

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**Consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el teletrabajo, en
Arequipa, 2022-2023**

Tesis presentada por la Bachiller:
Guillen Fernandez, Lucia Carolina
ORCID: 0009-0001-5908-0098

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:
Mgter. Silva Urdy, Christian Oliver
ORCID: 0000-0002-1766-284X

Arequipa – Perú
2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Octubre del 2024

Dictamen: 009877-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 009877, presentado por:

2022002992 - GUILLEN FERNANDEZ LUCIA CAROLINA

Titulado:

**CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES QUE GENERA EL TELETRABAJO, EN
AREQUIPA, 2022-2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**41249533 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**



Consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el teletrabajo, en Arequipa, 2022-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

4%

2

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

2%

3

www.spdtss.org.pe

Fuente de Internet

1%

4

Campo Gaytan, Teobaldo Julio del. "La
configuración del Derecho a la Seguridad y
Salud en el Trabajo, a partir de los elementos
que conforman la Seguridad y Salud en el
Trabajo, su regulación normativa y su análisis
en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley
N°30222.", Pontificia Universidad Católica del
Peru - CENTRUM Católica (Peru), 2021

Publicación

1%

5

iuslatin.pe

Fuente de Internet

1%

DEDICATORIA

A Mateo, por darme fuerza desde mi vientre.

*A Javier, mi esposo, mi impulso y soporte
durante este camino.*

*A mi madre Marleny, por ser mi inspiración y
gran aliciente para que pueda cumplir esta meta
profesional.*

*A mi ángel Gabriel, que desde el cielo guía
cada uno de mis pasos.*

Lucía Carolina Guillén Fernández

EPIGRAFE



"Lo que con mucho trabajo se adquiere, más se ama".

Aristóteles

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo en la ciudad de Arequipa, el estudio parte ante la situación actual de la nueva modalidad de trabajo, denominada teletrabajo, teniendo en cuenta y examinando los riesgos ocupacionales y si estos pueden derivar en algún tipo de enfermedad ocupacional, provocados por el teletrabajo.

El tipo de investigación por su finalidad es aplicada, ya que busca resolver un problema, por el nivel de investigación es explicativa porque examina las consecuencias de los riesgos ocupacionales generados por el teletrabajo. Por su ámbito, es de campo, pues se aplicarán encuestas a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo logrando la recolección de datos sobre el tema de investigación, y diacrónica porque estudia un periodo temporal de dos años.

Ante la poca difusión en nuestro país, de los riesgos ocupacionales que provoca el teletrabajo, y que actualmente el teletrabajador se encuentra desprotegido en el ámbito de la salud y seguridad al momento de realizar el teletrabajo, el empleador debe establecer condiciones de seguridad y salud, tomando medidas preventivas adecuadas para resguardar la salud de los teletrabajadores y que no se vean perjudicados.

Palabras clave: Salud, Riesgos Ocupacionales, Salud Ocupacional, Enfermedad Ocupacional, Teletrabajo, Tecnologías de la Información y la Comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the consequences of the occupational risks generated by Teleworking in the city of Arequipa, the study starts from the current situation of the new modality of work, called teleworking, taking into account and examining the occupational risks and if these can lead to some type of occupational disease, caused by teleworking.

The type of research for its purpose is applied, since it seeks to solve a problem, for the level of research it is explanatory because it examines the consequences of occupational risks generated by teleworking. Due to its scope, it is field, since surveys will be applied to undergraduate university teachers of the odd semester 2023, from the Catholic University of Santa María in the city of Arequipa who are working under the teleworking modality, achieving the collection of data on the topic of investigation, and diachronic because it studies a temporary period of two years.

Given the little diffusion in our country of the occupational risks caused by teleworking, and that currently the teleworker is unprotected in the field of health and safety at the time of teleworking, the employer must establish health and safety conditions, taking adequate preventive measures to protect the health of teleworkers and that they are not harmed.

Keywords: Health, Occupational Risks, Occupational Health, Occupational Disease, Telework, Information and Communication Technologies

ÍNDICE

DEDICATORIA

EPIGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 5

TELETRABAJO 5

1. DEFINICIÓN 5

2. PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO 6

3. CARACTERÍSTICAS 7

4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL 9

4.1. EMPLEADOR 10

1) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR 10

4.2. TELETRABAJADOR 11

1) DERECHOS DEL TELETRABAJADOR 11

2) OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR 12

5. CONTRATO DE TRABAJO 13

6. VENTAJAS DEL TELETRABAJO 14

7. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO 15

8. DERECHOS LABORALES EN EL TELETRABAJO 16

9. NORMATIVIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ 18

9.1. LEY N° 30036 19

9.2. LEY N° 31572 – LEY ACTUAL DEL TELETRABAJO 21

1) ASPECTOS QUE INFLUENCIARON EL IMPULSO DE LA NUEVA LEY DEL
TELETRABAJO EN EL PERÚ 21

2) PERFIL DEL TELETRABAJADOR 22

3) PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL TELETRABAJO.....	24
4) CONDICIONES PARA ACTIVIDADES POSIBLES DE SER EJECUTADAS A TRAVÉS DEL TELETRABAJO	27
5) LIMITACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS EMPLEADORAS	28
9.3. ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR - REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572 - LEY DEL TELETRABAJO.....	30
TIC – TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	34
1. DEFINICIÓN	34
2. ÁREAS DE APLICACIÓN	34
3. IMPACTO.....	36
CAPÍTULO II.....	38
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	38
1. DEFINICIÓN.....	38
2. SALUD OCUPACIONAL.....	40
2.1. DEFINICIÓN.....	40
2.2. CLASES.....	40
1) FÍSICA.....	40
2) MENTAL.....	42
3. LEY N° 29783 - LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43
4. PRINCIPIOS NORMATIVOS DE LA LEY N° 29783	45
4.1. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN.....	46
4.2. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD	47
4.3. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN.....	49
4.4. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	50
4.5. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL.....	50
4.6. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD.....	51
4.7. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	52

4.8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	52
4.9. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN	53
5. DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR- REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	55
6. INSPECCIÓN LABORAL	60
6.1. DEFINICIÓN	60
6.2. LEY N° 28806 - LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	60
1) ETAPAS DE LA INSPECCIÓN LABORAL	61
2) INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	62
6.3. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO	66
1) EVALUACIÓN DE RIESGOS	67
6.4. PROCEDIMIENTO INSPECTIVO	68
1) FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS	69
6.5. ASPECTOS SANCIONADORES	69
1) INFRACCIONES LEVES	69
2) INFRACCIONES GRAVES	69
3) INFRACCIONES MUY GRAVES	71
4) ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES	71
CAPÍTULO III.....	72
IMPLICANCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERADOS POR EL TELETRABAJO.....	72
1. RIESGO OCUPACIONAL.....	72
1.1. DEFINICIÓN	72
1.2. CLASES	74
1) FÍSICOS.....	74
2) PSICOSOCIALES	78
3) ERGONÓMICOS	83
1.3. FACTORES DE RIESGO.....	89

2. ENFERMEDAD OCUPACIONAL.....	90
2.1. DEFINICIÓN	90
2.2. CLASIFICACIÓN	90
3. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	92
3.1. CHILE	92
3.2. ESPAÑA	93
3.3. ARGENTINA.....	95
CAPÍTULO IV.....	102
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	102
1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA.....	102
2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	102
3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	103
4. CUADRO DE COHERENCIAS	103
5. POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	105
5.1. UNIVERSO Y MUESTRA.....	105
6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	106
CAPITULO V.....	110
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	110
1. GENERALIDADES.....	110
CONCLUSIONES	134
RECOMENDACIONES.....	137
REFERENCIAS.....	141

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	7
FIGURA 2.....	8
FIGURA 3.....	17
FIGURA 4.....	19
FIGURA 5.....	26
FIGURA 6.....	29
FIGURA 7.....	39
FIGURA 8.....	42
FIGURA 9.....	44
FIGURA 10.....	48
FIGURA 11.....	61
FIGURA 12.....	89



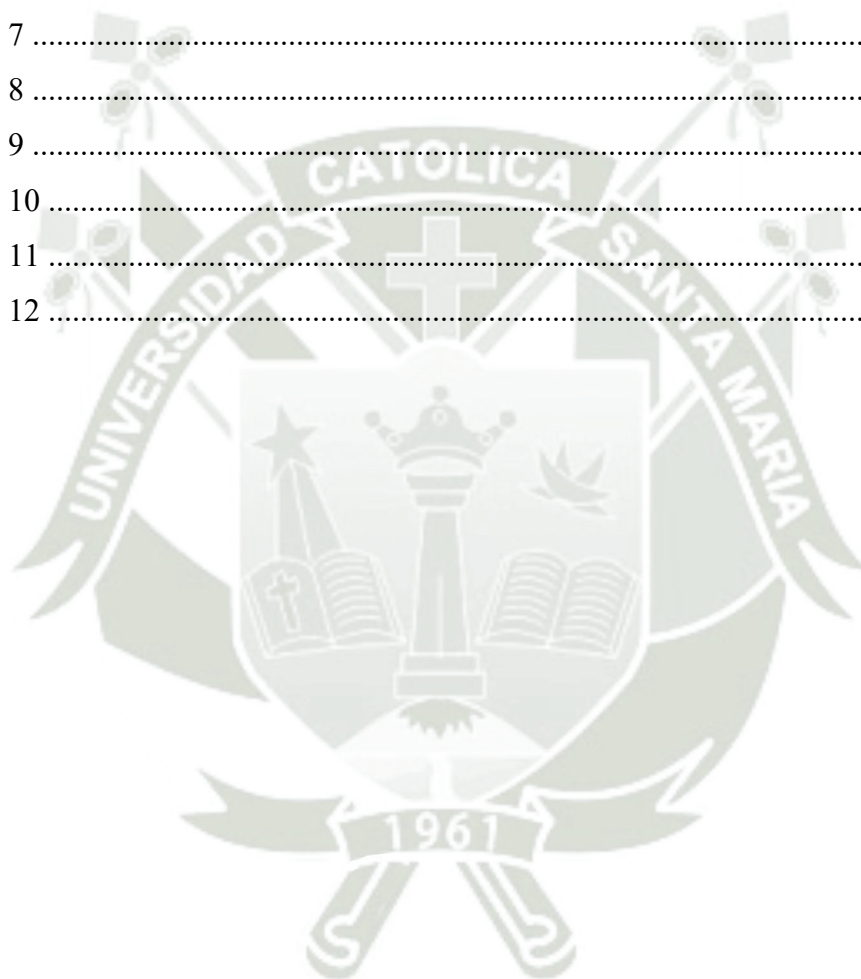
ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1.....	110
TABLA N° 2.....	112
TABLA N° 3.....	114
TABLA N° 4.....	115
TABLA N° 5.....	117
TABLA N° 6.....	119
TABLA N° 7.....	122
TABLA N° 8.....	123
TABLA N° 9.....	126
TABLA N° 10.....	127
TABLA N° 11.....	129
TABLA N° 12.....	131



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	111
GRÁFICO N° 2	112
GRÁFICO N° 3	114
GRÁFICO N° 4	116
GRÁFICO N° 5	118
GRÁFICO N° 6	120
GRÁFICO N° 7	122
GRÁFICO N° 8	124
GRÁFICO N° 9	126
GRÁFICO N° 10	128
GRÁFICO N° 11	130
GRÁFICO N° 12	132



INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en nuestro país fue instaurado por la Ley N° 29783, el cual consiste en desarrollar un conjunto de actividades que traten de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

No obstante, con la promulgación de la Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo, se debe también garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo.

Se debe tomar en cuenta los riesgos que puedan afectar la salud en el Teletrabajo, basándose en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar al bienestar de los teletrabajadores, este proceso debe garantizar que se brinde los medios y condiciones adecuadas para proteger la vida y salud de los teletrabajadores.

Tanto el sector público y privado se adaptan a las nuevas reglas para el Teletrabajo, y poder así buscar la mayor eficiencia para la operatividad dentro de nuestra sociedad, fomentando acciones dirigidas a políticas vinculadas con la organización del teletrabajo.

La presente investigación tiene como objetivo determinar las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo en la ciudad de Arequipa, investigación que tiene en cuenta los años 2022 y 2023.

El contenido del trabajo se divide en cinco capítulos, de los cuales los tres primeros abordan el marco teórico y normativo relacionado con el tema de investigación, mientras que los dos últimos presentan los resultados de la investigación de campo realizada, enfocándose en los riesgos laborales asociados al teletrabajo.

El primer capítulo, está referido a los aspectos conceptuales del Teletrabajo, así como su definición, principios del teletrabajo, características del teletrabajo, sujetos de la relación laboral, empleador, obligaciones del empleador, teletrabajador, derechos y obligaciones del teletrabajador,

contrato de trabajo, ventajas y desventajas del teletrabajo, derechos laborales en el teletrabajo, normatividad del teletrabajo en nuestra legislación nacional, análisis del reglamento de la ley del teletrabajando, desarrollando también las TIC, su definición, áreas de aplicación y el impacto que producen.

El segundo capítulo, referido propiamente a la seguridad y salud en el teletrabajo, salud ocupacional tanto física como mental, el análisis de su normatividad, las implicancias que trae consigo la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, resaltando sus principios normativos, y las implicancias del DS N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, también la forma de inspección laboral, teniendo en cuenta la Ley General de Inspección del Trabajo, sus etapas, y la inspección de seguridad y salud en el trabajo propiamente dicho.

En el tercer capítulo, se analizan las implicancias de los riesgos ocupacionales generados por el teletrabajo, propiamente dicho, haciendo énfasis en los de carácter físicos, psicosociales y ergonómicos, añadiendo también la definición y clasificación de las enfermedades ocupacionales, haciendo un estudio de la legislación comparada de los países de Chile, España y Argentina, siendo este el capítulo más importante del trabajo de investigación.

El capítulo cuarto está dedicado a la metodología de investigación utilizada en el presente estudio.

El capítulo quinto está dedicado a los resultados obtenidos en la investigación realizada mediante las encuestas a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo.

En conclusión, se exponen los resultados finales del presente trabajo de investigación, acompañados de recomendaciones que buscan mejorar y optimizar los aspectos estudiados.

HIPÓTESIS:

DADO QUE:

1. En el Perú, no se encuentran difundidos los riesgos ocupacionales que el teletrabajo provoca.
2. Si bien es cierto, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador.
3. Actualmente el teletrabajador se encuentra desprotegido en el ámbito de la salud y seguridad, al momento de realizar el teletrabajo.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario que el empleador establezca buenas condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, por lo cual debe adoptar medidas preventivas adecuadas, a efecto de que los teletrabajadores no se vean perjudicados en su salud.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Determinar las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Determinar las implicancias jurídicas de la Ley N° 29783, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo.
2. Determinar mediante la legislación comparada los alcances derivados del Teletrabajo en la salud de los teletrabajadores.
3. Determinar las condiciones de seguridad y salud que en el Teletrabajo debe garantizarse.

CAPÍTULO I

TELETRABAJO

1. DEFINICIÓN

El teletrabajo es una forma particular de prestación de servicios, que se realiza de manera habitual o regular sin la presencia física del trabajador o empleado en el lugar de trabajo, manteniendo la relación laboral con el empleador. Esta modalidad se desarrolla mediante el uso de tecnologías y plataformas digitales. (Ley N° 31572, 2022, art. 3).

El teletrabajo tiene diversas definiciones y enfoques dependiendo del país. Por ejemplo, en 2011, la OIT definió el teletrabajo como una modalidad laboral que, al igual que el trabajo presencial, se lleva a cabo en un lugar diferente al centro de trabajo habitual. La OIT subraya que, a pesar de la distancia física, no deben modificarse las condiciones laborales, ya que tanto los empleadores como los trabajadores mantienen sus derechos y responsabilidades (OIT, 2011).

En el ámbito del Derecho del Trabajo, se entiende por teletrabajo que, es una labor que realiza el trabajador en su domicilio, debiendo de cumplir su horario de trabajo, el mismo que puede ser fiscalizado por su empleador, mediante un sistema informático.

El teletrabajo, entendido como modalidad de contrato de trabajo, tiene por finalidad, que las actividades asignadas y el cargo que ocupa el trabajador en una empresa, pueda llevarlas a cabo en su domicilio, sin necesidad de desplazarse hasta el local y/o instalaciones del empleador.

El teletrabajo es una forma de condición laboral, donde el empleador autoriza al trabajador para que las labores encomendadas dentro del horario de trabajo sean realizadas en su domicilio, para ello debe de contar con un sistema informático, el cual le permita interconectarse con su empleador para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

Por mandato legal se ha instituido esta nueva forma de trabajo, denominada “teletrabajo”, el empleador tiene que cumplir lo señalado en la norma prevista, pudiendo asistir el trabajador al centro de labores cuando el empleador lo requiera.

2. PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO

Como menciona Culqui y Gonzáles (2016), existen cuatro principios orientadores en esta innovadora modalidad de trabajo. Siendo el primer principio, el principio de la voluntariedad, el cual comprende que el empleador previa autorización del trabajador puede variar el cambio del trabajo presencial al teletrabajo, este también debe ser celebrado de manera escrita, posteriormente este tipo de contrato será revisado por la autoridad competente, en caso también de que exista alguna discordancia sobre la voluntariedad que implica esta modalidad.

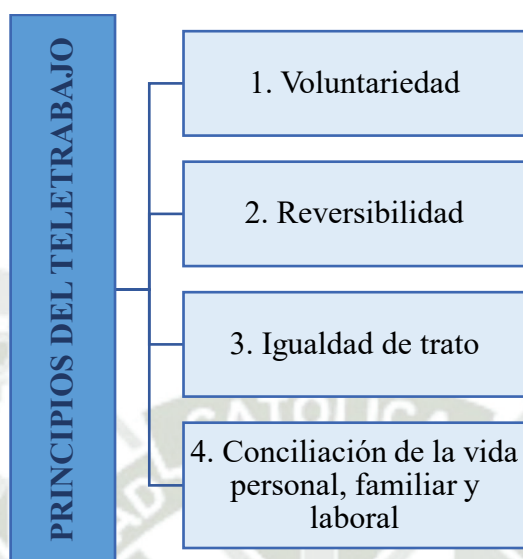
El segundo principio, el principio de la reversibilidad indica que nuestra legislación, dado el caso en que el teletrabajador haya incumplido con las metas asignadas por el empleador, el empleador tiene la plena potestad de restituir al teletrabajador a la modalidad anterior del teletrabajo, caso contrario, si el teletrabajador desea retornar a su antigua modalidad de trabajo, tendrá que solicitarlo y justificarlo frente al empleador.

El tercer principio, el principio de la igualdad de trato, consta que tanto los teletrabajadores y los trabajadores que laboran de forma presencial, se desarrollen en igualdad de condiciones laborales dentro del centro de trabajo.

El cuarto principio, el principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hace énfasis a que el trabajador tiene que tener en cuenta cuáles son sus responsabilidades labores y familiares, priorizando de la misma forma el uso adecuado de su tiempo libre.

FIGURA 1

PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO



Fuente: Elaboración Propia

Figura 1. La figura permite conocer los cuatro principios orientadores del teletrabajo, haciendo mención de cada uno de ellos, entre los que encontramos voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. CARACTERÍSTICAS

Según Valencia (2018) el teletrabajo comprende una serie de características destacables, en tanto la forma de trabajo hace uso de métodos informáticos y físicos, teniendo en cuenta también la subordinación de labores encomendadas por el empleador al trabajador sin la presencia física de este.

Ortiz (1995) señala que una de las características del teletrabajo se basa en que la actividad que desempeña el teletrabajador para una empresa o institución, es decir al empleador directamente, se realiza sin estar presente en el centro de labores, pudiendo ser este el domicilio u otro lugar que considere por conveniente el teletrabajador pero que tenga la adecuación informática

para que pueda cumplir con sus funciones, no teniendo la facultad física el empleador de supervisar el cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador.

Asimismo, la Ley del Teletrabajo menciona también las características propias a esta modalidad de trabajo, puede ser voluntario y reversible, ya sea de manera temporal o permanente, total o parcial, cuenta con flexibilidad laboral al momento de distribuir el tiempo concerniente a la jornada de trabajo, puede llevarse a cabo dentro del territorio nacional o extranjero, y el lugar de trabajo debe de contar con las condiciones digitales necesarias.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 2. La figura permite establecer según la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, las características de la mencionada modalidad de trabajo, contenidas también en el artículo 3 de la Ley.

El empleo de las TIC, es característica fundamental del teletrabajo, tanto en instituciones públicas como privadas.

Considero que el teletrabajo presenta las siguientes características:

- Actividad laboral que se ejecuta fuera de la organización empresarial, donde están concentrados todas las labores y/o funciones.
- Utilizar las tecnologías digitales, simplificando la comunicación entre el trabajador y empleador, sin la necesidad de encontrarse en un mismo lugar físico para el cumplimiento de sus funciones.
- Modalidad de trabajo distinto al tradicional, que tiene en cuenta las nuevas maneras de comunicación interna de la organización, teniendo como resultado modernos sistemas de control y monitoreo a las tareas asignadas.

4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Según la Ley N° 31572, este tipo de modalidad de trabajo, comprende al empleador, ya sea de alguna entidad de administración pública, instituciones y empresas del ámbito privado.

Y del otro lado comprende a trabajadores o servidores civiles que presten sus labores bajo el teletrabajo, denominándolos teletrabajadores y pueden encontrarse aplicable a cualquier tipo de régimen laboral, ya sea público o privado.

4.1. EMPLEADOR

1) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La Ley del teletrabajo en nuestro país reconoce ciertas obligaciones por parte del empleador, entre las cuales destacan:

- El empleador sea público o privado conserva las mismas obligaciones, que las instituidas para los trabajadores o servidores civiles que se sujetan a la modalidad presencial, teniendo en cuenta el régimen laboral al que se encuentre adscrito cada teletrabajador.
- Informar al trabajador o servidor civil, la voluntad debidamente sustentada y con antelación, para poder convenir el cambio en el modo de prestar sus servicios, es decir, a teletrabajo o de manera presencial, haciendo uso de algún medio físico o digital que posibilite dejar constancia del acto.
- Examinar objetivamente el pedido de cambio en la modalidad de prestación de labores presentada por el trabajador o servidor civil, para adoptar el teletrabajo o volver a las labores presenciales.
- Proporcionar al teletrabajador, equipos y acceso a internet o pagar económicamente el suministro de estos servicios, también el consumo por la energía eléctrica.
- Respetar y tener en cuenta los tiempos de desconexión digital de los que goza el teletrabajador.
- Hacer saber al teletrabajador acerca de los dispositivos de comunicación laboral, condiciones, medidas, y recomendaciones de seguridad y salud durante su horario de desempeño de sus funciones en el teletrabajo.

- El teletrabajador debe ser capacitado por el empleador, en cuanto a conocimientos básicos y/o técnicos acerca del uso de las tecnologías informáticas, necesarios para la protección de la información, y seguridad y salud en el teletrabajo.

4.2. TELETRABAJADOR

1) DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

En alusión a la Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo, resalta que el teletrabajador goza de los mismos derechos individuales y colectivos, establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran de manera presencial, teniendo en cuenta al tipo de régimen que pertenezcan, entendiéndose como el derecho a la igualdad y no discriminación.

Las herramientas y medios establecidos por el empleador público y/o privado, control, coordinación y supervisión en la modalidad del teletrabajo, debe de respetar la privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados pertenecientes al teletrabajador, por consiguiente, el empleador público y/o privado está prohibido de:

- Ingresar mediante los dispositivos digitales, proporcionados por el mismo, a documentos o comunicaciones originados ya sea por trabajo o por otra razón, sin contar con la autorización del teletrabajador.

- Efectuar grabaciones de la voz o imagen del teletrabajador sin su autorización. No es exigible la autorización del teletrabajador cuando la grabación de su voz o imagen, sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

- Acceder al lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo, sin consentimiento previo del teletrabajador. Pero no limita la facultad del empleador, de supervisar presencialmente o digitalmente el cumplimiento de las funciones encomendadas al teletrabajador.

- Aplicar cualquier otro método de control, coordinación y/o supervisión que afecte la intimidad del teletrabajador.

2) OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Se precisa mediante la Ley del Teletrabajo en nuestro país, obligaciones que debe cumplir el trabajador, tales como:

- El teletrabajador cuenta con las mismas obligaciones, establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran de manera presencial, con arreglo al tipo de régimen que pertenezcan, exceptuando la asistencia, presencia física al centro laboral.

- El teletrabajo debe ser realizado de manera personal, no pudiendo ser efectuado por un tercero.

- El teletrabajador está obligado a entregar e informar acerca de las labores desempeñadas dentro de su horario laboral al empleador público y/o privado, mediante las herramientas, canales digitales de reporte establecidas por el empleador, de la misma forma la regularidad en relación al cumplimiento de esta obligación.

- El teletrabajador debe cumplir con las normativas actuales relacionadas con la seguridad y confianza digital, así como con la protección y confidencialidad de los datos. Además, tiene la obligación de mantener la privacidad de la información proporcionada por su empleador, ya sea público o privado, en el desempeño de sus funciones.

- Resguardar los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador, utilizarlos para la función encomendada del teletrabajo e impedir que los bienes sean empleados por personas que no formen parte de la relación laboral.

- El teletrabajador debe de encontrarse dispuesto durante su jornada laboral, para poder regular condiciones necesarias.

- Intervenir de las capacitaciones que ordene que empleador.

5. CONTRATO DE TRABAJO

Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo (Ley N° 31572, 2002, art. 12).

Para llevar a cabo la contratación de teletrabajadores o el cambio de modalidad de trabajo, es decir, de presencial a teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil deben definir las siguientes categorías:

a) El empleador debe de especificar si el teletrabajo se aplicara total o parcial; en el caso de ser parcial tiene que detallar el tiempo de ejecución de sus funciones que realizara en forma presencial.

b) Precisar el periodo que se aplicara el teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.

c) Especificar el plazo mínimo de preaviso que tendrá el teletrabajador para ejecutar sus funciones presencialmente en el centro laboral. El plazo no será obligatorio si se presentan causas de fuerza mayor o imprevisibles.

d) El modo como se distribuye la jornada laboral. Si no es continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de ocho horas, solo se puede distribuir la jornada hasta seis días a la semana. Asignando un horario correspondiente al derecho de desconexión digital, teniendo en cuenta un mínimo de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

e) Instituir el domicilio del teletrabajador, solo como referencia del lugar donde ejecutara sus las funciones asignadas por el empleador, a excepción de que ambos dispongan un lugar o lugares determinados para dicho fin.

f) El empleador tiene que precisar al teletrabajador, que sistemas de comunicación, de supervisión y control ejercerá.

g) El empleador podrá actualizar los dispositivos y plataformas digitales para que el teletrabajador pueda prestar sus servicios.

h) El pago de los servicios de energía eléctrica e internet que sean utilizados por el teletrabajador en función del cumplimiento de sus obligaciones, serán costeados por el empleador.

i) El teletrabajador debe de realizar una declaración jurada de prohibición para que un tercero realice su trabajo.

6. VENTAJAS DEL TELETRABAJO

Según Silva y Pavón (2022) laborar bajo la modalidad del teletrabajo, conlleva una secuencia de dinámicas y actividades organizacionales y de ejecución de funciones asignadas por el empleador.

Dichos autores han desarrollado ventajas acerca del teletrabajo, siendo más específicos en el caso del teletrabajador, mencionando las siguientes:

- Economiza el gasto en transporte.
- Ventajosa organización del tiempo.
- Concilia la vida laboral con la vida familiar.
- Se puede desarrollar el autoempleo.
- Posibilidad de trabajar y producir ingresos para personas que poseen dificultades para mantenerse en el mercado laboral, como mujeres con personas a su cuidado pudiendo ser sus padres (personas mayores) o sus propios hijos, personas con algún tipo de discapacidad, personas que viven en zonas alejadas y desplazarse hacia el centro laboral les resulta un poco dificultoso.

Considera también ventajas para el empleador, teniendo en cuenta a Silva y Pavón (2022):

- Economiza los gastos en infraestructura, y servicios, como el costo del consumo de la energía eléctrica, agua, servicio de internet, entre otros.
- El teletrabajo acarrea una mayor productividad y menor absentismo laboral.
- Disminución de accidentes de trabajo.

7. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Como se puede leer de las ventajas anteriormente señaladas, los autores Silva y Pavón (2022) también han desarrollado una lista de desventajas acerca del teletrabajo, ya que teletrabajar puede tener ciertos aspectos negativos, precisando una serie de desventajas para el trabajador, como se detalla a continuación:

- Dificultad para teletrabajar cuando no existe la conectividad y dispositivos adecuados
- Algunos teletrabajadores no poseen las habilidades digitales que son prescindibles para realizar su labor.
- Aislamiento social.
- Percepción de que los trabajadores que laboran de forma presencial, trabajan mejor.
- Riesgo de agotamiento, estrés laboral y *burnout*.

Agregan desventajas para el empleador, tales como:

- Pérdida de pertenencia e identidad de los teletrabajadores a la organización empresarial.
- Dejar de lado la productividad y el pleno cumplimiento del horario laboral.
- Variabilidad en la forma de organización laboral.
- Incremento en el gasto para los equipos y mecanismos digitales para los teletrabajadores.
- Exponer la seguridad de datos.

8. DERECHOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Espinoza (2021) menciona que, ante la normativa vigente del teletrabajo, esta no cuenta con una diferenciación relacionada frente a los trabajadores que laboran de forma presencial, en tal sentido, se interpreta que los teletrabajadores mantienen los mismos, considerándose derechos como:

Recibir una retribución o pago económico, beneficios legales como gratificaciones, vacaciones, límite de horas de trabajo, compensación por tiempo de servicios, derecho a un horario de descanso, licencias por maternidad antes y después del parto, lactancia, licencia de paternidad, asignación familiar, participación en utilidades, entre otros beneficios.

Cuando la dirección y/o el control directo que el empleador realiza en una relación laboral tradicional, en el caso del teletrabajo, resulta sustituida por la comunicación con el empleador a través de medios informáticos o audiovisuales; ya que, en estos casos, la nota característica de la subordinación sigue presente, aunque de un modo distinto al que estamos acostumbrados a ver. (Sanguinetti, 2000).

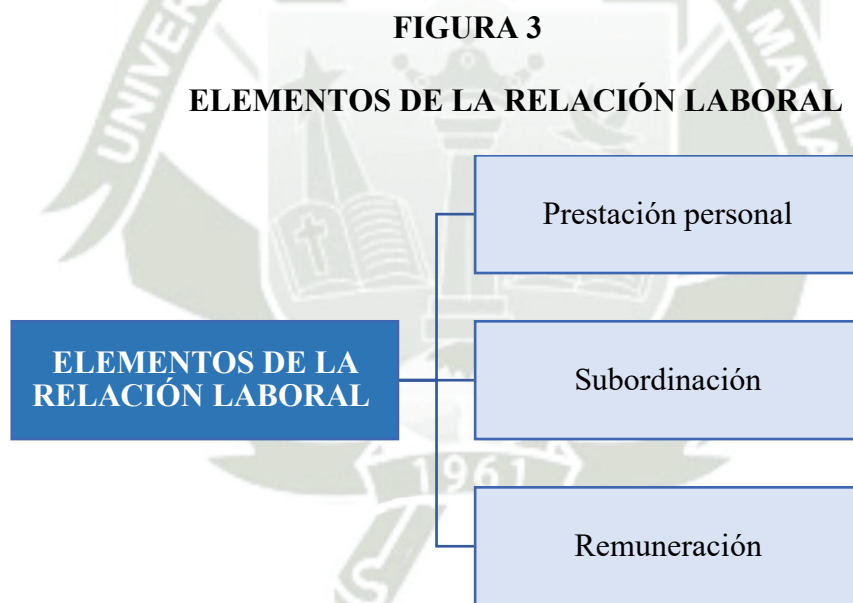
Cuando, pese a que el trabajo no es realizado en el tradicional centro de labores, se encuentran presentes las notas de dependencia y ajenidad que son las que verdaderamente definen y diferencian al contrato de trabajo de todos los otros tipos de contratos que puedan existir. (Zungely, 2010).

Cuando se trata de actividades que, pese a haber transferido su desarrollo al domicilio del trabajador o a un telecentro, son materialmente idénticas, en cuanto a su naturaleza laboral, a otras que se realizan dentro del centro de trabajo y que, por tanto, no ameritan un tratamiento jurídico distinto unas de otras. Ello significa que su desplazamiento responde únicamente a razones

organizativas y no al hecho de que se esté hablando de actividades de naturaleza distinta. (Pérez, 2001).

En la opinión de Correa-Prieto (2015) al analizar las polémicas en relación a la naturaleza que conlleva desarrollar el teletrabajo, es de vital importancia tener en consideración que el eje del teletrabajo se encuentra en el nivel de dependencia y ajenidad que exista en la relación de este tipo de modalidad de trabajo.

Dando a conocer que el uso de estas nuevas tecnologías informáticas y de comunicación no son impedimento ante la existencia de los elementos básicos que configuran toda relación laboral, como son: la prestación personal de servicios, la presencia de subordinación, y el carácter remunerativo.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. La figura permite identificar los elementos presentes de la relación laboral, los cuales son: prestación personal, subordinación y remuneración.

9. NORMATIVIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

De acuerdo con Cossio (2022) el teletrabajo ya se encontraba regulado en el Perú desde hace más de nueve años, específicamente desde el año 2013. Empero, no era implementada ni utilizada, por parte de los empleadores y trabajadores.

Con el nuevo panorama mundial que trajo consigo la pandemia del COVID-19, luego de la publicación, del día 15 de marzo del 2020, del Decreto de Urgencia N° 026-2020, relativo al trabajo remoto, y con plazo de vigencia hasta finales de mayo del 2023, ambas modalidades de trabajo, teletrabajo y trabajo remoto, tuvieron acogida, antes un contexto que requería garantizar la continuidad de la actividad laboral ante las restricciones que exigía la emergencia sanitaria.

