

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**EL TRABAJO REMOTO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD
PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES, EN AREQUIPA,
PERIODO 2020-2021**

Tesis presentada por la bachiller:

Kilimajer Ampuero Ruth Susan

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social**

Asesor: Mg. Silva Urday, Christian
Oliver

Arequipa – Perú

2022

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 11 de Abril del 2022

Dictamen: 004394-C-EPG-2022

Visto el borrador del expediente 004394, presentado por:

2020003982 - KILIMAJER AMPUERO RUTH SUSAN

Titulado:

**EL TRABAJO REMOTO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD
PSICOSOCIAL DE LOSTRABAJADORES, EN AREQUIPA,
PERIODO 2020-2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**2597 - MATOS ZEGARRA
MAURICIO
DICTAMINADOR**



**6784 - PAREDES BEDREGAL
EMMEL BENITODICTAMINADOR**



**6918 - PIZARRO DELGADO JESSICA
ALEXANDRADICTAMINADOR**



DEDICATORIA

*A mi madre y hermano, que siempre me apoyan incondicionalmente;
y a mi esposo e hijos, por ser mis fuentes de inspiración para mejorar día con día
y cumplir todos mis objetivos.*



“Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente particularmente significativo hoy, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en el manejo de la pandemia COVID-19 y la capacidad de reanudar el trabajo. Las condiciones han cambiado considerablemente, trayendo nuevos cambios psicosociales, desafíos para la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea en primera línea, en servicios esenciales, en trabajo desde casa o ante la pérdida sus negocios y empleos.”

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

RESUMEN

El trabajo a distancia comenzó a regularse en nuestro país con algunas leyes que hacían referencia al trabajo a domicilio respecto a trabajadores estatales, como es la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1919, posteriormente se promulgaron una serie de leyes que regulaban diversos aspectos del trabajo a distancia –a modo de género- de forma particular respecto de rubros específicos.

A nivel constitucional, su reconocimiento se da a partir de la incorporación del trabajo a domicilio en la Constitución de 1979, en cuyo artículo 50° se reconocieron los derechos del trabajador a domicilio de una forma semejante a los derechos de los demás trabajadores, ampliándose así la protección a los trabajadores que prestan este tipo de servicios, reconociéndoles el derecho a la seguridad social, seguros de enfermedad, etc. Posteriormente se emitieron normas como la Ley del Teletrabajo que regularon distintas especies del trabajo a domicilio de tal forma que se regularan estas formas de prestación de servicios y se reconocieran las peculiaridades de éstas.

A partir de la actual situación mundial que vivimos tras la pandemia del Coronavirus (COVID-19), el Estado Peruano ha emitido una serie de disposiciones favoreciendo el trabajo desde el hogar, creándose así la figura del trabajo remoto – a diferencia del teletrabajo- cuya finalidad es facilitar el aislamiento domiciliario sin que ello implique que las actividades se vean completamente paralizadas, ya que de ser así, el impacto en la economía de nuestro país sería fatal, y en caso no establecerse una regulación especial, no se podría evitar que las personas se contagien del Covid-19.

De la revisión de las distintas normas que se han emitido respecto de esta nueva figura de prestación de servicios en contexto de aislamiento, distintos estudios muestran que el nivel de estrés que sufren los trabajadores se ha incrementado, resultando necesario analizar la protección de la salud psicosocial de los trabajadores desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo ya que las condiciones de la prestación del servicio han cambiado radicalmente y es necesario fortalecer su ámbito de protección al trabajador.

Palabras clave: Psicosocial, Estrés, Covid-19, Salud, Seguridad.

ABSTRACT

Distance work began to be regulated in our country with some laws that made reference to home work with respect to state workers, such as Law No. 2851 of November 23, 1919, later a series of laws were promulgated that regulated various aspects of distance work –by gender- in a particular way with respect to specific areas.

At the constitutional level, its recognition is given from the incorporation of home work in the 1979 Constitution, in whose article 50 the rights of the home worker were recognized in a similar way to the rights of other workers, thus expanding the protection of workers who provide this type of service, recognizing the right to social security, health insurance, etc. Subsequently, regulations such as the Telework Law were issued that regulated different types of home work in such a way that these forms of service provision were regulated and their peculiarities were recognized.

Based on the current world situation that we live after the Coronavirus pandemic (COVID-19), the Peruvian State has issued a series of provisions favoring work from home, thus creating the figure of remote work - unlike teleworking - whose purpose is to facilitate home isolation without implying that activities are completely paralyzed, since if so, the impact on the economy of our country would be fatal, and if no special regulation is established, it could not be prevented that the people get Covid-19.

From the review of the different regulations that have been issued regarding this new figure of provision of services in a context of isolation, different studies show that the level of stress suffered by workers has increased, making it necessary to analyze the protection of psychosocial health of workers from the perspective of safety and health at work since the conditions of service provision have radically changed and it is necessary to strengthen their scope of worker protection.

Keywords: Psychosocial, Stress, Covid-19, Health, Safety, Security.

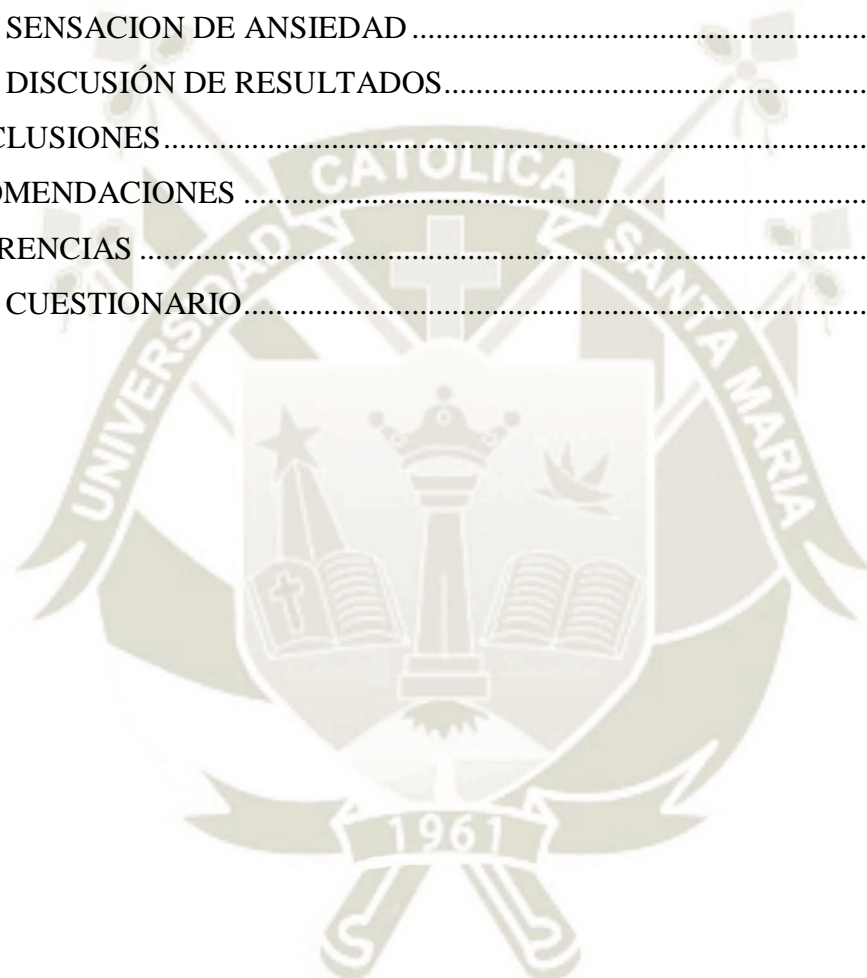
ÍNDICE GENERAL

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Figuras	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
TRABAJO REMOTO Y SU REGULACIÓN EN NUESTRO PAÍS.....	4
1. DEFINICIÓN DEL TRABAJO REMOTO.....	4
1.1. OTRAS MODALIDADES DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	5
1.1.1. TRABAJO A DOMICILIO	6
1.1.2. TRABAJO HÍBRIDO O SEMPRESNCIAL.....	6
1.1.3. TELETRABAJO.....	7
2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO REMOTO	10
3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REMOTO	13
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	15
5. DERECHOS DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	17
6. OBLIGACIONES DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	17
6.1.1. DEL EMPLEADOR	17
6.1.2. DE LOS TRABAJADORES.....	19
7. VENTAJAS DEL TRABAJO REMOTO	19
7.1.1. PARA EL TRABAJADOR.....	19
7.1.2. PARA EL EMPLEADOR.....	20
8. DESVENTAJAS DEL TRABAJO REMOTO.....	21
8.1.1. PARA EL TRABAJADOR.....	21
8.1.2. PARA EL EMPLEADOR.....	22
9. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ.....	22
10. EL TRABAJO REMOTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	24

10.1.1.	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	24
10.1.2.	ESPAÑA	26
	CAPÍTULO II.....	30
	DERECHO A LA SALUD.....	30
2.1	DEFINICIÓN	30
2.2.	CARACTERÍSTICAS.....	30
2.2.1.	UNIVERSALIDAD	30
2.2.2.	PROGRESIVIDAD	31
2.2.3.	INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA.....	32
2.2.4.	IMPRESCRIPTIBILIDAD E INALIENABILIDAD.....	33
3.	ELEMENTOS	33
3.1.	DISPONIBILIDAD	33
3.1.1.	ACCESIBILIDAD.....	34
3.1.2.	ACEPTABILIDAD.....	35
3.1.3.	CALIDAD.....	36
4.	RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	36
5.	RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO PERUANO	37
6.	RECONOCIMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO PERUANO.....	38
7.	SALUD MENTAL	39
7.1.1.	TRATAMIENTO LEGAL DE LA SALUD MENTAL EN EL PERÚ	41
7.1.2.	ENFERMEDADES MENTALES PRODUCIDAS COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19	47
	CAPÍTULO III	49
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO.....	49
3.1.	RELACIÓN ENTRE LA SALUD Y EL TRABAJO.....	49
3.2.	PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	49
3.2.1.	PRINCIPIO DE PREVENCIÓN	49
3.2.2.	PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD.....	50
3.2.3.	PRINCIPIO DE COOPERACION	50
3.2.4.	PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	51
3.2.5.	PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL.....	52

3.2.6.	PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD	52
3.2.7.	PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACION	52
3.2.8.	PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	52
3.2.9.	PRINCIPIO DE PROTECCIÓN.....	53
4.	MARCO NORMATIVO	54
5.	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN EL MARCO DE LA SST	54
6.	SALUD PSICOSOCIAL	55
7.	ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	55
8.	RIESGOS LABORALES	58
9.	RIESGOS PSICOSOCIALES	59
9.1.	RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO.....	60
9.2.	RIESGOS MACROORGANIZATIVOS	63
9.3.	DE CARACTER INDIVIDUAL.....	66
10.	FACTORES PSICOSOCIALES	70
11.	RIESGOS DISERGONÓMICOS.....	73
12.	EFFECTOS DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TRABAJO REMOTO	74
13.	PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	76
13.1.	INSTITUCIONES RELACIONADAS A VIGILAR POR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	78
13.2.	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	79
13.3.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL	79
	CAPITULO IV	81
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	81
1.	TIPO	81
2.	HIPÓTESIS	81
3.	OBJETIVOS	82
4.	LA POBLACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS	82
5.	UNIVERSO Y MUESTRA	83
6.	TÉCNICA EMPLEADA PARA EL RECOJO DE DATOS.....	83
7.	VALIDACION DE INSTRUMENTOS	84
	CAPÍTULO V.....	85
	RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	85

1.	GENERALIDADES	85
2.	ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS	85
2.1.	APOYO TÉCNICO	85
2.2.	CARGA LABORAL	88
2.3.	PRODUCTIVIDAD	92
2.4.	AMBIENTE LABORAL.....	93
2.5.	CONCILIACION CON LA VIDA FAMILIAR	96
2.6.	SENSACION DE ANSIEDAD	98
3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	99
	CONCLUSIONES.....	101
	RECOMENDACIONES	102
	REFERENCIAS	107
1.	CUESTIONARIO.....	114



Índice de Tablas

Tabla 1 Características entre las modalidades del trabajo a distancia en el Perú	9
Tabla 2	12
Tabla 3 Prevalencia de Riesgos Psicosociales.....	60
Tabla 4 Cuestionario.....	84
Tabla 5 ¿Durante el trabajo remoto he contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?.....	85
Tabla 6 ¿La conexión a Internet ha sido satisfactoria?.....	86
Tabla 7 Número de horas promedio trabajadas a la semana	88
Tabla 8 ¿El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?	89
Tabla 9 ¿Siente que la carga laboral aumentó?	90
Tabla 10 Frecuencia promedio de días trabajados a la semana (Aunque no sea jornada completa)	91
Tabla 11 ¿El trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?.....	92
Tabla 12 ¿La relación con su entorno laboral (jefes / colegas) ha mejorado con el trabajo remoto?	93
Tabla 13 ¿La colaboración con los compañeros es más fácil con el trabajo remoto?	94
Tabla 14 ¿El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento?	95
Tabla 15 ¿Ud. siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar?.....	96
Tabla 16 ¿Es inevitable que la familia interrumpa sus labores?.....	97
Tabla 17 ¿Duerme fácilmente en las noches?.....	98
Tabla 18 ¿Consume más golosinas/comida en el trabajo remoto?.....	98