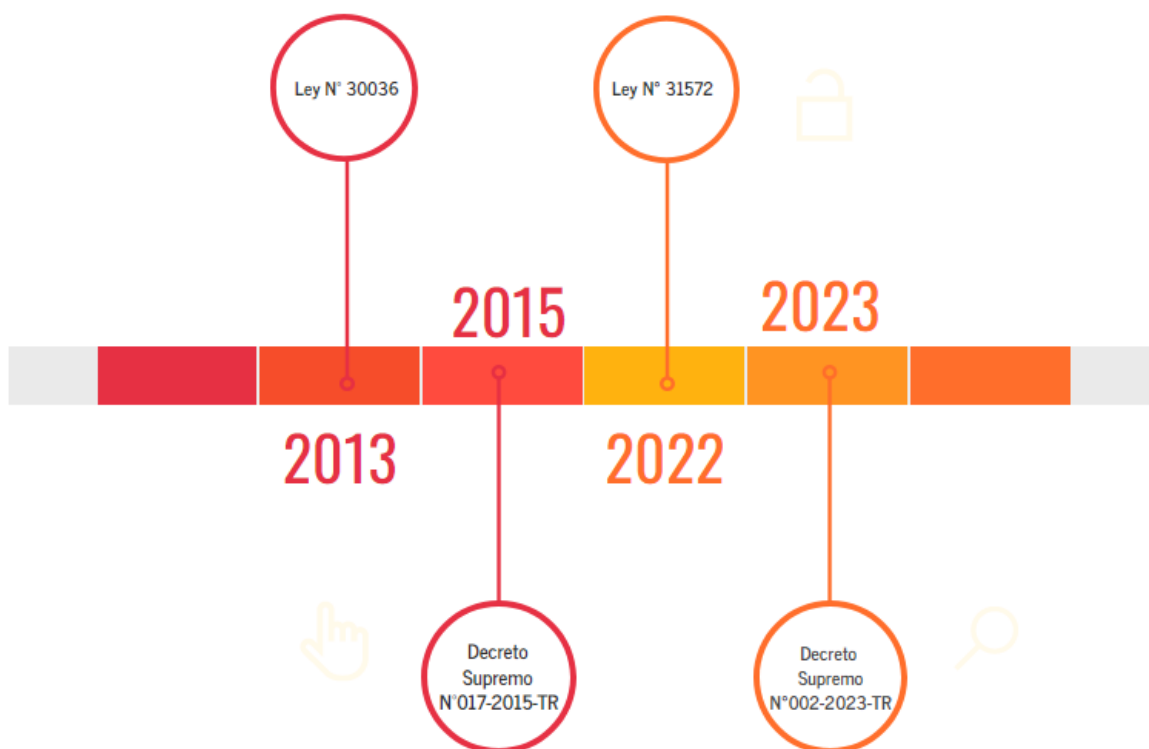
Ambos regímenes de trabajo no presencial llegaron para permanecer dentro del campo laboral, lo que trajo consigo discutir una nueva Ley de Teletrabajo, que fue aprobada en el mes de septiembre del año 2022, por el Congreso peruano.

La nueva Ley N° 31572, derogo inmediatamente la Ley de Teletrabajo N° 30036 del año 2013. El teletrabajo que, en su momento solo era de carácter temporal y excepcional, pasó a formar parte de la nueva norma y de las nuevas modalidades no presenciales de trabajo.

Como informa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), en el mes de junio del año 2022, 230 000 trabajadores del sector formal estaban registrados bajo la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto, este dato estadístico contabiliza que la cifra obtenida va por encima de los 143 000 trabajadores del año 2020.

FIGURA 4

NORMATIVIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ



Fuente: Elaboración Propia

Figura 4. La línea de tiempo señala los años en que se promulgaron las leyes y decretos supremos correspondientes a la regulación del teletrabajo en nuestro país, teniendo en cuenta que el teletrabajo se encontraba regulado a través de la Ley N° 30036, “Ley que regula el Teletrabajo” y posteriormente su Reglamento dado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, en el año 2015, actualmente contamos con la regulación de la nueva Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobada en el año 2022, y la publicación de su Reglamento mediante Decreto Supremo 002-2023-TR en febrero del presente año.

9.1. LEY N° 30036

En nuestro país, la regulación del Teletrabajo entro en vigencia a partir del 06 de junio del año 2013, con la publicación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.

Como señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016), en aquel momento nuestro país se encontraba en un contexto socio-laboral de creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de actividades productivas de los empleadores y los servicios que brindan las entidades públicas, siendo el teletrabajo una propuesta que se presentó como posible respuesta a dichos avances.

Esta modalidad de trabajo, ofrecía ciertas ventajas que traería su aplicación, tanto para los trabajadores, empleadores y sociedad. Estas ventajas podrían resumirse en la reducción de acondicionamientos físicos en el centro de trabajo tradicional, el ahorro de costos que incurre el trabajador al momento de desplazarse, la preservación del medio ambiente al reducir el tránsito de unidades de transporte vehicular como consecuencia inmediata de la reducción del desplazamiento de trabajadores, otorgar a los empleadores una visión de organización productiva con enfoque de gestión a los resultados, fomentar la armonización entre la vida privada, familiar y profesional; y por último, promocionar el acceso a aquellas poblaciones consideradas vulnerables quienes presentan mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado del trabajo.

Para poder llevar a cabo el proceso de implementación de esta nueva modalidad de trabajo, se constituyó una Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo para elaborar un informe, dando como resultado el informe técnico con las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo.

Entre las conclusiones a las que llegaron, se arribó a que existía una falta de insuficiente estructura de las TICs. Sin embargo, pese a advertir que en aquel entonces — problema que también sigue siendo visible hoy en día—, nuestro país no contaba con una adecuada infraestructura de redes digitales y comunicaciones, se procedió a reglamentar el teletrabajo, a través del DS N° 017- 2015-TR.

Las normas anteriormente señaladas, son base jurídica y legal acerca del Teletrabajo.

A crítica personal considero que continuamente las empresas se van concientizando sobre esta modalidad de trabajo que hasta hace poco tiempo pertenecía a una zona gris del Derecho Laboral, y que erróneamente se le tomaba como un “Trabajo a Domicilio”, siendo una figura completamente distinta por su naturaleza y justificación, la cual dio como resultado su regulación necesaria en nuestro ordenamiento.

Respecto al Reglamento de la Ley del Teletrabajo, su aplicación trajo consigo beneficios a este nuevo enfoque en la prestación de servicios favorables para el trabajador, y reducción de costos laborales para el empleador con el ánimo de incentivar la formalidad en la contratación laboral. No puede dudarse que, el reconocimiento de esta nueva clase de trabajadores, marcó un evento histórico para nuestro ordenamiento jurídico.

9.2. LEY N° 31572 – LEY ACTUAL DEL TELETRABAJO

1) ASPECTOS QUE INFLUENCIARON EL IMPULSO DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

Conuerdo de forma personal con la opinión de Cossio (2022) señalando que la pandemia tuvo un impacto importante en la elaboración de una nueva Ley de Teletrabajo que sí permite la flexibilidad tanto para empleadores como trabajadores, además que se convierte en un mecanismo atractivo y novedoso en cuanto a la forma de contratación de personal.

La prolongación de todas las actividades durante los meses en los que se restringió la libertad de tránsito y se tuvo conocimiento de la existencia de múltiples plataformas digitales que permitieron la continuidad de las actividades en tiempo real, corrobora la efectividad de poder establecer modalidades de trabajo no presencial, acompañado con el uso intensivo de las TIC.

Fue evidente que la anterior Ley de Teletrabajo - N° 30036, no tomaba en cuenta las características de flexibilidad que traía consigo el cambio radical a esquemas de trabajo no presenciales, ante esta situación se dio a conocer un régimen de trabajo remoto, con menos requisitos y restricciones que las que se encontraban en regulación desde el año 2013. En realidad, hasta antes del 15 de marzo de 2020, el teletrabajo era una modalidad de prestación laboral muy poco utilizada en nuestro país.

En tal sentido, en atención que el trabajo remoto implementado con el DU N° 026-2020 permitió la rápida adaptación y migración de las organizaciones públicas y privadas, a la modalidad de trabajo no presencial, resultaba urgente la publicación de una nueva ley que permitiera la continuidad de este tipo de prestación laboral de servicios, que no solo promueve la inserción en el mercado laboral a más personas, incluyendo a personas que pertenecen a poblaciones vulnerables, por ejemplo, personas con discapacidad y mujeres embarazadas y lactantes, sino que, además, facilita que los trabajadores concilien su vida laboral con la familiar.

Menciona que otro aspecto positivo que contribuyó a la promulgación de esta nueva norma, es que con la prestación de trabajo no presencial se reduce los tiempos de traslado a las oficinas, lo que, incluso, contribuye aligerar la contaminación ambiental y la pérdida de valiosas horas de los trabajadores en el tráfico de las ciudades.

2) PERFIL DEL TELETRABAJADOR

La Organización Internacional del Trabajo (2011) menciona, si es la empresa la que toma la iniciativa o si es el trabajador quien requiere iniciarse en la modalidad de teletrabajo, es conveniente considerar la aptitud individual, psíquica y social para teletrabajar, así como las funciones y características del puesto que desempeña la persona empleada.

A criterio de análisis de la Organización Internacional del Trabajo (2011), se sugiere que la empresa establezca claramente el perfil del puesto dentro de la organización, detallando las competencias necesarias, así como las cualidades y características personales requeridas, para determinar con precisión si se trata de un puesto de teletrabajo y si la persona cumple con las competencias y requisitos para desempeñarlo desde su hogar o desde un lugar diferente a las instalaciones de la compañía empleadora.

Sin pretender presentar un listado enumerativo, se mencionan a continuación características y condiciones de un teletrabajador, que incrementen las probabilidades de éxito en este tipo de modalidad de trabajo:

- Habilidad para trabajar de forma independiente, tomando decisiones sin necesidad de supervisión directa.
- Habilidad para ajustarse rápidamente a nuevos entornos o situaciones en constante cambio.
- Flexibilidad para enfocar los esfuerzos en la consecución de metas y resultados concretos.
- Habilidad para desarrollar planes de acción eficaces, estableciendo prioridades y gestionando los recursos necesarios.
- Organizado y disciplinado, manteniendo un enfoque metódico y estructurado en las tareas.
- Habilidad para gestionar la comunicación de manera eficiente, tanto interna como externamente.

- Capacidad para autogestionar el tiempo de forma productiva y equilibrada.
- Fuerte sentido de responsabilidad y compromiso con los objetivos establecidos.
- Capacidad para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades familiares de manera efectiva.

Al momento de buscar y seleccionar personal para que brinde sus servicios, mediante el teletrabajo en una empresa, es muy importante la valoración de estas competencias, estrechamente vinculadas al desempeño de esta modalidad laboral.

3) PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL TELETRABAJO

La productividad es definida como la dependencia que existe entre la cantidad total de producción y los recursos utilizados para el cumplimiento del nivel de producción. Se comprende como la forma de utilizar los elementos de producción durante el procedimiento con la finalidad de satisfacer los requerimientos de la sociedad en su conjunto, es un componente importante debido a que estos son elaborados con altos estándares de calidad. Normalmente cuando nos referimos a productividad se hace referencia a la participación de diversos elementos y actividades para conseguir un resultado, se considera que hay mejoras cuando se utilizan los recursos eficientemente para lograr los mismos o mayores resultados. (Herrera, 2017).

Kazekami (2019) menciona que las horas de teletrabajo apropiadas aumentan la productividad laboral, el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida, y la satisfacción con la vida mejora la productividad laboral, con estos resultados se afirma que los trabajadores se encuentran motivados y esto se ve reflejado en la satisfacción laboral.

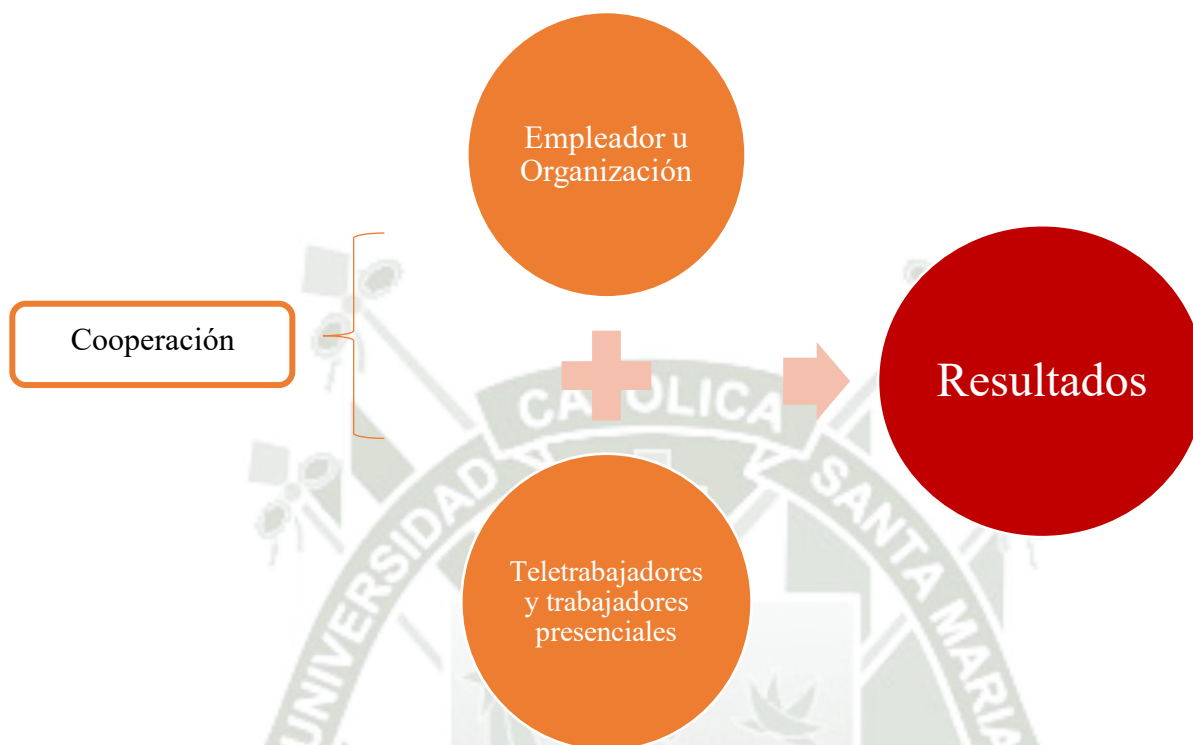
Autores como Aguilar, Jumpa y Martínez (2021) señalan que el aumento de productividad en los trabajadores es una de las características positivas que se ha desarrollado dentro del teletrabajo.

Sin embargo, Dutcher (2012) contradice esta afirmación, ya que afirma que la productividad no ha sido profundamente investigada desde la perspectiva económica y concluye que cuando las actividades son creativas la productividad aumenta, y cuando las actividades son monótonas, aburridas, la productividad decrece por lo que no se podría generalizar que si se teletrabaja se es más productivo.

La implementación del teletrabajo debe de ir de la mano y tener como aliadas estratégicas a las tecnologías de información, puesto que sin estas herramientas sería muy diferente la labor del teletrabajador. Según López (2010) todos los avances las TIC hacen que las organizaciones empleadoras de los teletrabajadores estén permanentemente actualizándose en los sistemas y plataformas tecnológicas, y gracias a ello se puedan realizar las labores a distancia con una eficacia y efectividad adecuada. De igual manera asegura que es muy importante que Gerentes, jefes o responsables del área de Recursos Humanos trabajen en conjunto para poder lograr una cultura de cooperación entre los teletrabajadores, y trabajadores presenciales que se encuentren dentro de la organización para así mejorar y mantener el trabajo en equipo y que los resultados se vean trabajando por cumplir la labor principal de la organización.

FIGURA 5

PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL TELETRABAJO



Fuente:Elaboración Propia

Figura 5. La figura permite identificar según el autor López (2010), que el empleador u organización complementado a los teletrabajadores y trabajadores presenciales, unidos a la cooperación, dan lugar a la productividad pudiendo medir los resultados de la labor.

Hace referencia López (2010) asegurando que el teletrabajo aumenta la productividad en un porcentaje promedio en el cumplimiento de las metas establecidas, de igual manera se aprovechan los espacios físicos tanto en la organización como en el hogar o vivienda del teletrabajador; se mejora la planificación de las actividades por medio del teletrabajador y se promueve el valor de la iniciativa.

Para la Fundación Universitaria Católica del Norte (2011) en su revista Nro.33, destaca que no todos los trabajos son susceptibles de ejercerse en la modalidad del teletrabajo, y de igual

manera, no todos los trabajadores son aptos de realizar esta labor. Debido a ello, es necesario que el área de Recursos Humanos del empleador/a diagnostique si tanto el rol como el trabajador son aptos para ejercerse en esta modalidad; puesto que depende de ello que los resultados sean lo suficientemente productivos.

Considero que es necesario que los trabajadores que ejerzan el teletrabajo, deben ser personas orientadas al resultado; tener excelentes habilidades de comunicación para poder hacerse entender a los diferente públicos; no necesitar de la supervisión excesiva dado que debe ser capaz de realizar sus labores sin tener al jefe o supervisor revisándolo constantemente, debe ser adaptable a los diferentes entornos que se le puedan presentar; debe tener la cualidad de la organización, entender y conocer perfectamente su trabajo; entender los objetivos misionales y visionales de la organización; debe establecer y manejar el tiempo y prioridades; tener un ambiente hogareño para realizar la labor puesto que es indispensable que todas las condiciones tanto físicas como tecnológicas deben estar dadas; todas las anteriores condiciones deben darse para que el trabajo se desarrolle de manera efectiva y se mejore la productividad laboral.

4) CONDICIONES PARA ACTIVIDADES POSIBLES DE SER EJECUTADAS A TRAVÉS DEL TELETRABAJO

Según Valenzuela (2023), teniendo en cuenta los estándares y planes de implementación internacional del Teletrabajo, es necesario evaluar el grado de adaptabilidad de cada tarea incluida en los distintos procesos de la organización para ser realizada a distancia. Existen gran variedad de tareas en todos los niveles de una estructura organizativa empresarial, que son susceptibles de ser realizados mediante el teletrabajo.

Para analizar las actividades posibles de ser ejecutadas a través de Teletrabajo, se debe tener en cuenta las siguientes condiciones:

- Grado de relación de la tarea con la información: El teletrabajo es más apropiado para el procesamiento de información que para el trabajo manual.
- Requisitos físicos: Cuantos menos requisitos físicos de las tareas es mejor, por ejemplo, la necesidad de contacto cara a cara en un lugar determinado, de trabajo manual, necesidad de espacio para almacenamiento.
- Definición de la producción: En cuanto al trabajo realizado y se pueda medir el rendimiento.
- Plazos definidos: El teletrabajador debe planificar su horario de trabajo y facilitar a su empleador el control de la productividad.
- Telecomunicaciones: El teletrabajador hace uso de la red de telecomunicaciones.

5) LIMITACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS EMPLEADORAS

El MTPE (2022) detalla que, en el año 2022, 12 461 empresas registraron tener al menos un teletrabajador dentro de su personal contratado, lo que representó a apenas el 3,7% del total de empresas.

En su mayoría, las empresas existentes en nuestro país, no han optado por implementar el teletrabajo debido a una serie de factores.

La razón principal por la que la mayoría de empresas no ofrecen teletrabajo es la falta de confianza en la capacidad de los empleados para trabajar de forma eficiente y productiva desde casa (Rippey y Webster, 2019). Esta falta de confianza puede ser el resultado de prejuicios o percepciones negativas sobre el teletrabajo, o simplemente de la falta de experiencia de la empresa con esta nueva modalidad y tipo de trabajo.

Otra razón, es la falta de una infraestructura adecuada (Kelloway, Barling, y Francis, 2018). Esto puede incluir la falta de equipos de teletrabajo, software de colaboración y soporte técnico, o

la falta de una política y un marco de teletrabajo sólidos para guiar a los empleados y a la empresa durante todo el proceso que implica.

La tercera razón, es la falta de una cultura de teletrabajo en la organización (Rupnow y Stoner, 2016). En estas empresas, el teletrabajo puede no ser parte de la cultura empresarial y se cree que el trabajo en persona es necesario para el éxito y la productividad.

Encontramos también otro motivo, la falta de flexibilidad en el modelo de negocio de la empresa. Algunas empresas pueden depender de la presencia física de sus empleados en el lugar de trabajo para cumplir con ciertos requisitos de seguridad o para brindar servicios en persona a sus clientes, lo que dificulta la adopción del teletrabajo (Gajendran, y Tannenbaum, 2007).

A lo anteriormente señalado, ejemplificaremos lo mencionado en el siguiente gráfico:

FIGURA 6
LIMITACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS EMPLEADORAS



Fuente: Elaboración Propia

Figura 6. La figura permite conocer las limitaciones de la implementación del teletrabajo en empresas empleadoras, tales como las siguientes, falta de confianza en la capacidad de los empleados, falta de infraestructura adecuada, falta de organización y falta de flexibilidad.

9.3. ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR - REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572 - LEY DEL TELETRABAJO

Toyama (2023) refiere que el Reglamento de la Ley N° 31572, aclara las interrogantes planteadas mediante el desarrollo en la mayoría de temas que recaba la Ley del Teletrabajo.

No obstante, señala desde su punto de vista, una principal observación, el teletrabajo nace y se sustenta en la flexibilidad, en la comodidad de ambas partes, tanto del empleador como del teletrabajador.

Argumenta que el reglamento parte del supuesto de que el empleador impone o se aprovecha del teletrabajo cuando, en la mayoría de los casos, los trabajadores exigen o desean el teletrabajo al 100% o parcial, ya trae consigo ciertos beneficios como, evitar el tráfico, costo de traslados, almuerzos en la calle, y sobre todo aspiran a tener una mejor conciliación entre el trabajo y su vida personal y familiar.

Respecto a la relación que conlleva los costos de los recursos empleados, la Ley del Teletrabajo señala expresamente que el empleador o empresa debe asumir los costos y gastos y si no los asume, debe reembolsarlos al trabajador, pero cabe pacto en contrario, esto es, acordar que los costos y gastos los asume total o parcialmente el trabajador.

Lo común es que los gastos se comparten: usualmente la empresa asume la laptop y licencias de software, antivirus, etc. y el trabajador la energía eléctrica y el costo del internet, existiendo naturalidad en los acuerdos, no habiendo casi conflictos.

Resalta que, la entrada de la regulación y las fiscalizaciones por parte de Sunafil no parten de la premisa que el teletrabajo es impuesto por los empleadores para abusar de los trabajadores, cuando muchas veces es todo lo contrario: los trabajadores prefieren el trabajo híbrido y asisten 2 o 3 días al centro de trabajo y el resto de días laborables en sus casas.

Desde la posición de Navarro (2023), consultora especializada en temas laborales y transformación cultural, argumenta que con la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, se tiene la perspectiva clara acerca de cuáles son las reglas y obligaciones para la aplicación del teletrabajo.

Navarro (2023), hace énfasis que el Reglamento es un aporte valioso para el derecho laboral en nuestro país, regula la confidencialidad de la información, el derecho a la desconexión, los lineamientos sobre la seguridad y salud de los trabajadores que teletrabajen y por primera vez se habla de un esquema beneficioso para las poblaciones vulnerables, en donde debemos preferir, en la medida de lo posible, la aplicación del teletrabajo, tanto para ellos como para las personas con discapacidad.

En cuanto al tema del gasto en electricidad e internet, en principio lo asume el empleador, a excepción que lleguen a un acuerdo distinto, esto resulta ser beneficioso si se parte de la idea que la aplicación del teletrabajo es voluntaria.

No se puede desconocer que el teletrabajo genera un ahorro tanto para el empleador como para el teletrabajador quien, en algunas oportunidades, preferirá asumir el costo de la luz e internet, a cambio de poder teletrabajar, esquema en el que ahorra en transporte, alimentación y sobre todo tiempo.

En la actualidad y por cómo se ha desarrollado el teletrabajo, falta comprender que este es un sistema flexible que va a ir cambiando con el transcurso del tiempo, así como avanza la globalización y las tecnologías de la información.

Se encuentra pendiente una mejor regulación para los extranjeros a quienes se les contrate bajo la modalidad del teletrabajo y desarrollen trabajo desde el exterior, porque ciertamente no pueden tener el mismo trato laboral que los residentes peruanos.

Desde mi punto de vista, considero que el Reglamento integra de forma adecuada la Ley del Teletrabajo, explicando las partes que no se encontraban claras en cuanto a la forma de aplicación y desarrollo.

Toche (2023), señala que lo dispuesto en el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, es una manera de fomentar esta modalidad de trabajo, ya que pueden existir empresas que se encuentren preparadas para optar por el Teletrabajo, pero no poseen los recursos para poder solventar gastos adicionales.

Tal como menciona Bravo (2023) tanto la Ley del teletrabajo y su Reglamento tienen como finalidad brindarle mayor legalidad y seguridad jurídica. Actualmente las personas, al momento de optar por un puesto de trabajo o cambiar de puesto, toman mucho en consideración la posibilidad de realizar el trabajo desde el domicilio, convirtiéndose el trabajo presencial mucho menos atractivo. Es por este motivo, que con esta nueva legislación se busca fomentar que las empresas puedan continuar realizando el teletrabajo, esta vez, de una manera más formal y regulada, en contraste con el trabajo remoto, que podría decirse que era una regulación de carácter ocasional como resultado del Estado de Emergencia en el que se encontraba nuestro país.

Bravo (2023) señala que, para garantizar y fomentar el adecuado empleo del teletrabajo, es importante realizar una correcta fiscalización de las disposiciones brindadas por la regulación

del teletrabajo, especialmente aquellas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como en lo referente a la prevención del hostigamiento sexual.

De acuerdo con Toche (2023) indica que no basta con una norma habilitante del teletrabajo, sino normas que incentiven a empresas para implementar el teletrabajo de manera más intensiva, esto traería consigo potencial para fomentar la competitividad y productividad de las empresas, así como mejora la calidad de vida de los teletrabajadores.

Considero también, que el Reglamento hace énfasis por establecer flexibilidad en la implementación de esta nueva forma de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad del trabajador frente a la situación en la que se encuentra el empleador.

Refiriéndonos a la implementación del teletrabajo en nuestro país, con el transcurso del tiempo su aplicación será más intensiva, y como consecuencia surgirán temas que deberán ser atendidos con posteriores modificaciones a la norma.

Respecto a los gastos de electricidad e internet, cabe resaltar que existen buenos y malos empleadores, los empleadores que no cumplen con lo establecido por el Reglamento intentaran evadir la regulación, no obstante, para verificar que el empleador o los empleadores estén cumpliendo con lo establecido, existe Sunafil que actúa como entidad supervisora.

Del otro lado tenemos a los teletrabajadores, que realizando un balance de los gastos en los que acarrea el trabajar de manera presencial, incluido el beneficio de un mayor equilibrio en cuanto a su bienestar y vida laboral, plantean y consideran que sería mejor asumir estos gastos (electricidad e internet) para poder laborar desde casa, lo que claramente no debería ocurrir ya que la norma es clara y específica.

TIC – TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. DEFINICIÓN

Según Sánchez (2015) define a las TIC, como las tecnologías necesarias para gestionar y transformar la información, siendo de vital importancia las computadoras, laptops y sistemas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar información de interés para diversos ámbitos.

Menciona también, Luna (2018), que las TIC, son consideradas como el grupo de herramientas conectadas para transmitir, procesar y almacenar el contenido digitalizado de la información que puede ser transformada en conocimiento; asociadas a la comprensión de conocimientos y del crecimiento de habilidades tecnológicas e intelectuales.

En general las TIC, configuran un elemento esencial para el desarrollo de los diversos sectores de la sociedad actual.

Las TICs y el ciberespacio, forman parte de los elementos fundamentales para definir y comprender el teletrabajo, es así que Baruch y Nicholson (1997) determinaron primeramente cuatro factores indispensables para conseguir que el teletrabajo pueda desarrollarse favorablemente, estos factores son: individuales, laborales, organizacionales y familiares o del hogar. Años después, Baruch (2000), añadió a la “tecnología” como un factor clave para el desarrollo óptimo del teletrabajo.

2. ÁREAS DE APLICACIÓN

Hoy en día, resulta impensable vivir sin las Tecnologías de Información y Comunicación, por tanto, aunque sería imposible mencionar todas las posibles aplicaciones de las TIC, Estudillo (2022) señala algunas de las más importantes:

- Comunicaciones digitales instantáneas, a través de email, servicios de mensajería, videoconferencias, etc. Por supuesto, también el comercio electrónico depende directamente de estos sistemas de comunicación online.
- Búsqueda de información, Internet ha permitido el acceso a la información de forma rápida, barata y universal. Así, el gigantesco volumen de datos inmediatamente accesibles desde cualquier parte del mundo ha transformado radicalmente nuestra forma de vivir, aprender y trabajar.
- Automatización de procesos, la informática, la robótica y las redes de comunicación digital han permitido automatizar todo tipo de procesos de fabricación y producción, haciéndolos mucho más baratos, seguros y eficientes.
- Teletrabajo, en los últimos años, el trabajo a distancia ha experimentado un crecimiento vertiginoso en todo el mundo, impulsado por la crisis sanitaria y, posibilitado por el desarrollo de las TIC. Todo apunta a que esta tendencia no dejará de crecer en el futuro inmediato, siendo un aspecto cada vez más valorado por los trabajadores a la hora de buscar un empleo.

Ulate (2020) plantea que una de las áreas de aplicación de las TIC es la del ámbito laboral. Las TIC impulsan el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ya que son recurso principal y fundamental para la aplicación de técnica de teletrabajo en las empresas y organizaciones, siendo la más importante el trabajo en red.

- Educación online y consumo de contenidos digitales, una gran parte de nuestro aprendizaje y de nuestro ocio se vincula directamente con la tecnología.

3. IMPACTO

En el transcurso de los años la tecnología ha ido incrementando, haciendo su uso más indispensable en las organizaciones. Según Peirano y Suárez (2005) señalan que: Las vías por las cuales las TIC ayudan a mejorar el desempeño en las empresas son cuatro: automatizan procesos internos, pueden acceder a información necesaria para la toma de decisiones, reducen los costos de transacción con otros agentes y facilitan los procesos de aprendizaje mediante mecanismos de prueba y error en espacios virtuales o simulados.

De acuerdo con López (1996) dentro de la esfera laboral las nuevas tecnologías, suponen una nueva manera de trabajar, modificando los lugares tradicionales, por un cambio transcendental.

Aparicio (2016) argumenta que las TIC tienen influencia directa en las relaciones laborales ocasionando un cambio en la comunicación e intercambio de información. Su uso es positivo para alcanzar laborar rápidamente.

Citando a Salanova (2007), la tecnología por sí misma es equilibrada, es decir, que no genera efectos positivos ni negativos. El atributo del impacto requiere de factores, como las solicitudes y deficiencia de recursos producidos en el trabajo tras su implementación, la convicción en capacidades y competencias para enfrentar el cambio tecnológico.

Tavara (2019) señala, en las relaciones laborales, también se denota el mal uso de las nuevas tecnologías por parte del empleador, las cuales generan problemas por vulnerar los derechos de los trabajadores; teniendo como ejemplo, la vulneración del derecho a la intimidad por parte del empleador debido a que en muchas ocasiones cuenta con cámaras de vídeo, GPS, etc., para poder controlar a sus trabajadores, cometiendo un uso abusivo de su poder de fiscalización. Pudiendo ocurrir también, violación de su derecho a la intimidad por la

comunicación entre empleador y trabajador mediante correo electrónico, WhatsApp, redes sociales, el hecho que el trabajador use sus redes sociales o chats de manera personal dentro del centro de trabajo, etc.

Entre las TIC más utilizadas actualmente en las relaciones laborales, tenemos: los teléfonos celulares inteligentes (smartphones), el correo electrónico, las redes sociales (siendo Facebook la más empleada), WhatsApp, entre otras.



CAPÍTULO II

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. DEFINICIÓN

La seguridad y salud laboral, forman una disciplina extensa, abarcando diversas áreas especializadas. En términos generales, debe orientarse a:

- Promover y preservar el máximo nivel de bienestar corporal, emocional y social de los trabajadores, sin importar su ocupación.
- Prevención entre los trabajadores de los efectos adversos que sus condiciones laborales pueden ocasionar en su salud.
- Proteger a los trabajadores en el lugar donde desempeñan sus labores, ante los posibles riesgos que puedan originar efectos negativos para su salud.
- Situar y mantener a los trabajadores dentro de un entorno laboral que se adapte a sus necesidades físicas o mentales.
- Adecuación de la actividad laboral a los seres humanos.

La seguridad y salud laboral comprenden el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, a "toda la persona".

Para alcanzar los objetivos mencionados en la práctica de seguridad y salud en el trabajo, es esencial contar con la colaboración y participación tanto de empleadores como de trabajadores en los programas de salud y seguridad. Además, se deben considerar aspectos como la ergonomía, la seguridad técnica, la formación, la psicología, la medicina laboral, la higiene industrial y la toxicología, entre otros.

Normalmente existe menos interés a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral. Cuando se plantea una cuestión de salud, se aborda también la seguridad, ya

que, por definición, un lugar de trabajo saludable es de igual forma un lugar de trabajo seguro.
(Organización Internacional de Trabajo. s.f.)

En mi opinión personal, considero que, al referirnos de seguridad y salud en el trabajo, hablamos de un conjunto de normas e instrumentos que tienen por finalidad prevenir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, es decir, aquellos sucesos producidos por el ambiente de trabajo y actividades laborales.

De igual forma, la seguridad y salud, buscan fomentar los derechos laborales y la protección de la salud de todos los trabajadores pertenecientes a una organización. Se debe implementar una política de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los empleadores ya sean públicos o privados

FIGURA 7
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia

Figura 7. La figura describe los lineamientos que comprenden la seguridad y salud, entre los cuales encontramos evaluación de riesgos, peligros en el lugar de trabajo, prevención de lesiones, los protocolos de seguridad, y el equilibrio entre trabajo y vida.

2. SALUD OCUPACIONAL

2.1. DEFINICIÓN

La OMS (2009), define a la salud ocupacional como una práctica integral que tiene como objetivo fomentar y resguardar el bienestar de los trabajadores, enfocándose en prevenir y controlar enfermedades, accidentes, y en eliminar los factores y condiciones de riesgo que amenazan la seguridad y la salud en el entorno laboral.

El Ministerio de Salud del Perú (2023), señala que la salud ocupacional conforma el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y contribuye a la creación de ambientes de trabajo saludables, implementando estrategias de prevención de accidentes y de enfermedades profesionales u ocupacionales. Promoviendo la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo y de promoción de la salud en sus ambientes

De las definiciones anteriormente mencionadas, considero que la salud ocupacional debe basarse principalmente en que los empleadores tengan en cuenta el entorno en que sus trabajadores desempeñan sus labores, y de esta forma poder reducir los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos, cumpliendo la regulación prevista en nuestro país

2.2. CLASES

1) FÍSICA

De acuerdo a Ospina (2023) la salud física en el trabajo es la evaluación de las condiciones individuales que logran determinar equilibrio en las condiciones que permiten el libre desarrollo de actividades, motrices, físicas y cognitivas en la persona.

En general, la salud física es esencial para una vida plena y activa, y para prevenir problemas de salud a largo plazo.

A juicio de Ospina (2023) la falta de salud física de los trabajadores puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la productividad de la organización en la cual laboran. Los trabajadores que padecen de afecciones físicas pueden experimentar una disminución en su capacidad para realizar y cumplir sus funciones laborales, lo que puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo y en la eficiencia.

Cabe resaltar que los trabajadores que se encuentren enfermos o lesionados pueden ausentarse del trabajo con mayor frecuencia, lo que perjudica en la continuidad de los procesos productivos y genera costos adicionales para la organización, como la contratación de personal temporal o la reprogramación de proyectos. Además, la falta de salud física también puede afectar la moral de los trabajadores, lo que puede generar un ambiente laboral negativo y una disminución en la motivación y el compromiso de los empleados.

Por lo tanto, el monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores se convierte en un aspecto clave para identificar la fuente de afectación y direccionar un tratamiento integral. La evaluación regular de la salud no solo previene enfermedades y lesiones, sino que también mejora la calidad de vida y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede aumentar el rendimiento y la productividad de la organización. Es fundamental que los trabajadores se involucren en estas acciones, generando conciencia sobre la importancia de estos temas y aplicando estrategias individuales de autocuidado para su bienestar personal y laboral.

Considero que es importante destacar que la salud física de los trabajadores puede verse afectada por diversas razones, como, el estilo de vida, el ambiente familiar y la exposición a factores ambientales.

2) MENTAL

Como expresa la Organización Internacional del Trabajo (2022) cerca del 60% de la población mundial trabaja. Da a conocer que todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

FIGURA 8



Fuente: Elaboración Propia

Figura 8. La figura permite explicar las pautas que engloban la buena salud mental dentro del trabajo decente, mencionando las siguientes: un medio de vida, sentido de confianza, propósito y logro, oportunidad para las relaciones positivas e inclusión en una comunidad y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, mejorando la confianza y su rol dentro de la sociedad.

Los entornos laborales seguros y sanos no solo son parte de un derecho fundamental, sino que estos tienden a tener más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito, mejorar el rendimiento y la productividad laboral.

En cambio, la carencia de distribución efectiva y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes padecen de trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar mientras realizan su trabajo, disminuir la asistencia al trabajo, e incluso se obstaculiza el poder obtener un trabajo.

3. LEY N° 29783 - LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ospina (2011) señala que la Ley N° 29783, establece como objetivo principal la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Explica que son tres los pilares para el desarrollo de una cultura preventiva, estos son:

- a. La obligación de los empleadores de prevenir riesgos.
- b. La función de supervisión y control del Estado.
- c. La implicación de los trabajadores y sus sindicatos.

Los actores antes mencionados, disponen, en el marco del diálogo social, del mecanismo necesario para asegurar la promoción, difusión y observancia de la normativa correspondiente.

El contenido de dicha ley, se resume en la siguiente figura:

FIGURA 9

CONTENIDO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia

Figura 9. La figura resume el contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, mencionando el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en las organizaciones y los derechos, obligaciones, responsabilidades y sanciones

En relación al ámbito de aplicación subjetivo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue planteada para todos los sectores económicos y de servicios, dentro de los cuales encontramos:

- a. Empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- b. Trabajadores y funcionarios del sector público.
- c. Trabajadores de las Fuerzas Armadas.
- d. Trabajadores de la Policía Nacional del Perú.

Asimismo, se extiende a los trabajadores autónomos y a las personas que no tengan relación laboral, como aquellos que realizan actividades formativas y otros que se encuentren en el ámbito del centro de trabajo, aunque no tengan la condición de trabajadores.

Concuero con lo planteado con la autora Ospina, a criterio personal considero que la N° 29783, en nuestro país, fue creada para garantizar seguridad y protección de todos los trabajadores, teniendo objetivo crear una cultura de prevención dentro de los aspectos laborales, teniendo en cuenta los riesgos laborales, por esa razón es que los empleadores junto a los trabajadores deben ser partícipes en esta materia.

Es importante señalar que, en cuanto a la seguridad y salud en el teletrabajo, según lo estipulado por la Ley del Teletrabajo, el empleador público y/o privado, al implementar esta modalidad, debe cumplir con lo establecido en la Ley N° 29783, así como su reglamento, en lo que sea aplicable.

4. PRINCIPIOS NORMATIVOS DE LA LEY N° 29783

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783, en su Título Preliminar, menciona cuáles son los principios normativos que regulan su contenido.

Los principios son las bases que guían el contenido de una norma, expresando la importancia y utilidad que la norma desarrolla y representa, estos principios son de utilidad como directrices para la interpretación de la ley en situaciones de vacíos o normas contradictorias.

Como indica el maestro Plá Rodríguez (1978), los principios funcionan como guías que orientan las normas y motivan soluciones, siendo útiles en las distintas etapas de la normativa. Es importante destacar que los principios recogidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo son los únicos que cuentan con reconocimiento legal.

Neves (2007) afirma, ante la cuestión planteada por la doctrina sobre la incorporación de los principios en el ordenamiento, que dicha recepción es conveniente, ya que fortalecería estos principios, siempre y cuando no restrinja su ámbito de aplicación.

En cuanto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, estos principios se originan en dos fuentes principales. La primera proviene de los análisis sobre seguridad y salud laboral que Alli expone en su libro "Los Principios Fundamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo", publicado por la OIT en Ginebra. La segunda fuente se refiere a la experiencia socio-técnica obtenida a través de dos procesos clave en la elaboración normativa: uno relacionado con el trabajo de los representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos y entidades públicas en el Comité de Elaboración del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y otro derivado de la labor de los legisladores del Congreso de la República. Estos procesos han contribuido a la creación y mejora de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, integrando las perspectivas de diversas partes interesadas y expertos en la materia.

4.1. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

En la doctrina nacional se pueden hallar algunos textos breves que abordan los principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paredes (2013), detalla que el principio de prevención, establece al empleador en la posición de garante, ya que el empleador es la persona encargada de brindar seguridad en el centro de labores, estableciendo las condiciones y medios que protejan la vida, la salud y bienestar de todos los trabajadores, y de aquellos que no mantengan vínculo laboral, presten servicios o se encuentran dentro del entorno del centro de trabajo.

Como indica la autora previamente citada, para llevar a cabo la implementación de estas medidas, es necesario considerar diversos factores como los laborales, sociales y biológicos,

tomando en cuenta las diferencias de sexo. Además, se debe incorporar la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos para la salud, entendiendo esta inclusión debido a la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Este principio es fundamental, ya que busca que el empleador enfoque su atención en minimizar los peligros y riesgos derivados de su modelo de gestión empresarial, los cuales afectan tanto a sus trabajadores como a todas las personas presentes en el centro de trabajo. Es responsabilidad del empleador evaluar y determinar el nivel de peligrosidad y riesgo en su lugar de trabajo. Además, el empleador tiene la autoridad para supervisar, fiscalizar y sancionar dentro de su centro de trabajo.

No obstante, es necesario cuestionar lo establecido en la ley en relación con el principio de prevención, ya que libera al trabajador de cualquier responsabilidad respecto a este deber. Debería interpretarse, de acuerdo con las normas generales de seguridad y salud, que esta obligación es compartida entre tres partes.

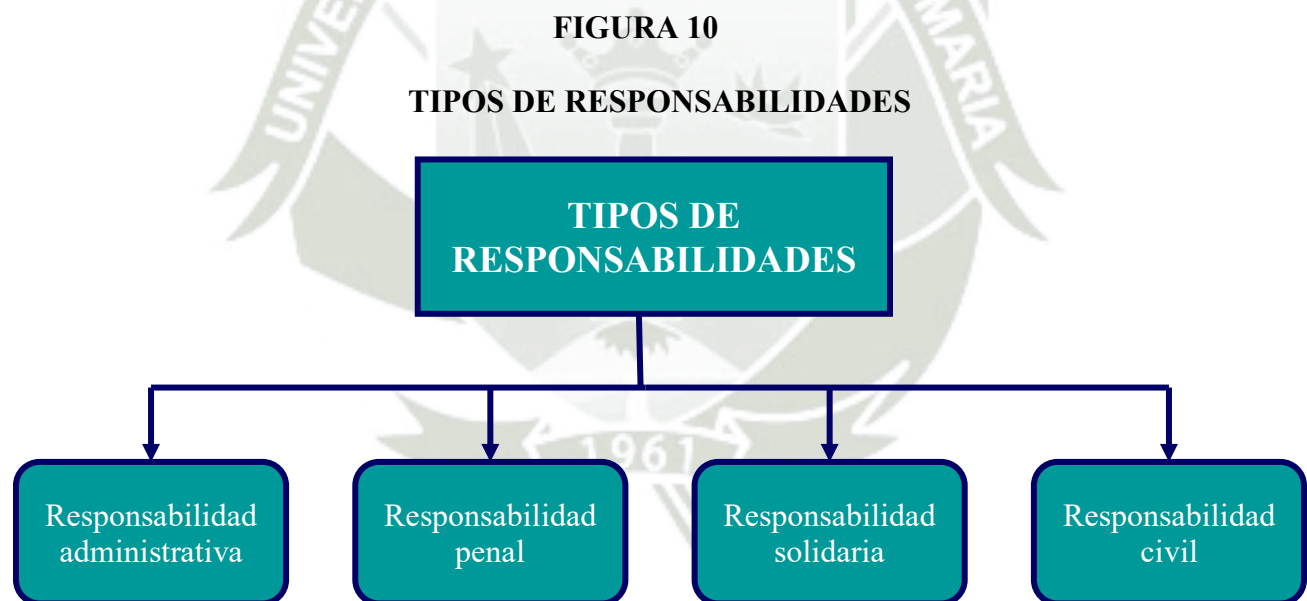
4.2. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

Paredes (2013) indica que el principio de responsabilidad incluye consecuencias económicas, legales y de cualquier otro tipo ante un accidente o enfermedad que afecte al trabajador durante el desarrollo de sus tareas o como resultado de ellas, de acuerdo con la normativa vigente. Este principio, claramente basado en el deber de prevención del empleador, tiene como propósito hacer efectivas las acciones de indemnización en beneficio del trabajador cuando su salud e integridad se ven comprometidas.

De acuerdo con lo señalado por Ospina (2011), la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece explícitamente que el empleador transfiere la autoridad funcional a ciertos funcionarios, pero no la responsabilidad, en caso de daños a la salud de los trabajadores durante el ejercicio de

sus funciones o como resultado de ellas. Así, esta delegación de autoridad funcional no libera al empleador de las responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Esta también se conoce como la responsabilidad objetiva del empleador, e incluye tanto la responsabilidad administrativa, que puede implicar multas, como la responsabilidad penal, que abarca delitos relacionados con el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad solidaria: se da en el momento en el que ocurre un accidente o se detecta una enfermedad ocupacional con un trabajador directo o ajeno que se encuentra dentro de la organización y la responsabilidad civil: se da cuando ocurre un accidente o se detecta una enfermedad ocupacional.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 10. La figura explica que el principio de responsabilidad, se puede dividir en cuatro tipos de responsabilidades, señalando la responsabilidad administrativa: ocurre cuando interviene el estado y sanciona a la organización infractora mediante la aplicación de una multa, la

responsabilidad penal: cuando ocurre un delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud, la responsabilidad solidaria: se da en el momento en el que ocurre un accidente o se detecta una enfermedad ocupacional con un trabajador directo o ajeno que se encuentra dentro de la organización y la responsabilidad civil: cuando ocurre un accidente o se detecta una enfermedad ocupacional a un trabajador que le cause problemas en su salud, incapacidad física o muerte.

4.3. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

Según Paredes (2013), el principio de cooperación se fundamenta en la participación conjunta del Estado, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes establecen mecanismos para asegurar una colaboración y coordinación constante en el ámbito de la seguridad y salud laboral. La responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo no recae únicamente en una sola parte; aunque el empleador tiene el deber de garantizar la seguridad, es indispensable que tanto el Estado como los trabajadores contribuyan activamente para alcanzar el objetivo general de prevención dentro del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Este principio se fundamenta en la relevancia del diálogo social y se manifiesta de dos maneras. A nivel nacional, se expresa en el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las Comisiones Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, ambas de naturaleza tripartita. La segunda manifestación ocurre en el ámbito empresarial, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este comité es un órgano bipartito, conformado por representantes tanto del empleador como de los trabajadores, y con igualdad de representantes de ambas partes. Su objetivo principal es contribuir a la prevención dentro del lugar de trabajo.

Este principio se refleja en organismos como los Consejos Regionales y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Consejo Nacional fue establecido en agosto de

2012, y hasta la fecha se han creado consejos regionales en las siguientes regiones: Lambayeque, Cusco, Cajamarca, La Libertad, Lima, Arequipa, Apurímac y Callao.

4.4. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Ospina (2013) subraya que el principio de información y capacitación es fundamental para los sindicatos y los trabajadores, quienes deben recibir del empleador una formación preventiva adecuada y puntual sobre las tareas que realizarán, con especial atención en los riesgos potenciales para su vida y salud, con un claro enfoque preventivo. Asimismo, se considera a la familia en casos donde puedan estar expuestos, como ocurre con ciertos agrotóxicos, por ejemplo.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece dos cualidades esenciales para la capacitación: esta debe ser tanto adecuada como oportuna. Además, la capacitación posee un enfoque prioritariamente preventivo.

En su artículo 35°, establece que el empleador está obligado a llevar a cabo un mínimo de cuatro capacitaciones anuales en temas de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores deben mantenerse informados y asistir obligatoriamente a las capacitaciones que imparta la Institución y/o empleador, y de esta forma estar preparado frente a diversas circunstancias que aportaran a la tutela de su seguridad y salud laboral, la formación del personal debe tener como objetivo eliminar o reducir al máximo los riesgos que puedan surgir en el desempeño de sus tareas.

4.5. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Paredes (2013) señala que el principio de gestión integral impulsa la incorporación de la prevención como un elemento clave dentro de la administración empresarial. Se entiende que invertir en prevención genera un efecto positivo en las condiciones laborales, así como en la productividad y competitividad de las empresas. La gestión moderna en las empresas promueve la

integración de procesos relacionados con la calidad, el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad social empresarial y, sobre todo, la seguridad y salud en el trabajo.

Este principio exige al empleador la responsabilidad de promover, estimular y tomar un papel activo, a través de sus representantes, en la administración de la seguridad y salud en el trabajo como un componente de la gestión global de la empresa. La gestión de seguridad y salud debe integrarse en la administración general, aportando así un sentido de cohesión y pertenencia a toda la gestión empresarial.

Los sistemas integrados de gestión aportan ventajas que ayudan a las organizaciones a alcanzar la excelencia mediante el uso eficiente de los recursos y la optimización de resultados. La seguridad y salud en el trabajo también debe alinearse con este enfoque, promoviendo su integración con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente que ya existen en la organización.

4.6. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD

Ospina (2013) menciona que el principio de atención integral de salud, enfocado desde el derecho a la salud, incluye la atención primaria, considerando los aspectos preventivos y promocionales como parte integral de la misma, aunque no se mencionan de forma explícita en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El mencionado principio hace énfasis en que los trabajadores y/o empleados que sufran algún tipo de accidente laboral o alguna enfermedad originada en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, tienen derecho a una atención médica oportuna y adecuada hasta que se lleve a cabo la rehabilitación y recuperación para lograr su reincorporación laboral.

Es fundamental destacar que la atención integral de la salud se asegura en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales a través de la póliza del Seguro

Complementario de Trabajo de Riesgo (para trabajos de alto riesgo) y mediante el Seguro Social de Salud - EsSalud (para las demás actividades).

4.7. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Como señala Ospina (2013), Este principio promueve que el Estado establezca mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, así como de otros actores sociales, con el fin de implementar mejoras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente el Estado impulsa un mecanismo de consultas e intervención de las entidades empresariales y laborales más representativas y de los agentes sociales en la mejora de la contratación en seguridad y salud en el trabajo.

El Estado establece diferentes mecanismos de participación para empleadores y trabajadores en cuestiones de seguridad y salud, vinculados directamente al principio de cooperación. El principio de consulta y participación abarca la revisión y propuesta de proyectos, así como las normativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, e incluye la creación de comités, comisiones y mesas de trabajo en las que participan las organizaciones empresariales y sindicales.

4.8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Según Ospina (2013), este principio puede considerarse como un "principio" en sentido estricto, ya que establece una regla que trasciende la mera aplicación normativa. Es, en efecto, el principio fundamental del Derecho del Trabajo, ya que prioriza la validación de lo que ocurre en la práctica por encima de las discrepancias que puedan surgir en los documentos. (Plá, 1978).

Este principio asigna responsabilidades a los empleadores, trabajadores, sus representantes, así como a las entidades públicas y privadas, en cuanto al cumplimiento de la legislación

relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, y les exige proporcionar información completa y veraz sobre el tema. Además, se establece que, en caso de discrepancia entre el contenido de un documento y la realidad, las autoridades deberán basarse en lo que haya sido comprobado en la práctica.

Los empleadores y empleados, así como las entidades públicas y privadas responsables de hacer cumplir las normativas de salud y seguridad, proporcionan informes detallados y verídicos sobre este asunto. En caso de que haya discrepancias entre la documentación y el contexto, serán las autoridades quienes establezcan lo que realmente se ha demostrado.

Para asegurar el cumplimiento de la legislación en seguridad y salud, las autoridades deben basarse en lo verificado en la práctica, en caso de que exista discrepancia con los documentos. Este principio está establecido en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que regula las funciones de fiscalización del MTPE. Según este principio, si el inspector encuentra una discrepancia entre los hechos observados y lo reflejado en los documentos, se debe priorizar siempre lo constatado. Por ello, es crucial implementar de manera adecuada y completa el sistema de gestión.

Un ejemplo claro de este principio es cuando se fiscaliza la empresa en busca de que cumplan las medidas establecidas, es necesario realizar tareas de mantenimiento preventivas, es necesario que se cuente con un registro para ellos, y además deberá ser comprobado en las propias instalaciones.

4.9. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Del Campo (2014) señala que este principio está estrechamente vinculado con el de prevención, ya que se refiere directamente a las condiciones laborales. Establece que tanto el Estado como los empleadores tienen la obligación de garantizar condiciones de trabajo dignas que

aseguren un estado de vida saludable en todos los aspectos: físico, mental y social, de manera continua. Estas condiciones deben estar orientadas a:

- i) que las labores se lleven a cabo en un entorno seguro y saludable; y
- ii) que las condiciones laborales sean coherentes con el bienestar y la dignidad de los empleados, brindando oportunidades reales para alcanzar sus objetivos personales.

El autor señala que este principio aborda un tema poco discutido, relacionado con la lealtad del trabajador para conservar su puesto. Si el entorno laboral es saludable, tanto física como mental y socialmente, y ofrece oportunidades de crecimiento personal, se fomenta naturalmente la vocación de permanencia en el empleo, lo que ayuda a prevenir la rotación laboral, la cual depende principalmente del empleador. Además, es fundamental que se brinden oportunidades para el desarrollo profesional de los empleados.

El Estado y el empleador aseguran a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable que respete su dignidad. El principio de protección no solo es un componente de los lineamientos y valores que promueve la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que también debe ser integrado en la Política de Seguridad y Salud de la organización, mediante un compromiso concreto de salvaguardar la vida y la salud de todos los miembros de la misma.

Para enfatizar, es importante que todas las organizaciones a nivel nacional implementan un sistema de seguridad basado en los nueve principios porque este sistema dará los lineamientos, herramientas y controles para poder realizar y ejecutar una gestión de riesgo exitosa. Los procesos de cambios, en el aspecto de seguridad, tienen etapas definidas y deben ser llevadas a constantes capacitaciones con el objetivo de crear una cultura de seguridad de los trabajadores.

5. DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR- REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El DS N° 005-2012-TR, que reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo principal fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Esto se logra mediante el cumplimiento del deber de prevención por parte de los empleadores, el rol de fiscalización y control ejercido por el Estado, y la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. (MTPE, 2014).

Como señala Flecha (2012), el 25 de abril de 2012 se publicó el DS N° 005-2012-TR, mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este reglamento establece disposiciones complementarias que facilitan la correcta aplicación de la mencionada ley, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores.

El Reglamento aprobado mediante el DS N° 005-2012-TR deroga el DS N° 009-2005-TR, que regulaba la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR, que establecía el reglamento sobre la constitución y funcionamiento del Comité y Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Decreto Supremo N° 012-2010-TR, que normaba el reporte de accidentes laborales ante el MTPE. El nuevo reglamento recopila, en su mayoría, las disposiciones previamente establecidas por estas normas.

Algunas de las principales actualizaciones del Reglamento son las siguientes:

1) Sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se establece que, en caso de una posible inspección por parte de la Autoridad de Trabajo, el empleador deberá presentar los documentos que se indican a continuación:

- El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- El mapa de riesgo.
- La planificación de la actividad preventiva.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La política y los objetivos en materia de seguridad y salud laboral.

2) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo:

El responsable de la empresa debe entregar una copia, ya sea en formato impreso o digital y con el debido registro, a su personal, así como a los empleados de los contratistas, empresas intermediarias, pasantes y cualquier otra persona que realice actividades dentro de sus instalaciones.

3) Responsabilidades del empleador:

Respecto a la obligación del empleador de incorporar en el contrato laboral una descripción de las recomendaciones en cuanto a seguridad y salud, estas deben considerar tanto los riesgos específicos del lugar de trabajo como los relacionados con el puesto o las tareas particulares del empleado.

En caso de que los contratos laborales no se formalicen por escrito, las pautas de seguridad y salud laboral deben ser entregadas al empleado, ya sea en formato impreso o digital, a más tardar en su primer día de trabajo.

4) Capacitación:

La formación puede ser impartida por el empleador de manera directa o a través de terceros. Los participantes deberán evaluar la capacitación en cuanto a su comprensión y su aplicabilidad para la prevención de riesgos en el entorno laboral.

5) Registros Obligatorios:

Se mantienen los registros obligatorios, tales como los de accidentes laborales, incidentes peligrosos y enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros, e incluyen además el Registro de Auditorías.

6) Conservación de Registros:

El empleador está obligado a conservar el registro de enfermedades laborales durante 20 años, el de accidentes laborales e incidentes peligrosos por 10 años, y los demás registros por un plazo de 5 años.

Los registros de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos deben ser gestionados en archivos activos y pasivos. El archivo activo contendrá los eventos ocurridos en los últimos doce meses de cada registro y estará a disposición de la Autoridad de Trabajo. En cambio, el archivo pasivo archivará los eventos más antiguos, los cuales pueden ser solicitados por la Autoridad de Trabajo, otorgando un plazo adecuado para su entrega.

7) Accidente de Trabajo:

No se considera accidente laboral el que ocurra mientras el trabajador se traslada entre su hogar y el lugar de trabajo, o viceversa, salvo que una norma sectorial lo disponga expresamente, forme parte de las condiciones laborales, o si el trayecto se realiza en un medio de transporte proporcionado por el empleador, ya sea de manera directa o a través de terceros.

8) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

8.1 Conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: El número de integrantes debe ser determinado por un acuerdo entre el empleador y la organización sindical o los representantes de los trabajadores, con un mínimo de 4 y un máximo de 12 miembros. En caso de no alcanzar un acuerdo, el Comité deberá estar compuesto por al menos 6 miembros en empresas

con más de 100 empleados, añadiéndose 2 miembros adicionales por cada 100 trabajadores extra, hasta un máximo de 12.

8.2 Representantes del empleador ante Comité: Únicamente los empleados que formen parte de los grupos de dirección o confianza podrán ser seleccionados para este comité.

8.3 Convocatoria a elecciones de los representantes de los trabajadores durante el año 2012:
Los empleadores deben pedir al sindicato, en caso de existir, que organice las elecciones dentro de los 30 días hábiles después de la publicación del reglamento, con un plazo máximo hasta el 6 de junio de 2012. Si no hay un sindicato, el empleador deberá hacer la convocatoria en ese mismo período. Los nuevos integrantes deberán asumir sus funciones dentro de los diez días hábiles posteriores a la finalización del proceso electoral.

9) Licencia con goce de haber y protección contra el despido incausado:

Los miembros del Comité o el Supervisor tendrán derecho a una licencia remunerada de 30 días al año para desempeñar sus funciones. Estos días de licencia se considerarán como tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Además, estarán protegidos contra el despido sin justificación desde el momento de la convocatoria a elecciones hasta seis meses después de haber finalizado sus funciones en el Comité.

10) Reglamento Interno de Trabajo:

Debe incluir las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales, garantizando que se respeten los principios de objetividad.

11) Participación de los trabajadores:

El empleador deberá asegurar la participación de los trabajadores en la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités correspondientes. Además, deberá

informarles sobre el área dentro de la organización responsable de los temas relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

12) Indemnización por daños determinada por la Autoridad de Trabajo:

El inspector de Trabajo debe demostrar que la causa del daño es una consecuencia directa del trabajo realizado por el empleado y del incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte del empleador, lo cual se reflejará en el acta de infracción.

13) Exámenes Médicos:

Son obligatorios los exámenes que el Ministerio de Salud clasifique expresamente como tales. La negativa del trabajador a someterse a exámenes no obligatorios no podrá ser considerada una falta sujeta a sanción por parte del empleador, excepto en el caso de evaluaciones requeridas por las normativas internas del empleador que estén relacionadas con actividades de alto riesgo.

14) Auditorías:

Serán obligatorias a partir del 1° de enero de 2013. La Autoridad de Trabajo será responsable de regular el registro y la acreditación de los auditores especializados, así como de establecer la periodicidad de estos procesos.

15) Autoridad Competente y vigencia de normas sectoriales:

Las disposiciones establecidas por las normas sectoriales sobre seguridad y salud en el trabajo seguirán siendo vigentes siempre y cuando no contravengan lo dispuesto en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni en el presente Reglamento. En caso de que estas normas sectoriales establezcan obligaciones y derechos más favorables, prevalecerán sobre lo regulado en las mencionadas leyes y reglamentos.

6. INSPECCIÓN LABORAL

6.1. DEFINICIÓN

Bermejo (1998) nos detalla que la inspección, en sentido estricto, se puede definir como aquella actividad, función o potestad para identificar actuaciones que habilitarán a las administraciones públicas a llevar a cabo funciones de comprobación o constatación del cumplimiento de las normas previstas en el ordenamiento, precisamente, la razón de ser del ejercicio de esta función radica en el cumplimiento de la legalidad, es decir, busca garantizar el cumplimiento de las normas reguladoras.

Teniendo en cuenta a Von (2003) quien se enfoca en las inspecciones de trabajo y seguridad social, iniciamos señalando que estas surgen de las precarias condiciones de trabajo, consecuencias de la industrialización del siglo XIX, las que conllevaron a considerar a la inspección de trabajo como una responsabilidad de los poderes públicos, en donde se requería de la intervención del Estado y una función ligada a la obligación constitucional del gobierno de proteger la integridad de la población activa.

Concuerdo con la posición de la autora Castro (2009) todo sistema de inspección laboral debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su labor, así como también facilitar la información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con los mencionados preceptos legales.

6.2. LEY N° 28806 - LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Desde el punto de vista de Cuzquén (2022), según la Ley N°28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, menciona que una inspección laboral es el servicio público que presta el Estado a través de la SUNAFIL, con el fin de supervisar el cumplimiento de las normativas

laborales y de seguridad y salud en el trabajo, así como para exigir las responsabilidades administrativas pertinentes, ofrecer orientación y asesoramiento técnico, y mediar en los asuntos que correspondan.

La creación de la SUNAFIL fortaleció el sistema de inspección, cuenta con equipos especializados en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, y tiene intendencias en todas las regiones del país y la provincia del Callao.

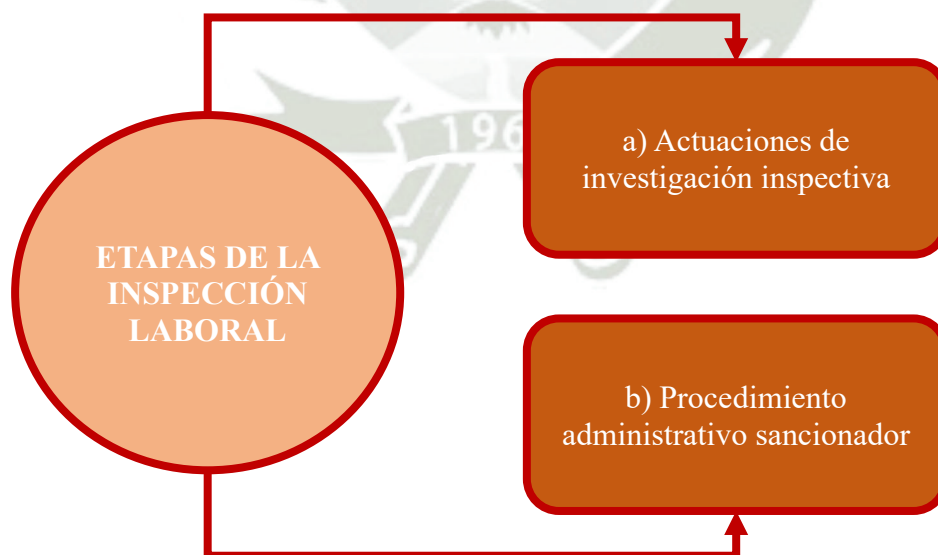
Existen dos causas principales para la realización de una inspección de trabajo:

- i) por iniciativa de parte de Sunafil, quien programa estas visitas de manera inopinada; y
- ii) debido a una denuncia presentada ante la superintendencia, que puede ser realizada por la organización sindical de la empresa, un trabajador o un extrabajador.

1) ETAPAS DE LA INSPECCIÓN LABORAL

La inspección laboral cuenta con dos etapas en su ejecución:

FIGURA 11
ETAPAS DE LA INSPECCIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración Propia

Figura 11. La figura explica las etapas de la inspección laboral, la cual cuenta con dos etapas en su ejecución, mencionando las actuaciones de investigación inspectiva y el procedimiento sancionador.

A continuación, desarrollaremos cada etapa:

a) Actuaciones de investigación inspectiva: se desarrollan en un plazo máximo de treinta días hábiles, los cuales pueden ser ampliados por un periodo similar, y finalizan con la emisión de un acta de infracción (en caso se haya identificado alguna) o un informe (en caso no se detecte incumplimiento de las normas). Durante esta etapa, el inspector puede visitar el centro de trabajo, pedir documentación, entrevistar a los trabajadores y citar a los empleadores.

b) Procedimiento administrativo sancionador: tiene una duración de nueve meses, prorrogable de manera excepcional por tres meses más. Esta etapa culmina con la emisión de la resolución en la que se impone la sanción de multa o se declara la inexistencia de responsabilidad de la empresa en las infracciones imputadas.

2) INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Citando a Serrano (2020), las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo tienen como principal objetivo verificar el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento (DS N° 005-2012-TR) y las normas sectoriales correspondientes. Estas inspecciones son esenciales para asegurar que los empleadores adopten las medidas necesarias para prevenir riesgos laborales y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito laboral.

La inspección de trabajo en el ámbito de la seguridad y salud laboral tiene como objetivo la fiscalización de diversas áreas, entre las cuales se incluyen las siguientes:

- Gestión Interna de la seguridad y salud en el trabajo:

- Plan de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de empresas de alto riesgo.
- Libro autorizado de equipos de presión.
- Comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de equipos de seguridad y emergencia.
- Registro de accidentes de trabajo e incidentes.
- Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo disergonómico.
- Libro de actas del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Notificación de enfermedades.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro de estadísticas.
- Notificación o aviso de accidente de trabajo mortal o incidente peligroso.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Reglamento Interno de seguridad y salud en el trabajo.
 - Estándares de higiene ocupacional:
 - Agentes químicos.
 - Comedor, vestuario, servicios higiénicos.
 - Agentes biológicos.
 - Botiquín.
 - Agentes físicos: iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones.

- Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria:
 - Avisos y señales de seguridad.
 - Mantenimiento de locales.
 - Condiciones de seguridad.
 - Escaleras.
 - Aberturas y huecos.
 - Ascensores.
 - Montacargas.
 - Instalaciones de trabajo:
 - Escaleras portátiles y rampas de acceso.
 - Protección frente a colapsos y deslizamientos en excavaciones.
 - Plataformas de trabajo y andamios.
 - Medidas de seguridad en zanjas, excavaciones y estructuras de soporte como muros y taludes.
 - Máquinas y equipos de trabajo
 - Equipos de protección personal
 - Prevención y protección contra incendios:
 - Orden y limpieza.
 - Equipos de extinción.
 - Procedimientos contra incendios y explosiones.
 - Almacenaje de explosivos y sustancias inflamables.
 - Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral dentro de las organizaciones

Planes y programas de seguridad y salud en el trabajo: Estrategia para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el entorno laboral.

- Capacitación e información sobre seguridad y salud laboral.
- Seguro adicional de riesgos laborales:
 - Cobertura sanitaria.
 - Cobertura por invalidez y fallecimiento.
 - Relaciones laborales.
 - Asistencia social.
 - Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER).
 - Normativas de ergonomía.
 - Estándares de seguridad
 - Manejo y traslado de materiales.
 - Protección colectiva.
 - Equipos e instalaciones eléctricas.
 - Prevención de caídas y riesgos por objetos.
 - Riesgos psicosociales: Notificación del accidente al centro médico asistencial.
 - Mapa de riesgos.
 - Coordinación en materia de seguridad y salud entre empresas que operan en el mismo centro de trabajo:
 - Auditorías externas del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Protección de seguridad y salud en trabajadores vulnerables, mujeres en periodo de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad.
 - Accidente de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total.

Las materias mencionadas son solo algunas de las que podrían ser objeto de fiscalización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Un aspecto específico en estas acciones de inspección es la facultad de suspender las labores cuando exista un riesgo inminente de accidente laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de Inspección del Trabajo.

Por otro lado, en las recientes inspecciones se han implementado diversas modificaciones con el objetivo de agilizar los procesos de investigación, particularmente en los casos de accidentes de trabajo mortales, así como para prevenir los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales.

El plazo para las actuaciones de inspección se ha reducido a diez días, con la posibilidad de prorrogarlo por un período similar. Además, en caso de un accidente de trabajo mortal, se ha incluido la facultad de cerrar temporalmente el área de una unidad económica o la unidad económica completa. Estas inspecciones son realizadas por equipos altamente especializados, incluido el equipo especial denominado 24 por 7.

6.3. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de SST, y su reglamento.

- El empleador tiene la responsabilidad de identificar los peligros, evaluar los riesgos y aplicar las medidas correctivas necesarias para proteger al teletrabajador. Para ello, el teletrabajador debe facilitar el acceso del empleador al lugar habitual del teletrabajo.

- De manera opcional y con el acuerdo mutuo entre empleador y trabajador, se puede implementar un mecanismo de autoevaluación. En este caso, el empleador capacita al trabajador

sobre cómo completar correctamente el formulario de autoevaluación para identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados.

- La capacitación mencionada puede llevarse a cabo mediante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a través del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes son los responsables de instruir al trabajador en los procedimientos adecuados para realizar la autoevaluación de peligros y riesgos.

- El teletrabajador suministra la información necesaria y evalúa el entorno en el que realiza su labor mediante el formulario correspondiente, permitiendo así la identificación de posibles riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas.

- El empleador, basándose en los datos recopilados, lleva a cabo un seguimiento y propone las medidas adecuadas que deben implementarse para mitigar los riesgos identificados y garantizar un entorno de trabajo seguro para el teletrabajador.

1) EVALUACIÓN DE RIESGOS

El empleador y el teletrabajador deben, de manera conjunta, llevar a cabo la prevención y evaluación de riesgos en el espacio destinado para el teletrabajo.

En esta evaluación, es necesario considerar los riesgos específicos asociados a esta modalidad particular de trabajo, prestando especial atención a los riesgos físicos, ambientales, eléctricos, así como a los factores ergonómicos y psicosociales.

Información que se encuentra detallada en el Anexo 4 del Reglamento, denominado “Lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as”

6.4. PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Los plazos de ampliación de las ordenes de inspección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumadas al plazo original de la orden, en ningún caso deben ser mayor a 30 días hábiles.

Si ocurre un accidente laboral que resulta en la muerte del trabajador, el plazo máximo para la notificación es de 10 días hábiles, con la posibilidad de una única prórroga por el mismo período.

En ambos casos antes mencionados, tendrán un máximo de 30 días prorrogables.