Índice de Figuras

Figura 1 Formas de Trabajo en Perú al 2022	6
Figura 2 Trabajadores prestando servicios bajo el trabajo remoto año 2020 e inicios 2021	23
Figura 3 Trabajadores prestando servicios bajo el trabajo remoto año 2020 y primer semestre 2021	23
Figura 4 Establecimientos de salud con capacidad inadecuada al 2021	34
Figura 5 Horas semanales dedicadas al cuidado de la familia y trabajo por sexo y edad ..	68
Figura 6 Efectos de los riesgos psicosociales.....	75
Figura 7 Sensación de acceso a los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de forma eficiente	86
Figura 8 Satisfacción respecto al servicio de internet de cada trabajador.....	87
Figura 9 Promedio de horas de trabajo por semana	88
Figura 10 Sensación de suficiencia de las horas trabajadas en relación a la carga laboral asignada	89
Figura 11 Sensación de aumento de la carga laboral	90
Figura 12 Promedio de días trabajados por semana	91
Figura 13 Sensación de mejoría de la calidad de vida con el trabajo remoto	92
Figura 14 Sensación de mejoría en relación a su entorno laboral	93
Figura 15 Relación de colaboración con los compañeros de trabajo	94
Figura 16 Sensación de aislamiento en el trabajo remoto	95
Figura 17 Sensación de interferencia entre el trabajo remoto y la interacción y comunicación familiar	96
Figura 18 Sensación de interrupción de la familia en el ejercicio de las labores.....	97
Figura 19 ¿Duerme fácilmente en las noches?.....	98
Figura 20 ¿Consume más golosinas/comida en el trabajo remoto?	99

INTRODUCCIÓN

La aparición de las TIC's trajo consigo una serie de avances que permitieron que el imaginario social de un giro de 180°, coadyuvando a que las modalidades de prestación de los servicios se diversifiquen y flexibilicen. Tras la pandemia a causa del Covid-19, el Estado Peruano emitió una serie de disposiciones favoreciendo el trabajo desde el hogar; desarrollando, entre otros, algunas disposiciones sobre el trabajo remoto con el objeto de asegurar el aislamiento social obligatorio; a la fecha, esta figura se ha ido modificando y a su vez prorrogando en el tiempo; como muestra de ello, el Decreto de Urgencia 127-2020, que modificó el artículo 17.1 del Decreto de Urgencia 026-2020, en el cual se rectificó la fecha de término de vigencia del título II (trabajo remoto) del Decreto de Urgencia 026-2020, con el cual se introduce al trabajo remoto en el ordenamiento jurídico peruano fuera del marco de la emergencia sanitaria.

El estudio “Retorno laboral y la nueva normalidad”, elaborado por Marsh en agosto de 2020, el 70 % de empresas está de acuerdo con que el trabajo remoto se incorpore como parte de la nueva normalidad, lo que significa que utilizarán un formato mixto, con algunos días u horarios desde casa y otros desde la empresa. Dichos estudios revelan claramente que la aparición del trabajo remoto es una realidad que no ha de terminar con la desaparición de la pandemia.

Esta figura ha traído diversas ventajas, como el decrecimiento de accidentes de trabajo; no obstante, además se han presentado varias desventajas más que nada en la consecuencia de esta nueva normalidad en la salud psicosocial de los trabajadores, y sobre las cuales se necesita pensar al respecto. Desde ello y de la revisión de la de hoy normativa que regula esa modalidad de prestación de servicios; nos preguntamos si el trabajo remoto ofrece una custodia idónea y completa a trabajadores en el marco de su salud psicosocial. Es por ello que, el presente trabajo pretende analizar el trabajo remoto y su repercusión en la salud psicosocial de las partes de la relación laboral ante la falta de una regulación que proteja aspectos como la adopción de medidas para atenuar el estrés laboral y su vez concertar el trabajo con la vida personal y familiar del propio trabajador.

En mérito a ello, el presente trabajo de investigación está dividido en cinco capítulos. En el primero de ellos, denominado “Trabajo remoto” en el cual se analiza la definición de esta figura, así como sus características, de manera que pueda identificarse correctamente, así como poder distinguirla en relación a las otras figuras del trabajo a distancia que existen en nuestro país, también se analizan los derechos y obligaciones particulares con las que

cuentan los trabajadores y empleadores, sus ventajas y desventajas desde la perspectiva de cada parte de la relación laboral, su regulación en materia nacional e internacional (Organización Internacional del Trabajo) y el derecho comparado (España).

En el segundo capítulo, denominado “Derecho a la salud” se analiza sus características, elementos, se reconocimiento normativo a nivel nacional, internacional, los principales pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional. Adicionalmente, considerando que la presente investigación se encuentra relacionada a la salud psicosocial, abordamos la salud mental, su tratamiento normativo y las enfermedades mentales que se vienen produciendo como consecuencia del Covid-19 de modo general.

En el tercer capítulo, denominado “Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto” se analiza el marco normativo con el que cuenta nuestro país en materia de prevención de riesgos laborales, analizando los riesgos y factores psicosociales que pueden producirse como consecuencia del trabajo remoto, así como sus posibles consecuencias; destacando la importancia de la implementación de un sistema de prevención de riesgos labores.

En el cuarto capítulo denominado “Metodología” se aborda la metodología utilizada para realizar el trabajo de investigación, describiendo ésta.

Finalmente, en el quinto capítulo de abordan los resultados a los que se ha llegado producto de la investigación realizada.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

- 1) El trabajo remoto es considerado como la forma de prestación de servicios para reducir el nivel de exposición al posible contagio del coronavirus (COVID-19).
- 2) Se caracteriza por la prestación de servicios del trabajador desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.
- 3) No existe una regulación específica en seguridad y salud en el trabajo para evitar repercusiones psicosociales en la salud del trabajador que ejecute este tipo de labores.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario regular condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo remoto, que garanticen la salud psicosocial de los trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades de este tipo de prestación de servicios.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Determinar las consecuencias jurídicas del trabajo remoto y la regulación actual de éste, respecto a la protección de la salud psicosocial de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Determinar si el trabajo remoto cuenta con una regulación específica que proteja la salud psicosocial de los trabajadores.
- 2) Determinar si la regulación normativa actual del trabajo remoto contempla derechos y obligaciones específicos relativos al derecho fundamental de salud psicosocial de los trabajadores.
- 3) Determinar cuál es la regulación en seguridad y salud en el trabajo que se debe adoptar para proteger el derecho a la salud psicosocial de los trabajadores.

CAPÍTULO I

TRABAJO REMOTO Y SU REGULACIÓN EN NUESTRO PAÍS

1. DEFINICIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Según Nilles (1976), el término de “trabajo remoto” es relativamente nuevo, es considerado una especie del trabajo a distancia. El primer término que se le dio fue “teletrabajo”, siendo utilizado en Estados Unidos, denominándolo como “*telecommuting*” indicando que “si los trabajadores urbanos no tuvieran que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”.

Dicho término se creó a partir de la crisis de petróleo que sufría dicho país, con la finalidad de reducir los costos en el factor humano y de producción. Posteriormente el término fue tomando importancia y fue desarrollado en Europa en países como España.

En el Perú mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020), en el artículo 16° se define trabajo remoto: “Es cuando el trabajador presta servicios desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, mediante cualquier herramienta que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

Distintos autores opinan respecto de a quiénes se aplica esta modalidad de prestación de servicios:

- El trabajo remoto está destinado para realizar todo tipo de trabajo manual o administrativo pasible de ser desarrollado fuera de las oficinas o entidades con apoyo de la tecnología e informática, incluso, garantizando la no afectación el monto de las remuneraciones ni las condiciones del contrato de trabajo, y ante todo, que se aplique a los trabajadores considerados “grupo de riesgo”, en la cual indefectiblemente todos los empleadores deberán cambiar el lugar de trabajo para dichos trabajadores en situación de vulnerabilidad por razones de edad y factores clínicos. (Delgado de la Matta, 2020)
- El trabajo remoto sólo puede ser aplicable a los empleados formales que cumplen funciones “administrativas”, dado que por la naturaleza de sus labores pueden desempeñarlas sin estar presentes en centro de labores; a diferencia de los que cumplen labores “obreras”, donde debido a la naturaleza de sus labores es necesaria su presencia física en las instalaciones de las

organizaciones públicas o privadas, tales como las labores de producción, vigilancia, limpieza, entre otros. (Paredes, 2020, p. 56)

Esta última posición es discutible ya que encontramos excepciones a dicha regla como es el caso de las mujeres embarazadas, quienes pueden realizar trabajo remoto así sus labores sean de índole manual, quedando obligado el empleador a modificar sus funciones o asignarles funciones nuevas que permitan que presten sus servicios de forma remota.

A nivel internacional, el término trabajo remoto no es utilizado, entendiéndose que este término fue empelado en nuestro país en un principio sólo en el marco de la emergencia sanitaria; en lugar de ello y a modo de “par” se utiliza el término teletrabajo, muestra de ello está el país de España, que lo define como “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

En el marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) sucede lo mismo, ya que el término trabajo remoto no es aplicado, adicional a ello, el término trabajo a distancia no cuenta con una definición propia y su tesoro, remite al término teletrabajo, que se define como “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

Para los autores Bloom & Roberts (2015), en este campo del derecho, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT – “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos.

Entendemos entonces a la figura del trabajo remoto es la prestación de servicios que permite que el trabajador realice sus funciones/actividades desde su domicilio o lugar de aislamiento, ello gracias a la tecnología, siendo que tal variación no configura una modificación a las condiciones de trabajo originalmente pactadas con su empleador.

1.1.OTRAS MODALIDADES DEL TRABAJO A DISTANCIA

En nuestro ordenamiento jurídico contamos con otras modalidades o especies de trabajo a distancia, que creemos convenientes mencionar para fines de diferenciar el trabajo a domicilio y teletrabajo del trabajo remoto e híbrido, por lo que es necesario analizar la definición de estas otras figuras.

1.1.1. TRABAJO A DOMICILIO

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), define en el artículo 155° como: Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por ésta, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse. En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

Esta modalidad de trabajo es poco usada, mayormente se le relaciona con labores manuales la cual no implica una supervisión inmediata del empleador ya que está basada mayormente en el cumplimiento de metas de producción.

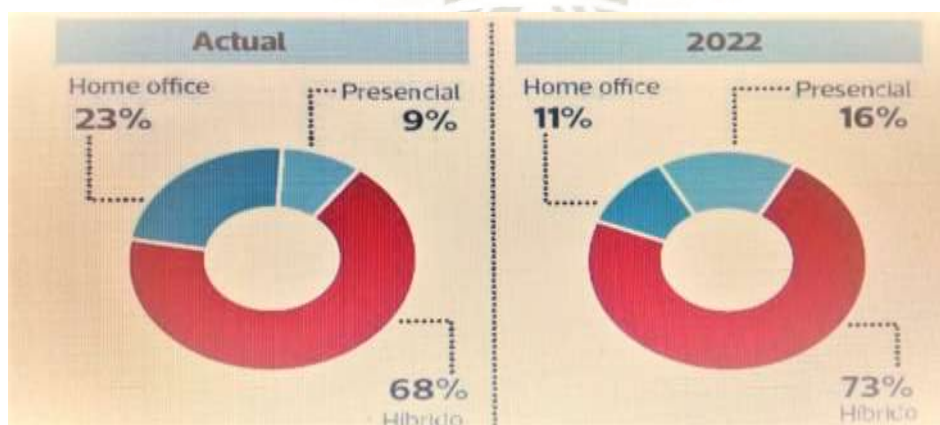
1.1.2. TRABAJO HÍBRIDO O SEMPRESNCIAL

Según Algag & Brief (1978), el trabajo híbrido consiste en la prestación combinada del trabajo presencial y el trabajo remoto alternando días de trabajo en la oficina y otros desde el hogar del trabajador.

De acuerdo a un estudio realizado por DNA Human Capital, el 73% de empresas peruanas implementará el trabajo híbrido en el 2022, razón por la que consideramos de vital importancia abarcar esta modalidad de prestación de servicios en la presente investigación.

Figura 1

Formas de Trabajo en Perú al 2022



Fuente: DNA Human Capital. Tomado de Peruweek.com en <https://www.peruweek.pe/trabajo-hibrido-el-73-de-empresas-planea-trabajar-de-forma-semipresencial-en-el-2022/>

Conforme a lo indicado anteriormente, la proyección para los próximos años es que la mayoría de empresas peruanas apliquen el trabajo híbrido para poder seguir cuidando a su personal del contagio del Covid-19, flexibilizando así tanto el trabajo presencial como el trabajo remoto, he ahí la importancia de esta modalidad de prestación de servicios.

1.1.3. TELETRABAJO

El teletrabajo, se encuentra regulado por la Ley que regula el teletrabajo – Ley N° 30036 (2013). En cuyo artículo 2°, esta modalidad se encuentra definida de la siguiente manera:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Dentro de las principales disposiciones de esta norma se encuentra la obligación del empleador de otorgar los recursos necesarios para la prestación de los servicios o en caso los brinde el trabajador, el deber de compensación de dichos gastos, establece su carácter reversible, los derechos y obligaciones del trabajador son las mismas que se aplican al trabajo presencial.

Sin embargo, uno de los principales problemas de la aplicación de esta figura es la rigurosa formalidad impuesta para su adopción, los cuales se encuentran establecidos en el reglamento de la norma, razón por la que no ha sido utilizada ante la aparición de la pandemia por el Covid-19.