El procedimiento inspectivo, consta de los siguientes actos:

- 1.- Denuncia, solicitud, etc.
- 2.- Orden de inspección
- 3.- Asignación de Inspector (es)
- 4.- Actuaciones inspectivas
 - La asignación de Inspector (es) y las actuaciones inspectivas, se llevarán a cabo en un máximo de 10 días hábiles.
 - Dentro de las actuaciones inspectivas debe de existir: comprobación de datos o antecedentes, requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visitas de inspección a los centros y lugares de trabajo y la comparecencia.
- 5.- Medidas inspectivas
 - ❖ Las actuaciones inspectivas y las medidas inspectivas tendrán un máximo de 30 días prorrogables.
- 6.- Informe de Inspección o Acta de Infracción

1) FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

- En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el INFORME correspondiente y se archiva.
- En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el ACTA DE INFRACCIÓN, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.

6.5. ASPECTOS SANCIONADORES

Infracciones en materia de relaciones laborales:

1) INFRACCIONES LEVES

-- Artículo 23

23.12 Impedir la concurrencia del/ de la teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

2) INFRACCIONES GRAVES

- Artículo 24

24.16 Aplicar el cambio de modalidad del/de la trabajador/a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz prevista en el numeral 9.4 del artículo 9 y las situaciones especiales establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

24.17 Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

24.18. No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del/la trabajador/a o teletrabajador/a previstas en las normas de la materia.

24.19 No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a en los casos que corresponda.

24.27 No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del/de la teletrabajador/a.

24.28 No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.

24.29 Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores.

24.30 Impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del/de la teletrabajador/a.

24.31 Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación

del servicio, de conformidad a lo previsto en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respectivamente

3) INFRACCIONES MUY GRAVES

- Artículo 25

25.29 No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del/de la teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

25.30 No respetar el derecho del/ de la teletrabajador/a a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

4) ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

CAPÍTULO III

IMPLICANCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERADOS POR EL TELETRABAJO

1. RIESGO OCUPACIONAL

1.1. DEFINICIÓN

Información de la OIT (2013) refiere:

Cada 15 segundos, un trabajador pierde la vida debido a accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo.

Cada 15 segundos, 153 trabajadores sufren un accidente laboral.

Cada día, 6.300 personas mueren a causa de accidentes o enfermedades laborales, lo que suma más de 2,3 millones de muertes al año. Cada año se producen más de 317 millones de accidentes laborales, muchos de los cuales resultan en ausencias en el trabajo. El impacto económico de esta situación es considerable, y se estima que las malas prácticas en seguridad y salud representan un 4 % del Producto Interno Bruto global anualmente.

Los daños a la salud por efecto del trabajo son aterradores y estas cifras nos indican hechos inaceptables.

Nos preguntamos ¿es el trabajo un riesgo?, por los datos vistos, si es un riesgo, para aclarar el tema, primero debemos saber que es un riesgo, según el Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el riesgo ocupacional es definido como “la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”.

Como plantea Medvida Salud Ocupacional - Clínica especializada en servicios de Prevención, Seguridad y Salud Ocupacional (2021) refiere que riesgo ocupacional, es una posibilidad de que la exposición a un agente o mecanismo peligroso dentro del trabajo provoque una enfermedad o lesión.

El riesgo ocupacional se refiere a los peligros asociados a una profesión o tarea específica, así como al entorno o lugar de trabajo, que pueden generar accidentes o cualquier tipo de incidente que cause daño o problemas de salud, ya sea de carácter físico o psicológico. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre, los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad.

Esto dependerá del lugar donde se desempeñe la tarea y de la naturaleza de esta.

Según la Organización Mundial de la Salud (2014), “los riesgos laborales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión”.

El empleo y las condiciones laborales, tanto en el sector formal como informal, están influenciados por diversos factores clave, como las horas de trabajo, los turnos, el salario, el régimen laboral, las políticas relacionadas con la licencia por maternidad, la promoción de la salud y las medidas de protección, entre otros.

Un ejemplo evidente de estos factores es el estrés laboral, que puede tener un impacto negativo significativo en la salud física y psicológica del trabajador, además de afectar su desempeño en el trabajo. En muchos casos, cuando el principal proveedor de la familia se ve afectado por una enfermedad, las consecuencias de la falta de protección social se extienden a toda la familia.

La Organización Internacional de Trabajo, desde la década anterior también reconocía que, además de los riesgos tradicionalmente relacionados con el lugar de trabajo, surgían nuevos riesgos profesionales propios de las innovaciones técnicas y cambios sociales.

Es precisamente lo que hoy en día ocurre porque, a raíz de la pandemia por COVID-19, se generan nuevos riesgos, más aún cuando se introducen cambios tecnológicos que no se acompañan de medidas preventivas idóneas. Es así como se identifica que existen riesgos físicos emergentes donde las malas condiciones ergonómicas, la exposición a radiaciones electromagnéticas y los riesgos psicosociales son los principales factores, descubriéndose incluso una estrecha relación entre el estrés y los problemas musculoesqueléticos, además de enfermedades cardiovasculares y digestivas. Se identificó que los trastornos musculoesqueléticos son la causa de la mayor parte de ausentismo laboral.

1.2. CLASES

1) FÍSICOS

El autor Gareca (2007) señala que el desarrollo del teletrabajo en todas sus modalidades ha generado nuevos desafíos de investigación, y para la salud ocupacional, ha cobrado relevancia con el objetivo de identificar y prevenir los riesgos laborales que podrían afectar el bienestar y la calidad de vida de las personas que desempeñan el teletrabajo.

Citando a Alonso (2002), se considera que, en cuanto a la salud física, el teletrabajo en casa está directamente relacionado con factores potencialmente nocivos, tales como:

- la falta de ejercicio; y
- la disponibilidad de comida en cualquier momento durante las horas de teletrabajo, sumada a la inactividad física, puede contribuir a la aparición de obesidad funcional. Además, este comportamiento podría favorecer el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, trastornos gastrointestinales, ciertos tipos de cáncer y afecciones relacionadas con trastornos musculoesqueléticos (TME), como el lumbago o la lumbalgia.

Es importante señalar que los trastornos musculoesqueléticos se originan debido a la sobrecarga muscular en actividades laborales, no solo por la fuerza y los movimientos repetitivos con una intensidad, frecuencia y duración específicas, sino también por las posturas adoptadas durante el trabajo.

Citando a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2021), los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral son alteraciones que afectan a los músculos, articulaciones, tendones, nervios, ligamentos, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas principalmente por la actividad laboral y los efectos que esta genera en su entorno.

La posición o ubicación corporal está estrechamente relacionada con diversas partes del cuerpo, como la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades superiores e inferiores. Además, se debe considerar como un factor físico el estar sentado de manera prolongada. De igual forma, los factores organizativos y psicosociales, como un alto nivel de exigencia en el trabajo, un bajo nivel de satisfacción laboral y la realización de tareas repetitivas e intensas, también influyen. Entre los factores físicos, es importante tener en cuenta la capacidad física, el historial médico, el

estilo de vida y los hábitos. Estos factores son relevantes, ya que pueden surgir como parte de la ejecución del teletrabajo.

Estos trastornos pueden afectar a personas de cualquier sexo y edad, aunque tienden a intensificarse en las etapas de mayor productividad económica. Generalmente, están relacionados con las condiciones inadecuadas del lugar de trabajo, especialmente cuando no se siguen las recomendaciones ergonómicas adecuadas.

Es importante señalar que los trastornos musculoesqueléticos incluyen más de 150 diagnósticos relacionados con el sistema locomotor, debido a la amplia variedad de partes anatómicas que abarca. Estos trastornos suelen ir acompañados de dolor y limitaciones en la movilidad, destreza y capacidades funcionales. Como resultado, la persona experimenta una reducción en su capacidad para trabajar y participar en la vida social, lo que afecta también su bienestar mental.

Arango (2012) menciona que el síndrome del túnel carpiano es una de las condiciones clínicas más comunes en la mano, definido como una neuropatía compresiva caracterizada principalmente por parestesias y tumefacción en la región inervada por el nervio mediano; también puede ir acompañado de dolor. Esta afección puede presentarse en cualquier persona, pero es más frecuente en aquellas que realizan movimientos repetitivos de las manos y muñecas, especialmente en adultos. Además, tiene una mayor prevalencia en mujeres, con una proporción de 4-5:1 en comparación con los hombres. Los trabajadores más afectados son aquellos que se dedican a la digitación en computadoras.

En cuanto a los factores de riesgo, se destacan la presión sostenida sobre la muñeca o la palma de la mano, así como el uso repetitivo de la muñeca y la mano. En el contexto del teletrabajo,

el uso frecuente del computador, teclado y ratón es comúnmente reconocido como una de las principales causas de estos problemas.

La tendinitis, también considerada una forma de lesión musculoesquelética, es la inflamación de un tendón, que ocurre tras una degeneración o tendinopatía.

Es importante destacar que la tenosinovitis, que es el engrosamiento de la vaina tendinosa, origina una condición estenosante que puede causar un dedo en resorte o gatillo. Esta afección suele ser el resultado de un trauma crónico o sobreutilización. Se caracteriza por un dolor punzante intenso y crujido en la articulación, con o sin inflamación, enrojecimiento y aumento de la temperatura en la zona afectada. Es común en personas como secretarias y docentes, debido a los movimientos repetitivos que realizan.

Entre los factores de riesgo relacionados con la actividad laboral en el teletrabajo se incluyen el uso excesivo de la computadora, permanecer sentado durante largas horas, así como adoptar posturas forzadas o la flexión anterior del tronco, acompañadas de una deficiente ergonomía. Estas condiciones debilitan la columna vertebral, dejándola susceptible a lesiones. Como se puede observar, estos factores tienen el potencial de manifestarse durante el desempeño del teletrabajo.

La cervicalgia es uno de los trastornos musculoesqueléticos más comunes a nivel mundial, asociado con discapacidad y disminución de la calidad de vida. Existen diversos factores de riesgo para el dolor de cuello inespecífico, entre los cuales se incluyen la duración del uso diario del ordenador o computadora, así como el estrés percibido.

Rosenfield (2016) señala que el síndrome de visión por computadora, también conocido como fatiga visual digital, es la combinación de problemas oculares y de visión relacionados con el uso de computadoras de escritorio, portátiles, tabletas y otros dispositivos electrónicos como

teléfonos inteligentes o aparatos de lectura electrónica. Estas pantallas digitales presentan una sintomatología que difiere notablemente de la observada al interactuar con materiales impresos. El autor destaca como problema el hecho de no hacer pausas durante el uso de estos dispositivos, además de su tamaño reducido, lo que obliga a los usuarios a acercarse más para verlos adecuadamente.

La fatiga visual digital tiene un impacto considerable tanto en la comodidad visual como en la productividad laboral, ya que aproximadamente el 40% de los adultos pueden experimentar síntomas visuales notables, como fatiga ocular, ojos cansados y secos, tanto durante como inmediatamente después de usar pantallas electrónicas.

Gowrisankaran (2015) informa que los síntomas reportados por los teletrabajadores se clasifican en: oculares internos (presión y dolor), oculares externos (resequedad, irritación y ardor), síntomas visuales (visión borrosa o doble) y síntomas musculoesqueléticos (dolor en el cuello y hombros). Los principales factores asociados con el síndrome en cuestión fueron de tipo ambiental, como una iluminación inapropiada, así como la posición y la distancia de visualización.

2) PSICOSOCIALES

Como señala la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo - EU-OSHA (2018), los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo.

Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.

Citando al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) los principales factores de riesgo psicosocial constan de dos vertientes:

- Factores organizacionales, afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales.

- Factores laborales, se encuentran relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) los riesgos psicosociales poseen características, entre las cuales encontramos:

1. Se extienden en el tiempo y en el espacio: Normalmente los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.

2. Son difíciles de medir o cuantificar: El ruido, la iluminación, cuentan con sus propios parámetros de medida utilizados por los técnicos de prevención de riesgos laborales. Pero, ¿cómo medir la cohesión social de la plantilla, la comunicación en la empresa? Existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, pero no logran tal exactitud.

3. Se interrelacionan con otros riesgos: No podemos separar la dimensión física de la mental del ser humano.

Ejemplo de ello es la interrelación entre unos mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular si se está experimentando estrés.

4. Existe una escasa garantía legal: Por ejemplo, la exposición a las vibraciones mecánicas en el puesto de trabajo está normalizada y prevista dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en cuanto a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y, como consecuencia, los empleadores y empresas no saben a qué atenerse.

5. Intervienen otros factores: La Organización Internacional de Trabajo añade un matiz importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal.

6. Tiene un grado de complejidad elaborar una estrategia de intervención: Para el resto de factores de riesgo, la intervención suele ser clara y casi siempre suele haber soluciones técnicas adaptadas a cada situación. Sin embargo, un clima hostil en la empresa afecta a la productividad del trabajador y a su propia salud.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) hace hincapié en los principales riesgos psicosociales, teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, es complejo clasificar los riesgos psicosociales, aunque sí parece haber consenso en torno a los siguientes:

a) Estrés: es el más global porque es una respuesta general a todos los factores psicosociales. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional – OSHA, define el estrés como "un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos". Cuando esta situación se cronifica, se produce el desgaste profesional o burnout.

b) Violencia laboral: se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra una persona o un grupo en un ámbito relacionado con el trabajo. En general existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica.

c) Acoso laboral: está estrechamente relacionado con un mal clima en la empresa y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o directivos.

d) Acoso sexual: existen dos principales tipos: el chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil.

e) Inseguridad contractual: se trata de una preocupación constante derivada de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo.

f) Conflicto familia-trabajo: se manifiesta con dos vertientes: familia-trabajo y trabajo-familia.

Es importante tener en cuenta los trastornos mentales en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2014), no basta con considerar solo las enfermedades mentales graves, sino que también deben incluirse trastornos más comunes como la ansiedad, depresión, agotamiento y el estrés laboral, ya que estos afectan significativamente la salud mental de los trabajadores.

Según los autores Alastruey, Barreira, Benito-Butrón, Collantes, Díaz y Escartín (2012), los trastornos por estrés laboral se definen como un estado caracterizado por quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales, que resultan de la incapacidad de los trabajadores para manejar la presión intensa relacionada con las exigencias o expectativas impuestas sobre ellos. Esto ocurre cuando el trabajador se ve superado por su capacidad de adaptación debido a una acumulación de factores de estrés, ya sean organizacionales o personales, lo que lleva al agotamiento.

Si consideramos esta definición, diversos factores como la sensación de inseguridad en el trabajo, salarios bajos, la falta de competencia de la jefatura, así como la monotonía, la coacción, la frustración, y otros aspectos como la falta de sueño, una alimentación desequilibrada y la ausencia de ejercicio físico, podrían manifestarse en el teletrabajo. Estos factores tienen el riesgo de impactar negativamente en la salud de los teletrabajadores.

Cantero-Téllez y Ramírez-Páez (2009) resumieron hace más de dos décadas que la depresión no debe considerarse solo como un síntoma, sino también como un trastorno e incluso un síndrome. Además, se predijo que para el año 2020 sería la principal causa de retiro laboral y

la segunda enfermedad más común en los países desarrollados, destacando los factores psicosociales como variables de riesgo para su aparición.

Según Mingote (2009), en la década anterior, los trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión, afectan negativamente la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo, siendo el ámbito laboral un lugar común para la detección de estos casos. Además, señaló que los factores psicosociales del trabajo, como las funciones laborales, el diseño y contenido de las tareas, y otros aspectos del puesto, son determinantes en la presencia de riesgos psicosociales, los cuales están estrechamente vinculados con problemas de salud mental.

En el teletrabajo, destacan especialmente los siguientes riesgos psicosociales:

Según Fernández (2018) el estrés laboral, se alude a un estado de tensión física y psicológica de la persona trabajadora provocado por la existencia de un desequilibrio entre las altas exigencias del ambiente de trabajo y las posibilidades de responder adecuadamente a estas.

El autor Rojas (2020), considera que el estrés laboral, en sí mismo no es considerado un trastorno de la salud, sino que constituye el primer síntoma de respuesta ante un daño que puede derivar en importantes trastornos para la salud. Provocando reacciones emocionales como ansiedad, irritabilidad, apatía o depresión; pero también fisiológicas como problemas gastrointestinales o cardiovasculares, insomnio, trastornos musculoesqueléticos, entre otros.

El utilizar las nuevas tecnologías puede conllevar la aparición de diferentes fenómenos particulares, entre los que cabe destacar los siguientes:

Alfaro (2009) sostiene que el tecnoestrés, surge cuando la persona trabajadora tiene una actitud negativa hacia las nuevas tecnologías de la información y comunicación, ya sea por la falta de adaptación a las nuevas aplicaciones o herramientas, por sus preferencias personales, o por cualquier otro motivo. El primer síntoma del tecnoestrés puede ser la aparición de episodios de

irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico.

El Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (2016) considera que la tecnoadicción, se produce cuando la persona trabajadora le apasionan tanto las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que este sentimiento le lleva a utilizar de manera incontrolada y compulsiva estas tecnologías, durante largos periodos de tiempo.

Argumenta Álvarez (2018) que la nomofobia, surge en supuestos de teletrabajo, se refiere al miedo o a la imposibilidad de acceder a internet y a su dispositivo móvil (ordenador), lo cual es necesario para poder desempeñar su trabajo.

3) ERGONÓMICOS

La ergonomía es la ciencia que busca adaptarse de manera integral en el lugar de trabajo y al hombre.

Los principales factores de riesgo ergonómicos son: las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo, pudiendo causar daños físicos y molestos.

Este tipo de riesgo presenta una incidencia considerable, representando el 60% de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, el 25% de estos casos están vinculados a la manipulación de cargas.

Alonso (2002) señala que los teletrabajadores enfrentaban problemas relacionados con la ergonomía del equipo informático, así como dificultades en la iluminación y temperatura del ambiente laboral, considerando que, en este caso, el lugar de trabajo era el propio hogar.

De manera similar, Santillán (2020) destaca que las condiciones ideales para el teletrabajo no siempre están presentes, señalando deficiencias en el mobiliario, la iluminación y, en general,

la ergonomía. Cuando el ambiente laboral no es el más adecuado para realizar las tareas, surge el riesgo de exposición a problemas ergonómicos y enfermedades ocupacionales.

El tema de las condiciones ergonómicas no es reciente. Alonso y Cifre (2022) señalaron hace dos décadas que los problemas derivados de la falta de ergonomía incluían dolor en el cuello y hombros, lumbalgia, dolor en las nalgas, síndrome del túnel carpiano, así como trastornos asociados a la exposición prolongada a las pantallas del equipo informático.

En relación a los riesgos ergonómicos, la Organización Internacional de Trabajo (2019), destacó que el aumento en el uso de dispositivos móviles y el trabajo sedentario incrementan el riesgo de desarrollar afecciones como obesidad, cardiopatías, fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos.

La Organización Internacional de Trabajo también señaló que, en los últimos años, aproximadamente el 20% de los dolores lumbares y cervicalgias en todo el mundo se atribuyen a exposiciones laborales.

Desde mi perspectiva, los riesgos laborales, también denominados riesgos de trabajo, son aquellas eventualidades o situaciones imprevistas a las que un trabajador está expuesto al desempeñar sus funciones bajo la dirección y a solicitud de un empleador.

Hace referencia a la proximidad al riesgo al que puede estar expuesto un trabajador, en este caso, el "teletrabajador", quien deberá seguir todas las medidas de seguridad establecidas por el empleador que lo ha contratado.

En cuanto a la responsabilidad por los riesgos laborales, lo ideal sería que el Estado la asumiera; sin embargo, en lugar de aplicar las teorías del riesgo profesional y social, se ha optado por una responsabilidad compartida entre el empleador y el teletrabajador. El empleador debe adoptar todas las medidas de seguridad y bioseguridad necesarias en el centro de trabajo, así como

proveer al grupo de teletrabajadores de los equipos adecuados. Por su parte, el teletrabajador está obligado a cumplir con todas las normativas establecidas en reglamentos y manuales de prevención de riesgos, para prestar sus servicios de manera segura y contribuir a un ambiente laboral sano y adecuado.

En el teletrabajo, estas obligaciones requieren un tratamiento más especializado, ya que el lugar de trabajo se desplaza del espacio tradicional. Esto hace necesario identificar los riesgos específicos asociados a esta modalidad, así como los factores clave que pueden originar diversos riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos, derivados de sus características particulares.

Dado que la normativa sobre teletrabajo es reciente en nuestro país, resulta fundamental clasificar los riesgos que conlleva esta modalidad. Por ejemplo, se pueden diferenciar entre los riesgos vinculados al lugar de trabajo, como los riesgos genéricos y ergonómicos; los asociados a agentes físicos; y los riesgos organizacionales y psicosociales.

Los riesgos asociados al lugar de trabajo incluyen aquellos derivados de una implementación deficiente de las medidas de seguridad en el entorno laboral. Algunos ejemplos de estos riesgos son un puesto de trabajo mal diseñado, la incompatibilidad entre la vida familiar y laboral, la sobrecarga mental, la fatiga visual debido a una iluminación insuficiente, o los elevados niveles de ruido. Estos factores pueden generar contingencias que ponen en peligro la salud y la vida del teletrabajador, tales como incendios, choques eléctricos, golpes o caídas.

Los riesgos ergonómicos están relacionados principalmente con el uso inadecuado del mobiliario o equipo de trabajo, ya sea por desconocimiento o por la falta de adaptación del espacio laboral. Existen regulaciones que exigen que el mobiliario esté ubicado y ajustado según ciertas medidas y distancias en relación al teletrabajador, con el fin de evitar malas posturas al sentarse o una excesiva exposición a la pantalla del ordenador. Estos riesgos afectan directamente el sistema

musculoesquelético y pueden causar problemas como cervicalgias, dorsalgias, síndrome del túnel carpiano, hernias, tendinitis, tenosinovitis, entre otros.

Los riesgos asociados a los agentes físicos se refieren a los efectos que provoca el contacto prolongado del teletrabajador con sus herramientas de trabajo, especialmente con el computador, que es esencial para realizar sus labores. La exposición constante a la luz de la pantalla, sin las medidas adecuadas, puede causar fatiga visual, mental o física. Por ello, se recomienda colocar el equipo de trabajo de manera que reciba luz natural, y ajustar la iluminación artificial del computador para evitar estos efectos negativos.

En cuanto a los riesgos organizacionales, están estrechamente relacionados con la estructura del trabajo a través de las TIC, ya que el teletrabajo ofrece al empleado una mayor flexibilidad e independencia en el cumplimiento de sus tareas. Este tipo de riesgo implica varios factores, como la comunicación y la competencia necesarias para procesar, analizar y sistematizar la información y tareas asignadas por el empleador. Esto puede llevar a un agotamiento mental. Es importante señalar que la mayoría de las actividades laborales se realizan a través de herramientas digitales, lo que puede ocasionar patologías tanto temporales, como desatención, somnolencia y cansancio, como crónicas, tales como irritabilidad, insomnio y falta de apetito.

Por último, es importante destacar los riesgos psicosociales, que son considerados los de mayor impacto en el bienestar de los trabajadores. Este tipo de riesgo requiere especial atención, ya que se refiere a la salud mental y social del teletrabajador, y es fundamental garantizar su calidad de vida mientras desempeña sus tareas en modalidad de teletrabajo.

En cuanto a los factores de riesgo, se pueden identificar varios aspectos clave: la autonomía y el control en el trabajo, que podrían llevar a la desorganización si no se establecen objetivos claros para el teletrabajador; el equilibrio entre la vida laboral y familiar, para evitar que ambas se

mezclen y afecten negativamente al trabajador; la competencia, que podría verse comprometida si no se proporciona la formación y actualización necesarias; el uso de las TIC, que podría generar un colapso mental si el trabajador no se adapta a las demandas tecnológicas actuales; y las relaciones sociales, que podrían verse afectadas por el aislamiento de los compañeros de trabajo. Estos factores pueden desencadenar problemas como trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales o cardiovasculares, estrés y tecnoestrés.

La mayoría de estos riesgos pueden derivar en enfermedades profesionales, ya que las afecciones que experimenta el teletrabajador suelen desarrollarse de forma gradual, a diferencia de los accidentes laborales (riesgos genéricos), que ocurren de manera repentina.

Por lo anteriormente señalado, es indispensable comenzar a prevenir los riesgos derivados del teletrabajo implementando la desconexión digital, estableciendo horarios y cargas de trabajo razonables; tener pausas activas para la implementación de ejercicios que ayuden a relajar la mente y cuerpo del teletrabajador; garantizar herramientas laborales adecuadas que funcionen bien para los teletrabajadores a fin de evitar causar frustración e irritabilidad, entre otros.

Hacer un énfasis también, en cuanto se refiere a que debe de ser una obligación por parte del empleador el realizar la evaluación de riesgos del puesto para el teletrabajo, la evaluación de riesgos del teletrabajo deberá poner especial atención en los factores ya señalados, ergonómicos y los derivados de la organización del trabajo, psicosociales.

En particular, deberá tenerse en cuenta el diseño y disposición del mobiliario y de los equipos, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones digital durante la jornada para poder conocer la intensidad del esfuerzo, su duración en la jornada diaria y la existencia o no de suficiente tiempo de recuperación.

Por ejemplo, si el teletrabajador/a usa las pantallas de visualización de datos, el empleador deberá asegurarse de que su espacio de trabajo cumple con las exigencias mínimas de seguridad y salud.

De la evaluación de riesgos se derivará una planificación y las correctas medidas preventivas, cuyo costo económico, no recaerá sobre el teletrabajador o trabajadora, en ningún caso.

La evaluación de riesgos debe centrarse exclusivamente en el área destinada al teletrabajo, sin incluir otras partes de la vivienda o del espacio elegido para llevar a cabo la actividad. La metodología utilizada debe garantizar la fiabilidad de los resultados y contemplar las medidas de protección más adecuadas para cada situación específica.

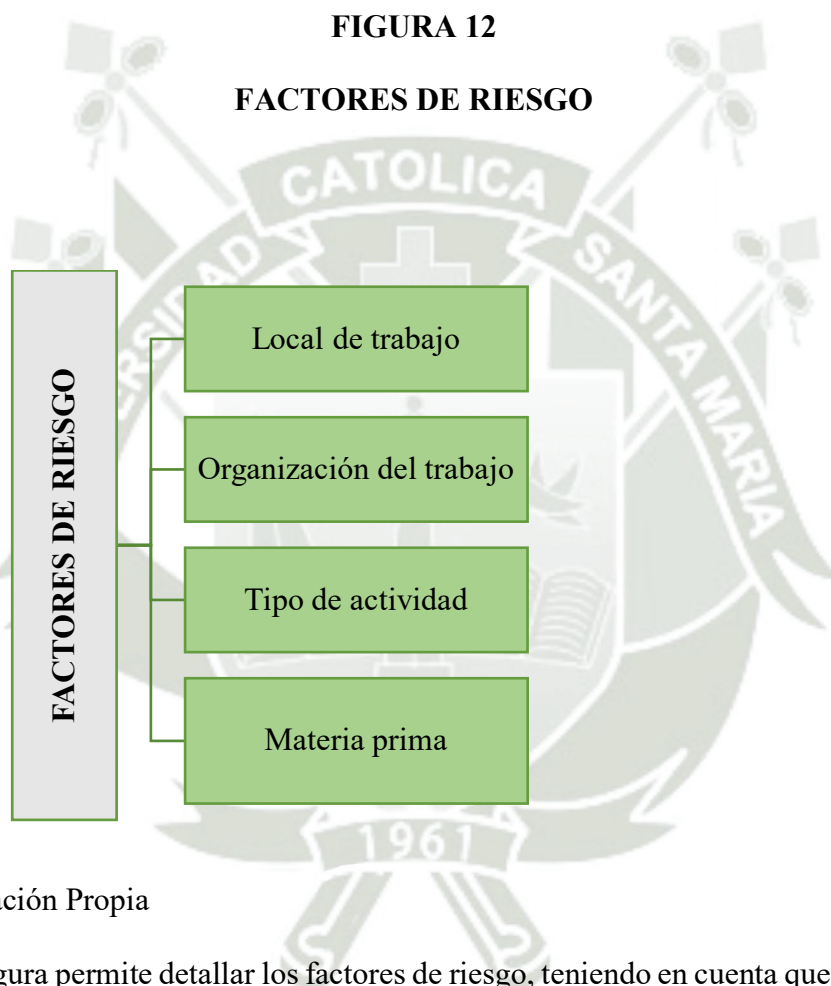
Si la obtención de esta información requiere una visita por parte de un profesional con competencias en materia preventiva al lugar donde se realiza el teletrabajo, se deberá elaborar un informe escrito que justifique la necesidad de dicha visita, el cual será entregado al trabajador o trabajadora.

La visita requerirá el consentimiento del teletrabajador o teletrabajadora, especialmente si se trata de su domicilio o el de un tercero. Si no se otorga dicho permiso, la actividad preventiva por parte del empleador podrá llevarse a cabo basándose en la determinación de los riesgos derivados de la información proporcionada por el teletrabajador, siguiendo las indicaciones del servicio de prevención.

La visita al domicilio particular del teletrabajador/a, se deberá realizar por el personal técnico en Prevención de Riesgos Laborales, en compañía de al menos, un delegado o una delegada de prevención.

1.3. FACTORES DE RIESGO

Citando a Cabo (2010), denomina como factor de riesgo, al elemento que estando inevitablemente presente en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 12. La figura permite detallar los factores de riesgo, teniendo en cuenta que tienen su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo, como son, local de trabajo, organización de trabajo, tipo de actividad y materia prima.

Los factores de riesgo están estrechamente relacionados con las condiciones de seguridad y siempre tienen su origen en alguno de los siguientes cuatro aspectos del trabajo:

- Local de trabajo, como instalaciones eléctricas, instalaciones de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, entre otros.
- Organización del trabajo, teniendo en cuenta la carga física y/o mental, organización y distribución del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, trabajo a turnos, etc.
- Tipo de actividad, pudiendo contar con equipos de trabajo, como, ordenadores, máquinas, herramientas., almacenamiento y manipulación de cargas, etc.
- Materia prima, pueden ser materiales inflamables, productos químicos peligrosos, entre otros.

2. ENFERMEDAD OCUPACIONAL

2.1. DEFINICIÓN

Como expresa el Ministerio de Salud del Perú (2013), la enfermedad ocupacional se refiere a trastornos en la salud de los trabajadores causados por la exposición a diversos factores de riesgo presentes en los ambientes laborales, los cuales pueden manifestarse de manera aguda o crónica.

El DS N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea que una enfermedad ocupacional, es una enfermedad desarrollada debido a la exposición a factores de riesgo vinculados al entorno laboral.

2.2. CLASIFICACIÓN

Según Mepso -Salud Ocupacional (2013) las enfermedades ocupacionales están clasificadas en seis grupos:

Grupo 1: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.

Grupo 3: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos.

Cabe mencionar que el Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (n°1 – año 05 – 2015), realizado por el Ministerio de Trabajo, mostró los siguientes datos:

En enero de 2015, se reportaron 1,501 notificaciones, de las cuales el 95.80% correspondieron a accidentes laborales, el 3.06% a incidentes peligrosos, el 1.00% a accidentes mortales y el 0.13% a enfermedades ocupacionales.

El mayor número de notificaciones, según la actividad económica, ha sido dado por las Industrias Manufactureras con el 27,58%, seguido por la industria de Construcción, con el 15,19%.

Los accidentes laborales más frecuentes han sido causados por impactos con objetos (excluyendo caídas), caídas al mismo nivel y sobreesfuerzos o movimientos inadecuados.

Los principales factores responsables de los accidentes laborales, han sido: máquinas y equipos en general, herramientas (portátiles, manuales, mecánicas, eléctricas, etc.), y escaleras.

Es importante conocer la clasificación de las enfermedades e identificar los factores que las desencadenan. Al igual que ser consciente de qué industrias y qué tipos de trabajos son más propensos a ocasionar accidentes o enfermedades laborales. De esta manera, se podrán tomar las medidas de seguridad y prevención necesarias.

3. LEGISLACIÓN COMPARADA

3.1. CHILE

En Chile, debido a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, se promulgó el 24 de marzo de 2020 la Ley N° 21220, la cual modifica el Código del Trabajo en lo relativo al trabajo a distancia.

Con relación a los cuestionamientos que se suscitaron acerca de cómo se iba a efectuar la regulación de los accidentes laborales que se produzcan bajo esta modalidad, el experto Doctor Luis Herrera explicó a CHV Noticias Chile que: “sin perjuicio de lo anterior, será la mutual en caso de que el trabajador se encuentre afiliado a una Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Mutual de Seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en caso no haya afiliación a mutual de seguridad, quienes determinarán mediante investigación si el hecho corresponde o no a un accidente laboral” (El Economista, 2020).

Cánova (2021) señala que, entre otros aspectos importantes relacionados con la seguridad y salud en el contexto del teletrabajo, se establece la obligación del empleador de informar sobre los riesgos laborales vinculados a las tareas, las medidas preventivas y los recursos necesarios para el trabajo, además de proporcionar capacitación a los teletrabajadores sobre las normas de seguridad y salud que deben seguir en todo momento mientras desempeñan sus funciones.

Según Cánova (2021), al igual que en España, la legislación chilena establece una especie de presunción de que el accidente es laboral, lo que significa que, inicialmente, será cubierto por la aseguradora sin retrasos. No obstante, será esta misma entidad la encargada de evaluar cada caso individualmente para determinar si el accidente en cuestión realmente se considera un accidente de trabajo.

Como se puede observar, en ambos casos, se asume inicialmente que el accidente tiene carácter laboral, y posteriormente debe realizarse la verificación correspondiente mediante las pruebas necesarias si se busca que sea clasificado como un accidente común. En esos casos, se deben evaluar las circunstancias en las que ocurrió el accidente.

A pesar del tratamiento de los accidentes laborales, tanto en España como en Chile, se mantiene la responsabilidad del empleador por los accidentes que puedan ocurrir durante el desempeño de las tareas, ya sea en el teletrabajo o en el trabajo remoto, siendo esta última modalidad válida hasta el final de la emergencia sanitaria.

La responsabilidad del empleador no se limita únicamente a la cobertura en caso de accidente, sino que también incluye la prevención y tratamiento de cualquier enfermedad ocupacional. De igual manera, abarca cualquier riesgo emergente asociado al puesto y al entorno laboral en el que se desempeñe el teletrabajador o trabajador remoto.

En la actualidad, existen una serie de riesgos emergentes, como los trastornos psicosociales y otros asociados al uso de tecnologías, nanotecnologías, robótica, entre otros, los cuales deben ser identificados y adecuadamente evaluados dentro de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto permitirá implementar medidas de control eficaces para las diversas modalidades de trabajo que puedan surgir.

3.2. ESPAÑA

A nivel internacional, especialmente en Europa, el teletrabajo está profundamente arraigado en las empresas, lo que ha llevado a la evolución de este tipo de relaciones laborales. Esto ha generado controversias más complejas, como si la enfermedad ocupacional derivada con motivo de trabajo es responsabilidad del empleador, o si un accidente ocurrido en el hogar del teletrabajador puede ser considerado un accidente laboral.