Ahora, esta norma será derogada y remplazada por el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR “Nueva Ley que regula el Teletrabajo.” (2020), que ya fue aprobado por el Congreso de la República recientemente, puesto que la actual norma no permite que esta modalidad de prestación de servicios sea de fácil aplicación por la rigurosidad de sus disposiciones. Además, establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de

la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. El teletrabajo se puede aplicar cuando así lo requieran las necesidades del empleador.

En esta última modificación tiene gran similitud con el trabajo remoto, sin embargo, se puede distinguir principalmente que la causa que origina modificar la forma de prestación de servicios entre uno y otro es la emergencia sanitaria por el Covid-19 en el caso del trabajo remoto y las necesidades del empleador en el caso del teletrabajo, siendo esta última genérica, que en esta norma sí se incluye la compensación de gastos en los que incurre el trabajador entre otras disposiciones como el reconocimiento al derecho a la desconexión digital; queda ahora esperar la fecha en que esta ley se publique y comience a surtir efectos y de ser el caso, analizar si los empleadores dejarán de utilizar la figura del trabajo remoto y optarán por el teletrabajo lo que implicaría previamente la derogación de las normas que regulan el trabajo remoto como afirman (Chira & Távara, 2020).

Según Bustos (2020) afirmó que estas variedades de trabajo a distancia se encuentran estrechamente relacionadas, ya que como bien indica en los tres casos:

Se permite que el trabajador realice sus labores en su domicilio mediante cualquier medio o mecanismo que le posibilite realizar su trabajo, lo cual incluye equipos o herramientas y además a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; no obstante, existe un vacío respecto de la regulación de la prevención de los riesgos laborales en el trabajo remoto. (p. 263)

Sin embargo, la coyuntura en que estas modalidades de prestación de servicios nacieron son distintas y ello trae como consecuencia que sus características varíen unas de las otras, lo cual será analizado en los siguientes numerales.

Tabla 1

Características entre las modalidades del trabajo a distancia en el Perú

Tema	Trabajo a domicilio	Teletrabajo	Trabajo remoto
Duración	Dura el tiempo que estipulen las partes	Dura el tiempo que estipulen las partes	Hasta el 31 de diciembre 2022
Naturaleza de las funciones	De índole manual	A través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos	A través de las TIC's.
Reversión	No aplica	Si	Si
Dotación de equipos	No se hace mención.	Los equipos pueden ser otorgados por empleador o trabajador, en este último caso se deberá compensar totalidad de los gastos.	Las partes “pueden” pactar la compensación de gastos en caso el trabajador otorgue los medios.
Supervisión	Sin supervisión directa e inmediata.	Control y la supervisión de las labores por medios informáticos u análogos.	Control y la supervisión de las labores por medios informáticos u análogos
Propiedad intelectual	No corresponde a que son labores manuales	La propiedad intelectual de los bienes es del empleador.	La propiedad intelectual de los bienes es del empleador.
Remuneración	La remuneración es fijada en base a criterios de producción (Valor hora o tarifa por bien o servicio producido).	Remuneración fijada por el empleador.	Igual remuneración que cuando se realizaba trabajo presencial.
Formalidad	Registro de Trabajo a Domicilio (sustituye libro de planillas)	Por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador	Unilateral, el empleador comunica al trabajador a través de medios físicos o informáticos.
Condiciones de trabajo	No se hace mención a obligaciones especiales, en cuanto a derechos sociales: Primero de mayo, vacaciones, CTS, SNP.	Los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada	Las mismas condiciones de trabajo que con el trabajo presencial.
Formas	Completa y/o mixta	Completa y/o mixta	Completa

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se describen las características del trabajo remoto respecto de las características de las otras modalidades del trabajo a distancia reguladas en nuestro país como es el teletrabajo.

Al observar las tres figuras tienen características diferentes, pero a su vez tienen grandes similitudes, por lo que es importante saber diferencia la aplicación es éstas en la práctica a fin de aplicar la que corresponda a la actividad que queramos contratar.

2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO REMOTO

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA “Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19” (2020), el estado de emergencia se ha ido prorrogando mediante diversos Decretos Supremos donde se extendió la Emergencia Sanitaria, hasta el 22 de marzo de 2022.

Es importante recalcar a qué nos referimos con “estado de emergencia sanitaria”, el cual se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 1156 “Decreto legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones” (2013), dicha norma contempla en su artículo 6° los supuestos que acarrearán como consecuencia la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria, y cuya finalidad es reducir el impacto negativo que estos supuestos podrían tener en la población por el riesgo en la salud de los ciudadanos y poder trazar medidas de prevención y reducción de éstos.

En la coyuntura actual, la declaratoria de emergencia se dio como consecuencia de lo estipulado en el literal d del artículo mencionado en el párrafo precedente, es decir, a causa de “La ocurrencia de epidemias de rápida diseminación que simultáneamente afectan a más de un departamento”, siendo esta la del Covid-19.

Como consecuencia de ello, mediante el Decreto Supremo N° 010-2020-SA “Decreto Supremo que aprueba el Plan de Acción y la Relación de bienes y servicios requeridos para enfrentar la Emergencia Sanitaria” (2020), declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19 (2020) se publicó la relación de Bienes o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID-19, correspondientes al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Salud y al Seguro Social de Salud – EsSalud.

Posteriormente y como otra consecuencia directa de la declaratoria de emergencia sanitaria, el Decreto de Urgencia 026-2020 del 2020 “Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional” (2020). En dicha norma es que se incorpora en el ordenamiento jurídico peruano la figura del trabajo remoto para los sectores público y privado; es en dicho decreto de urgencia se establecieron las principales características de esta nueva modalidad de prestación de servicios, facultándose así al empleador a modificar

unilateralmente el lugar desde el cual los trabajadores podían realizar sus actividades, ello con la finalidad de contener/evitar los contagios a causa del Covid-19; así también se establecieron algunas de las características y disposiciones especiales de esta modalidad.

En cuanto a los criterios que se consideraron para emitir esta norma en el contexto de la pandemia: El decreto se emitió en mérito a lo dispuesto en Constitución Política del Perú (CPP). Artículo 118°, inciso 19) y 123° inciso 3) (1993). Los criterios de excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad, establecidos en la jurisprudencia constitucional aplicable.

Estos criterios analizados por el Congreso de la República se realizaron de acuerdo a lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente N° 008-2003-AI/TC, Roberto Nesta Brero (2003), en el cual se precisaron los indicadores en mérito a los cuales se deben analizar los Decretos de Urgencia. En cuanto a la excepcionalidad vemos que ésta se vincula directamente con la pandemia por el Covid-19 que fue evidentemente inesperada y ocasionaron la declaratoria de Estado de Emergencia. Respecto a la necesidad, era necesario buscar una alternativa para que las personas puedan seguir trabajando sin arriesgarse a contagiarse de esta grave enfermedad y así contener el avance del contagio de ésta. En relación a la transitoriedad, la vigencia de esta modalidad de prestación de servicios aparentemente se verá prorrogada en el tiempo independientemente de la Emergencia Sanitaria conforme veremos más adelante en la presente investigación; sin embargo, al momento de regular esta figura se determinó que sería en cuanto dure la emergencia sanitaria. Respecto a la generalidad, vemos que esta figura se aplica tanto al sector público como privado, siendo las autoridades correspondientes las encargadas de especificar y/o aclarar las particularidades de cada sector. Finalmente, en relación a la conexidad, existe una relación directa entre la regulación de esta figura y la causa de ésta (coronavirus). En ese sentido vemos que la dación de esta norma cumple con todos los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional.

Posteriormente se emitió el Decreto de Urgencia N° 029-2020 “Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana” (2020) mediante el cual permitió la modificación de los turnos y horarios de la jornada laboral en el contexto del Covid-19 y en el cual se hace una breve mención al trabajo remoto. Cuya aplicación fue destinada para el sector privado y dentro de sus disposiciones se estableció como una obligación del empleador la de comunicar a sus trabajadores la decisión de modificar el lugar de la prestación de servicios así como la formalidad de tal comunicación,

entregar las instrucciones necesarias para la adecuada utilización de los sistemas informáticos para el desarrollo de esta modalidad, las estipulaciones relacionadas la compensación de gastos, la jornada laboral, priorización de grupos de riesgo, y los alcances respecto de las modalidades formativas.

Decreto de Urgencia N° 038-2020 “Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas” (2020) establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas, aplicable para el sector privado, mediante el cual se autorizó a los empleadores que no pudieran implementar el trabajo remoto o aplicar licencias con goce de haber a sus trabajadores, por razones funcionales o económicas, pudieran adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores y excepcionalmente optar por la suspensión perfecta de labores, regulando la aplicación de este tipo de suspensión en el marco de la emergencia sanitaria. Posteriormente se emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR de 2020 “Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020” (2020), emitido para la modificación del plazo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuya duración se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria

Decreto de Urgencia N° 127-2020 “Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones” (2020) se publicó que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones estableciendo el derecho a la desconexión digital. Respecto de este, llama la atención la fecha límite de prórroga de la vigencia del título II del Decreto de Urgencia 026-2020 anteriormente citado, donde se inserta la modalidad del trabajo remoto en el ordenamiento jurídico peruano. Esta modificación podría ser el anuncio de algo más rotundo: la vigencia permanente del trabajo remoto, que redundaría en el no uso del teletrabajo. Si el único cambio es la fecha de vigencia, entonces, no sería necesario modificar la parte final del artículo 17, que relaciona la aplicación del trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria.

Tabla 2

Diferencia entre el artículo 17° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y su modificatoria en el Decreto de Urgencia N° 127-2020

Decreto de Urgencia N° 026-2020	Decreto de Urgencia N° 127-2020
Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto 17.1 Facúltese a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.	Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto 17.1 Facúltese a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia.

Fuente: Jesús Aguinaga Saavedra. ¿Adiós teletrabajo? Decreto de Urgencia 127-2020 en <https://lpderecho.pe/adios-teletrabajo-decreto-de-urgencia-127-2020/>

En la tabla anterior se muestra cómo se ha modificado el artículo 17° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 respecto de su aplicación, ya que ésta ya no estaría enmarcada en la emergencia sanitaria por el Covid-19. Vemos entonces que la aplicación de esta modalidad de trabajo ya no estaría sujeta a la prórroga del estado de emergencia por el Covid-19, pudiendo aplicarse bajo otros supuestos.

Finalmente, el Decreto de Urgencia N° 115-2021 de 2021 “Decreto de urgencia que modifica los Decretos de urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto legislativo N° 1505” (2021). Mediante el cual se amplió la posibilidad de utilizar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022, el gobierno emitió ello debido a que nuestro país ha entrado en una tercera ola del Covid-19 y se debe prevenir el aumento de la tasa de contagios por esta enfermedad.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REMOTO

De acuerdo a Solano (2020), las principales características del trabajo remoto encontramos:

- a) La prestación de los servicios se ejecuta desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.
- b) No se aplica para las personas que se encuentren enfermos con el Covid-19, ni tampoco a aquellas personas que se encuentren con descanso médico por otro tipo de enfermedad, ya que éstos se encuentran dentro del supuesto de la suspensión imperfecta de labores.

- c) Se puede realizar a través de cualquier mecanismo que permita realizar las funciones, ello siempre que la naturaleza de las labores de cada trabajador así lo permita.
- d) La decisión de su utilización depende únicamente del empleador (decisión unilateral); dicha decisión debe ser comunicada al trabajador de acuerdo a las formalidades que la norma establece.
- e) Los equipos necesarios para su realización pueden ser suministrados por el empleador o el trabajador, lo cual dependerá del acuerdo entre las partes.
- f) El empleador deberá capacitar al trabajador para que éste se encuentre en la posibilidad de utilizar los mecanismos a través de los cuales realizará sus labores, ello de manera previa a la implementación de esta forma de prestación de servicios.
- g) Posterior a su aplicación, dentro de sus modificaciones, se ha establecido el derecho a la desconexión digital, es decir, debe respetarse el horario de la jornada laboral para la prestación de los servicios debiendo el empleador evitar enviar comunicaciones de cualquier índole al trabajador fuera de esta jornada laboral.
- h) Se puede aplicar también a las modalidades formativas y a todas las modalidades de contratación.

Respecto a la variación de las condiciones laborales de los trabajadores remotos distintos autores opinan:

- Se define al *ius variandi* como la facultad relativa, funcional y unilateral del empresario en modificar o alterar las condiciones de trabajo no sustanciales dentro de la relación laboral, con la finalidad de satisfacer las necesidades empresariales transitorias producidas por cambios organizacionales o factores externos, permitiendo la sostenibilidad y el cumplimiento de objetivos empresariales. (Solano, 2020, p. 99)
- El trabajo remoto implica no afectar el vínculo laboral, la remuneración no debe variar (salvo las que estén vinculadas a la asistencia al trabajo, por ejemplo, la movilidad), el empleador debe: informar al trabajador sobre las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo (deber de prevención), asignar labores al trabajador y establecer los mecanismos de supervisión y reportes durante la jornada laboral (poder directriz del empleador). (Toribio, 2020, p.78)

Se concuerda que, ninguna de las condiciones laborales pactadas originalmente puede ser variadas a menos que se traten de conceptos no remunerativos como la subvención

de movilidad para asistir al centro de trabajo ya que lo contrario nos encontraríamos ante una arbitrariedad de parte del empleador.