Desde el punto de vista del autor Thibault (2020), es en la legislación española donde se observa un mayor avance respecto al tema. El artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad, establece que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

Al leer la norma de manera directa, se puede deducir que no existe un criterio claro ni una distinción sobre el nexo causal en caso de un incidente. Por lo tanto, se presumirá que todo accidente tiene carácter laboral, independientemente de si ocurre en las instalaciones de la empresa o en el domicilio del trabajador, específicamente en el contexto del teletrabajo.

Esta presunción es conocida en la jurisprudencia española como la "presunción de laboralidad del accidente". Sin embargo, al ser una presunción iuris tantum (que permite prueba en contrario), se establece que puede ser refutada si se presentan suficientes pruebas que demuestren que el accidente no está relacionado con la actividad laboral del trabajador, sino que, por el contrario, se trata de un accidente común o doméstico. La carga de la prueba recaerá sobre el empleador cuando considere que el accidente no fue laboral, y sobre el trabajador cuando el accidente no sea reconocido como un accidente de trabajo.

A efectos legales, según la Ley española 31/1995, del 8 de noviembre, acerca de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 el riesgo laboral se define como sigue:

- El término "prevención" se refiere al conjunto de acciones o medidas implementadas o planificadas en todas las etapas de la actividad empresarial, con el propósito de evitar o reducir los riesgos asociados al trabajo.
- El término "riesgo laboral" se refiere a la posibilidad de que un trabajador experimente algún daño relacionado con su actividad laboral. Para evaluar un riesgo en términos de

gravedad, se consideran tanto la probabilidad de que ocurra el daño como la severidad de sus consecuencias.

- Los "daños derivados del trabajo" se entenderán como aquellas enfermedades, patologías o lesiones que ocurren a causa o en relación con el desempeño laboral.
- Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos" aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- El término "equipo de protección individual" hace referencia a cualquier equipo que el trabajador lleve o use para protegerse de uno o más riesgos que puedan comprometer su seguridad o salud en el trabajo, incluyendo cualquier accesorio o complemento destinado a ese propósito.

3.3. ARGENTINA

El Consulado General Argentino en Madrid (2023) proporciona información acerca del Régimen del Teletrabajo de Argentina, haciendo un resumen personal, tomo como base el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, promulgado a través de la resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, que comenzó a regir a partir del 1 de abril del año 2021.

De esta forma, se dio inicio a la normativa específica del teletrabajo en Argentina, una cuenta pendiente desde hace tiempo, ya que solamente esta modalidad de trabajo contaba con un conjunto de leyes como la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744) y la Ley N°25.800. Ambas regulaciones no hacían hincapié de manera directa en el concepto del teletrabajo.

En Argentina, la elaboración de la evaluación de riesgos es una de las responsabilidades legalmente asignadas al empleador, tal como se establece en el artículo 4 de la Ley 24.557, promulgada el 3 de octubre de 1995.

La normativa argentina en materia de seguridad y salud no especifica una metodología concreta para la evaluación de los riesgos. Sin embargo, la más utilizada es la matriz de riesgos, en la que se consideran las variables de probabilidad y la gravedad de las consecuencias.

La normativa tampoco se pronuncia sobre la periodicidad mínima con la que debe revisarse la evaluación de riesgos, debiendo esta ajustarse a la magnitud de los riesgos profesionales presentes. Por otro lado, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo considera la evaluación de riesgos como una herramienta dinámica, que debe ser revisada periódicamente y actualizada de manera constante frente a los cambios técnicos o humanos, evitando así que haya un desfase entre la evaluación y las condiciones actuales del establecimiento.

Por otro lado, la evaluación de riesgos es un documento que debe elaborarse en la fase inicial de operación de cualquier centro de trabajo, ya que forma parte de un conjunto de documentación exigida por las Aseguradoras de Riesgos en el Trabajo (ART), y se conoce como el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL).

El Relevamiento General de Riesgos Laborales es una ficha en formato check-list en la que el empleador refleja el grado de cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Consiste en un formulario titulado "Estado de cumplimiento en el

establecimiento de la normativa vigente", aunque existen diversos formatos según la actividad que desarrolle la empresa.

Esta herramienta contribuye al sistema de prevención, ya que proporciona a las aseguradoras y a la Superintendencia una fuente adicional de información sobre los riesgos existentes. Además, permite que las ART ofrezcan un asesoramiento específico en medidas de prevención adaptadas a esos riesgos.

El RGRL debe ser firmado por el empleador o el profesional responsable, según lo establece el Decreto 1338/96. Los datos consignados en el documento tienen carácter de declaración jurada. Es necesario que, además de firmar en el apartado correspondiente, se firmen todas las hojas que conforman el RGRL. En caso de que la empresa esté obligada a contar con un Servicio de Higiene y Seguridad (según el Decreto 1338/96), el RGRL debe ser firmado por el profesional responsable de dicho servicio.

El RGRL debe entregarse en los casos de nueva afiliación ante una ART o en situaciones de traspaso. El empleador tiene un plazo de 30 días desde la afiliación para presentar el Relevamiento General de Riesgos Laborales a la ART que haya contratado la empresa. Por su parte, la ART dispone de un plazo de 10 días para informar a la Superintendencia de Riesgos en el Trabajo (SRT) sobre la nueva afiliación y la entrega del documento por parte de la empresa. Asimismo, el RGRL debe presentarse en casos de apertura de un nuevo establecimiento, ya que este documento es específico para cada centro de trabajo.

Después de que la empresa presente el documento, las aseguradoras deberán realizar una visita al empleador para verificar el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

La planificación de la actividad preventiva consiste en establecer un Plan de Acción destinado a eliminar o, en su caso, controlar los riesgos evaluados, según la prioridad determinada en el proceso de evaluación de riesgos realizado previamente.

Para este propósito, se utiliza el cuadro denominado "Plan de Control basado en el Riesgo", en el cual se definen las características de las medidas de control a implementar y se establece su plazo tentativo de ejecución.

La principal normativa relacionada con el deber de formación en seguridad y salud laboral está establecida en el Decreto 351/97, del 5 de febrero. Según lo dispuesto en su Capítulo 21, todo establecimiento tiene la obligación de capacitar a su personal en temas de higiene y seguridad, así como en la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales, adaptando la formación a las características y riesgos generales y específicos de las tareas realizadas por los empleados.

La capacitación del personal debe llevarse a cabo mediante conferencias, cursos, seminarios, clases, entre otros métodos, y se complementará con material educativo visual, como gráficos, medios audiovisuales, avisos y carteles que informen sobre las medidas de higiene y seguridad.

Por otro lado, la normativa argentina en materia de seguridad y salud laboral establece que estas sesiones formativas deben ser realizadas de manera periódica, asegurando que todo el personal reciba la capacitación necesaria para prevenir riesgos laborales y promover un entorno seguro.

El artículo 213 del Decreto 351/97, del 5 de octubre, establece que todo establecimiento debe proporcionar a su personal, por escrito, las medidas preventivas destinadas a evitar las

enfermedades profesionales y accidentes laborales que puedan originarse como resultado del desempeño de sus funciones.

Además de las sesiones de formación y capacitación del personal, se deberá emplear material educativo visual, como gráficos, medios audiovisuales, avisos y carteles, que informen a todos los trabajadores sobre las normas internas de seguridad que deben cumplirse dentro del establecimiento. Asimismo, se menciona que la vigilancia de la salud de los trabajadores es una actividad preventiva, cuya responsabilidad recae sobre el empleador, como parte de su obligación para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Esta obligación está establecida en las Leyes 24.557 y 19.587, y la vigilancia de la salud debe ser gestionada por el Servicio de Salud de cada empresa. Las funciones de los Servicios de Salud incluyen las siguientes:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo.
- Vigilancia de los factores ambientales y las prácticas de trabajo que puedan impactar la salud de los trabajadores.
- Asesoramiento en áreas de salud, seguridad, higiene laboral y ergonomía.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con las actividades laborales.
- Colaboración en la difusión de información y en la formación y educación sobre salud e higiene en el trabajo y ergonomía.
- Participación en el análisis de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Garantizar que los trabajadores reciban las prestaciones correspondientes según la Ley de Riesgos de Trabajo, realizando un seguimiento personal en cada caso.
- Ser el organismo responsable ante la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART).

La normativa nacional de seguridad y salud en el trabajo presta una atención destacada a los riesgos ergonómicos, e incluso cuenta con regulaciones específicas al respecto.

Un ejemplo de ello es la Resolución 295/2003, que aprueba las especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas. Esta resolución establece los procedimientos para realizar estudios específicos sobre la manipulación manual de cargas, con el objetivo de evaluar de manera cuantitativa los riesgos asociados a las operaciones que implican el manejo manual de cargas.

Por otro lado, se encuentra la Resolución n° 1552/2012, que establece las disposiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo. Esta normativa establece una serie de requisitos ergonómicos que deben cumplirse en el diseño de los puestos de trabajo de los empleados que realicen este tipo de trabajo.

El enfoque de la ergonomía laboral en la normativa argentina de seguridad y salud laboral, especialmente intensificado en los últimos años, ha ido de la mano de un creciente nivel de concienciación tanto de empresarios como de trabajadores. Estos han reconocido los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo como un problema significativo para la salud, que debe ser gestionado y controlado por las empresas.

En este contexto, es fundamental incluir estos riesgos en los programas de control de riesgos que la empresa esté implementando. Cuando se haya identificado un riesgo de trastornos musculoesqueléticos, será necesario planificar una serie de acciones preventivas que aborden, entre otras cosas, una reorganización del diseño del puesto de trabajo, así como la incorporación de:

- Capacitación y concienciación de los empleados, supervisores, ingenieros y directivos.

- Proporcionar a los trabajadores información previa sobre los síntomas potenciales relacionados con los trastornos musculoesqueléticos.

- Mantener la vigilancia y evaluación continua de los daños, así como de los datos médicos y de salud asociados.

Finalmente, aunque los riesgos psicosociales no reciben el mismo enfoque normativo que los riesgos ergonómicos, sí se benefician de manera indirecta de las regulaciones relacionadas, dado que el diseño del puesto de trabajo también constituye un factor de riesgo que puede desencadenar problemas de naturaleza psicosocial.

Una de las pocas referencias normativas sobre este tipo de riesgos laborales se encuentra en la Resolución 558/2009 SRT, que aprueba el procedimiento preventivo y el tratamiento del estrés postraumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario y del metro subterráneo.

Esta resolución se aplica exclusivamente a los trabajadores del ámbito ferroviario y del metro subterráneo, y establece directrices para la gestión preventiva del estrés postraumático que puedan sufrir estos trabajadores a raíz de un accidente ferroviario u otras situaciones de violencia de terceros. Posteriormente, la Resolución 558/2009 fue modificada en 2011 por la Resolución 65/2011 SRT, emitida el 15 de febrero de ese año.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En esta investigación se ha empleado el método dogmático, debido a que se han examinado los principios y conceptos clave del problema planteado. Al tratarse de un tema relevante para nuestra legislación, fue preciso realizar un análisis conceptual recurriendo tanto a fuentes bibliográficas como a legislaciones de otros países, lo que ha permitido obtener una perspectiva más clara sobre el problema de estudio.

Se ha empleado el método sincrético, ya que el tema propuesto será examinado dentro del contexto de nuestra realidad, considerando también su impacto y repercusiones en nuestro entorno social.

Se ha aplicado el método histórico, con el objetivo de examinar el problema como un tema de relevancia social, explicando su realidad y situación en el contexto actual.

Se ha empleado el método exegético, dado que durante la investigación fue necesario examinar las normas principales que regulan el tema en cuestión, permitiendo así llegar a conclusiones fundamentadas.

2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El enfoque empleado para el análisis de la información en esta investigación fue el de descomposición y síntesis. Se observó que, para alcanzar conclusiones preliminares, fue necesario desglosar la figura jurídica, separando sus componentes y llevando a cabo un examen detallado de cada uno. Luego, se procedió a integrarlos a través de la síntesis, con el propósito de extraer lo fundamental y poder formular una conclusión.

3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En esta investigación se utilizaron los Métodos Cualitativo y Cuantitativo. El Método Cualitativo se aplicó para obtener una comprensión profunda y generar conclusiones sobre el problema planteado, mientras que el Método Cuantitativo se empleó para medir y verificar los resultados estadísticos obtenidos a partir del uso del instrumento aplicado.

4. CUADRO DE COHERENCIAS

Tabla 1

Cuadro de coherencias

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Consecuencias de los Riesgos Ocupacionales que genera el Teletrabajo, en Arequipa, 2022-2023”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo en Arequipa, ocupan hoy en día gran preocupación en el bienestar de los teletrabajadores.

Es obligación del Estado y por parte del empleador garantizar el derecho de los teletrabajadores a la seguridad y salud dentro del teletrabajo.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo?

HIPÓTESIS

DADO QUE:

1. En el Perú, no se encuentran difundidos los riesgos ocupacionales que el teletrabajo provoca.
2. Si bien es cierto, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador.
3. Actualmente el teletrabajador se encuentra desprotegido en el ámbito de la salud y seguridad, al momento de realizar el teletrabajo.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario que el empleador establezca buenas condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, por lo cual debe adoptar medidas preventivas adecuadas, a efecto de que los teletrabajadores no se vean perjudicados en su salud.

**OBJETIVO GENERAL DE LA
INVESTIGACION**

Determinar las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo, en Arequipa, 2022-2023.

**AUTORES DEL MARCO TEÓRICO
FUNDAMENTAL**

María del Carmen Gastañaga Ruiz, Esteban Rodrigo Carrera Álvarez, Christian Ivan Rivadeneira Piedra, Edmundo Daniel Navarrete Arboleda, Andrés Miguel Paredes Esparza, Estela Ospina Salinas, Luis Valderrama Valderrama, Alejandro Navarrete Maldonado, Fiorella Tovalino Castro, Ángel Pío González Soto, Merce Gisbert Cervera.

INSTRUMENTOS

Ficha Bibliográfica, Ficha Documental, Cuestionario – Cédula de Preguntas.

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad: Es aplicada, ya que busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización: Es descriptiva, pues logra determinar una situación en particular. Es explicativa, porque examina las consecuencias del problema a investigar.

Por el ámbito: Documental, ya que se recabará información acerca del tema de investigación en normativa legal, artículos, artículos web, revistas indexadas y sitios web.

De campo, se aplicarán encuestas para la recolección de datos sobre el tema de investigación.

Por el tiempo: Diacrónica, porque estudia un periodo temporal de dos años.

VARIABLES

Variable Independiente

Consecuencias de los riesgos ocupacionales

Variable Dependiente

Genera el Teletrabajo

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente

Consecuencias de los riesgos ocupacionales

- Riesgos ocupacionales
- Salud ocupacional
- Enfermedad ocupacional
- Principios de la Ley 29783
- Inspección

Variable Dependiente

Genera el Teletrabajo

- Teletrabajo
- TIC
- Derecho Comparado

APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación servirá para establecer los riesgos ocupacionales que el Teletrabajo genera en los docentes de pregrado de la Universidad Católica de Santa María.

Teniendo en cuenta los resultados objetivos de la cédula de preguntas virtual, y poder aplicar una adecuada política de seguridad y salud al momento de ejecutar el Teletrabajo.

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo, siendo un total de 40 docentes universitarios, teniendo

en cuenta que el universo comprendido para la presente investigación es pequeño no amerita una muestra representativa, por lo que la muestra es el universo.

6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACION DE INSTRUMENTO CÉDULA DE PREGUNTAS

PREGUNTA	ESENCIAL	UTIL	INNCSARIA
Pregunta 1: Respecto a la implementación del teletrabajo, ¿Cómo es su jornada laboral?: a. Se mantuvieron los mismos horarios b. Se modificaron los horarios		X	
Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia considera que sus obligaciones telelaborales afectan su estado de salud? a. Siempre b. Casi nunca c. Nunca		X	
Pregunta 3: ¿Con qué frecuencia le parece que sus obligaciones telelaborales interfieren en su vida familiar? a. Siempre b. Casi nunca c. Nunca			X
Pregunta 4: ¿Considera que mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación? a. Sí		X	

b. No			
Pregunta 5: ¿Considera que el volumen de trabajo se incrementó bajo esta modalidad? a. Sí b. No		X	
Pregunta 6: ¿Cuáles de las siguientes características del teletrabajo, considera Usted una ventaja? a. Flexibilidad laboral (puedo elegir qué actividades realizar en el momento) b. Flexibilidad horaria (puedo escoger mis horarios de trabajo) c. Reducción de los costos de transporte d. Inclusión de personas con discapacidad e. Todas las anteriores		X	
Pregunta 7: ¿Cuáles de las siguientes características considera usted una desventaja? a. Falta de infraestructura tecnológica adecuada b. Extensión de la jornada laboral c. Sensación de falta de dirección por parte del empleador d. Sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo. e. Todas las anteriores		X	

f.Otras: ¿Cuáles? _____			
Pregunta 8: ¿Considera que el teletrabajo favorece su productividad laboral? a. Sí b. No		X	
Pregunta 9: Desarrollando el teletrabajo, Usted padeció de: a. Problemas de visión b. Dolores musculares c. Dolor en la muñeca d. Estrés y/o ansiedad e. Ninguna f.Otras: ¿Cuál? _____		X	
Pregunta 10: De haber padecido alguna dolencia mencionada en la pregunta anterior, Usted ¿acudió a un profesional de la salud? a. Médico b. Psicólogo c. Psiquiatra d. No		X	
Pregunta 11: ¿Considera que el teletrabajo lo agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial?		X	

a. Siempre				
b. A veces				
c. Nunca				
Pregunta 12: ¿Considera que el teletrabajo ocasiona deterioro a su salud física?			X	
a. Sí				
b. No				
Pregunta 13: ¿Considera que el empleador debería aplicar criterios especiales para poder ejercer esta modalidad de trabajo?			X	
a. Sí				
b. No				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
OBSERVACIONES		NINGUNA		
VALIDADO POR		DOCTOR MIGUEL ANGEL ZUÑIGA MARINO		
TELÉFONO	958190114	E-MAIL	miguelzmarino@gmail.com	
FECHA LUGAR	12 / 06 / 2023 Arequipa	FIRMA		

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en el cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo.

Siendo un total de 40 docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de las 10 Escuelas Profesionales que enseñan bajo la modalidad virtual, sin embargo, la investigadora ha obtenido las respuestas de un total de 34 docentes, obteniendo los siguientes resultados:

Pregunta 1: Respecto a la implementación del teletrabajo, ¿Cómo es su jornada laboral?

Universo: 34 docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María, y 6 docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023 no respondieron la encuesta brindada.

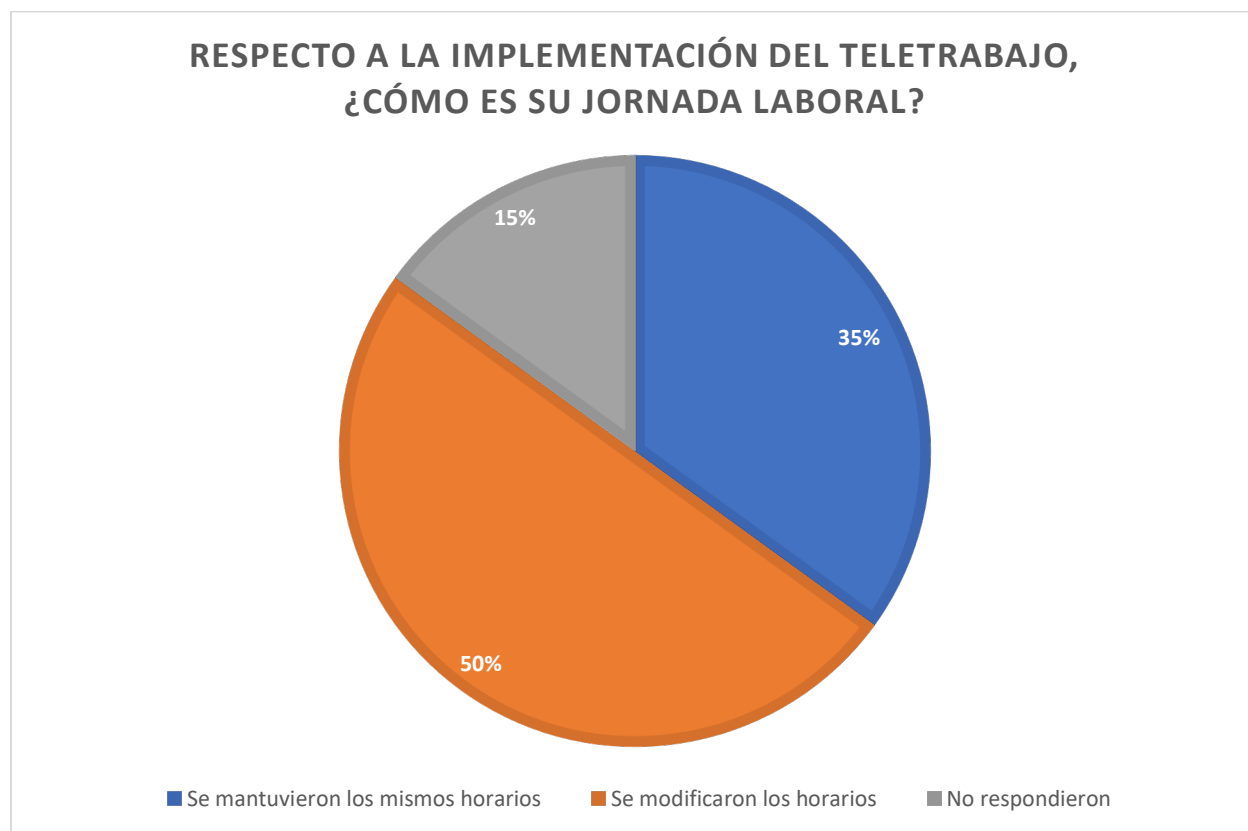
Tabla N° 1

JORNADA LABORAL TELETRABAJO

Opción A: Se mantuvieron los mismos horarios	Opción B: Se modificaron los horarios	No respondieron	Total
14	20	6	40
35%	50%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 1



Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en el Gráfico N° 1, el 50% de docentes universitarios encuestados considera que se modificaron los horarios al momento de ejecutar el teletrabajo, frente al 35% de docentes considera que se mantuvieron los horarios laborales.

De los resultados obtenidos, el 50% de docentes encuestados considera que se modificaron los horarios, se evidencia de la mayoría de respuestas obtenidas que, los teletrabajadores no pueden planificar sus horarios ya que debe respetarse el horario de la jornada laboral y mantenerse de acuerdo a la legislación vigente, también cabe resaltar que se el empleador puede utilizar un formato mixto es decir algunos días u horarios desde el domicilio del teletrabajador y otros desde el centro laboral, en contraposición del 35% de docentes considera que se mantuvieron los horarios laborales asignados.

Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia considera que sus obligaciones telelaborales afectan su estado de salud?

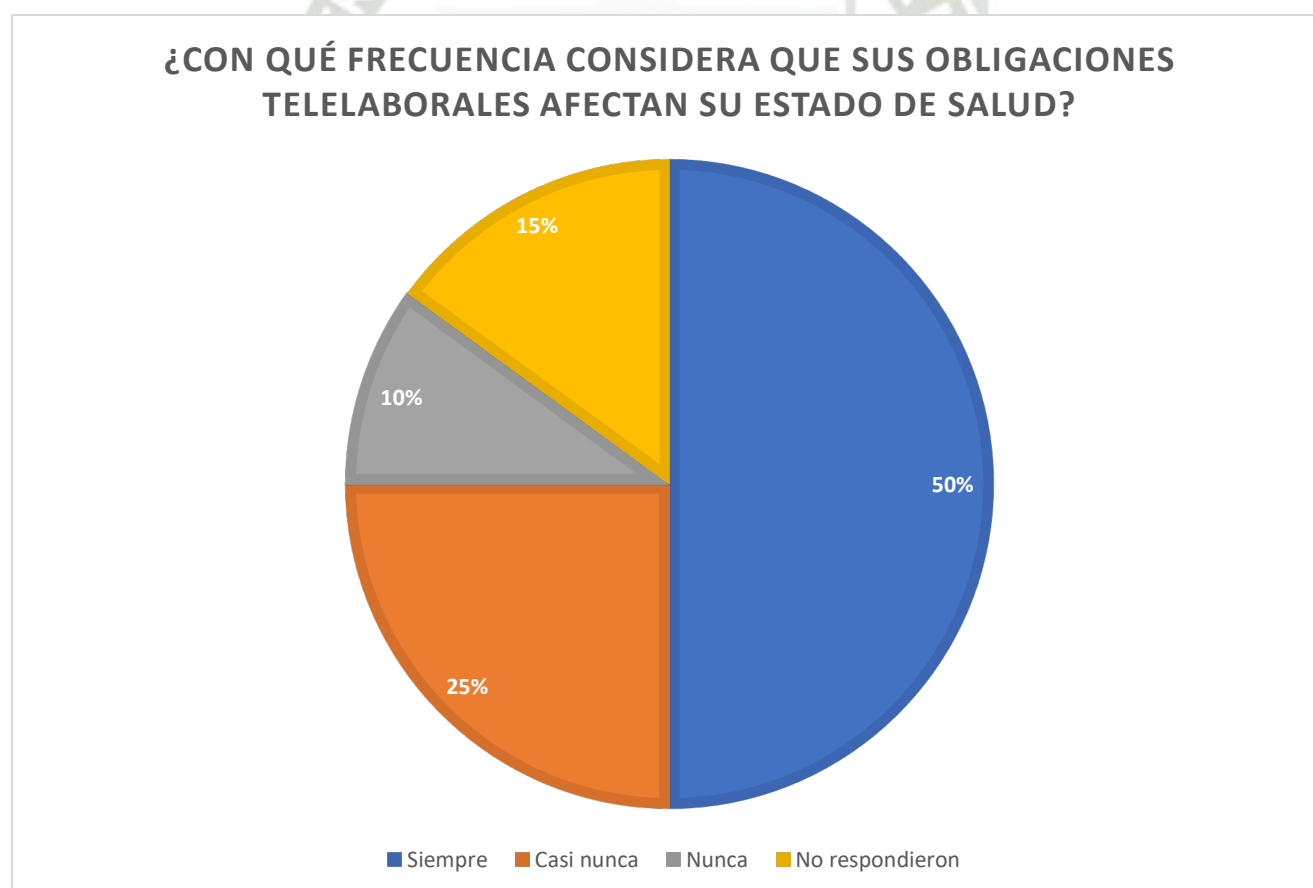
Tabla N° 2

OBLIGACIONES TELELABORALES AFECTAN SU ESTADO DE SALUD

Opción A: Siempre	Opción B: Casi nunca	Opción C: Nunca	No respondieron	Total
20	10	4	6	40
50%	25%	10%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el Gráfico N° 2, se puede determinar que en relación a esta pregunta el 50% de docentes considera que sus obligaciones telelaborales siempre afectan su estado de salud, el 25% de docentes considera que casi nunca sus obligaciones telelaborales afectan su estado de salud, y el 10% de docentes consideran que sus obligaciones telelaborales nunca afectan su estado salud.

Respecto a la pregunta anterior, se resalta que el 50% de docentes considera que sus obligaciones telelaborales siempre afectan su estado de salud, esta situación podría suscitarse debido a que al momento de ejecutar el teletrabajo y al encontrarse mucho tiempo sentado frente a la computadora puede generar frustración y ansiedad, además de, producir otros malestares como trastornos musculoesqueléticos o dolores de cabeza, al no tener una rutina de desplazamiento, se gasta menos energía, es decir no se realiza mucha actividad física durante la jornada laboral; cabe resaltar que al referirnos al término de “salud” comprende tanto la dimensión física como mental y emocional. Ahora bien, el 25% de docentes considera que casi nunca sus obligaciones telelaborales afectan su estado y salud, se podría suscitar este porcentaje debido a que cuentan con hábitos saludables, con horarios prefijados y algunas otras medidas específicas respecto al teletrabajo, a contraposición del 10% de docentes que consideran que su estado de salud no se ve afectado por sus obligaciones telelaborales.

Pregunta 3: ¿Considera que mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación?

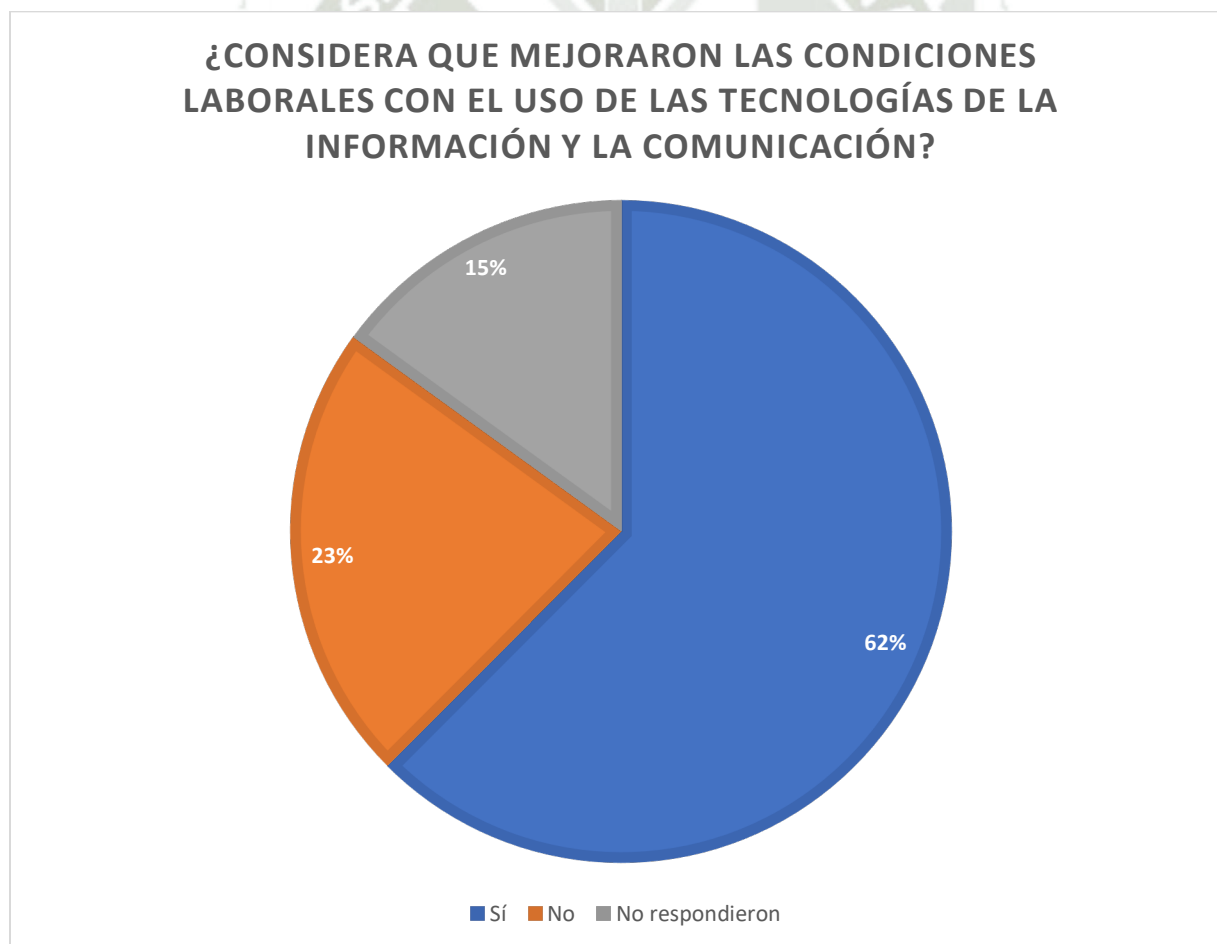
Tabla N° 3

**MEJORARON LAS CONDICIONES LABORALES CON EL USO DE LAS
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**

Opción A: Sí	Opción B: No	No respondieron	Total
25	9	6	40
62%	23%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el Gráfico N° 3, el 62% de docentes encuestados consideran que efectivamente si mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación bajo la modalidad virtual, caso contrario, el 23% de docentes consideran que no mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación bajo la ejecución del teletrabajo.

Agregando a lo anteriormente señalado respecto a la pregunta formulada, el 62% de docentes consideran que el uso de las TIC si mejoraran las condiciones laborales bajo la modalidad virtual, ya que permite implementar estructuras organizacionales más flexibles que se encuentren a la vanguardia de la tecnología, estableciéndose esta nueva forma de trabajo en nuestra sociedad, se relaciona también con la accesibilidad dentro del cargo del teletrabajador; empero, no es una posición unánime, ya que un 23% de docentes encuestados considera que las TIC no mejoran las condiciones laborales.

Pregunta 4: ¿Considera que el volumen de trabajo incrementó bajo esta modalidad?

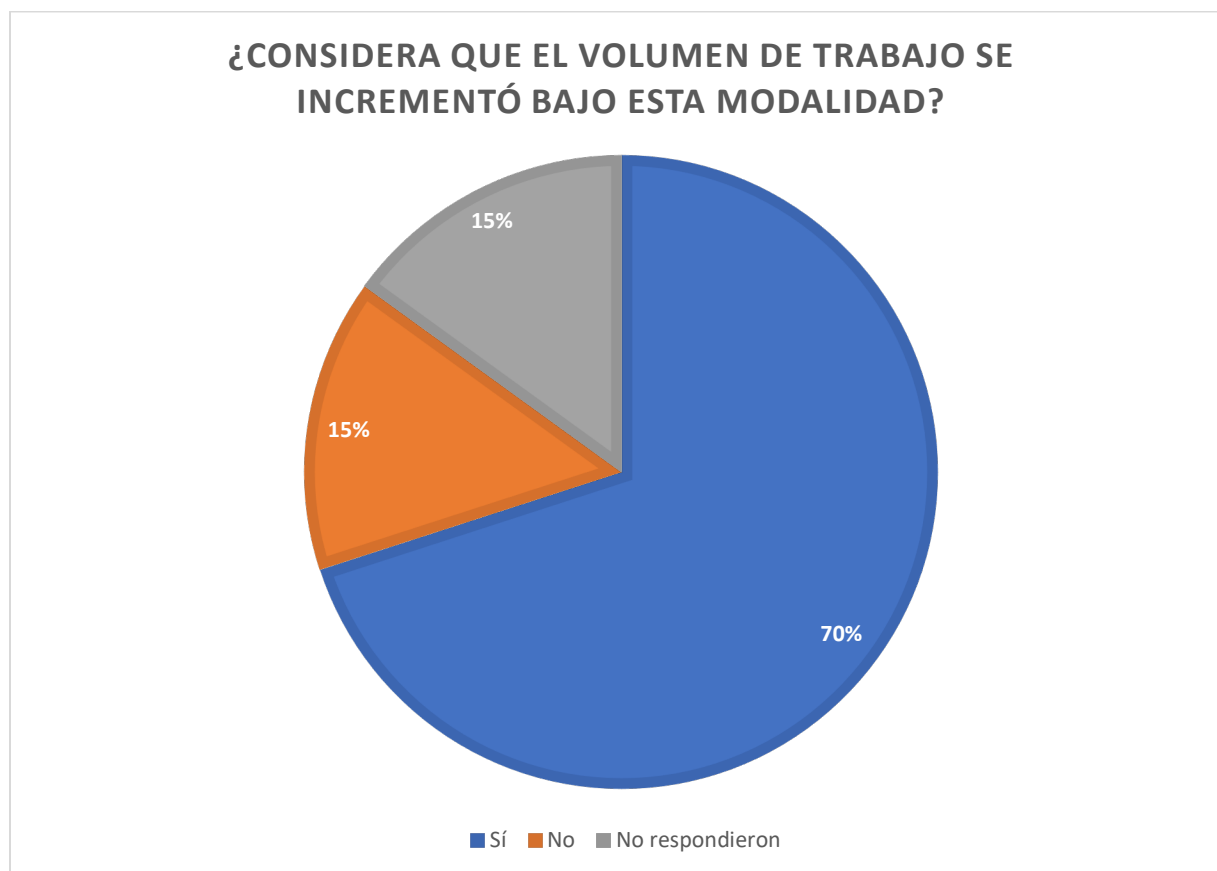
Tabla N° 4

EL VOLUMEN DE TRABAJO SE INCREMENTÓ BAJO LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO

Opción A: Sí	Opción B: No	No respondieron	Total
28	6	6	40
70%	15%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración Propia

Se observa del Gráfico N° 4, determina que, en su mayoría, es decir el 70% de docentes, considera que la carga de trabajo ha incrementado desde que comenzaron a trabajar bajo esta modalidad, y el 15% de docentes respondieron que la carga laboral bajo la modalidad del teletrabajo no ha aumentado.

Se evidencia, respecto al resultado obtenido que para el 70% de docentes encuestados la carga laboral bajo la modalidad del trabajo si ha aumentado lo que trae consigo la configuración de un riesgo laboral de clase psicosocial, la percepción de un aumento en la carga de trabajo podría tener un efecto negativo en la salud de los teletrabajadores, frente a la contraposición del 15% de docentes que consideran que la carga laboral no ha incrementado.

Pregunta 5: ¿Cuáles de las siguientes características del teletrabajo, considera Usted una ventaja?

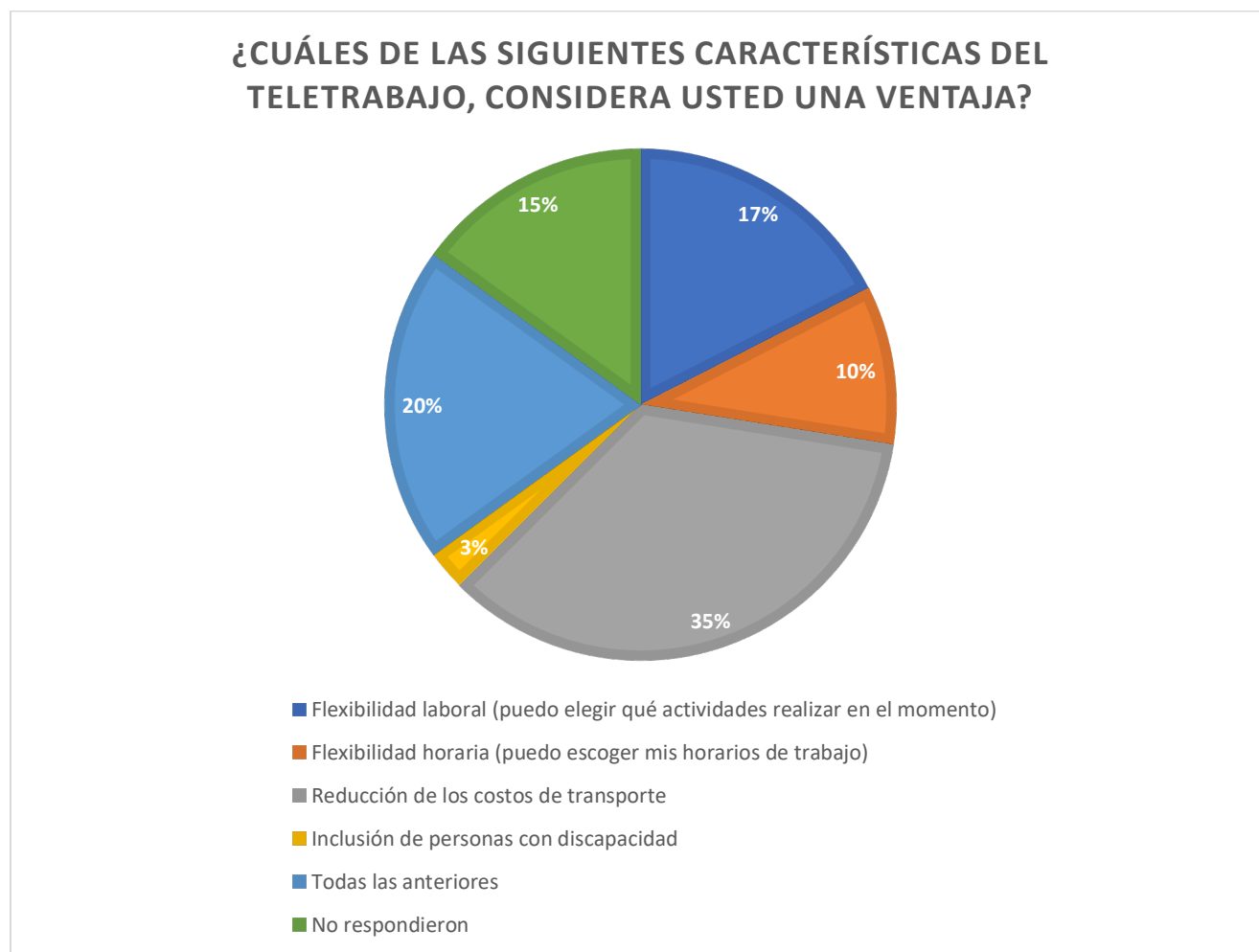
Tabla N° 5

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO CONSIDERADA VENTAJA

Opción A: Flexibilidad laboral (puedo elegir qué actividades realizar en el momento)	Opción B: Flexibilidad horaria (puedo escoger mis horarios de trabajo)	Opción C: Reducción de los costos de transporte	Opción D: Inclusión de personas con discapacidad	Opción E: Todas las anteriores	No respondieron	Total
7	4	14	1	8	6	40
20%	10%	35%	3%	17%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 5



Fuente: Elaboración Propia

Se observa del Gráfico N° 5, y determina que, el 35% de docentes encuestados considera que una de las ventajas del teletrabajo es la reducción de los costos de transporte, a contraposición el 20% docentes consideran que la ventaja del teletrabajo es la flexibilidad laboral, es decir, que pueden elegir qué actividades realizan en el momento, el 3% de docentes considera como una ventaja del teletrabajo la inclusión de personas con discapacidad, y finalmente el 17% de docentes encuestados respondieron que existen distintas ventajas mientras ejecutan el teletrabajo, teniendo en cuenta todas las opciones propuestas, tales como, flexibilidad laboral, flexibilidad horaria, reducción de costos de transporte y la inclusión de personas con discapacidad.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del teletrabajo cuenta con diversas ventajas, que considero determina una mejora en la calidad de vida, laborar bajo esta modalidad, conlleva una secuencia de dinámicas y actividades organizacionales y de ejecución de funciones asignadas por el empleador, siendo estas ventajas más beneficiosas en el caso del teletrabajador. Teóricamente estas ventajas se resumen a flexibilidad laboral, flexibilidad horaria, reducción de costos de transporte y la inclusión de personas con discapacidad, lo que advierte de los resultados obtenidos se compagina con la realidad de la población y muestra analizada.

Pregunta 6: ¿Cuáles de las siguientes características del Teletrabajo considera Usted una desventaja?

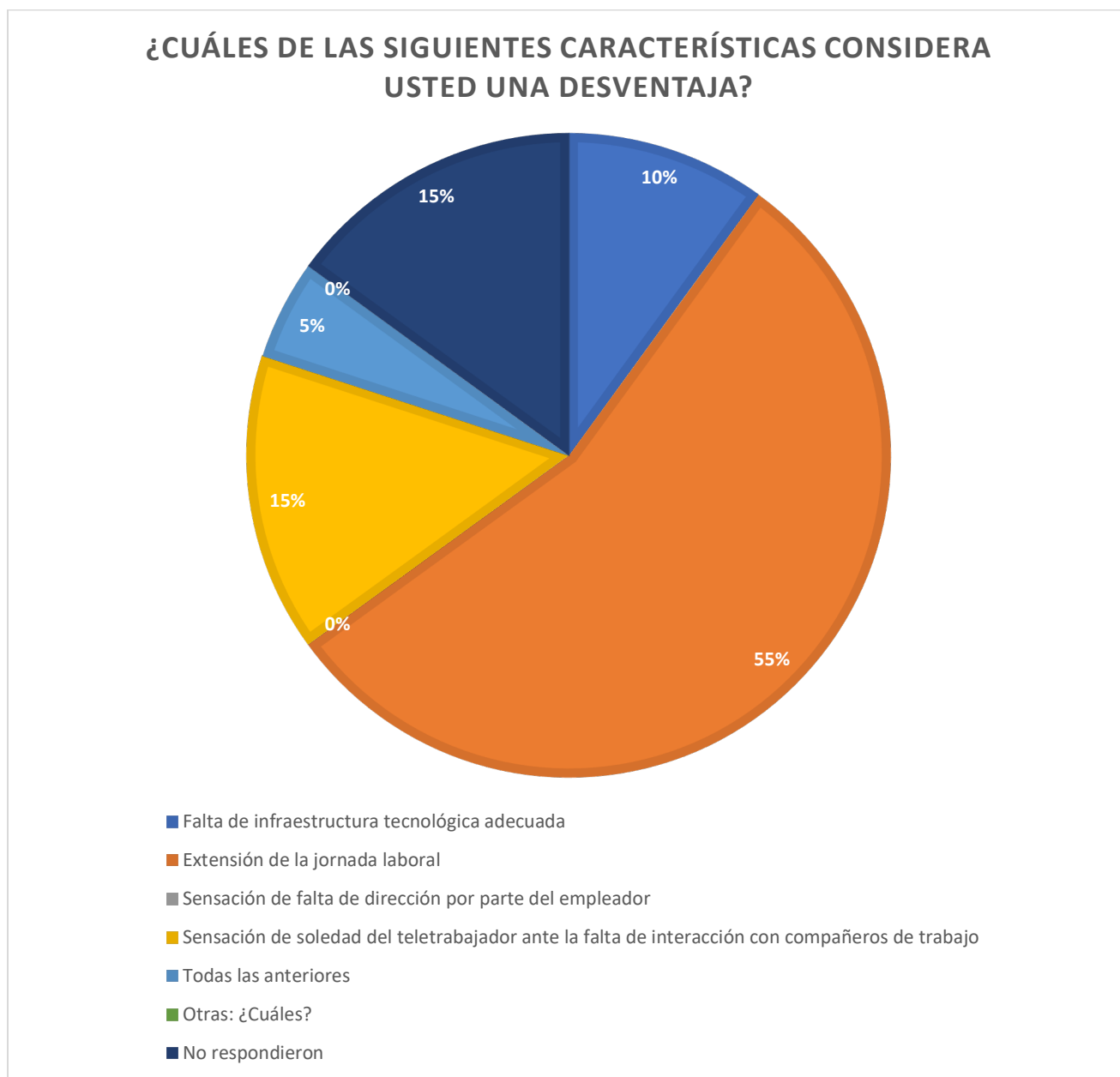
Tabla N° 6

CARACTERÍSTICA DEL TELETRABAJO CONSIDERADA DESVENTAJA

Opción A: Falta de infraestructura tecnológica adecuada	Opción B: Extensión de la jornada laboral	Opción C: Sensación de falta de dirección por parte del empleador	Opción D: Sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo	Opción E: Todas las anteriores	Opción F: Otras: ¿Cuáles?	No respondieron	Total
4	22	0	6	2	0	6	40
10%	55%	0%	15%	5%	0%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 6



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el Gráfico N° 6, logra determinarse que, el 55% de docentes encuestados consideran como una desventaja del teletrabajo la extensión de la jornada laboral, el 10% de docentes consideran que la desventaja es la falta de infraestructura tecnológica adecuada mientras ejecuta el teletrabajo, el 15% de docentes consideran la sensación de soledad del

teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo como una desventaja, de la misma manera el 5% de docentes consideran que efectivamente existen distintas desventajas mientras ejecutan el teletrabajo, teniendo en cuenta todas las opciones propuestas, tales como, falta de infraestructura tecnológica adecuada, extensión de la jornada laboral, sensación de falta de dirección por parte del empleador y sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo.

Respecto a esta pregunta, se puede determinar que, el teletrabajo cuenta con desventajas que permiten aseverar lo contrario respecto a las ventajas de la pregunta anterior, al considerarse que esta modalidad de trabajo no mejora la calidad de vida de los trabajadores, dilucidando posiciones contrarias entre los docentes encuestados, tales como que, más de la mitad del porcentaje de docentes dio como resultado que trabajando bajo esta modalidad, su jornada laboral se extiende y por ende su nivel de productividad laboral descende, el 10% de docentes consideran que la desventaja es la falta de infraestructura tecnológica adecuada mientras ejecuta el teletrabajo, debido a que no han tenido acceso a los recursos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva, el 15% de docentes consideran la sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo como una desventaja mientras desarrolla el teletrabajo, se puede concluir que esta modalidad de trabajo, debido a su propia naturaleza, genera una sensación de aislamiento en una gran parte de los docentes encuestados, lo que conlleva a un riesgo laboral de tipo psicosocial, y el 5% de docentes encuestados consideran que todas las opciones propuestas en la pregunta si son consideradas desventajas, ya mencionadas anteriormente, lo que concuerda respecto a las desventajas teóricamente señaladas en el desarrollo de la investigación y de los resultados obtenidos se ajusta a la realidad estudiada.

Pregunta 7: ¿Considera que el teletrabajo favorece su productividad laboral?

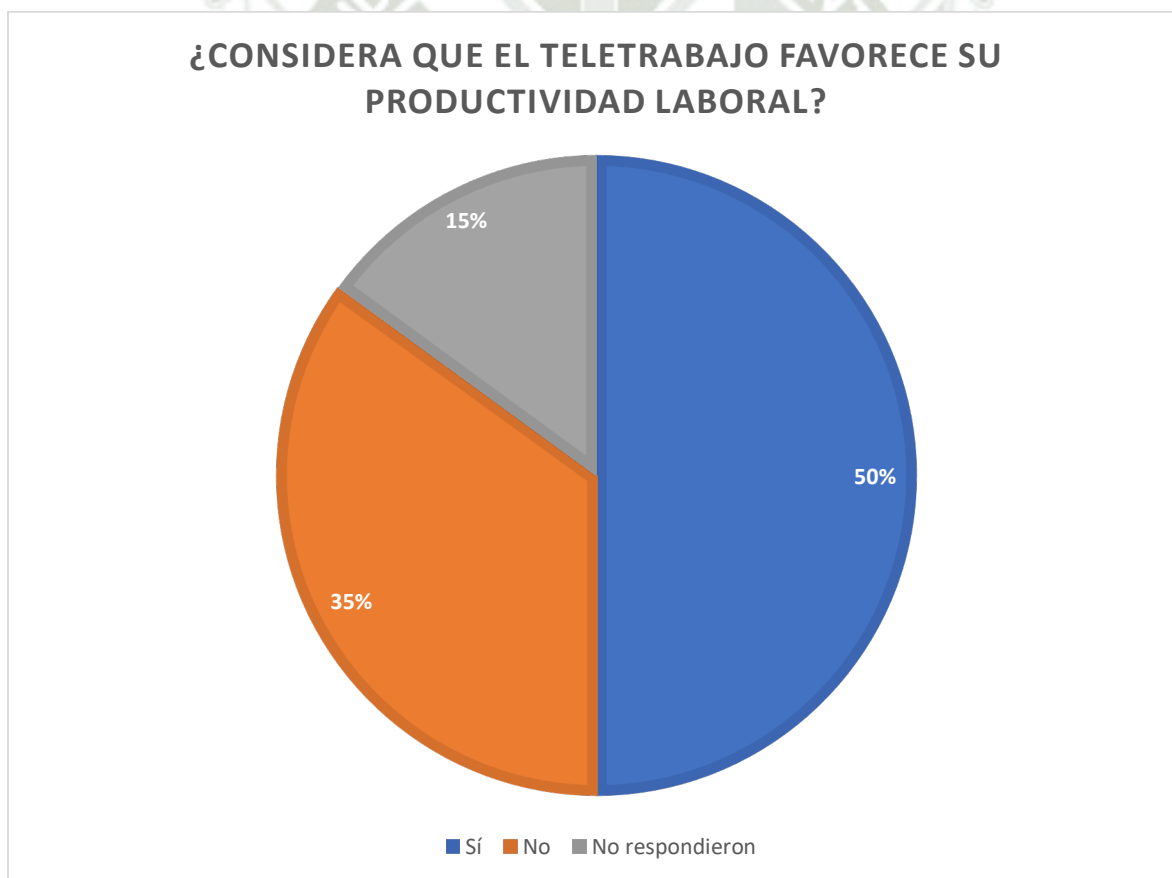
Tabla N° 7

EL TELETRABAJO FAVORECE SU PRODUCTIVIDAD LABORAL

Opción A: Sí	Opción B: No	No respondieron	Total
20	14	6	40
50%	35%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 7



Fuente: Elaboración Propia

Se logra observar del Gráfico N° 7, se resalta que el 50% de docentes encuestados considera que el teletrabajo si favorece su productividad laboral, y el 35% de docentes respondió que trabajar bajo la modalidad del teletrabajo no favorece su productividad laboral.

Bajo esta premisa laborar en la modalidad del teletrabajo si favorece la productividad, ya que esta figura permite el rendimiento y mejora constante en la realización de las funciones de los teletrabajadores, de la misma forma se reduce el ausentismo laboral y el empleador logra obtener resultados más favorables en cuanto a eficiencia, productividad y participación, y podría considerarse también que, al teletrabajar desde el domicilio, la calidad de trabajo mejora, posición contraría del 35% de docentes encuestados que considera que no favorece su productividad el laborar bajo la figura del teletrabajo.

Pregunta 8: Desarrollando el teletrabajo, Usted padeció de: problemas de visión, dolores musculares, dolor en la muñeca, estrés y/o ansiedad, ninguna, otras.

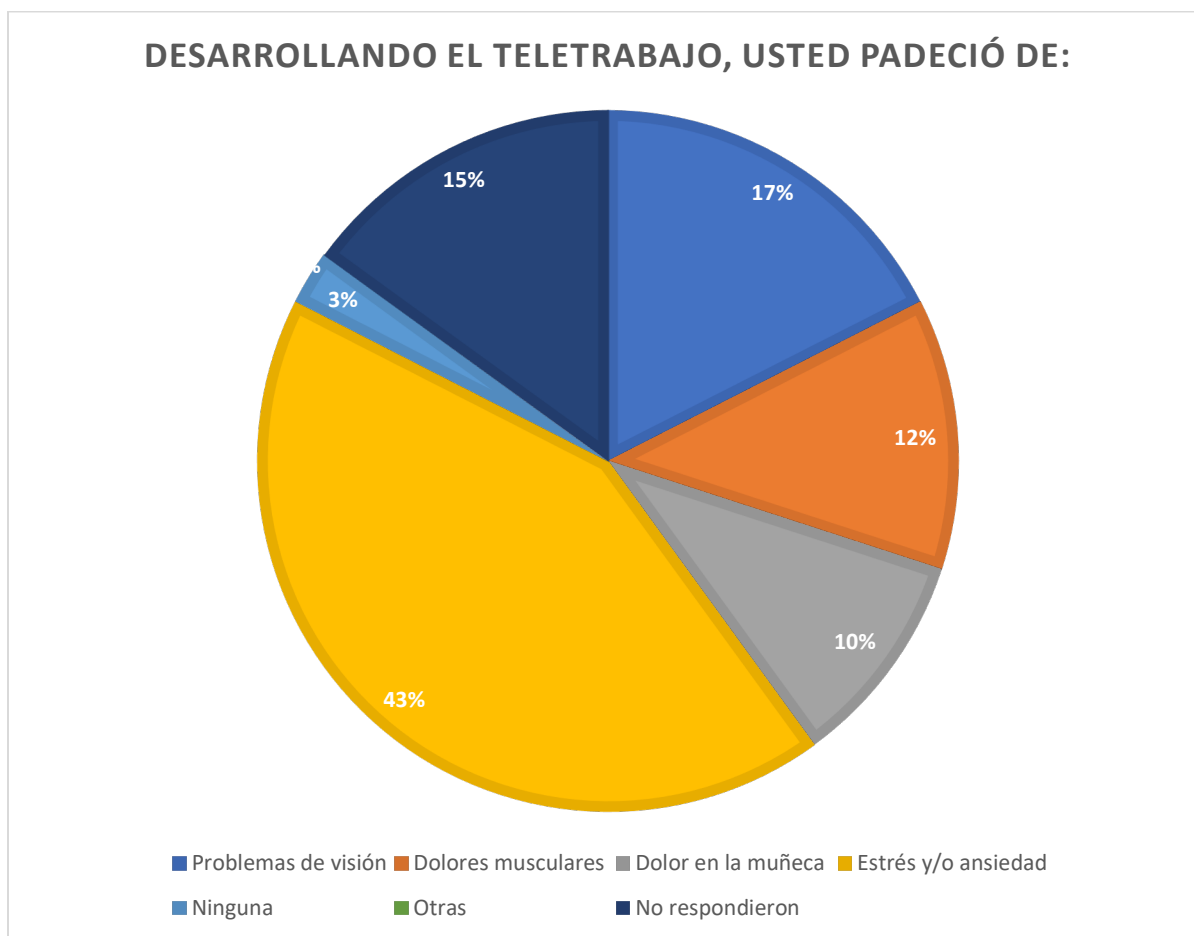
Tabla N° 8

DESARROLLANDO EL TELETRABAJO PACEDIO DE ALGUNA DOLENCIA

Opción A: Problemas de visión	Opción B: Dolores musculares	Opción C: Dolor en la muñeca	Opción D: Estrés y/o ansiedad	Opción E: Ninguna	Opción F: Otras	No respondieron	Total
7	5	4	17	1	0	6	40
17%	12%	10%	43%	3%	0%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 8



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el Gráfico N° 8, el 17% de los docentes encuestados padecieron de problemas de visión mientras desarrollaban el teletrabajo, asimismo el 12% de docentes sufrieron de dolores musculares, el 10% de docentes padecieron dolor en la muñeca, el 43% docentes sufrieron de estrés y/o ansiedad, por el contrario, solo el 3% de docentes considero que no sufrió de ningún tipo de problema de visión, dolor muscular, dolor en la muñeca, y estrés y/o ansiedad bajo la ejecución de sus funciones telelaborales.

Se advierte que, según los resultados obtenidos de la pregunta formulada, el 17% de docentes padecieron de problemas de visión, esta situación se produce porque al momento de

desarrollar el teletrabajo se hace un uso intenso de la pantalla de la computadora y/o laptop, la vista se cansa al tener que mantener el mismo foco de visión por tiempo prolongado durante la jornada laboral, es decir, se produce fatiga visual, la distancia visual debe ser óptima para el teletrabajador. No obstante, el 12% de docentes sufrieron de dolores musculares, se produce debido al sedentarismo y la mala postura frente a la computadora, la causa de este tipo de lesiones puede ser por la falta de equipos ergonómicos, uso inadecuado de computadora y ausencia de movimiento, el teletrabajador debe realizar pequeños descansos de forma frecuente para estirar la espalda y cuello y cambiar la postura para no sentir entumecimiento; el 10% de docentes padecieron dolor en la muñeca, causada por movimientos repetitivo especialmente al utilizar de forma inadecuada el teclado de la computadora, generando dolor, sobre todo al finalizar la jornada laboral, y se alivia después del reposo, se recomienda el uso de un teclado ergonómico y un buen mouse, del tamaño adecuado y que quede cómodo y mejor aún si se usa sobre un mousepad con almohadilla con soporte para la muñeca. El 43% de docentes sufrieron de estrés y/o ansiedad, esto repercute en la calidad de vida de teletrabajadores, pudiendo desarrollando trastornos de tipo conductual, y emocional, se produce también porque trabajan en un sitio fijo desarrollando el teletrabajo, y probablemente porque tienen una mayor dificultad para separar el entorno laboral de su hogar, igualmente, la falta de trabajo en equipo e interacción con otros compañeros de trabajo genera mayor insatisfacción, ya que somos seres sociales, lo que trasluce a que efectivamente existen riesgos laborales de tipo físico, ergonómico y psicosocial mientras los docentes ejecutan el teletrabajo. A contraposición del 3% de docentes que considera que no sufrió de ninguna dolencia.

Pregunta 9: De haber padecido alguna dolencia mencionada en la pregunta anterior, Usted ¿acudió a un profesional de la salud?

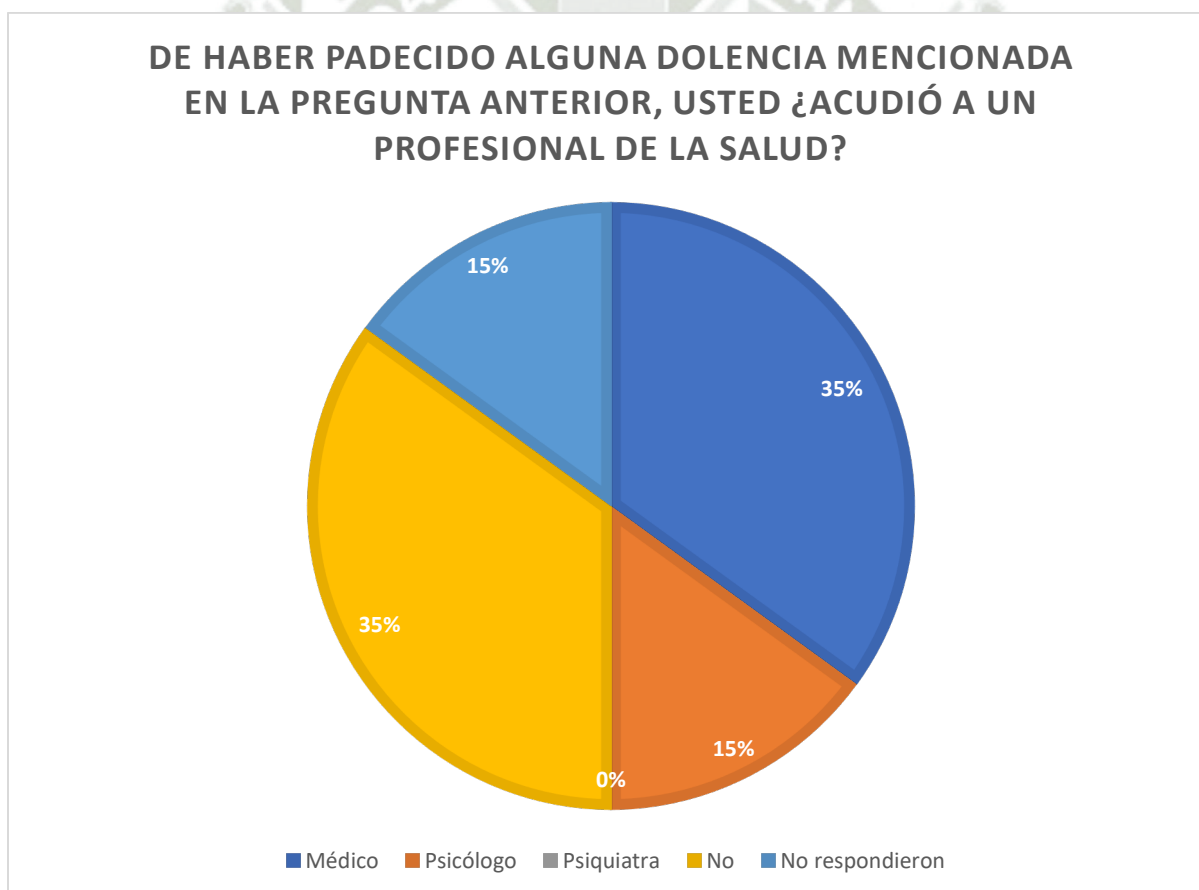
Tabla N° 9

ACUDIÓ A UN PROFESIONAL DE LA SALUD

Opción A: Médico	Opción B: Psicólogo	Opción C: Psiquiatra	Opción D: No	No respondieron	Total
14	6	0	14	6	40
35%	15%	0%	35%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 9



Fuente: Elaboración Propia

Se observa del Gráfico N° 9, si de haber padecido alguna dolencia mencionada en la pregunta anterior, acudió a un profesional de la salud, el 35% de docentes encuestados acudieron al médico, el 15% de docentes acudió al psicólogo, de igual manera, el 15% de docentes no acudieron a ningún profesional de la salud.

Se dilucida que el 35% de docentes encuestados acudieron al médico probablemente al haber padecido de alguna dolencia netamente física tales como problemas de visión, dolores musculares y dolor en la muñeca, el 15% de docentes acudió al psicólogo al sufrir de estrés y/o ansiedad, siendo este un riesgo psicosocial, y afecta al desarrollo de las actividades laborales, la salud mental es de vital importancia, de modo que, los teletrabajadores puedan llevar una vida equilibrada y feliz, respecto al área laboral, personal y familiar. Finalmente, el 15% de docentes no acudieron a ningún profesional de la salud pese a haber padecido de alguna dolencia mientras ejecutaba el teletrabajo.

Pregunta 10: ¿Considera que el teletrabajo lo agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial?

Tabla N° 10

EL TELETRABAJO LO AGOTA EMOCIONALMENTE EN MAYOR PROPORCIÓN QUE EL TRABAJO PRESENCIAL

Opción A: Siempre	Opción B: A veces	Opción C: Nunca	No respondieron	Total
6	21	7	6	40
15%	52%	18%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el Gráfico N° 10, de los docentes encuestados, el 15% de docentes respondieron que el teletrabajo los agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial, el 52% de docentes considera que el teletrabajo a veces los agota emocionalmente, y el 18% de docentes respondieron que el teletrabajo nunca los agota emocionalmente frente al trabajo presencial.

Respecto a la pregunta señalada, del resultado el 15% de docentes respondieron que el teletrabajo los agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial, situación que probablemente resulta acerca de las obligaciones que realiza pudiendo ser un factor relevante la

carga de trabajo, el estrés, la poca interacción social con compañeros de trabajo, frente al 52% de docentes que considera que el teletrabajo a veces los agota emocionalmente, suscitándose esto debido a que el teletrabajo por su propia naturaleza si conlleva a un desgaste emocional porque se produce un efecto acumulativo tanto en factores físicos como mentales, el estrés afecta a la capacidad de disociación entre trabajo y vida personal y también a mayor carga de trabajo, menor capacidad de recuperación como horas de sueño, desconexión digital, la sensación de estar pendiente, solo y concentrado frente al computador también influye en el bienestar del teletrabajador. Posiciones totalmente contrarias respecto del 18% de docentes respondieron que el teletrabajo nunca los agota emocionalmente frente al trabajo presencial.

Pregunta 11: ¿Considera que el teletrabajo ocasiona deterioro a su salud física?

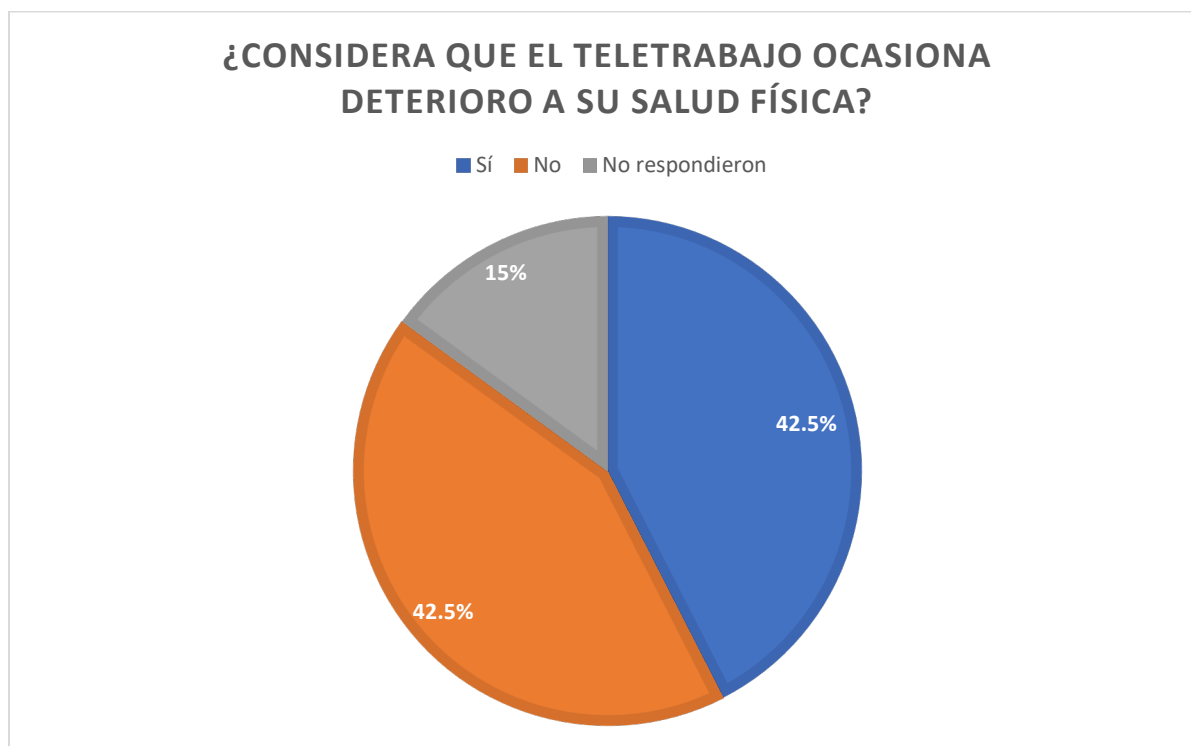
Tabla N° 11

EL TELETRABAJO OCASIONA DETERIORO A SU SALUD FÍSICA

Opción A: Sí	Opción B: No	No respondieron	Total
17	17	6	40
42.5%	42.5%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 11



Fuente: Elaboración Propia

Se visualiza del Gráfico N° 11, que el 42.5% de docentes encuestados respondieron que el teletrabajo si ocasiona deterioro a su salud física, igualmente el 42.5% de docentes consideran que el teletrabajo no les causa de deterioro a su salud física.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la mitad de docentes encuestados respondieron que el teletrabajo si ocasiona deterioro a su salud física y la otra mitad de docentes respondieron que el teletrabajo no ocasiona deterioro a su salud física, cabe resaltar que en esta pregunta probablemente los docentes consideran que no se les brinda las adecuadas condiciones ergonómicas del puesto de trabajo en su domicilio, las características físicas derivadas de la iluminación, de la ventilación, del nivel sonoro, del equipamiento informático y del mobiliario, en particular de las características de la mesa y silla de trabajo, aspectos que condicionan el confort y el bienestar que tiene la persona que teletrabaja, se reduce la actividad física, es decir, disminución del ejercicio físico asociado con

los traslados del lugar de trabajo al domicilio y viceversa, también las molestias visuales se relacionan con tiempos de exposición prolongados a pantallas. A contraposición del mismo porcentaje de docentes encuestados que no consideran que el teletrabajo deteriore su salud física, probablemente, surjan distintos factores tales como la edad, sexo de los docentes encuestados, se puede mencionar que para un teletrabajador joven considerara que no afecta su salud, frente a otro teletrabajador que no le es fácil ni manejar las nuevas tecnologías de la comunicación, y también posiblemente porque le cueste más hacer uso de esta.