Una de las características que merece un comentario adicional es aquella que establece que los equipos necesarios para su realización pueden ser suministrados por el empleador o el trabajador, ya que en el Decreto de Urgencia 026-2020-TR (2020) antes citado, también, se establece que si los medios para la prestación de los servicios son proporcionados por el propio trabajador como regla general, y como una excepción a ésta regla, que las partes “pueden” acordar la compensación de los gastos que se derivasen de la utilización de estos medios, de modo que considerando que la decisión de su aplicación es una decisión unilateral del empleador, ello obliga indirectamente al trabajador a cubrir con estos costos adicionales necesario para su implementación; vemos aquí una clara manifestación de la asimetría que existe en las relaciones laborales.

Otra de las características que merece un comentario es aquella que establece que la aplicación del trabajo remoto es decisión unilateral del empleador, entendemos que la facultad del *ius variandi* con la que cuenta el empleador debe estar enmarcada en los pilares de la proporcionalidad y la razonabilidad; el escenario coyuntural que vivimos a raíz del Covid-19, en el cual todas las medidas adoptadas deben estar enmarcadas en reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad, podemos inferir que dicho fin dota de razonabilidad a esta medida extraordinaria ya que dentro del deber de prevención del empleador se encuentra la obligación de asegurar la protección de la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo al estudio “Retorno laboral y la nueva normalidad”, elaborado por Marsh en agosto de 2020, el 70 % de empresas está de acuerdo con que el trabajo remoto se incorpore como parte de la nueva normalidad, lo que significa que utilizarán un formato mixto Marsh & McLennan (2020), con algunos días u horarios desde casa y otros desde la empresa, ello una vez superada la crisis sanitaria.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO

De acuerdo a la Guía para la aplicación del trabajo remoto. Resolución Ministerial N°072-2020-TR elaborada por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Faculta al empleador establecer trabajo remoto a:

- a) Los trabajadores del sector público y privado

- b) Las personas que se desempeñan bajo modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado, en cuanto resulte pertinente.

No se aplica a aquellas personas diagnosticadas con Covid-19 ni aquellas que cuenten con descanso médico (suspensión imperfecta de labores).

Un caso especial es de las mujeres embarazadas y lactantes tanto del sector público como privado, ya que en mérito a la Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria - Ley N° 31051 (2020), en su artículo 1° amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria independientemente de la naturaleza de sus funciones, ello si su salud o la del bebé están en riesgo, se les permitirá la prestación de servicios bajo esta modalidad, asignándoles incluso funciones de carácter administrativo en caso ser necesario conforme se indica a continuación:

En la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011) establece que los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

La Ley que Amplía las Medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en Casos de Emergencia Nacional Sanitaria - Ley N°31051 (2020) durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

5. DERECHOS DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO

Para Espinoza (2021), la normativa actual con la que cuenta el trabajo remoto no realiza una distinción o diferenciación relacionada a los derechos de los trabajadores, en ese sentido, ha de entenderse que éstos se mantienen de acuerdo a la legislación vigente pre covid-19, considerándose derechos como la percepción de una remuneración mínima vital, gratificaciones, vacaciones remuneradas anuales, jornada máxima, compensación por tiempo de servicios, gozar de un horario de refrigerio, licencias de pre y post maternidad, lactancia, entre otros.

6. OBLIGACIONES DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO

6.1.1. DEL EMPLEADOR

Respecto al trabajo remoto, estas obligaciones fueron establecidas en un primer momento en la Guía para la aplicación del trabajo remoto. Resolución Ministerial N°072-2020-TR emitida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020) estas obligaciones son deberes del empleador:

- a) No debe modificar las condiciones laborales, sean éstas de naturaleza económica (remuneración u otras), a excepción de las que se vinculen a la asistencia al centro de labores o cuando estas modificaciones vayan a favorecer al trabajador. Ello debido a que lo único que cambia con la implementación de esta figura es el lugar de la prestación de servicios y no debe ser motivo para modificar las condiciones laborales en desmedro del trabajador.
- b) Informar sobre las medidas de estabilidad y salud en el trabajo que se deberán consumir a lo largo de la prestación de sus servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. Adicionalmente, se debería capacitar al trabajador sobre los canales por medio de los cuales va a poder comunicar la identificación de riesgos de trabajo o la ocurrencia de accidentes laborales con el propósito de que el empleador logre adoptar las medidas que corresponden. Esta figura ha cambiado el imaginario de lo cual estabilidad y salud en el trabajo hace referencia, debido a que no existe mucha jurisprudencia sobre accidentes laborales ocurridos en los hogares de los trabajadores

- a lo largo del ejercicio de sus funcionalidades debido a que esta es una totalmente nueva modalidad de trabajo.
- c) Destinar las labores que realizará el trabajador, como indicamos líneas arriba, para el caso de mujeres embarazadas o lactantes, en caso sus funciones deban variar por su propia naturaleza se les debe informar oportunamente de éstas previamente a la prestación efectiva de las labores.
 - d) Establecer dispositivos de supervisión y reporte durante la jornada laboral ya que la facultad de fiscalización del empleador no se ve anulada con el trabajo remoto, lo que varía es la forma en que se aplica esta facultad, debiendo adaptarse a esta nueva modalidad.
 - e) Informar al trabajador la elección de llevar a cabo el trabajo remoto debido a que ésta se dictamina unilateralmente por del empleador.
 - f) Otorgar la entrada a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos para el desarrollo de las funcionalidades del trabajador, así como informar de las normas de confidencialidad y defensa de datos que resulten aplicables. El denominado ingreso remoto, debido a que la mayor parte de las veces la información del empleador está almacenada en bancos de datos salvaguardados, siendo responsabilidad de éste dotar de los mecanismos necesarios al trabajador para que logre entrar a dichos datos remotamente.
 - g) Capacitar al trabajador para que éste esté en la función de usar correctamente los mecanismos por medio de los cuales realizará el trabajo remoto, ello de forma previa a la utilización así de prestación de servicios.
 - h) Respetar el tiempo de desconexión digital, no siendo exigible al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones y/o establecer coordinaciones de carácter laboral fuera de su jornada laboral.
 - i) Promover la aplicación del trabajo remoto en los trabajadores considerados en el conjunto de peligro. En cuanto al campo de seguridad y salud en el trabajo y la comunicación de posibles riesgos identificables:

Igualmente, Flores (2021) indica que la existencia del canal de comunicación de riesgos adicionales es una manifestación concreta del principio de consulta y participación de la legislación en seguridad y salud en el trabajo y representa la atribución de un rol más participativo de los trabajadores que realizan trabajo remoto, pues no limita la comunicación al reporte de accidentes de trabajo como consecuencia de una posible falla en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que promueve la participación desde una

perspectiva más preventiva en la identificación de riesgos adicionales a los que el empleador haya observado o de aquellos que no hayan sido advertidos

Este aspecto será tratado más afondo en el Capítulo III del presente trabajo de investigación el cual está dedicado expresamente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que no ahondaremos en este tema por el momento.

6.1.2. DE LOS TRABAJADORES

Guía para la aplicación del trabajo remoto. Resolución Ministerial N°072-2020-TR emitida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020) también, establece las obligaciones estipuladas para los trabajadores:

- a) Cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- b) Estar disponible durante la jornada de trabajo.
- c) Reportar el trabajo a su empleador las labores encargadas, ello como parte de la facultad de fiscalización que tiene el empleador.
- d) Participar de los programas de capacitación que organice el empleador.
- e) Informar a su empleador de cualquier desperfecto en los medios mediante los que realiza el trabajo remoto de forma inmediata.
- f) Está prohibida la subrogación de funciones.
- g) Proteger la confidencialidad de los datos proporcionados por el empleador para la prestación de sus servicios

Se puede concluir que se prohíbe la subrogación de funciones por parte del/la trabajador/a, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del/la empleadora/a. El/la empleador/a está facultado a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al/la trabajador/a sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.

7. VENTAJAS DEL TRABAJO REMOTO

7.1.1. PARA EL TRABAJADOR

En cuanto a las ventajas del trabajo remoto para el trabajador, Halpern & Castro (2020), señala las siguientes:

- a) Al ser posible trabajar desde el domicilio o lugar de aislamiento, se tiene más libertad, entendida ésta como la posibilidad de contar con mayor disponibilidad para gestionar la vida diaria.
- b) Considerando la coyuntura actual por la pandemia del Covid-19, no es necesario salir de casa, siendo posible que el trabajador elija desde qué lugar desea realizar sus funciones. Ello permite reducir el número de contagios, es decir, permite cumplir con la finalidad que impulsó la creación y aplicación de esta figura jurídica en nuestro país.
- c) Mejora la productividad del trabajador, permitiéndole obtener bonos y/o recompensas ante dicha mejora en la realización de sus funciones.
- d) Permite reducir costos relacionados a la vestimenta, alimentación y transporte al no tener que asistir físicamente al lugar de trabajo.
- e) Coadyuva a la reducción de ciertos riesgos laborales como los físicos, al reducir la exposición a éstos.

7.1.2. PARA EL EMPLEADOR

- a) Aumento de productividad, de acuerdo a un estudio realizado en junio de 2020, la productividad de los trabajadores remotos se ha incrementado entre 15% y 40% y se redujo el absentismo laboral hasta en un 40% (Boston Consulting Group, 2020).

Un estudio realizado en el año 2015 por la Universidad de Harvard ya indicaba que, en nueve meses, el rendimiento de los trabajadores que realizaban su trabajo desde sus domicilios, había aumentado en 13% (Bloom & Roberts, 2015).

Es importante que las empresas comprendan la forma de estimular el potencial de sus trabajadores ya que esta nueva normalidad amplía los paradigmas que hasta el momento se tenían respecto de sistemas de incentivos, debido a que ello contribuirá más aún a mejorar la productividad de los trabajadores (Álvarez, 2009).

Respecto al absentismo laboral, los autores lo definen como toda ausencia del trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados” o como la "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente”(Álvarez, 2009).

Considerando que existen diversos factores que originan este fenómeno como causas de salud, riesgos psicosociales, entre otros, la aplicación del trabajo remoto, éste se

reduce al permitir que los trabajadores presten sus servicios desde el hogar y puedan reducir estas ausencias en el cumplimiento de sus funciones (Álvarez, 2009).

- b) Ayuda a las empresas a ahorrar dinero considerando que los costos en las instalaciones (arrendamiento, mantenimiento), eventos corporativos y capacitaciones, energía, suministros, bonos de alimentación, movilidad, entre otros se reducen, más aún, considerando que, de acuerdo a la actual normativa, el empleador no está obligado a asumir los costos como energía eléctrica y/o internet que gastan los trabajadores (Bick et al., 2020).
- c) Aumenta las posibilidades de reclutamiento de personal, porque las empresas no contratan personal por no encontrarse geográficamente en el lugar de la prestación de servicios, por los costos de movilizarlo e incluso si el postulante tiene alguna discapacidad motora que no le permita moverse al lugar de trabajo; sin embargo, con el trabajo remoto ello ya no es problema siendo posible incluso la contratación internacional; ello siempre y cuando la visión, misión, perfiles y manuales de organización y funciones estén correctamente definidos y/o acondicionados para el trabajo remoto, permitiendo así este tipo de reclutamiento (Álvarez, 2009).
- d) Permite implementar estructuras organizacionales más flexibles que se encuentren a la vanguardia de la tecnología, estableciéndose nuevas culturas de trabajo (Chira & Távara, 2020).

8. DESVENTAJAS DEL TRABAJO REMOTO

8.1.1. PARA EL TRABAJADOR

- a) Sensación de aislamiento, ya que el trabajador no interactúa con su entorno laboral puesto realiza sus labores a través de medios informáticos, lo que, en el paso del tiempo, puede ocasionar una sensación de tristeza y soledad (Bick et al., 2020).
- b) El aislamiento conduce a la incertidumbre sobre con quién hablar sobre temas específicos, dónde obtener apoyo específico, y cómo y cuándo acercarse a los colegas, lo que conduce a demoras y supone obstáculos al trabajo (Bick et al., 2020). Incremento en los gastos del hogar, ya que, los gastos son asumidos por el trabajador directamente, sin derecho a ser compensado posteriormente por su empleador.
- c) Pues al no existir la obligación por parte del empleador de compensar dichos gastos al trabajador, que éste ve mermada parte de su remuneración al adquirir y utilizar dispositivos tecnológicos personales (laptops, PCs, smartphones) para fines

profesionales (Paredez, 2020). La investigadora no abordará los problemas económicos que trae consigo la aplicación del trabajo remoto, razón por la cual no ahondaremos más respecto a este aspecto.

- d) Continúa la jornada tradicional de 8 horas cotidianas y 48 horas semanales, en la práctica frecuentemente los trabajadores se ven forzados a laborar más horas frente a la sensación del crecimiento de la carga laboral y/o frente a la probabilidad de entrar a la información a partir del hogar. El derecho de los trabajadores a la desconexión digital, la mayoría trabajadores continúan prestando los servicios fuera de la jornada máxima ante la sensación de incremento de la carga laboral; el cual es entendido como el derecho que tiene todo trabajador de no estar disponible o sentirse obligado a cumplir órdenes de su empleador mediante algún medio tecnológico terminada su jornada laboral (Rivero & Romero, 2020).
- e) Desequilibrio entre la vida personal de la vida laboral, ya que no contar con horarios fijos de interacción entre la familia y el trabajo respectivamente, así como la prestación de servicios en largas jornadas de trabajo podrían considerar éste como un riesgo psicosocial (Chira & Távara, 2020).
- f) La existencia de un conflicto ocasionado por la exposición a extensas jornadas laborales en desmedro del tiempo destinado a la familia, situación que sería transversal e independiente al tipo de empleo (Jiménez & Moyano, 2008).
- g) Falta de identificación con el trabajo ante el alejamiento de los compañeros de trabajo y superiores ya que no se mantiene contacto con éstos.