Pregunta 12 ¿Considera que el empleador debería aplicar criterios especiales para poder ejercer esta modalidad de trabajo?

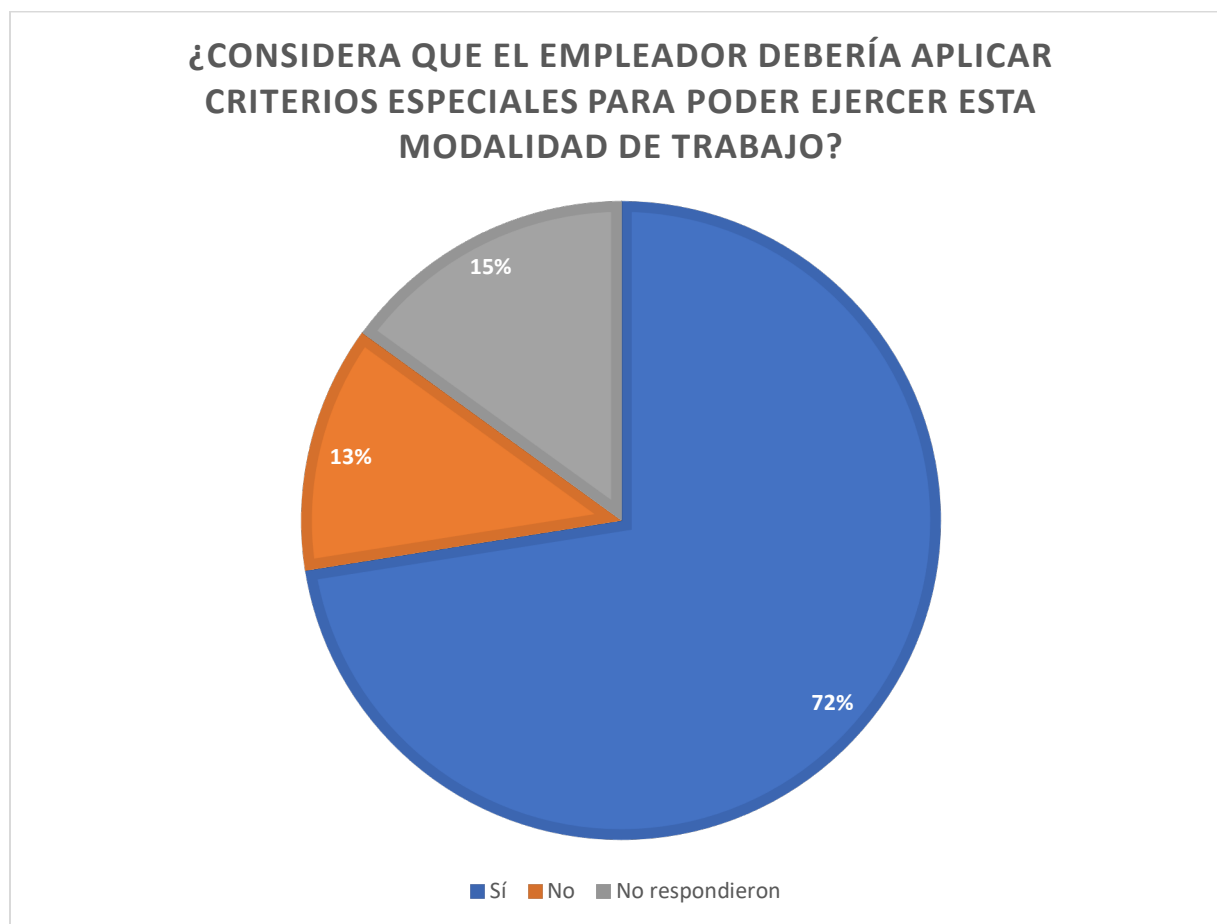
Tabla N° 12

EL EMPLEADOR DEBERÍA APLICAR CRITERIOS ESPECIALES PARA PODER EJERCER ESTA MODALIDAD DE TRABAJO

Opción A: Sí	Opción B: No	No respondieron	Total
29	5	6	40
72%	13%	15%	100%

Fuente: Cuestionario – cédula de preguntas virtual a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023

Gráfico N° 12



Fuente: Elaboración Propia

Se observa en el Gráfico N° 12, el 72% de docentes consideran que el empleador debe aplicar criterios especiales para poder ejercer la modalidad del teletrabajo, frente al 13% de docentes que respondieron que el empleador no debe aplicar criterios especiales mientras ejecutan el teletrabajo.

Ahora bien, la mayoría de docentes lo que convierte al 72% de docentes que consideran que el empleador debe aplicar criterios especiales para poder ejercer el teletrabajo, esto se suscita respecto a que los teletrabajadores para poder cumplir sus obligaciones telelaborales a cabalidad deben no solo contar con los medios informáticos necesarios o las adecuadas medidas ergonómicas, sino también tienen que sentir que el empleador los guía y supervisa adecuadamente,

cabe resaltar que también nos referimos al bienestar mental del teletrabajador, pudiendo el empleador establecer ciertas medidas en beneficio del teletrabajador, tales como un seguimiento adecuado respecto de la carga laboral que afronta o también poder llegar a establecer metas concretas respecto a su productividad, tener reuniones y establecer un canal directo de comunicación entre ambas partes, resultado que se ahondara más en la sección de sugerencias de la presente investigación; a contraposición del 13% de docentes que consideran que el empleador no debe aplicar criterios especiales mientras ejecutan el teletrabajo.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - El teletrabajo es una modalidad laboral de ejecución de actividades, realizada de forma subordinada, desde un lugar distinto al lugar habitual conocido como centro de trabajo, se efectúa haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, permitiendo al teletrabajador el desarrollo de sus tareas de forma electrónica y a su vez, el control, dirección y vigilancia por parte del empleador. El teletrabajo permite también la inclusión de personas con discapacidad o con condiciones limitantes para laborar, convirtiéndola en una modalidad que efectiviza la estabilidad laboral e ingresos que permiten la satisfacción de otros derechos de supervivencia personal y familiar.

SEGUNDA.- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, requiere la identificación de riesgos que debe realizar constantemente el empleador, debe también identificar los peligros con los cuáles puede encontrarse un trabajador durante la ejecución de sus funciones; adaptando los espacios físicos que puedan generar un riesgo o accidente y tomando medidas preventivas. De manera que se brinden las herramientas y mobiliarios necesarios para generar un ambiente seguro de trabajo.

TERCERA.- Según la legislación comparada con Chile, España y Argentina, al abordar el tema de riesgos, busca siempre tutelar los derechos de seguridad y salud laboral y consecuentemente los derechos que se deriven de esto, exigiendo, por un lado, que el empleador deba precautelar la salud y seguridad de sus trabajadores, adoptando mecanismos de prevención destinados no solo a otorgar un puesto seguro de trabajo, sino también una correcta adecuación de cada instrumento para la ejecución de las actividades. Buscando conseguir una disminución del impacto de los factores de riesgo, tales como la autonomía laboral, las relaciones sociales, la competencia y

desarrollo profesional, la conciliación entre el campo personal y familiar, en pro de la protección de la salud psíquica, física y social del teletrabajador, inclusive mediante una vigilancia periódica.

CUARTA.- La Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo, señala que las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo se sujetan a lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo -Ley N° 29783. Sin embargo, se especifica que el empleador debe informar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que está obligado a cumplir en el lugar que desarrolla sus labores. Es así como, previo al inicio de las labores, el empleador debe capacitar al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, los empleadores deberán planificar la capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores e identificar los riesgos aplicables básicamente a este personal. De tal modo, que si el teletrabajador identifica que algo no funciona correctamente, deberá informarlo de inmediato, de lo contrario el teletrabajador asumiría la responsabilidad de ese mal funcionamiento, incluso podría ser amonestado si el empleador advierte algún desperfecto y el teletrabajador no lo informa o lo informa tardíamente.

QUINTA.- Se aprecia que la hipótesis planteada ha sido comprobada en su totalidad en el presente trabajo de investigación, dando una respuesta positiva al problema planteado a fin de resguardar a los teletrabajadores y no se vean perjudicados en su salud al momento de ejecutar sus funciones telelaborales. Así, los objetivos de esta investigación se han cumplido completamente, y la hipótesis planteada ha sido verificada de manera efectiva.

SEXTA.- De la investigación de campo, realizada a los docentes universitarios del Semestre Impar 2023, de las Escuelas Profesionales Virtuales de la Universidad Católica de Santa María, ha dado como resultado que más de la mitad del número total de docentes encuestados si acudieron a algún profesional de la salud al padecer de algún malestar físico o factor psicosocial al ejecutar sus

funciones bajo el teletrabajo, lo que trasluce un resultado objetivo, en cuanto a las encuestas realizadas y es necesario que el empleador establezca buenas condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo adoptando medidas preventivas adecuadas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Desde la prevención se deberá fomentar acciones dirigidas a políticas vinculadas con la organización del teletrabajo. En particular se deberá prestar atención a los tiempos de trabajo y de descanso, asegurando el denominado derecho a la desconexión. El diseño ergonómico del puesto de trabajo y la realización de pausas activas son elementos que contribuyen también al bienestar del trabajador. La participación activa de los actores sociales, teletrabajadores, empleadores y Estado, resulta estratégica para que el teletrabajo contribuya al trabajo decente y no a su precarización.

SEGUNDA.- No debe suponerse que realizando el teletrabajo, los teletrabajadores se sienten bien, y por eso es clave mantener mediciones de clima laboral constante. Los teletrabajadores valoran la confianza, la autonomía y la flexibilidad que brinda el teletrabajo. Ahora bien, se recomienda a los empleadores medir el clima y empeño laboral de los teletrabajadores de forma continua y estar pendiente de las necesidades de sus teletrabajadores.

TERCERA.- Concientizar al empleador respecto los riesgos ocupacionales que trae consigo el teletrabajo de esta manera asumir el compromiso y garantizar un trabajo digno sin desmedro a la salud física y psicológica que conlleva realizar el teletrabajo, proporcionando orientación e información a los teletrabajadores.

CUARTA.- Es de vital importancia y necesario regular condiciones específicas en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, que garanticen el bienestar de los teletrabajadores mediante la protección a la salud, teniendo en cuenta las peculiaridades de este tipo de prestación de servicios. Para tal efecto, se propone el siguiente proyecto de modificación del Capítulo VI Seguridad y Salud en el Teletrabajo de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo:

***PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PREVENTIVAS ADECUADAS PARA
PROTEGER LA SALUD FISICA Y PSICOLOGICA DE LOS TELETRABAJADORES***

Artículo 1°.- Finalidad

Preservar la salud y bienestar de los trabajadores que ejecutan sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo, teniendo en cuenta las particularidades de este tipo de prestación de servicios como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2°.- Objetivo

Establecer medidas preventivas adecuadas a efecto de que los trabajadores que laboran bajo el teletrabajo, sean aplicadas por el empleador y/o autoridades competentes.

Artículo 3°.- Ámbito de aplicación

La presente ley comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral privado en todo el territorio nacional que prestan sus servicios bajo la modalidad del teletrabajo.

Artículo 4°.- Medidas preventivas para proteger la salud física y psicológica de los teletrabajadores.

- a) Adoptar acciones contra los factores de riesgo, como son el sonido interno o externo, la excesiva iluminación, el aislamiento, desorden, confusión de tareas laborales y familiares, a fin de mejorar la interacción laboral.
- b) El empleador incluya en su Reglamentos Interno de Trabajo, cada una de las condiciones y medidas que deben cumplir los puestos y equipos de trabajo relativas a los teletrabajadores en materia de salud ocupacional, así como el cumplimiento de los planes de prevención de riesgos.

- c) Practicar exámenes médicos cada seis meses a los teletrabajadores, de manera obligatoria, a cargo del empleador, especialmente, para analizar la evolución de la exposición a los riesgos asociados al uso continuado a pantallas de visualización y a los riesgos psicosociales.
- d) Vigilancia de la salud de los teletrabajadores, realizándose un examen médico antes del inicio del teletrabajo y luego de forma periódica, según el nivel de riesgo, y cuando surjan trastornos que puedan estar relacionados con el teletrabajo.
- e) Valoración de aptitudes y capacidades de los trabajadores, siendo crucial un riguroso proceso de selección de teletrabajadores, no todos los trabajadores tienen el perfil adecuado para teletrabajar o cuentan con el carácter que se requiere para hacer frente a situaciones posibles de aislamiento, depresión y otros posibles problemas. Por lo tanto, es pertinente una evaluación psicológica como parte del proceso de selección.
- f) Implementar un programa de contacto constante, tanto profesional como personal, con los teletrabajadores para poder monitorear su salud mental y emocional. Esto permite detectar de manera temprana cualquier signo de estrés, aislamiento o problema psicológico, y tomar las medidas necesarias para apoyar su bienestar.
- g) Contar con un servicio de apoyo psicológico para los teletrabajadores que lo necesiten.
- h) Ofrecer un servicio técnico de apoyo a los teletrabajadores para poder solventar las incidencias técnicas e informáticas de manera rápida y eficaz.
- i) Reforzar los canales de comunicación entre los mismos teletrabajadores y empleador.
- j) Regular de manera clara el régimen de teledisponibilidad aplicable a los teletrabajadores dentro de la organización y/o empresa.

h) Realizar descansos frecuentes complementados con ejercicios físicos posturales y estiramientos, efectuándose pausas cortas y frecuentes que pausas largas y espaciadas.

Artículo 5°.- Vigencia

La presente norma entrará en vigencia al día hábil siguiente de la publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario establecer condiciones que garanticen el control de los riesgos laborales, promoviendo una cultura de prevención eficaz. En esta cultura, los sectores y actores sociales responsables deben poder planificar, monitorear y supervisar las medidas de seguridad y salud en el ámbito laboral.

El interés del Estado por aplicar el teletrabajo, es una forma de modernizar y flexibilizar las relaciones laborales, por lo que con planificación y regulación adecuada por parte del Estado, las partes intervinientes en este tipo de modalidad laboral; empleador y teletrabajadores se beneficiarán de las ventajas que trae consigo el teletrabajo.

Resulta ser necesario adoptar medidas preventivas adecuadas, a efecto de que los teletrabajadores no se vean perjudicados en su salud, bienestar, y tampoco en la ejecución de sus funciones telelaborales.

REFERENCIAS

- Alastruey J., Barreira R., Benito-Butrón J., Collantes P., Díaz J., Escartín J. (2012) *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid, España: La Ley.
- Alonso M., Cifre E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*.
- Aparicio, R. (2016) *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales*. Editorial Aranzadi.
- Arce, E. (2020) *El Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Palestra del Bicentenario.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología 5. Recuperado de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Baruch, Y. (2000) Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, Work and Employment*. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997) Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Baquero, C. (2014). *Manual básico de prevención de riesgos laborales 3ra Edición*. Madrid, España: Ediciones CEF.
- Bermejo, J. (1998). *La administración inspectora*. Madrid, España: Revista de Administración Pública. No. 147.
- Bustos, J. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cabo, J. (2010). *Gestión sanitaria integral: pública y privada*. Madrid, España: Editorial

Centro de Estudios Financieros.

Caamaño, E. (2003). *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV.

Cantero-Téllez, E., Ramírez-Páez, J. A. (2009). *Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Caro, E. (2021). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo Segunda Edición*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Carrera, E. Rivadeneira, C., Navarrete, E., Paredes, A. (2019) *Seguridad y Salud Ocupacional*. Guayaquil, Ecuador: Ediciones Grupo Compás.

Camacho, J. (2021). *El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125

CIDEC. (2000). *Perspectiva internacional del trabajo: Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*. Recuperado de <http://www.cidec-net>

Civit, C., March, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Barcelona. Ediciones Gestión.

Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo constituida por Resolución Suprema N° 422- 2013-PCM. (2015). *Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerable*. Perú.

Congreso de la República de Perú (2011). *Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú.

Congreso de la República de Perú (2006). *Ley N°28806 Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú.

Congreso de la República de Perú (2006). *Ley N° 30036 Ley del Teletrabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú.

Congreso de la República de Perú (2013). *Ley N° 30036 Ley del Teletrabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú.

Congreso de la República de Perú (2022). *Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú.

Cossio , A. (2022, 30 de septiembre) Nueva Ley de Teletrabajo en Perú: ¿cuáles son los desafíos para los teletrabajadores y los empleadores?. *LexLatin*. Recuperado de <https://lexlatin.com/entrevistas/nueva-ley-de-teletrabajo-en-peru-cuales-son-los-desafios-para-los-teletrabajadores-y>

Culqui, A., González, A. (2016, 24 de febrero). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792997>

Chira, G., & Távara, M. (2020). *Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo*. IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (25 de abril de 2012). Recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1053881>

Decreto Supremo N° 017-2015-TR. *Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo* (3 de noviembre de 2015). Recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1139571>

Decreto Supremo N° 002-2023-TR. *Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo* (26 de febrero de 2023). Recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1342061>

De la Puente Martorell, Ma. (2010). *El sistema de atención a la salud en Cataluña: evolución y orientaciones estratégicas desde la perspectiva del Servicio Catalán de la Salud*. Barcelona. 1era. Edición

Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de www.idrc.ca

Do Carmo, M., Chavez, M., De Marchi, D., Almeida, L., De Oliveira, I., & Pedrão, L. (2010). *Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud*. Revista Cubana de Enfermería.

El Economista América (2020) , *¿Cómo determinar si he sufrido un accidente laboral cuando hago teletrabajo?*. Recuperado de <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-chile/noticias/10495195/04/20/-Comodeterminar-si-he-sufrido-un-accidente-laboral-cuando-hago-teletrabajo.html>

Escalante, Z., Cendrós, J., Urdaneta, E. (2006). *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Gaceta Laboral*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004&lng=pt&tlng=es.

Finklea, J., Coppée, G., Hunt, V., Kraus, R., Wolfgang, L., Messite, J., Myer, M. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Chantal Dufresne, BA.

- García, O., Del Hoyo, M. (2010). *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe3>
- Gareca M., Verdugo R., Briones J., Vera A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*. Recuperado de <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>
- Garicano A., De Armino J. (2022). Retos Legales del Teletrabajo Internacional.
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Revista Especializada Salud Pública.
- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Rev Peru Med. Exp Salud Publica
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida*. Universum (Talca).
- Kurczyn, P. (2007). *Derecho laboral globalizado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- López, A. (1996). *Innovación tecnológica y cualificación (La polarización de las cualificaciones en la empresa*. Madrid: Editorial CES.
- Luna, D. (2018). *Cómo transformamos la vida de los colombianos a través de las TIC*. Recuperado de <https://davidluna.com.co>
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista*. Madrid: Lex Nova S.A. 8va. Ed.

Luceño, L., Martín, S., & Díaz, E. (2004). *Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Medvida Salud Ocupacional (2021). *Riesgos y Peligros en Salud Ocupacional: ¿Qué son?, Tipos, Definición*. Recuperado de <https://www.medvidasalud.com/blog/que-son-los-riesgos-ocupacionales/>

Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro, J., Pou, R., Gracia, D. (2006). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales : Evaluación de riesgos*. FOMENT DEL TREBALL NACIONAL.

Menendez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común*. Valladolid: Lex Nova. 10ma Ed.

Mingote J., Del Pino P., Sánchez R., Gálvez M., Gutiérrez M.(2011). *El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención*. Medicina y Seguridad del Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2056506/Reporte%20Trimestral%2>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022*. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/01/El-perfil-del-teletrabajador-en-Peru-en-el-periodo-2019-2022-MTPE-LPDerecho.pdf>

Ministerio de Salud - Plataforma Del Estado Peruano (2023). *Salud Ocupacional. Contenido Institucional*. Recuperado de <https://www.gob.pe/24264>

Montalvo, J. (2006). *La relación de trabajo y sus variantes*. Recuperado de <http://www.letrasjuridicas.com>

- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales*. Med Segur Trab (Internet). Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Navarro, P. (9 de marzo de 2023). El teletrabajo genera un ahorro tanto para el empleador como para el trabajador. *Noticias eBIZ*. Recuperado de <https://noticias.ebiz.pe/especial-ley-de-teletrabajo-pamela-navarro/>
- Nekane, B. (2004). *Salud, factores psicosociales y cultura. Psicología Social, Cultura y Educación*. Recuperado de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+XXVI.pdf/48df6c5ec8ca-4130-ba4b-c6de320b89af?version=1.0>
- Neves, J. (2007) *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Perú: Ediciones Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nikken, P. (2010). *La protección de los derechos humanos: Haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales*. Revista IIDH.
- Nilles, J. (1976). *Equilibrio entre telecomunicaciones y transporte: opciones para el mañana*. Nueva York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). *Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo. Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://oiss.org/wpcontent/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (1966). *Convenio 177 OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011 - La OIT dice que el mundo avanza hacia una nueva y más profunda recesión del empleo y advierte sobre un aumento de la tensión social.* Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_166405/lang--es/index.htm
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *INTRODUCCIÓN A LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORABLES.* Recuperado de http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/introduc.htm
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en Teletrabajo.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2013). *Salud y seguridad en el trabajo: Datos y cifras.* Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/media-centre/issue-briefs/WCMS_206597/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Preguntas y respuestas sobre la prevención de las enfermedades profesionales.* Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_211485/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La enfermedad mental en el lugar de trabajo: que no predomine el estigma.* Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y*

las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía Práctica.*

Organización Internacional de Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo – Nota Informativa.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

- Organización Internacional de Trabajo. (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873973.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_874775.pdf
- Organización Mundial de Salud. (2014). *Protección de la salud de los trabajadores, Nota descriptiva N°389*.
- Ortiz, F. (1997). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madrid: McGraw–Hill / Interamericana de España.
- Paredes, Brucy (2013). *Seguridad y salud en el trabajo, nueva normativa*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Plá, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo 2a ed.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, Salud y factores psicosociales*. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. .
- Pérez, F., Thibault, J. (2001). *El teletrabajo en España, perspectiva jurídica laboral*. Madrid, España: Subdirección Regional de Publicaciones.
- Raffo, E., Guevara, L., & Cachay, O. (2013). “*Riesgos psicosociales*. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/307181824_Riesgos_psicosociales/link/57d023bc08ae0c0081dea108/download
- S/A. (2004). *De las grandes empresas al mundo rural*. Recuperado de www.expansionyempleo.com

Salanova, M. (2007, 28 de abril). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.

Revista digital de salud y seguridad en el trabajo, N° 1. Recuperado de http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf

Salazar, C. (2007). *Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad*.

Recuperado de www.cit2007.citvirtual.org

Sanguinetti, W. (2002). *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias*. Salamanca.

Sanguinetti, W. (2007). *El Teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico*. Lima, Perú:

Editorial Asociación Civil Foro Académico.

Sanguinetti, W. (2010). *El teletrabajo “realmente existente” y su problemática*.

Santillán W. (2020). *El teletrabajo en el COVID-19*. Quito, Ecuador: CienciAmérica.

Silva, M. (25 de abril de 2023). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral [Mensaje

en un blog]. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de

los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología En Marcha*. Recuperado de

<https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>

Valencia, A. (2018). “*Aspectos Regulatorios Del Teletrabajo En El Perú: Análisis y Perspectivas*”.

Revista Ius.

- Velez, J. (2013). *El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales*. Revista CES DERECHO ISSN.
- Von, W. (2003). *La Inspección de Trabajo: Guía de la profesión*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Thibault, J. (1998). *Aspectos jurídicos del teletrabajo*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Thibault, J. (2000) *El teletrabajo*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Toyama, J. (9 de marzo de 2023). Reglamento de la Ley de Teletrabajo: Normando la oportunidad. *Noticias eBIZ*. Recuperado de <https://noticias.ebiz.pe/especial-ley-de-teletrabajo-jorge-toyama/>
- Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres J., Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano*. Gaceta Jurídica, Perú.
- Yáñez, C. (2007). *Teletrabajo aumenta en el país: Tecnología Permite el Crecimiento de la Labor Remota en Chile*. Recuperado de www.cienciaytrabajo.cl





ANEXO 1

DICTAMEN APROBACIÓN DE PROYECTO / PLAN DE TESIS

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE PROYECTO / PLAN DE TESIS

Arequipa, 15 de Junio del 2023

Dictamen: 009877-A-EPG-2023

Visto el proyecto / plan del expediente 009877, presentado por:

2022002992 - GUILLEN FERNANDEZ LUCIA CAROLINA

Titulado:

**?CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES QUE GENERA EL TELETRABAJO, EN
AREQUIPA, 2022-2023?**

Nuestro dictamen es:

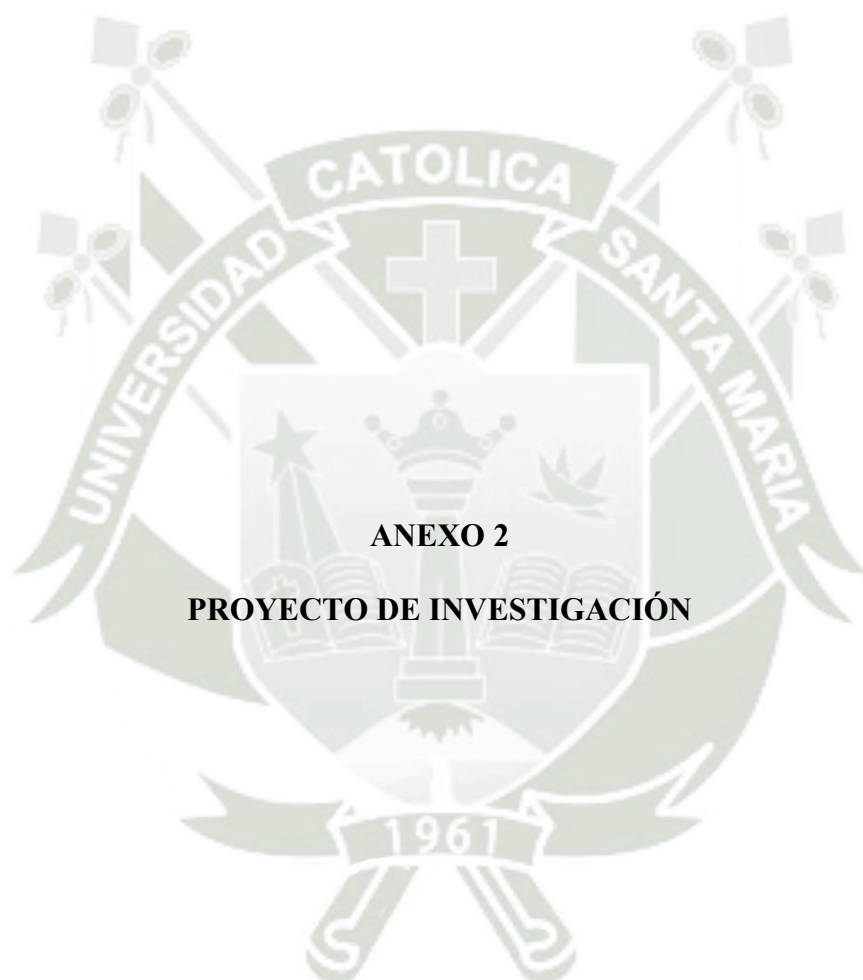
APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**





ANEXO 2

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Católica De Santa María
Escuela De Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**“CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES QUE GENERA EL
TELETRABAJO, EN AREQUIPA, 2022-2023”**

Proyecto de Investigación presentado por la Maestrista

Guillén, Fernández, Lucía Carolina

Para optar por el Grado Académico

Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesora:

Dra. Ayvar, Roldán, Carolina Teresa

AREQUIPA PERÚ

2023



"Lo que con mucho trabajo se adquiere, más se ama".

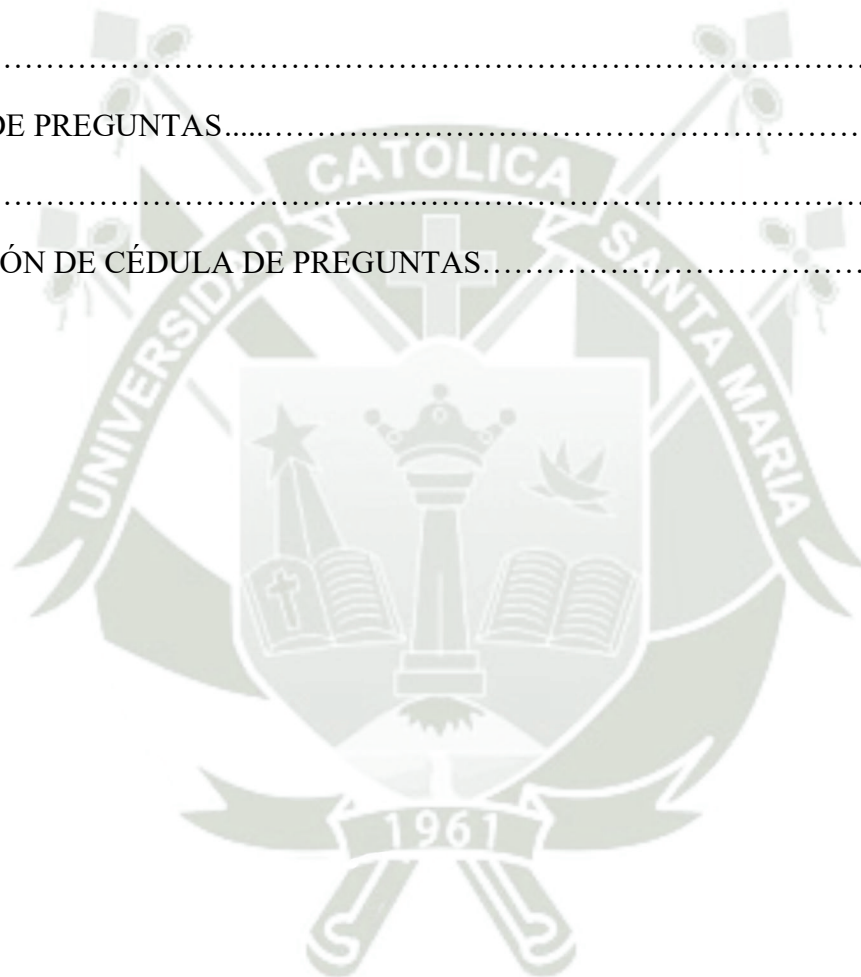
Aristóteles.

INDICE

I. PREÁMBULO.....	162
II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	163
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	163
1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	163
1.2. INTERROGANTES DEL PROBLEMA.....	163
1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	163
1.3.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO.....	163
1.3.2. ANÁLISIS DE VARIABLES	163
a) Variable Independiente	163
☐ Indicadores.....	163
☐ Subindicadores.....	164
b) Variable Dependiente.....	164
☐ Indicadores.....	165
☐ Subindicadores.....	165
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	166
1.3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	167
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	167
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	168
2.1. CONCEPTOS BASICOS	168
A. RIESGO OCUPACIONAL.....	168
B. ENFERMEDAD OCUPACIONAL.....	169
C. SALUD OCUPACIONAL.....	169
D. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	170
E. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN.....	170

F. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD.....	171
G. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD.....	171
H. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN	171
I. TELETRABAJO.....	172
J. TIC.....	172
3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	173
4. OBJETIVOS.....	175
4.1. OBJETIVO GENERAL	175
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	176
5. HIPOTESIS.....	176
III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	176
1.. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN.....	176
1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	176
1.2 VARIABLE DEPENDIENTE	177
CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	178
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	179
2.1. UBICACIÓN ESPACIAL.....	179
2.2. UBICACIÓN TEMPORAL.....	179
2.3. UNIDADES DE ESTUDIO.....	180
UNIVERSO Y MUESTRA.....	180
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	180
CUADRO DE RECURSOS HUMANOS	181
CUADRO DE RECURSOS MATERIALES	181
CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS	181
IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO	182

V. BIBLIOGRAFIA	182
ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS.....	184
ANEXO 1.....	187
FICHA BIBLIOGRÁFICA.....	188
ANEXO 2.....	189
FICHA DOCUMENTAL.....	190
ANEXO 3.....	191
CÉDULA DE PREGUNTAS.....	192
ANEXO 4.....	195
VALIDACIÓN DE CÉDULA DE PREGUNTAS.....	195



I. PREÁMBULO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en nuestro país fue instaurado por la Ley N° 29783, el cual consiste en desarrollar un conjunto de actividades que traten de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

No obstante, con la promulgación de la Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo, se debe también garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo.

Hoy en día, tenemos ante nosotros un nuevo panorama, teniendo en cuenta los peligros y riesgos que trae consigo el Teletrabajo, se debe de evaluar y contar con medidas de control seguras y saludables, tanto física como mentalmente para la salud del teletrabajador.

Se debe tomar en cuenta los riesgos que puedan afectar la salud en el Teletrabajo, basándose en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar al bienestar de los teletrabajadores, este proceso debe garantizar que se brinde los medios y condiciones adecuadas para proteger la vida y salud de los teletrabajadores.

En particular se deberá prestar atención a los tiempos de trabajo, y a los riesgos ocupacionales, tanto físicos, mentales; y ergonómicos del puesto de trabajo y la realización de pausas activas son elementos que contribuyen también al bienestar del trabajador, prestando especial atención a las condiciones de trabajo que brinda el empleador para que los efectos del teletrabajo, sean en provecho y bien de los teletrabajadores, y este pueda desarrollar sin inconvenientes sus labores.

Tanto el sector público y privado se adaptan a las nuevas reglas para el Teletrabajo, y poder así buscar la mayor eficiencia para la operatividad dentro de nuestra sociedad, pero también haciendo énfasis desde la prevención, fomentando acciones dirigidas a políticas vinculadas con la organización del teletrabajo.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

5.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo, Arequipa 2022 – 2023”

5.2. INTERROGANTES DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo?
- ¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la Ley N° 29783, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Cómo aborda la legislación comparada los riesgos ocupacionales y las enfermedades ocupacionales derivadas del Teletrabajo en la salud de los teletrabajadores?
- ¿Cuáles son las condiciones de seguridad y salud que en el Teletrabajo deben garantizarse?