8.1.2. PARA EL EMPLEADOR

- a) Existe un mayor riesgo de que la información del empleador se filtre a personas externas de la organización si el empleador con opta por contar con sistemas de seguridad de la información óptimos, lo cual además implica contar con personal especializado para ello (Bloom & Roberts, 2015).
- b) Problemas de identificación e integración con el personal (Bloom & Roberts, 2015).

9. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ

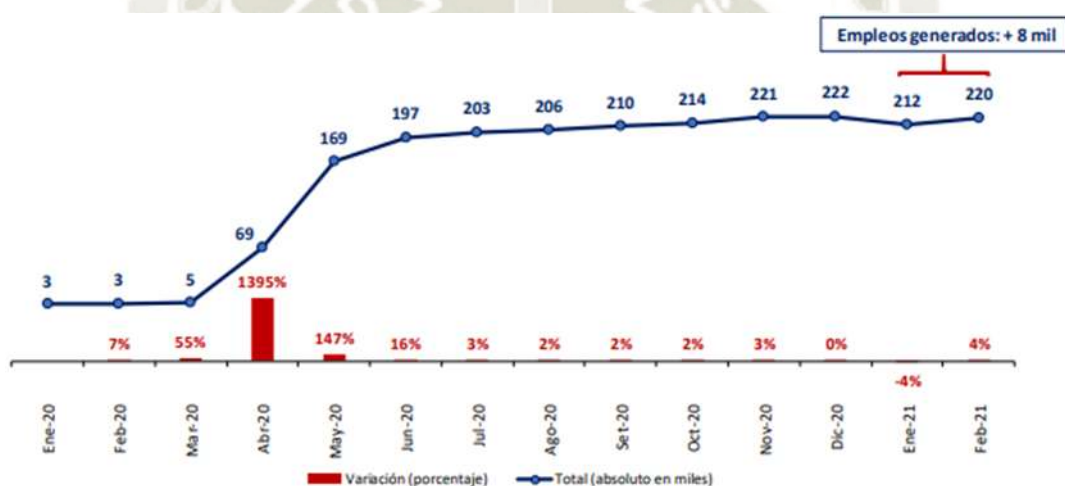
A partir de la vigencia del trabajo remoto múltiples empresas adoptó esta modalidad, según un informe realizado respecto de la situación del empleo en nuestro país en el 2020,

“en febrero de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica se incrementó hasta 220 mil (en el mismo mes de 2020 se registraron 8 mil puestos de trabajo adicionales). Con este incremento, el total representó el 6% de la planilla privada, aproximadamente”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2021)

Respecto de estas alentadoras cifras y considerando la informalidad laboral con la que lamentablemente cuenta nuestro país, podemos considerar que éstas serían aún mayores, siendo posible que los empleadores hayan registrado sólo cierto número de trabajadores como remotos.

Figura 2

Trabajadores prestando servicios bajo el trabajo remoto año 2020 e inicios 2021

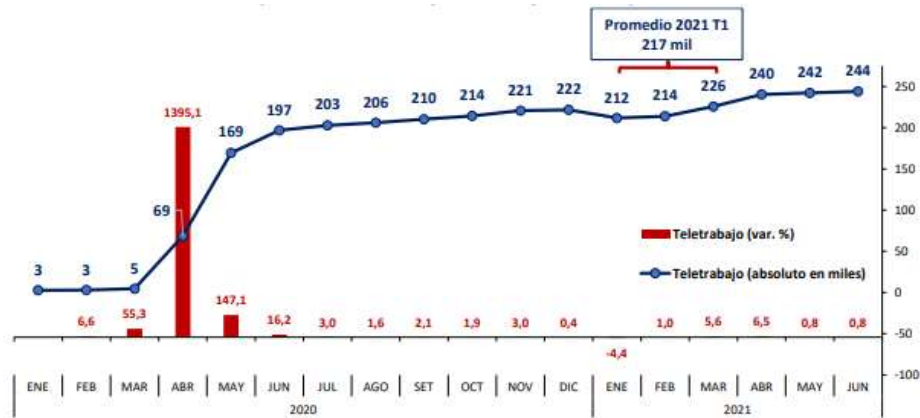


Fuente: Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021.

Se puede ver el incremento de los trabajadores remotos/teletrabajadores desde enero de 2020 hasta febrero de 2021. De acuerdo a un último informe, en los primeros tres meses del 2021 el número de personas prestando servicios bajo esta modalidad ha crecido aún más, considerando así un crecimiento que se mantiene a lo largo del tiempo.

Figura 3

Trabajadores prestando servicios bajo el trabajo remoto año 2020 y primer semestre 2021



Fuente: Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021”, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021.

En la figura anterior se contabiliza el número de trabajadores remotos hasta el mes de junio de 2021. Vemos entonces una tendencia al alza respecto de la adopción de esta práctica laboral, siendo por lo tanto importante su normatividad y alcances para prever posibles vacíos o deficiencias y poder de esta manera superarlos.

10. EL TRABAJO REMOTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL

10.1.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (2020), no utiliza el término “trabajo remoto”, emplea el término teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a domicilio sin analizar cómo el país regula estos términos, debido a que se debe distinguir y/o adaptar la normativa nacional, de acuerdo a la cultura e idiosincrasia de cada país. La única diferencia que hacen es que “el teletrabajo es más amplio y no necesariamente reemplaza los viajes, pero estas son relativamente pequeños”.

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio (OIT, 1996) y la R184- Recomendación Sobre el Trabajo a Domicilio (OIT, 1996), establecen un conjunto de normas y reglamentos en materia de teletrabajo para los países que ratifiquen dichos acuerdos y acepten dichas recomendaciones. Lamentablemente, nuestro país no es uno de ellos. En ese caso, las políticas laborales deben ajustarse de acuerdo con este acuerdo. Recomendaciones que afectarán a las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio a mejorar. Ojalá estos sean ratificados algún día.

Sin perjuicio de ello, nos parece importante realizar un análisis de las disposiciones de este cuerpo normativo a fin de que podamos tener una visión más amplia de qué preceptos

y principios deben tener nuestras normas en cuanto a la regulación del trabajo remoto, tema de estudio del presente trabajo de investigación.

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio (OIT, 1996), establece en su artículo 1° que el trabajo a domicilio es aquel que el trabajador realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Se apunta que es fundamental tener en cuenta el inicio de equidad entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores convencionales, tomando en cuenta las propiedades diferenciadoras de cada modalidad de prestación de servicios; por este precepto comprendemos que ejemplificando no debería desarrollarse una discriminación salarial, de beneficios sociales, entre otros. En el artículo 4° del pacto se establecen una serie de criterios para no vulnerar este derecho a la equidad y no discriminación.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, el convenio prescribe que las normas que se den en esta materia deben estar guiadas por las características de esta modalidad laboral, por lo que es importante que las normas que actualmente tenemos, se adapten a esta nueva realidad del trabajo remoto ya que conforme analizaremos más adelante, las particularidades del trabajo remoto deben determinar que se den disposiciones concretas para evitar accidentes y enfermedades relacionadas a este tipo de prestación de servicios.

Por su lado, R184-Recomendación Sobre el Trabajo a Domicilio (OIT, 1996) especifica una serie de derechos de los trabajadores a domicilio tales como la edad mínima, el derecho de sindicalización, remuneración, jornada laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo. Respecto de este último establece obligaciones concretas tanto del empleador como del trabajador a fin de evitar y/o disminuir los riesgos y accidentes laborales.

OIT (2020), expidió la **“Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid-19”** en donde se especifica las diferencias entre el teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo remoto, las obligaciones que tienen las partes integrantes de la relación laboral (empleador y trabajador) y cuáles son los principales problemas que han nacido a partir de la implantación del trabajo desde casa y sus posibles soluciones. El objeto de esta guía es orientar a las empresas que vayan implementando el

trabajo remoto a fin de que adecúen sus protocolos según sus recomendaciones y no se vulneren derechos del trabajador ni del empleador. Es importante recalcar que la aplicación de esta guía no distingue entre aquellos países que hayan ratificado el Convenio C177 o no, sino que es de aplicación general para todos aquellos que se encuentren adoptando la figura del trabajo remoto en sus operaciones.

Comentario particular que hace la investigadora de esta guía es la manera en que abordan los diversos inconvenientes que han nacido de esta figura como es el de la comunicación, la defensa de datos y medidas de estabilidad, la administración del personal y viable abuso de la modalidad de trabajo a partir de vivienda, la organización del tiempo de trabajo, la Estabilidad y salud en el trabajo, la salud y confort de la mente, la igualdad entre la vida profesional y la vida privada, el rendimiento y productividad, el cuidado de los chicos y de los individuos a cargo, y las competencias, formación y desarrollo del personal; de esos temas involucrados de manera directa con el asunto de estudio del presente trabajo de averiguación nos ocuparemos en el siguiente capítulo.

10.1.2.ESPAÑA

Los autores Bick, Chang, Wei Wang, & Yu (2020) indican que en la Unión Europea la figura del trabajo remoto data de años anteriores a la pandemia y su regulación en general cuenta con más años de aplicación, cuentan con el “Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo” tenía el objetivo de modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad y en el cual se establece por ejemplo el carácter voluntario del teletrabajo, las condiciones de empleo, la protección de datos, los equipos con los que se desarrollará el trabajo, entre otras disposiciones.

El Instituto Nacional de Estadística de España (INE, 2020) realizó el análisis de un caso de especial en España, país en donde se le conoce como “teletrabajo”, figura que ya existía y se venía aplicando antes de la declaratoria de Estado de Alarma en dicho país a causa del Covid-19; sin embargo, sólo el 4.8% de personas realizaban sus labores mediante el teletrabajo y a causa del Covid-19 esta cifra se incrementó considerablemente.

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Estatuto de Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. BOE -A-2015-11430 (2015) en su artículo 13, señalaba:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Es a partir de la aprobación de la 10/21 “Ley del Trabajo a Distancia” (2021), que dicho artículo fue modificado de la siguiente manera:

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 – Ley del Trabajo a distancia (2021) ,BOE-A-2021-11472 (2021).Esta regulación española dentro de su exposición de motivos resaltamos la importancia que le dan a la aplicación del trabajo a distancia para “favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural” y como una “medida extraordinaria para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19” así como todo el marco conceptual que desarrollan abarcando definiciones indistintas como la de “trabajo a distancia”, el “teletrabajo”, sus inconvenientes y ventajas y el reconocimiento a la escasa normatividad con la que contaban hasta la aprobación de esta ley, lo cual ocasionaba en la práctica vacíos en su aplicación,

vemos que en nuestro país sucede lo mismo con el trabajo remoto. También, contiene diversas disposiciones, y que a nuestro parecer éstas deberían de servir de guía para complementar la legislación peruana; dentro de las más resaltantes encontramos que para el caso de contratación de menores de edad y modalidades formativas, la prestación de servicios debe realizarse mínimo un 50% presencial; ello con la finalidad de que el aprendizaje pueda ser óptimo, somos de opinión que en el Perú también podría aplicarse ello para mejorar la calidad de los trabajadores.

Ley 10/2021 del Trabajo a distancia (2021), BOE-A-2021-11472 (2021) instituye el inicio de equidad de trato, oportunidades y no discriminación, ya que mucho los trabajadores presenciales como los teletrabajadores poseen los mismos derechos, siendo obligación del empleador prevenir y/o eludir cualquier tipo de discriminación entre éstos. En cuanto a la utilización del teletrabajo establece que éste debería implementarse por consenso del empleador y trabajador, lo cual debería constar por escrito y el cual es pasible de reversión, a diferencia de nuestro estado con el trabajo remoto, aquí hay una crítica del trabajador y no solamente la voluntad del empleador. Se establecen como derechos de los trabajadores a distancia el de formación, promoción profesional, a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, derecho al abono y compensación de gastos, derecho al horario flexible en los términos del acuerdo, entre otros. Establece además as facultades de control empresarial y poder de dirección del empleador.

Se considera que a través de la dación de esta ley especial se dotó de mayor especificidad a la regulación que hasta ese momento tenía y a su vez dio mayor seguridad jurídica tanto al trabajador como al empleador, contando así con reglas claras y precisas para su aplicación. A partir del punto de vista del empleador, coadyuva a que éste logre verificar su política gremial, ello con el propósito de poder garantizar los derechos de los trabajadores a distancia tales como el de la indemnización de costos, el derecho a la desconexión digital y el ajustar su política de prevención de riesgos de trabajo en mérito a las particularidades de esta clase de modalidad de prestación de servicios (Chira & Távara, 2020).

Desde la perspectiva del trabajador le da seguridad de que sus condiciones laborales no serán modificadas y le proporciona la posibilidad de pactar con su empleador las condiciones para revertir esta modalidad y regresar, de ser el caso, a la prestación física de sus labores.

Según Chira & Távara (2020) la investigación se encuentra enfocado en la salud psicosocial y por tanto en la seguridad y salud en el trabajo, han observado que la regulación en este ámbito en España; ya que, con la aprobación de la ley del trabajo a distancia, se

establece la obligación del empleador de evaluar los posibles riesgos que trae consigo el trabajo a distancia, debiendo evaluar especialmente los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, es especial considerando la jornada laboral y la forma en que debe analizar estos posibles riesgos es con ayuda del propio trabajador quien debe dotar de toda la información que el empleador considere necesaria para evaluar estos riesgos y tomar así las medidas preventivas necesarias para evitarlos, permitiendo incluso que el empleador realice una visita al domicilio del trabajador para evaluar estos riesgos siempre que el trabajador así lo permita.



CAPÍTULO II

DERECHO A LA SALUD

2.1 DEFINICIÓN

En el Perú el derecho a la salud se encuentra consagrado en la Constitución Política del Perú (CPP). Artículo 7° (1993) “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y a la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa”.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto de este derecho señalando que “este comprende una serie de disposiciones iusfundamentales, los cuales pueden ir desde el derecho a los servicios de salud hasta el derecho a los determinantes sociales no impidan el goce de una buena salud”.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (1948), define este derecho como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Ello significa que todas las personas, por el sólo hecho de ser seres humanos deben gozar de un estado de bienestar y para conseguirlo, y poder acceder a los servicios de salud, no sólo para curar sus enfermedades sino para prevenirlas también.

Se reconoce el derecho a la salud como aquel derecho fundamental adoptado en nuestro ordenamiento jurídico que implica gozar de bienestar no sólo físico sino también mental y que implica tener acceso a los servicios que garanticen ello los cuales deben gozar de calidad, oportunidad y aceptabilidad (Halpern & Castro, 2020).

2.2. CARACTERÍSTICAS

2.2.1. UNIVERSALIDAD

Carmo, et al. (2010) afirmó lo siguiente:

El derecho a la salud debe reconocerse con independencia de la capacidad económica y sin exclusiones derivadas de la exigencia de status administrativos, que a su vez dependan de condiciones materiales como la obtención de rentas o de un empleo. La exigencia de tales condiciones materiales es discriminatoria, pero, además, en el

plano jurídico-positivo, es contraria a la obligación de proteger a los grupos vulnerables que recae sobre los Estados y que deben de esta forma atender de forma especial a las necesidades especiales de determinados colectivos. (p. 31).

En ese sentido, se considera que todos los derechos humanos tienen la característica de universalidad en su aplicación, es decir, que éstos son inherentes a todos los hombres por el sólo hecho de serlo y en ese sentido, al ser el derecho a la salud un derecho humano, también se orienta en base a este principio. Entendiendo, que no importa clases sociales, género, y cualquier otra característica, todos tienen derecho a gozar de salud y por lo tanto poder acceder a todos los mecanismos que hagan posible ello (Do Carmo et al., 2010).

2.2.2. PROGRESIVIDAD

El Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales (ICESCR). Resolución 2200A (XXI) (1976) en su artículo 2.1 señala que el Estado debe comprometerse a adoptar las medidas que sean necesarias para obtener de forma progresiva, la eficacia de los derechos económicos, sociales y culturales, encontrándose dentro de estos el derecho a la salud.

conforme a Poyanco (2017) este principio consiste en la obligación de progresividad/no regresividad se refiere fundamentalmente a la obligación de los Estados de ir avanzando en la cobertura de los derechos sociales prestacionales, de manera siempre incremental y sin posibilidad de derogar los logros alcanzados. (p.338)

Al considerar que el derecho a la salud se encuentra dentro de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (ESCA) (2018) es importante recalcar que en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica de 1978. Organización de Estados Americanos (1978) en su artículo 26° impone la obligación estatal de incorporar de acuerdo a las condiciones políticas y económicas de cada país, políticas que permitan alcanzar la efectividad de esta categoría de derechos y así proteger a los ciudadanos de forma más completa.

De acuerdo a cierta jurisprudencia internacional:

La obligación de la realización progresiva de los ESCA (2018) prohíbe la inactividad del Estado en su tarea de implementar acciones para la efectiva protección de estos derechos, sobre todo en aquellas materias donde la ausencia total de protección estatal coloca a las personas ante la inminencia de sufrir un daño a su vida o su integridad personal. Este principio no sólo implica que los estados incorporen o mejoren las políticas públicas que

permitan proteger estos derechos –incluyendo el derecho a la salud- sino que, además obliga a que las políticas ya establecidas, sean mejoradas paulatinamente de acuerdo a las posibilidades económicas de cada país para que el rango de protección sea cada vez más amplio.

2.2.3. INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA

De acuerdo Nikken (2010), “no se admiten desmembraciones ni jerarquías entre los derechos humanos, de modo que no puede afirmarse que alguno sea no substancial o de importancia menor” (p. 70), ello significa que el derecho a la salud se encuentra relacionado con otros derechos fundamentales como son el derecho a la vida, derecho a la alimentación, a gozar de una vivienda adecuada, al agua, a la educación, seguridad social, a la integridad física, mental y moral, entre otros, por lo tanto, se coincide con Patterson & Abizaid (2013) al indicar:

La interdependencia e indivisibilidad de los derechos supone necesariamente ver el panorama completo, percibir a los derechos de manera transversalizada, integral, para así comprender que las obligaciones de no discriminación y, sobre todo, el principio de no regresividad, deben materializarse en la práctica para proteger a la gente y sus derechos. (p.25)

Esta indivisibilidad permite valorar el derecho a salud y su interrelación con los otros derechos fundamentales, siendo que estos demás derechos permiten la materialización del derecho a la salud; como por ejemplo el derecho a gozar de seguridad social, el cual protege a las personas contra posibles consecuencias de la vejez o discapacidades físicas o mentales; ya que, sin el respeto y consideración de este derecho, la salud no estaría completamente resguardada; otro ejemplo de esta interrelación es el derecho al agua el cual se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú (CPP) Artículo 7° (1993) en el cual se reconoce el derecho de todas las personas de acceder a este recurso de forma progresiva, así como su adopción en la Observación General N° 15 sobre el derecho al agua, siendo reconocido como un recurso natural limitado y un bien público fundamental para la vida y la salud.

2.2.4. IMPRESCRIPTIBILIDAD E INALIENABILIDAD

A ninguna persona se le puede desconocer como titular del derecho a la salud, su goce no puede estar limitado, de acuerdo a Nekane (2004) “esto no impide que los derechos humanos estén sujetos a limitaciones legítimas y compatibles con ellos, tanto ordinariamente como bajo circunstancias de excepción” (p. 16).

3. ELEMENTOS

3.1. DISPONIBILIDAD

Según el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de la Organización de las Naciones Unidas (2000):

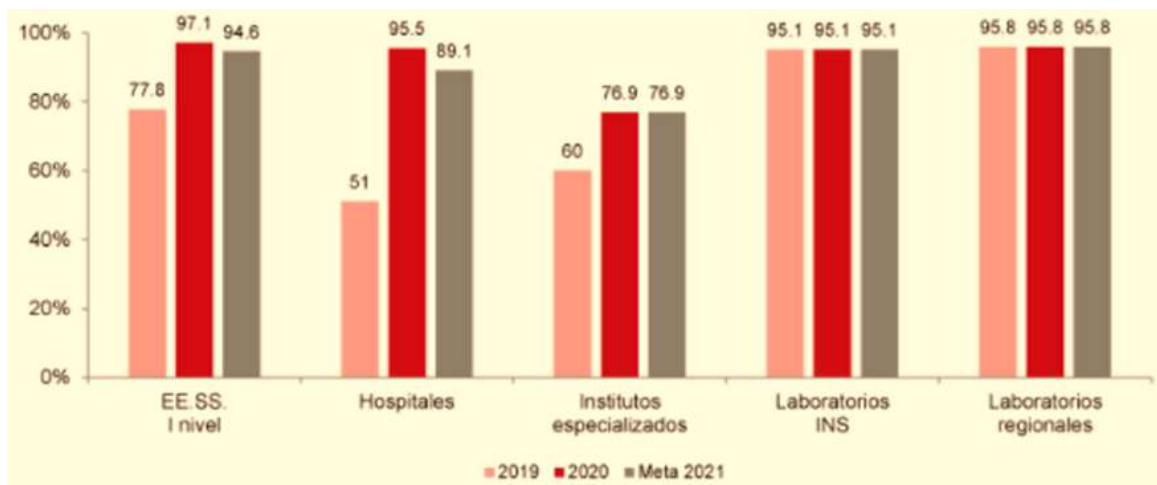
Cada Estado Parte deberá contar con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención de la salud, así como de programas.

La naturaleza precisa de los establecimientos, bienes y servicios dependerá de diversos factores, en particular el nivel de desarrollo del Estado Parte. Con todo, esos servicios incluirán los factores determinantes básicos de la salud, como agua limpia potable y condiciones sanitarias adecuadas, hospitales, clínicas y demás establecimientos relacionados con la salud, personal médico y profesional capacitado y bien remunerado habida cuenta de las condiciones que existen en el país.

En la Asamblea Mundial de la Salud, Programa de acción de la OMS sobre medicamentos esenciales (1992) se definen los medicamentos esenciales y la disponibilidad de los servicios salud estableciendo que dependerán de una serie de políticas públicas que permitan determinar el número de establecimientos sanitarios que están disponibles para la población; ello implica que los estados, dentro de sus posibilidades económicas, puedan asegurar un número mínimo de establecimientos presten sus servicios a las personas cuando lo necesiten.

Figura 4

Establecimientos de salud con capacidad inadecuada al 2021



Fuente: ComexPerú. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-97-de-los-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion-cuenta-con-capacidad-instalada-inadecuada>

La figura precedente se muestra que los hospitales, institutos especializados y laboratorios no contaban con la capacidad necesaria en los años 2019 y 2020. Se observa que el porcentaje de capacidad inadecuada se ha incrementado durante el año 2020, encontrándose posiblemente relacionada al incremento de la demanda ocasionada por la pandemia del Covid-19 ya que la demanda ha superado la oferta de una forma exorbitante.

En nuestro país, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 025-2020/MINSA “Indicadores de Brechas de Infraestructura y Equipamiento del Sector Salud. Ministerio de Salud” (2020) se indica que existen brechas de infraestructura en el sector salud, debiendo implementarse más hospitales, y debiendo mejorarse aquellos que ya se encuentran en funcionamiento; falencias que deben ser superadas por la actual gestión a fin de que la disponibilidad de acceso a la protección de la salud sea suficiente para el número de ciudadanos que lo requieren.

3.1.1. ACCESIBILIDAD

De acuerdo al derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de la Organización de las Naciones Unidas (2000) este elemento se materializa en cuatro “dimensiones superpuestas”, las cuales consisten en:

- No discriminación: bajo ninguna razón se puede prohibir el acceso a una persona a cualquier establecimiento de salud, por lo que está prohibido marginar nadie bajo cualquier pretexto.
- Accesibilidad física: los servicios salud deben encontrarse en todos los ámbitos geográficos en donde exista población, más aún los grupos vulnerables.
- Accesibilidad económica (asequibilidad): Los costos por los servicios de salud deben ser asequibles para todos, debiendo considerarse –tanto el sector público como privado- el principio de equidad por el cual, debe existir una proporción entre los costos que asumen las personas más pobres en relación a los costos que asumen los más favorecidos en el sentido económico.
- Acceso a la información: Referido al derecho de solicitar, recibir y difundir información e ideas acerca de todo aquello que se encuentre relacionado a la salud. Ello se apoya con lo regulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en su ámbito de acción.

De acuerdo al estudio Determinantes del Acceso a los Servicios de Salud en el Perú, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2000) del 100% de la muestra estudiada, sólo el 51.50% de personas accedieron a servicios de salud, descartando la automedicación o métodos alternativos considera de suma importancia que esta cifra debe ser actualizada más aún, considerando el contexto de pandemia en el que nos encontramos.

3.1.2. ACEPTABILIDAD

Se encuentra directamente relacionado a la ética profesional con la que deben actuar los operadores de la salud, así como el respeto por el ámbito cultural en el que se encuentren los servicios de salud.

Según De la puente (2010):

Este valor es fundamental no sólo porque hay que entender que las perspectivas sobre las causas de los trastornos, los conceptos de salud y enfermedad, la noción sobre la necesidad de cumplir con el tratamiento o la forma de expresar los síntomas varían según el contexto cultural y no son universales, sino porque este aspecto favorece una adherencia mejor al tratamiento y, por tanto, un resultado de salud mejor, tanto objetivo como subjetivo. (p. 2)

Vemos entonces la gran importancia que este elemento tiene al momento de la prestación de los servicios de salud, debiendo respetarse la diversidad cultural en la que vivimos, especialmente en el Perú en donde tenemos un gran número de poblaciones aborígenes y de diversas creencias religiosas.

3.1.3. CALIDAD

Este elemento se refiere a que los servicios de salud (establecimientos, bienes y servicios en general) deben ser óptimos desde la perspectiva científica y médica.

De acuerdo OMS (2020) se entiende por calidad en los servicios de salud al grado de atención que se le da a las personas y los grupos de población incrementan la probabilidad de alcanzar resultados sanitarios deseados y se ajustan a conocimientos profesionales basados en datos probatorios. Según esta concepción de la OMS la calidad a la que hacen referencia debe abarcar distintos ámbitos, desde la promoción de los servicios de salud, el diagnóstico hasta la rehabilitación del paciente, es decir de principio a fin.

4. RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO INTERNACIONAL

En el presente numeral, se aborda los principales cuerpos normativos emitidos a nivel internacional que reconocen el derecho a la salud.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217-A. Artículo 25° (1948) se establece que el derecho de todas las personas a gozar de salud y un estado de bienestar debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud; entendemos que este derecho, desde su adopción en este cuerpo normativo, no sólo comprende la atención a la salud de las personas sino que también se cuenta con todos los servicios y bienes que aseguren un estado de bienestar completo como contar con agua potable, alimentos con inocuidad alimentaria, entre otros.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR). Resolución 2200A (XXI). 3 de enero de 1976. En su artículo 12°, reconoce el derecho a la salud tanto en su aspecto físico como mental en el nivel más amplio posible de su disfrute y se establecen obligaciones de los Estados, tales como:

- a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;

- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. IX Conferencia Internacional Americana. establece el derecho a la preservación de la salud y el bienestar (1948) indica en su artículo XI: “Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad”.

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Resolución 2106 A de 1965 (1969) y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34/180 de 1979 (1981) se estableció el derecho de las personas a no discriminar a nadie en cuando al aseguramiento a la salud pública, atención médica y servicios sociales. También, se reconoce el derecho a la salud física, mental y social, y establece la obligación de los Estados Partes de reconocer el derecho a la salud como un bien público y adoptar medidas para garantizarlo, como son la atención primaria, la prevención y tratamiento de enfermedades, entre otras.

De todas estas normas enunciadas anteriormente, vemos que el común denominador es el reconocimiento del derecho a la salud no sólo en su ámbito físico sino mental y se establecen obligaciones de los Estados Partes para adoptar políticas y/o medidas para asegurar este derecho en su sentido más amplio.

5. RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO PERUANO

Siendo que el derecho a la salud es un derecho universal de segunda generación, y que se encuentra dentro de los Derechos sociales, económicos y culturales de la humanidad, se encuentra reconocido por nuestra Constitución Política del Perú (CPP). Art.7° (1993) dicho reconocimiento constitucional asegura que el Estado garantice este derecho fundamental.

Adicionalmente, dentro de las principales leyes que regulan el derecho a la salud en nuestro ordenamiento jurídico tenemos:

En la Ley General de Salud - Ley N° 26842 (1997) se establecen los derechos, deberes y responsabilidades relacionados a la salud individual, salud de terceros entre otras disposiciones. En relación al tratamiento de la salud mental en diversas modificatorias fue transformándose en la obligación del Estado de garantizar la disponibilidad de programas y servicios que permitan la adecuada atención, prevención, recuperación y rehabilitación de las personas.

La Ley Marco del Aseguramiento Universal de la Salud - Ley 29344 (2009) asegura que todas las personas tengan acceso a la seguridad social conforme prescribe en su artículo 1° y cuya aplicación se extiende no sólo a las entidades públicas sino también a las privadas y mixtas que se encuentren relacionadas al aseguramiento de la salud.

Esta ley se crea porque se necesita una política que genere reglas de gasto fiscal que permitan una inversión pública contra cíclica para que en épocas de escasez de recursos no se reduzca el subsidio público de salud. Además, la necesidad de incluir segmentos significativos de la población en los sistemas de seguridad social hace imprescindible avanzar hacia la universalidad de los beneficios (Wilson et al., 2009).

6. RECONOCIMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO A LA SALUD EN EL DERECHO PERUANO

Tribunal Constitucional. Sala Civil. Expediente STC 1429-2002-HC/TC, Juan Islas Trinidad (2002) se pronuncia respecto del derecho a la salud como derecho fundamental, reconociendo su estatus constitucional y a su interrelación con el derecho a la vida, a la integridad y a la dignidad de la personal.

Tribunal Constitucional. Sala Civil. Expediente STC 2945-2003-AA/TC; Azanca Alhelí Meza García (2004) el tribunal estableció que, en el caso del Aseguramiento Universal, el Estado puede recurrir a diversos mecanismos que posibiliten un incremento de los recursos para este sector.

Posteriormente, Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Expediente N° 3081-2007-PA/TC; Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Álvarez Miranda (2007) consideró que la salud debe ser enfocada desde tres perspectivas, individual, familiar y en un contexto comunitario o colectivo.

Vemos entonces que en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se aborda el derecho a la salud desde diferentes perspectivas, enriqueciendo su contenido y definiendo una serie de políticas que el Estado debe adoptar para asegurar el goce de este derecho de forma efectiva.

7. SALUD MENTAL

OMS (2018) define a salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

En nuestro país, la Ley de Salud Mental - Ley N° 30947 (2019) define en su artículo 5° a la salud mental, considerándola como el estado de bienestar de la persona consigo mismo, así como con el ambiente en el que se desarrolla y su capacidad de respuesta ante los problemas que se presentan en éste.

Adicionalmente nos parece notable citar a Meliá et al. (2006), quien define a la salud mental como la condición de tener capacidad y oportunidad de desarrollar nuestras potencialidades, a pesar de los obstáculos, para llevarnos bien con nosotros mismos, para llevarnos bien con los demás y para ser capaces de resolver los problemas cotidianos de la mejor manera. El autor abarca un concepto de salud mental desde una perspectiva de la aceptación personal y la capacidad de afrontar los obstáculos de la vida, concepto con el cual concordamos y se encuentra directamente relacionado con las concepciones citadas anteriormente.

Ahora, por la gran relación o similitud que existe entre el derecho a salud y salud mental, podemos afirmar que el contenido esencial del derecho a la salud mental es el mismo, siendo éste considerado por el Tribunal Constitucional. Sala Primera. Expediente N° 2016-2004-AA/TC, José Luis Correa Condori (2004) en la cual se indicó:

El derecho a la salud comprende la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser, lo que implica, por tanto, una acción de conservación y otra de restablecimiento; acciones que el Estado debe efectuar tratando de que todas las personas, cada día, tengan una mejor calidad de vida.

Sabemos pues que por la naturaleza de las enfermedades que afectan o amenazan la salud mental de las personas, muchas veces se presentan situaciones de discriminación y/o

estigmatización social, que convierte a las personas afectadas en población vulnerable que requiere de una especial protección.

Adicionalmente vemos en las sentencias del Tribunal Constitucional. Sala Primera. Expediente 02480-2008-PA/TC, Ramón Medina Villafuerte (2008) y el Expediente 3081-2007-PA/TC, R.J.S.A. Vda. de R (2007) se pronuncian respecto de la obligación del Estado de contar con políticas que aseguren este derecho a la salud mental, reconociendo incluso que la salud mental merece una “especial protección debido a las condiciones de vulnerabilidad manifiesta por su condición psíquica y emocional” de las personas que sufren de enfermedades mentales.

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Expediente N° 03426-2008-PHC/TC, Pedro Gonzalo Marroquín Soto (2010) en la que se declaró como un estado de cosas inconstitucional la falta de una política de tratamiento y rehabilitación de la salud mental de las personas, que se encuentran sujetas a medidas de seguridad de internación por padecer de una enfermedad mental; y ordenó al Ministerio de Economía y Finanzas para que adopte las medidas necesarias que permitan el incremento gradual del presupuesto destinado al Ministerio de Salud, y concretamente a los centros hospitalarios de salud mental del país, y al Poder Judicial la adopción de las medidas correctivas para que todos los jueces del país emitan pronunciamiento oportuno sobre los informes médicos que les son remitidos por las autoridades de salud, que recomiendan el cese de la medida de seguridad de internación; exhortó al Congreso de la República para que proceda a la aprobación de una ley que regule el tratamiento, supervisión, procedimiento, ejecución y cese de las medidas de seguridad de internación; asimismo, exhortó al Poder Ejecutivo se adopte las medidas necesarias para superar de manera inmediata y eficaz las situaciones de hecho que dan lugar al quebrantamiento de la Constitución

En el actual contexto de pandemia que vivimos como consecuencia del Covid-19 implicó se tomarán una serie de medidas para prevenir y frenar los contagios; ello trajo como consecuencia que muchas personas se vean afectadas por el aislamiento obligatorio decretado por el gobierno, la falta de cercanía con los familiares, el drástico cambio en la forma de prestar los servicios (trabajo), la muerte de seres queridos, entre otros, que han tenido consecuencias negativas en la salud mental de las personas, causando estrés, ansiedad, entre otras enfermedades mentales.

Es por ello que se ha implementado el Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021 (En el contexto covid-19), del Ministerio de Salud, cuyo objetivo principal es:

Reducir el impacto de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de la población, fortaleciendo sus recursos individuales y comunitarios de afrontamiento y atendiendo a las personas con problemas mentales en el contexto de la crisis económica y social derivada de ella. Dentro de las principales componentes que se han considerado en este plan encontramos:

- a) Promoción y prevención en salud mental en el nivel personal, familiar y comunitario, desde la perspectiva de la salud mental positiva que empodere a las personas, las familias y comunidades, repare el bienestar y mejore la calidad de vida de las personas a través del fortalecimiento de sus capacidades frente a las exigencias del contexto COVID-19.
- b) Fortalecimiento, expansión y articulación de los servicios de salud mental comunitaria que incluye prioritariamente los centros de salud mental comunitaria; unidades de hospitalización de salud mental y adicciones y unidades funcionales de acompañamiento psicosocial en los hospitales generales; y, los diversos servicios de salud mental, en el marco del modelo de atención comunitaria.

En el siguiente capítulo abordaremos de forma más profunda las políticas gubernamentales con las que contamos para afrontar las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo remoto en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, siendo este un eje fundamental en la presente investigación.

7.1.1. TRATAMIENTO LEGAL DE LA SALUD MENTAL EN EL PERÚ

Sin perjuicio de ello y analizando la Ley de Salud Mental - Ley N° 30947 (2019), norma que regula el cuidado de la salud mental, vemos que según su artículo 1° tiene como objeto:

Establecer el marco legal para garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad.

La atención de la salud mental considera el modelo de atención comunitaria, así como el respeto ineludible a los derechos humanos y dignidad de la persona, sin discriminación, y el abordaje intercultural, que erradique la estigmatización de las personas con problemas en su salud menta

De acuerdo a esta norma el Estado debe promover la prevención de enfermedades mentales, así mismo se establece el consentimiento del paciente como pilar para proceder a su internamiento recuperando así las personas su estado de autodeterminación. Adicionalmente se establece un enfoque comunitario dirigido a establecer servicios comunitarios para la atención ambulatoria de pacientes, entre otras disposiciones.

Sin embargo, dentro de alguno de los desaciertos de esta ley es que reconocen las enfermedades en base a la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE) CIE-10; sin embargo, actualmente se encuentra vigente una nueva clasificación como es la CIE-11 la cual incluye nuevos avances médicos sobre medicina tradicional, salud sexual, y salud mental.

El Decreto Supremo N° 007-2020-SA (2020) por medio del cual se expide el Reglamento de la Ley N° 30947 en el cual se regula el acceso a los servicios de salud mental, se regula la promoción de éstos, la prevención de enfermedades mentales, su tratamiento y rehabilitación, así como los mecanismos a través de los que se implementarán todas estas medidas.

Dentro de los principales aspectos que establece este reglamento es la creación del Consejo Nacional de Salud Mental (CONASAME), organismo encargado de “proponer planes, programas y proyectos colaborativos para el cuidado la salud mental en el país” y se encuentra conformado por carteras multisectoriales como educación, trabajo, entre otras.

El Decreto Supremo N° 007-2020-SA (2020) por medio del cual se expide el Reglamento de la Ley N° 30947 establece en el artículo 14.2° una serie de medidas de promoción y prevención en salud mental en ámbitos laborales, estableciéndose como obligación de las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, realizar las actividades correspondientes de carácter preventivo señaladas en el numeral 14.1, en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores(as), incluyendo los riesgos psicosociales, en el marco del cumplimiento del Decreto Supremo N° 005-2012-TR (2012) por medio del cual se expide el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual promueve:

- a. *Programa que promueva nutrición y alimentación saludable que fomente el uso razonable y saludable de expendedores de bebidas y alimentos.*

Vemos que esta medida es poco eficaz respecto al trabajo remoto en tanto los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad no asisten al centro de trabajo, en ese sentido, la promoción de una dieta saludable sólo se podría dar mediante mensajes vía

correo electrónico en los que se les invite a optar por una dieta saludable, mas no a modificar sus costumbres alimenticias mediante la inserción de expendedores de alimentos saludables.

b. Programa de actividad física, con tiempo flexible para la actividad física individual y colectiva.

Esta medida se encuentra relacionada al literal g, ambas referidas a la borrosa línea que existe en el trabajo remoto entre la prestación de servicios y el tiempo restante que podría ser utilizado para realizar actividad física u otras actividades, en ese sentido, consideramos que adicional a esta propuesta, deben establecerse como obligaciones del empleador, establecer “políticas de flexibilización horaria” que permitan –sin descuidar su trabajo– realizar actividades físicas. Comentario adicional a manera de aclaración merece lo señalado en este literal respecto a las actividades grupales, ya que, por la forma de prestación de servicios del trabajo remoto, esto resulta imposible.

c. Actividades socioculturales y deportivas.

En el contexto del trabajo remoto, esta medida resulta inaplicable ya que, por la forma de la prestación de servicios, los trabajadores no asisten al centro laboral, por lo que resulta imposible organizar actividades grupales de interacción directa entre los trabajadores que repercutan en disminuir la sensación de aislamiento que produce el trabajo remoto (Véase como una de las desventajas del trabajo remoto analizadas en la presente investigación).

d. Gimnasia laboral y cuidados ergonómicos.