5.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO

El problema a investigarse se encuentra en:

- Campo: Ciencias Jurídicas
- Área: Derecho Laboral
- Línea: Seguridad y Salud en el Trabajo

1.3.2. ANÁLISIS DE VARIABLES

a) Variable Independiente

- Consecuencias de los riesgos ocupacionales

❖ Indicadores

- Riesgos ocupacionales
- Salud ocupacional

- Enfermedad ocupacional
- Principios de la Ley 29783
- Normatividad
- Inspección

❖ **Subindicadores**

a) Riesgos ocupacionales

- Físicos
- Psicosociales
- Ergonómicos

b) Salud

- Física
- Mental

c) Enfermedad ocupacional

- Definición
- Clasificación

d) Principios de la Ley 29783

- Principio de Prevención
- Principio de Responsabilidad
- Principio de Atención Integral de la Salud
- Principio de Protección

e) Normatividad

- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

e) Inspección

- Infracciones leves
- Infracciones graves

b) Variable Dependiente

- Genera el Teletrabajo

❖ **Indicadores**

- Teletrabajo
- TIC
- Normatividad
- Derecho Comparado

❖ **Subindicadores**

a) Teletrabajo

- Definición
- Sujetos
- Características
- Derechos laborales

b) TIC

- Definición
- Áreas de aplicación
- Impacto

c) Normatividad

- Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo
- Decreto Supremo N° 002-2023-TR - Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

d) Derecho Comparado

- Chile
- España
- Argentina

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CUADRO N° 1

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: ○ Consecuencias de los riesgos ocupacionales	▪ Riesgos ocupacionales	- Físicos - Psicosociales - Ergonómicos
	▪ Salud ocupacional	- Física - Mental
	▪ Enfermedad ocupacional	- Definición - Clasificación
	▪ Principios de la Ley 29783	- Principio de Prevención - Principio de Responsabilidad - Principio de Atención Integral de la Salud - Principio de Protección
	▪ Normatividad	- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
	▪ Inspección	- Infracciones leves - Infracciones graves
VARIABLE DEPENDIENTE: ○ General el Teletrabajo	❖ Teletrabajo	- Definición - Sujetos - Características - Derechos laborales
	❖ TIC	- Definición - Áreas de aplicación - Impacto
	❖ Normatividad	- Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo - Decreto Supremo N° 002-2023-TR - Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo
	❖ Derecho Comparado	- Chile - España - Argentina

Fuente: Elaboración propia

1.3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad:

Es aplicada, ya que busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización:

Es descriptiva, pues logra determinar una situación en particular.

Es explicativa, porque examina las consecuencias del problema a investigar.

Por el ámbito:

Documental, ya que se recabará información acerca del tema de investigación en normativa legal, artículos, artículos web, revistas indexadas y sitios web.

De campo, se aplicarán encuestas para la recolección de datos sobre el tema de investigación.

Por el tiempo:

Diacrónica, porque estudia un periodo temporal de dos años.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El problema a investigar es **novedoso**, debido a las nuevas implicancias que trae consigo el teletrabajo, respecto a los riesgos ocupacionales que puede generar, implica un nuevo enfoque, reconocimiento y aplicación a la seguridad y salud en el trabajo, específicamente a los teletrabajadores.

Es **importante**, ya que, es necesario tener conocimiento acerca de los riesgos ocupacionales y si estos pueden derivar a enfermedades ocupacionales que puede generar el teletrabajo, y las consecuencias que esta modalidad de trabajo genera, teniendo como base y apoyo la regulación de la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo

Es **verificable**, porque a través de esta investigación se busca el estudio de las consecuencias del teletrabajo, asimismo con los datos obtenidos se podrá identificar

los riesgos ocupacionales y si estos pueden derivar a enfermedades ocupacionales, generados por esta modalidad de trabajo

Es **factible**, ya que el interés investigativo del presente proyecto de investigación se constituye en una alternativa viable, pues la realidad a conocerse está al alcance de la investigación; localizada en normativa nacional.

Es **generalizable**, porque el interés científico de la presente investigación se basa en la importancia y relevancia que puede tener en el área del Derecho Laboral, ya que, si su desarrollo llega a ser exitoso, se tendrá en cuenta el impacto que genera en la salud y seguridad de los teletrabajadores.

Es de la **especialidad**, porque su estudio se encuentra dentro del campo de las Ciencias Jurídicas, en el área del Derecho Laboral y en la línea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. CONCEPTOS BASICOS

A. RIESGO OCUPACIONAL

La probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause una enfermedad o lesión se refiere a la posibilidad de que dicho factor o proceso, como agentes físicos, químicos, biológicos o condiciones laborales inadecuadas, cause daño en la salud del trabajador.¹

¹ Gastañaga, María del Carmen., *Salud Ocupacional: Historia Y Retos Del Futuro*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, Lima – Perú, 2012, p. 177.

B. ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Según la OMS² Una enfermedad ocupacional es una afección patológica adquirida debido al trabajo o a la exposición en el entorno laboral, provocada por agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el lugar de trabajo.³

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo⁴, y su Reglamento contemplan las enfermedades ocupacionales como «una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo».

C. SALUD OCUPACIONAL

Se entiende como el conjunto de acciones enfocadas en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Este conjunto de actividades incluye el diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales, la readaptación laboral, así como la atención de las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a través del mantenimiento y la mejora continua de sus condiciones de vida.⁵

Según la OMS⁶, la salud ocupacional es una disciplina que abarca diversas áreas y tiene como objetivo promover y proteger la salud de los trabajadores, a través de la prevención y control de enfermedades y accidentes. Además, se enfoca en eliminar los factores y condiciones que amenazan la salud y seguridad en el entorno laboral.

² Organización Mundial de la Salud.

³ Organización Internacional de la salud. P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155

⁴ Ley N°31572, Ley del Teletrabajo (11 de setiembre del 2022). Diario Oficial El Peruano.

⁵ Carrera Álvarez Esteban Rodrigo, Rivadeneira Piedra Christian Ivan, Navarrete Arboleda Edmundo Daniel, Paredes Esparza Andrés Miguel, *Seguridad y Salud Ocupacional*, Ediciones Grupo Compás, Guayaquil – Ecuador, 2019, p. 6.

⁶ Organización Mundial de la Salud.

D. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es una "actividad interdisciplinaria que tiene como objetivo identificar, evaluar, reducir y eliminar los riesgos que, en teoría, pueden causar accidentes, incidentes o enfermedades a los trabajadores".

La Seguridad y Salud en el Trabajo está profundamente relacionada con el concepto de responsabilidad social empresarial, ya que promueve la conciencia sobre la necesidad de proporcionar condiciones laborales adecuadas. Esto no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también impulsa la competitividad de los empleadores en el mercado.⁷

E. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El principio de prevención establece la responsabilidad del empleador de asegurar en el lugar de trabajo los medios y condiciones necesarios para resguardar la vida, salud y bienestar tanto de los trabajadores como de aquellos que, sin tener una relación laboral, presten servicios o se encuentren dentro del entorno laboral.

Este principio amplía la obligación preventiva del empleador, abarcando no solo a los empleados en su nómina, sino también a todas las personas presentes en el centro de trabajo.

Este principio constituye un pilar fundamental, ya que busca que el empleador priorice la minimización de peligros y riesgos derivados de la gestión empresarial, protegiendo tanto a sus trabajadores como a cualquier persona presente en su lugar de trabajo.⁸

⁷ Valderrama Luis, Navarrete Alejandro, Díaz Keny, Cáceres Joel, Tovalino Fiorella: *Diccionario del Régimen Laboral Peruano*, Gaceta Jurídica, Perú, 2016, p. 358

⁸ Ospina Salinas, Estela, *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Revista Derecho & Sociedad, Lima – Perú, 2011, p. 182.

F. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

Este principio atribuye al empleador las consecuencias económicas, legales y de cualquier tipo en caso de accidentes o enfermedades laborales que sufran los trabajadores durante o a raíz de sus funciones. El principio de responsabilidad deriva del principio de prevención, estableciendo que, si no se cumple con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, es el empleador quien asume la responsabilidad. La LSST especifica que el empleador puede delegar funciones en ciertos empleados, pero no la responsabilidad frente a posibles daños en la salud de los trabajadores. De esta manera, dicha delegación de funciones no exime al empleador de las obligaciones y responsabilidades que conlleva el cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales.⁹

G. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Este principio subraya que los trabajadores que padezcan un accidente laboral o enfermedad profesional tienen el derecho a recibir las prestaciones de salud que sean necesarias y adecuadas para lograr su recuperación y rehabilitación, favoreciendo así su retorno al trabajo. Desde la perspectiva del derecho a la salud, la atención primaria incluye contenidos de prevención y promoción de la salud, aunque estos no se detallan de forma explícita en la normativa legal de la LSST.¹⁰

H. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Este principio establece que los trabajadores tienen derecho a que tanto el Estado como los empleadores garanticen condiciones laborales dignas que aseguren una vida saludable en los aspectos físico, mental y social, de manera continua. Estas condiciones deben orientarse hacia: a) asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable, y b) garantizar que las condiciones laborales sean

⁹ Ospina Salinas, Estela, *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ob. Cit. p. 182.

¹⁰ Ospina Salinas, Estela, *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ob. Cit. p. 183.

compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores, brindando oportunidades reales para que logren sus metas personales.¹¹

I. TELETRABAJO

El teletrabajo es una modalidad específica de prestación de servicios de manera continua o habitual, que se caracteriza por la ejecución subordinada de tareas sin la presencia física del trabajador o servidor en el lugar de trabajo al cual está vinculado laboralmente.

Se lleva a cabo mediante el uso de plataformas y herramientas digitales.¹²

Según Cataño y Gómez, “el teletrabajo supone independencia y autonomía, y ofrece posibilidades de concentrar y organizar el trabajo y dosificar el tiempo según criterios personales”.¹³

J. TIC

La definición del término Tecnología de Información y Comunicación, según González, Gisbert, Guillén, Jiménez, Lladó, y Rallo (1996), “es el conjunto de herramientas tecnológicas que han mejorado y efectivizado los procesos y productos derivados de hardware y software”; es decir, son soportes de la información y canales de comunicación relacionados con el almacenamiento, procesamiento y transmisión digitalizados de los datos. Por lo tanto, esta serie de herramientas tecnológicas poseen las características necesarias para ser consideradas como canales para construir conocimiento y generar aprendizaje

¹¹ Ospina Salinas, Estela, *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ob. Cit. p. 183.

¹² Ley N°31572, Ley del Teletrabajo (11 de setiembre del 2022). Diario Oficial El Peruano.

¹³ CATAÑO, S. & GÓMEZ, E., “*El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*”, CES Salud Pública, Colombia, 2014, p. 87.

significativo; sin embargo, existen realidades educativas que aún permanecen distantes de este fenómeno socio-educativo.¹⁴

3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Se llevó a cabo una búsqueda en las bibliotecas de la Universidad Nacional de San Agustín y de la Universidad Católica de Santa María, tanto en los niveles de pregrado como de postgrado, sin encontrar ninguna investigación que aborde directamente el mismo tema o que esté estrechamente relacionada con la presente investigación.

Sin embargo, se realizó una búsqueda en las bibliotecas en línea de universidades tanto nacionales como extranjeras, encontrando cinco trabajos de investigación que, aunque no aborden de manera específica el mismo tema, incluyen contenidos relacionados con el tema propuesto en el presente proyecto. Estos trabajos son los siguientes:

A nivel Nacional:

- Azabache Torres, Pedro Jorge. *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo*. Tesis para optar el título de Segunda Especialidad. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2020. Esta investigación académica analiza el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, partiendo de la idea consistente en la igualdad entre los teletrabajadores y quienes trabajan de forma presencial en el centro de trabajo. Llegando a la conclusión, que el teletrabajo implica un cambio sustancial del paradigma tradicional de la prestación subordinada de servicios, donde se suman a los riesgos laborales genéricos otros de carácter específico, como por ejemplo la falta de adecuación del lugar donde se trabaja o el aislamiento.
- Valencia Veloachaga, Hector Amaro. *El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación laboral peruana*, Lima, 2020. Tesis para optar el grado de Abogado. Universidad Peruana de las Américas. Perú 2021, Esta

¹⁴ González Soto A.P., Gisbert, M., Guillen, A., Jiménez, B. Lladó, F. y Rallo, R., “Las nuevas tecnologías en la educación”, España, 1996, p. 412.

investigación su objetivo principal fue analizar las deficiencias presentes en la legislación laboral peruana sobre el teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Lima durante el año 2020.

Llegando a la conclusión, el teletrabajo conlleva un cambio significativo en las condiciones tradicionales y subordinadas de la prestación de servicios, introduciendo no solo los riesgos laborales comunes, sino también otros más específicos, como la inadecuación del espacio de trabajo o el aislamiento.

A nivel Internacional:

- Espinoza Santeli, María Genoveva. *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador 2022. Esta investigación realiza un estudio de caso en la empresa Minera AIC al ser una organización que adaptó el teletrabajo emergente ante tal situación, y plantea como objetivo analizar la adopción de la modalidad de teletrabajo emergente en los colaboradores del área administrativa-técnica de la Empresa minera AIC.
Llegando a la conclusión, se debe reducir los niveles de estrés laboral en el teletrabajo es importante la intervención tanto de la organización como los teletrabajadores, de tal manera que las estrategias planteadas sean eficaces para los dos actores. La organización como se ha evidenciado en la presente investigación tiene factores que influyen de manera directa en los niveles de estrés ya que es quien debe proporcionar las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades laborales; sin embargo, la corresponsabilidad de los teletrabajadores también existe ya que ante la nueva realidad que se enfrentan deben realizar un proceso de adaptación a los nuevos cambios en el desarrollo de sus funciones.
- Gutiérrez Rocha, Javier. Mendoza Lar, Oscar. *Garantías del Teletrabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia*. Tesis para optar el grado de Abogado. Universidad de la Costa CUC. Colombia 2019. Esta revisión bibliográfica tiene la

finalidad de comprobar las garantías que tienen los teletrabajadores en Colombia frente al sistema general de riesgos laborales.

Llegando a la conclusión, el teletrabajo es una modalidad innovadora y hasta necesaria para este mundo cada vez más cambiante y exigente en todos los frentes, es por ello que el desafío para las partes involucradas en este nuevo mundo es bien interesante, pero no tan complejo de llevar a cabo. Lo importante es que las partes tengan claros sus derechos y deberes y la responsabilidad frente a los riesgos laborales; no por el hecho de estar laborando desde la casa, es razón suficiente para pensar que los riesgos laborales desaparecen, lo que pasa es que probablemente algunos riesgos disminuirán o desaparecerán, pero pueden aparecer otros nuevos o potencializarse algunos ya pre-existentes.

- Sabadell-Bosch, Mar. *El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universitat Oberta de Catalunya. España. 2015. Esta investigación enfoca que el teletrabajo puede entenderse principalmente a través de factores sociales, razones organizativas y restricciones legales. Además, se sostiene que, durante un largo período, su implementación ha sido silenciosa, discreta e implícita en el proceso de digitalización y globalización de la economía y la sociedad.

En conclusión, el teletrabajo representa un proceso de transformación digital que, de manera multifacética, está modificando tanto la economía como la sociedad. Con una conectividad generalizada, surge una sobrecarga de información, las interacciones se digitalizan cada vez más y los procesos se aceleran. Las barreras temporales y espaciales entre las actividades se reducen y desaparece una clara distinción entre las tareas, mientras que la multitarea se impone, llevando al trabajo a una forma más difusa y menos específica. Sin embargo, a menudo, mientras estamos inmersos en este proceso de cambio, no somos capaces de percibir la verdadera dirección de la transformación.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar las consecuencias de los riesgos ocupacionales que genera el Teletrabajo.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las implicancias jurídicas de la Ley N° 29783, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar mediante la legislación comparada los alcances derivados del Teletrabajo en la salud de los teletrabajadores.
- Determinar las condiciones de seguridad y salud que en el Teletrabajo debe garantizarse.

5. HIPOTESIS

DADO QUE:

- En el Perú, no se encuentran difundidos los riesgos ocupacionales que el teletrabajo provoca.
- Si bien es cierto, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador.
- Actualmente el teletrabajador se encuentra desprotegido en el ámbito de la salud y seguridad, al momento de realizar el teletrabajo.

ES PROBABLE QUE:

- Sea necesario que el empleador establezca buenas condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, por lo cual debe adoptar medidas preventivas adecuadas, a efecto de que los teletrabajadores no se vean perjudicados en su salud.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1.. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES

Para la investigación de esta variable emplearemos las técnicas de:

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

b. Cuestionario

Con su respectivo instrumento:

- Cédula de preguntas

1.2 VARIABLE DEPENDIENTE

GENERA EL TELETRABAJO

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

CUADRO N° 2

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE: ○ Consecuencias de los riesgos ocupacionales	Riesgos ocupacionales	- Físicos - Psicosociales - Ergonómicos	Cuestionario	Cédula de preguntas
	Salud ocupacional	- Física - Mental	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha Documental
	Enfermedad ocupacional	- Definición - Clasificación	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha documental
	Principios de la Ley 29783	- Principio de Prevención - Principio de Responsabilidad - Principio de Atención Integral de la Salud - Principio de Protección	Observación documental	Ficha documental
	Normatividad	- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Observación documental	Ficha Documental
	Inspección	- Infracciones leves - Infracciones graves	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha Documental

VARIABLE DEPENDIENTE: ○ Genera el Teletrabajo	❖ Teletrabajo	- Definición - Sujetos - Características - Derechos laborales	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha Documental
	❖ TIC	- Definición de - Áreas aplicación - Impacto	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha Documental
	❖ Normatividad	- Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo - Decreto Supremo N° 002-2023-TR - Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo	Observación documental	- Ficha Documental
	❖ Derecho Comparado	- Chile - España - Argentina	Observación documental	- Ficha Bibliográfica - Ficha Documental

Fuente: Elaboración propia

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

UBICACIÓN ESPACIAL:

La presente investigación se realizará en la ciudad de Arequipa.

UBICACIÓN TEMPORAL:

La investigación corresponde a los años 2022 y 2023, siendo el trabajo de investigación coyuntural.

UNIDADES DE ESTUDIO

UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023, de la Universidad Católica de Santa María que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo, siendo un total de 40 docentes universitarios, teniendo en cuenta que el universo comprendido para la presente investigación es pequeño no amerita una muestra representativa, por lo que la muestra es el universo.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ORGANIZACIÓN

Los datos de la presente investigación serán recolectados por la Maestría, el proceso se realizará de la siguiente manera:

La Maestría, realizará el cuestionario de preguntas utilizando los medios informáticos, ejecutando las preguntas del cuestionario de manera virtual, Lo que tomaría un tiempo de 10 días, a razón de 4 cuestionarios virtuales por día.

La tabulación de los datos, su análisis e interpretación, así como la elaboración de los cuadros, tablas y gráficos estarán a cargo de la Maestría.

Respecto a la investigación bibliográfica será realizada en su totalidad por la Maestría y comprenderá su biblioteca personal, también, comprenderá las bibliotecas de las universidades de la ciudad de Arequipa (Universidad Católica de Santa María y Universidad Nacional de San Agustín), libros obtenidos de manera virtual a través de las páginas Web de bibliotecas digitales de las Universidades nacionales y extranjeras, haciendo uso de las fichas bibliográficas y documentales.

Los recursos materiales a emplearse en esta etapa son: la computadora personal de la Maestría, la impresora a utilizarse para la tabulación de los datos y elaboración de cuadros, también el uso del celular y Tablet para la recolección de datos procedentes de los cuestionarios de preguntas virtuales.

RECURSOS

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

CUADRO N° 3

INTEGRANTE	ACTIVIDAD
1	La recolección y selección de datos serán realizadas por la Maestría.

Fuente: Elaboración propia

CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

CUADRO N° 4

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO S/
TINTA	DOS RECARGAS	100
LAPTOP	UNA	0
IMPRESORA	UNA	0
CELULAR	UNO	0
TABLET	UNA	0
ELECTRICIDAD	60 DIAS	120
TOTAL	-	220

Fuente: Elaboración propia

CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS

CUADRO N° 5

RECURSOS	COSTO S/
MATERIALES	220
TASAS Y DERECHOS	2700

EXTRAS	200
TOTAL	3120

Fuente: Elaboración propia

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

CUADRO N° 6

TIEMPO 2022- 2024	AGO 2022	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE 2023	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE 2024	ABR 2025
ACTIVIDAD																			
ELABORACIÓN DEL PROYECTO																			
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN																			
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN																			
ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL																			
SUSTENTACIÓN DE LA TESIS																			

Fuente: Elaboración propia

V. BIBLIOGRAFIA

1. Carrera Álvarez Esteban Rodrigo, Rivadeneira Piedra Christian Ivan, Navarrete Arboleda Edmundo Daniel, Paredes Esparza Andrés Miguel, *Seguridad y Salud Ocupacional*, Ediciones Grupo Compás, Guayaquil – Ecuador, 2019.
2. Cataño, S. & Gómez, E., “*El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*”, CES Salud Pública, Colombia, 2014.

3. Gastañaga, María del Carmen., *Salud Ocupacional: Historia Y Retos Del Futuro*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, Lima – Perú, 2012.
4. González Soto A.P., Gisbert, M., Guillen, A., Jiménez, B. Lladó, F. y Rallo, R., “*Las nuevas tecnologías en la educación*”, España, 1996.
5. Ospina Salinas, Estela, *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Revista Derecho & Sociedad , Lima – Perú, 2011.
6. Raffo Lecca, Eduardo, *Seguridad en el Trabajo*, Editorial Macro, Lima, Perú, 2016.
7. Rueda García, Estefanía, *Derecho Laboral en el Teletrabajo*, Editorial: Tirant Lo Blanch, 1ª Edición, México, 2020.
8. Sala Franco, Tomás. Todolí Signes, Adrián. Pozuelo López, Ángela Martín, *El Teletrabajo*, Editorial: Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.
9. Sánchez García, Arnulfo, “*TELETRABAJO- Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*”, Editorial: Tirant Lo Blanch, Ciudad de México, 2020.
10. Valderrama Luis, Navarrete Alejandro, Díaz Keny, Cáceres Joel, Tovalino Fiorella: *Diccionario del Régimen Laboral Peruano*, Gaceta Jurídica, Perú, 2016.

05 DE MAYO DEL 2023



ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

INTRODUCCION

RESUMEN (Abstract) Español e Ingles

CAPITULO I:

1.1. TELETRABAJO

1.1.1 Definición

1.1.2. Principios del Teletrabajo

1.1.3. Características

1.1.4. Sujetos de la relación laboral

a) Empleador

Obligaciones del empleador

b) Teletrabajador

Derechos del teletrabajador

Obligaciones del teletrabajador

1.1.5. Contrato de trabajo

1.1.6 Ventajas del teletrabajo

1.1.7 Desventajas del teletrabajo

1.1.8. Derechos laborales de carácter fundamental

1.1.5. Antecedentes normativos del teletrabajo en el Perú

a) Alcances de la Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo

b) Análisis del Decreto Supremo N° 002-2023-TR - Reglamento de la Ley N° 31572 - Ley del Teletrabajo

1.2. TIC

1.2.1. Definición

1.2.2. Áreas de aplicación

1.2.3. Impacto

CAPITULO II:

2.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

2.1.1 SALUD OCUPACIONAL

a) Física

b) Mental

2.2. NORMATIVIDAD

2.2.1. Implicancias de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Principios normativos de la Ley 29783

b) Principio de Prevención

c) Principio de Responsabilidad

d) Principio de Atención Integral de la Salud

e) Principio de Protección

2.2.3. Implicancias del Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.3. INSPECCION

2.3.1. Infracciones leves

2.3.2. Infracciones graves

CAPITULO III:

3.1. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERADOS POR EL TELETRABAJO

3.1.1. RIESGOS OCUPACIONALES

- a) Físicos
- b) Psicosociales
- c) Ergonómicos

3.1.2. ENFERMEDAD OCUPACIONAL

- a) Definición
- b) Clasificación

3.1.3. LEGISLACION COMPARADA

- a) Chile
- b) España
- c) Argentina

CAPITULO IV:

4.1. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

- 4.1.1. Enunciado
- 4.1.2. Variables
- 4.1.3. Objetivos
- 4.1.4. Interrogantes
- 4.1.5. Hipótesis
- 4.1.6. Métodos
- 4.1.7. Técnicas e instrumentos

CAPITULO V:

5.1. RESULTADOS

- 5.1.1. Tablas
- 5.1.2. Gráficos y cuadros

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

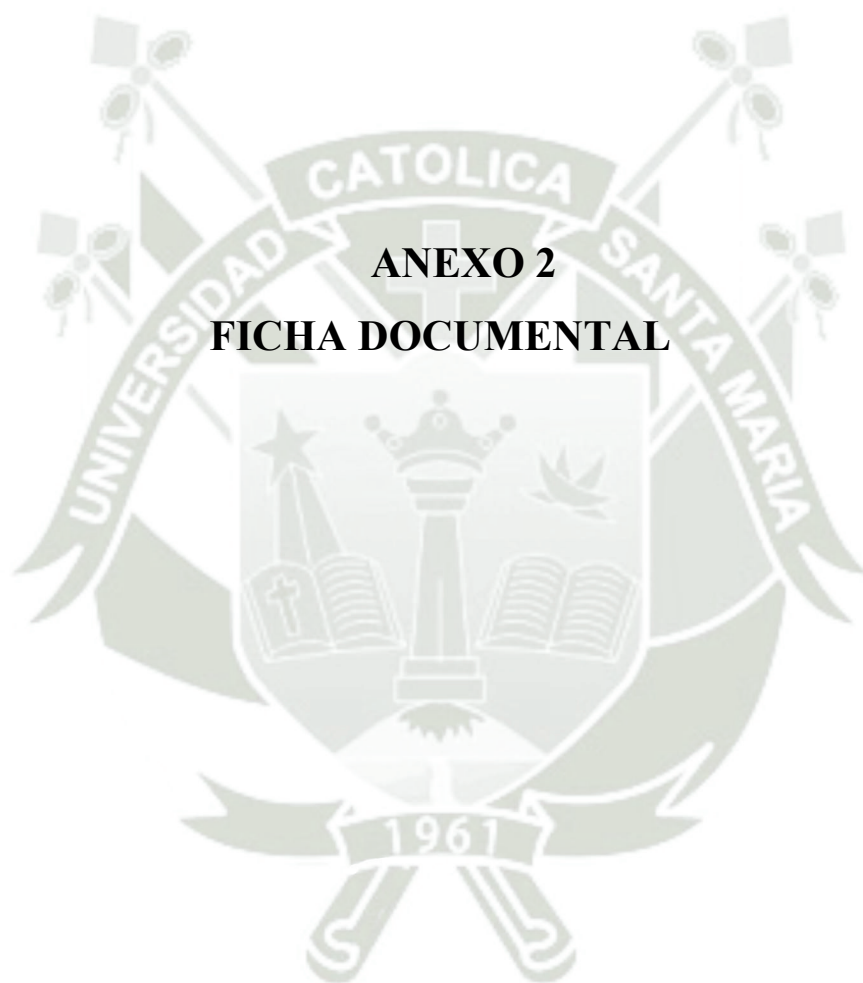
BIBLIOGRAFIA



ANEXO 1
FICHA BIBLIOGRÁFICA

FICHA BIBLIOGRÁFICA

FICHA BIBLIOGRÁFICA	
Nombre del Autor :	_____
Título del Libro :	_____
Editorial :	_____
Edición :	_____
Lugar y Año :	_____
Número de páginas:	_____
	Ficha N°: _____



ANEXO 2
FICHA DOCUMENTAL

FICHA DOCUMENTAL

FICHA DOCUMENTAL	
Nombre del Autor : _____	
Título del Libro : _____	
Datos importantes: _____ _____ _____ _____	
Autor, Obra, Editorial, Año, Pagina	Ficha N°:



ANEXO 3
CÉDULA DE PREGUNTAS

CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está dirigido a los docentes universitarios de Pregrado del semestre impar 2023 de la Universidad Católica de Santa María que se encuentran laborando bajo la modalidad del teletrabajo, de la ciudad de Arequipa, con el objeto de recabar la información necesaria para la presente investigación.

Requiriendo de su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas, marcando la opción que Usted crea por conveniente:

EDAD:

SEXO:

- 1. Respecto a la implementación del teletrabajo, ¿Cómo es su jornada laboral?:**
 - a. Se mantuvieron los mismos horarios
 - b. Se modificaron los horarios

- 2. ¿Con qué frecuencia considera que sus obligaciones telelaborales afectan su estado de salud?**
 - a. Siempre
 - d. Casi nunca
 - e. Nunca

- 3. ¿Con qué frecuencia le parece que sus obligaciones telelaborales interfieren en su vida familiar?**
 - a. Siempre
 - b. Casi nunca
 - c. Nunca

4. **¿Considera que mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación?**
 - a. Sí
 - b. No

5. **¿Considera que el volumen de trabajo se incrementó bajo esta modalidad?**
 - a. Sí
 - b. No

6. **¿Cuáles de las siguientes características del teletrabajo, considera Usted una ventaja?**
 - a. Flexibilidad laboral (puedo elegir qué actividades realizar en el momento)
 - b. Flexibilidad horaria (puedo escoger mis horarios de trabajo)
 - c. Reducción de los costos de transporte
 - d. Inclusión de personas con discapacidad
 - e. Todas las anteriores

7. **¿Cuáles de las siguientes características considera usted una desventaja?**
 - a. Falta de infraestructura tecnológica adecuada
 - b. Extensión de la jornada laboral
 - c. Sensación de falta de dirección por parte del empleador
 - d. Sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo.
 - e. Todas las anteriores
 - f. Otras: ¿Cuáles? _____

8. **¿Considera que el teletrabajo favorece su productividad laboral?**
 - a. Sí

b. No

9. ¿Considera que el teletrabajo lo agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

10. Desarrollando el teletrabajo, Usted padeció de:

- a. Problemas de visión
- b. Dolores musculares
- c. Dolor en la muñeca
- d. Estrés y/o ansiedad
- e. Ninguna
- f. Otras: ¿Cuál? _____

11. De haber padecido alguna dolencia mencionada en la pregunta anterior, Usted ¿acudió a un profesional de la salud?

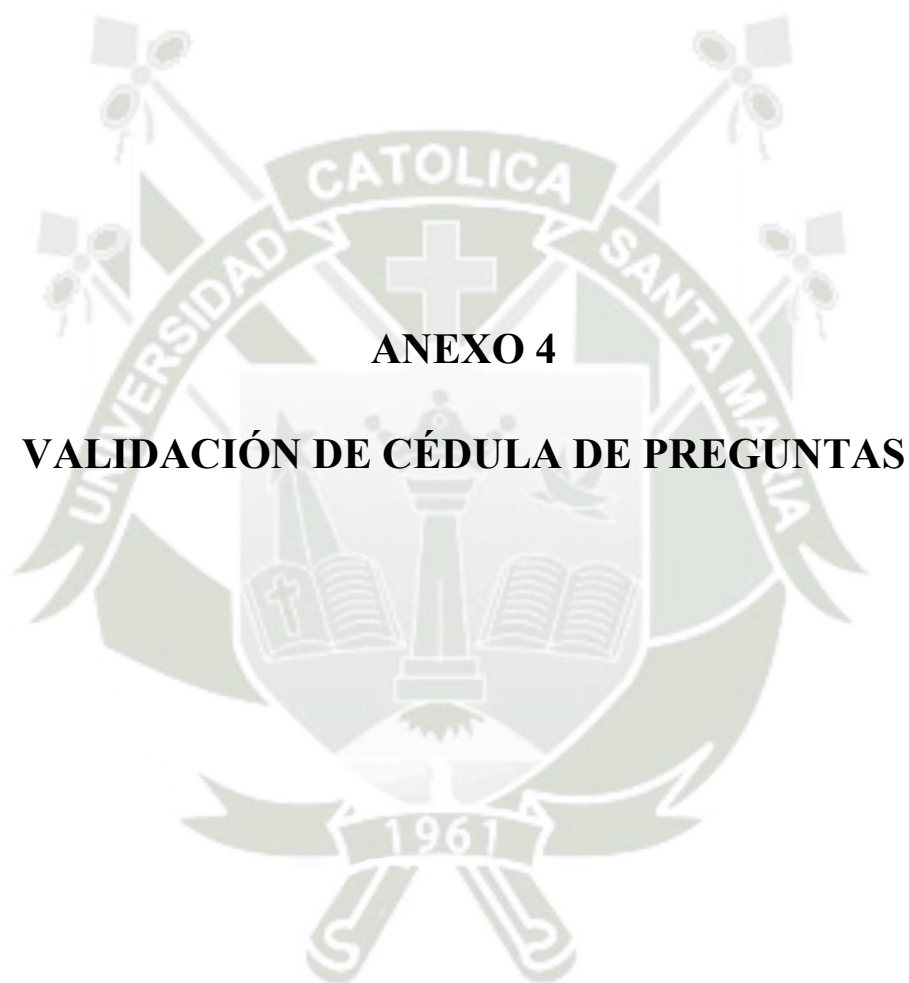
- a. Médico
- b. Psicólogo
- c. Psiquiatra
- d. No

12. ¿Considera que el teletrabajo ocasiona deterioro a su salud física?

- a. Sí
- b. No

13. ¿Considera que el empleador debería aplicar criterios especiales para poder ejercer esta modalidad de trabajo?

- a. Sí
- b. No



ANEXO 4

VALIDACIÓN DE CÉDULA DE PREGUNTAS

VALIDACION DE INSTRUMENTO CÉDULA DE PREGUNTAS

PREGUNTA	ESENCIAL	UTIL	INNecesaria
Pregunta 1: Respecto a la implementación del teletrabajo, ¿Cómo es su jornada laboral?: a. Se mantuvieron los mismos horarios b. Se modificaron los horarios		X	
Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia considera que sus obligaciones telelaborales afectan su estado de salud? a. Siempre b. Casi nunca c. Nunca		X	
Pregunta 3: ¿Con qué frecuencia le parece que sus obligaciones telelaborales interfieren en su vida familiar? a. Siempre b. Casi nunca c. Nunca			X
Pregunta 4: ¿Considera que mejoraron las condiciones laborales con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación? a. Sí b. No		X	
Pregunta 5: ¿Considera que el volumen de trabajo se incrementó bajo esta modalidad? a. Sí		X	

b. No			
Pregunta 6: ¿Cuáles de las siguientes características del teletrabajo, considera Usted una ventaja? a. Flexibilidad laboral (puedo elegir qué actividades realizar en el momento) b. Flexibilidad horaria (puedo escoger mis horarios de trabajo) c. Reducción de los costos de transporte d. Inclusión de personas con discapacidad e. Todas las anteriores		X	
Pregunta 7: ¿Cuáles de las siguientes características considera usted una desventaja? a. Falta de infraestructura tecnológica adecuada b. Extensión de la jornada laboral c. Sensación de falta de dirección por parte del empleador d. Sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con compañeros de trabajo. e. Todas las anteriores f. Otras: ¿Cuáles? _____		X	
Pregunta 8: ¿Considera que el teletrabajo favorece su productividad laboral? a. Sí b. No		X	
		X	

Pregunta 9: Desarrollando el teletrabajo, Usted padeció de: a. Problemas de visión b. Dolores musculares c. Dolor en la muñeca d. Estrés y/o ansiedad e. Ninguna f. Otras: ¿Cuál? _____			
Pregunta 10: De haber padecido alguna dolencia mencionada en la pregunta anterior, Usted ¿acudió a un profesional de la salud? a. Médico b. Psicólogo c. Psiquiatra d. No		X	
Pregunta 11: ¿Considera que el teletrabajo lo agota emocionalmente en mayor proporción que el trabajo presencial? a. Siempre b. A veces c. Nunca		X	

Pregunta 12: ¿Considera que el teletrabajo ocasiona deterioro a su salud física? a. Sí b. No		X	
Pregunta 13: ¿Considera que el empleador debería aplicar criterios especiales para poder ejercer esta modalidad de trabajo? a. Sí b. No		X	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
OBSERVACIONES		NINGUNA	
VALIDADO POR		DOCTOR MIGUEL ANGEL ZUÑIGA MARINO	
TELÉFONO	958190114	E-MAIL	miguelzmarino@gmail.com
FECHA LUGAR	12 / 06 / 2023 Arequipa	FIRMA	