Respecto a la ergonomía en el trabajo remoto, si bien la Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo & Ministerio de Salud. 19 de enero de 2021. Se dan medidas preventivas para evitar o minimizar los posibles daños a la salud de los trabajadores que realizan trabajo remoto desde casa, vemos que es sumamente difícil que prevenir riesgos ergonómicos en el trabajo remoto por cuanto los trabajadores deben utilizar sus propios implementos tales como mesas, sillas, habitaciones para realizar su trabajo, ello debido a que el ordenamiento jurídico actual que regula esta modalidad de servicios no obliga al empleador a dotar de todos los implementos necesarios que minimicen estos riesgos por lo que consideramos que esta disposición debe complementarse con la implementación de dicha obligación.

e. Acceso a servicios sociales y de salud.

Esta medida ya se encontraba regulada antes de la publicación del reglamento bajo análisis, siendo uno de los derechos de todos los trabajadores a tiempo completo sin importar si es trabajo presencial o remoto. Sin embargo, en este punto es importante considerar que la tasa de informalidad en nuestro país es bastante grande ya que según el INEI (2021) la tasa de informalidad del periodo comprendido entre julio 2020 a junio 2021 fue 78.1%, en ese sentido, todas esas personas que se encuentran dentro de la informalidad no tiene accesos a estos servicios, lo cual debe ser abordado multisectorialmente para reducir dicha informalidad.

f. Programa de reconocimientos y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal.

Esta medida puede ser implementada en empresas de acuerdo al tamaño de ésta y al tipo de actividad que realicen, así como la capacidad que ésta tenga en su departamento de administración de personal. Sabemos que una buena gestión del personal incluye contar con programas de reconocimiento laboral; sin embargo, en la práctica implementar estos programas es muchas veces costoso y toma un largo tiempo en aplicarse; por lo que en un contexto de pandemia en el que se han perdido muchos puestos de trabajo y las posibilidades económicas de las empresas se ha visto sumamente disminuidas, vemos poco factible que esta medida sea adoptada por todos los empleadores (Atalaya, 1999).

g. Estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias personales, contextualizadas a cada institución y/o territorio.

Una de las principales desventajas del trabajo remoto que encontramos en la presente investigación es que, en la práctica, los trabajadores se ven forzados a laborar más horas frente a la sensación del crecimiento de la carga laboral, así como la existencia de un desequilibrio entre la vida personal de la vida laboral, ya que no contar con horarios fijos de interacción entre la familia y el trabajo respectivamente. En ese sentido, el trabajador remoto no sólo necesita que le den facilidades de tiempo por necesidades temporales o ante emergencias personales, sino que se establezcan políticas de flexibilización horaria que permita –sin descuidar su trabajo– armonizar su tiempo con la familia y no tener la sensación de crecimiento de la carga laboral (Atalaya, 1999).

h. Programas para promover el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia.

i. Programas de abordaje del agotamiento profesional, que incluya detección, prevención, atención y monitoreo.

j. Capacitación laboral en competencias socioemocionales.

k. Seguimiento y evaluación de las actividades.

Consideramos que los literales anteriores son abstractos y carecen de contenido, ya que conforme indicamos líneas arriba, ciertas medidas que se establecen en este reglamento pueden ser implementadas en empresas de acuerdo al tamaño de éstas y al tipo de actividad que realicen, así como la capacidad que tengan en su departamento de administración de personal, por lo que nos preguntamos si realmente es factible que todos los empleadores – o al menos los formales- puedan implementar estos programas; creemos que es la respuesta es negativa; por lo que tales disposiciones quedarán sólo en el papel. Adicional ello, y en relación directa con el trabajo remoto, consideramos que para que estas medidas sean realmente eficaces, deberían incluirse en las evaluaciones de salud anual que todo empleador debe practicar a sus trabajadores en el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, una evaluación psicológica que permita realmente determinar si la persona tiene alguna afección psicosocial para dar el diagnóstico, se puedan atender tales afecciones (Bustos, 2020).

l. Elaboración de manual o guía de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.

m. Compromiso del buen trato y respeto a la diversidad étnica, cultural y sexual

En general, respecto a las políticas de mejora del clima organizacional, vemos que dentro de las desventajas del trabajo remoto para el empleador se encuentran los problemas de identificación e integración con el personal, por tal razón consideramos que esta medida resulta importante para aliviar este problema, sin embargo, su viabilidad en todos los empleadores es remota por la inversión que ello implica (Chiavenato, 2014).

n. Norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N° 27942 de 2003. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 5 de febrero de 2003 y Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Por el medio del cual se expide el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexua.

22 de julio de 2019. Normativa vigente. o. Grupos de vigilancia anticorrupción y contra el hostigamiento sexual.

Respecto a estas dos medidas, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES (2003) mediante el cual se expide Reglamento de la Ley N°27942 Ley De Prevención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual, se establece en su artículo 19°, que para cualquier modalidad de prestación de servicios, el empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7° de la ley así como la obligación de establecer un procedimiento para sancionar el hostigamiento de conformidad con su artículo 21°; por lo que no vemos la utilidad de reiterar dicha obligación en el presente reglamento bajo análisis.

p. Desarrollo de directrices que establezcan la preeminencia del bienestar de la persona por encima de los intereses laborales, a efecto de proteger el derecho al trabajo y a la salud de las personas, especialmente cuando existen problemas de salud mental, considerando aquellos ocasionados por la violencia de género.

q. Desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los(as) trabajadores(as).

En relación directa con el trabajo remoto, consideramos que para que estas medidas sean realmente eficaces, deberían incluirse en las evaluaciones de salud periódicas que incluyan evaluaciones psicológicas que permitan realmente determinar si el trabajador tiene alguna afección psicosocial para a partir de dicho diagnóstico, se puedan atender tales afecciones (Parédez I. , 2020).

r. Incorporar las disposiciones sobre los ajustes razonables establecidas en la normatividad vigente, a efecto que los(as) trabajadores(as) con cualquier tipo de discapacidad garanticen su derecho a trabajar, en coordinación con los servicios de salud y salud mental comunitaria.

Respecto a esta medida, consideramos que se aplica para cualquier tipo de prestación de servicios, sin embargo, como lo dijimos en el capítulo anterior, una de las ventajas del trabajo remoto es permitir a las personas que tengan alguna discapacidad, trabajar bajo dicha modalidad (Marsh & McLennan, 2020).

s. Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud).

Consideramos esta medida vacía de contenido, ya que es demasiado abstracta y en la realidad no especifica cómo ha de materializarse, por lo que en cuanto al trabajo remoto debe trabajarse de forma más detallada y específica (Gil-Monte P. , 2009).

7.1.2. ENFERMEDADES MENTALES PRODUCIDAS COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

Producto de las medidas adoptadas a consecuencia del Covid-19, tales como el aislamiento social, las personas que resultan afectadas psicológicamente.

De acuerdo a un artículo elaborado por el Departamento de Psiquiatría, Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia, un estudio realizado a 1.210 habitantes de 194 ciudades de China, mediante la aplicación de las escalas Impact of Event Scale-Revised y Anxiety and Stress Scale, mostró que el 53,8 % de los participantes presentaba un impacto psicológico moderado o fuerte; el 16,5 %, síntomas depresivos moderados a fuertes; el 28,8 %, síntomas de ansiedad moderada a fuerte; y el 8,1 %, niveles de estrés moderados a fuertes. La mayoría de los encuestados (84,7 %) pasaron 20-24 horas/día en casa; el 75,2 % estaban preocupados porque sus familiares adquirieran la COVID-19 y el 75,1 % estaban satisfechos con la cantidad de información de salud disponible (Ramírez-Ortiz et al., 2020).

De acuerdo al Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi, la pandemia por la COVID-19 también ha impactado significativamente en la salud mental de los peruanos, incrementando de 1.3% a 8.6% (555,000) las cifras de personas con el pensamiento de que “sería mejor estar muerto o deseaba estar muerto”. Y, de 0.6% a 1.6% (103,000) las personas con ideas de quitarse la vida. Asimismo, las cifras por depresión han crecido de 2.8 a 7.5% y con más frecuencia en las mujeres. Según lo revela el estudio del Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Ministerio de Salud (MINSa), realizado en Lima Metropolitana, para evaluar el impacto de la COVID-19 en la salud mental, que involucró la muestra de 1,823 personas adultas de 18 años a más (Becker, 1990).

Con estos estudios vemos que el impacto en la salud mental ha sido bastante fuerte, y es por ello que, en el marco de la presente investigación, consideramos de suma importancia abarcar el tratamiento de la salud mental en los trabajadores que realizan trabajo remoto.



CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO

3.1. RELACIÓN ENTRE LA SALUD Y EL TRABAJO

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) existe una relación entre la salud y el trabajo en dos dimensiones:

- La salud es necesaria para trabajar
- Las condiciones en las que se realiza el trabajo pueden ocasionar un desmedro en la salud del trabajador

Por otro lado, es importante considerar que si bien el trabajo puede ocasionar un daño en la salud –considerándolo un riesgo para salud, éste también sirve para acceder a una serie de prestaciones que permiten conservar la salud, tales como el acceso al Seguro Social de Salud, mediante el cual podemos prevenir y tratar enfermedades no sólo consideradas como enfermedades profesionales sino de toda índole.

3.2. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.2.1. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

De acuerdo a este principio de la seguridad y salud en el trabajo, incorporado dentro de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011) se establece que el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad de sus trabajadores para evitar los accidentes de trabajo o cualquier factor que pueda afectar directa o indirectamente la salud de éstos.

No cabe duda de la relevancia que tiene este principio en la vida diaria, ya que la prevención implica adoptar una serie de medidas que eviten o disminuyan los riesgos a los que se encuentran sujetos los trabajadores al momento de ejercer sus funciones, ya que, de lo contrario, el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales serían inconmensurables.

Cabe resaltar que conforme indica Luceño, Martín, & Díaz (2004), “el empleador no solo debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, sino también la de aquellas personas que prestan servicios e incluso para aquellos que se encuentran dentro del ámbito de su centro de labores” (p. 58).

Ello condice con los estipulado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011) en su artículo 68° que:

El empleador, en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma es quién garantiza: inc c) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.

3.2.2. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

Según Bloom & Roberts (2015) el principio de responsabilidad del empleador es asumir los costos que se deriven de la ocurrencia de cualquier accidente o enfermedad laboral y se divide en cuatro diferentes responsabilidades como son:

- Responsabilidad solidaria
- Responsabilidad civil
- Responsabilidad administrativa
- Responsabilidad penal

Este principio se deriva de la teoría del riesgo profesional, ya que el empleador si bien no es culpable del daño que se pudiera haber ocasionado al trabajador, sin embargo, es responsable de generar el riesgo. Ello se condice con lo indicado por Verdugo al indicar que “el empresario pasa a ser responsable del riesgo, no porque haya incurrido en él con culpa o dolo, sino porque su establecimiento ha producido un perjuicio (Bloom & Roberts, 2015).

3.2.3. PRINCIPIO DE COOPERACION

De acuerdo a Dedios (2014) la prevención de riesgos laborales no sólo es deber del empleador, sino también del trabajador, siendo obligación de ambos cumplir con la normativa de la materia en seguridad y salud en el trabajo para así evitar que ocurran accidentes laborales y se produzcan enfermedades relacionadas al trabajo.

Un claro ejemplo de ello es el deber del empleador no sólo de cumplir asistiendo a las capacitaciones anuales obligatorias, sino de informar al empleador de cualquier riesgo que pudiera advertir, otro sería el caso que un trabajador no cumpla con utilizar los EPS otorgados por el empleador para el ejercicio de sus actividades diarias (Dedios, 2014).

3.2.4. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para Salcedo (2000) una de las medidas más importantes para evitar que un riesgo se concrete, es la información y capacitación que se debe brindar a los trabajadores. Es así que a través de la información consiste en todas aquellas indicaciones que se brindan al trabajador de forma general y específica en cuanto al puesto trabajo que desempeña de forma adecuada y oportuna, así como de las medidas de prevención de riesgos laborales que debe cumplir para evitarlos.

En cuanto a la capacitación, según Espinoza (2021) “se circunscribe a que la prestación del trabajador sea segura y que, durante su ciclo de vida laboral, dicha actividad no genere riesgos en su integridad física, psíquica y mental” (p.7). Es decir, la capacitación al personal debe servir para descartar o disminuir todos aquellos riesgos que se presenten durante la prestación de servicios.

De acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011) se establece en su artículo 35° que el empleador tiene la obligación de realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación del trabajador de asistir a éstas de acuerdo al artículo 79° del mismo cuerpo normativo.

Si bien se estableció que las capacitaciones debían ser presenciales, a consecuencia de la pandemia del Covid-19, se emitió el Decreto Legislativo 1499 “Decreto legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el covid – 19 (2020) señala que el empleador se obliga al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológica.

Así también, el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) en su artículo 27° establece la obligación del empleador de capacitar a sus trabajadores, indicando que la formación debe estar centrada en:

- a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

- e) En la actualización periódica de los conocimientos

3.2.5. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

En este principio entran a tallar los sistemas integrados de gestión, los cuales estableces una serie protocolos para optimizar procesos, recursos, rendimiento, dentro de los principales encontramos el ISO 45001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral), ISO 9001 (Sistema de Gestión de Calidad), entre otros (Algag & Brief, 1978).

De acuerdo al principio de gestión integral, el empleador está obligado a integrar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en su organización.

3.2.6. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Ante cualquier accidente o enfermedad laboral, el trabajador tiene el derecho de recibir la atención médica que corresponda. Este principio se deriva del deber de responsabilidad del empleador analizado anteriormente (Bustos, 2020).

Es menester señalar que esta obligación no sólo abarca la atención de la emergencia médica en el caso de los accidentes laborales sino también incluye la recuperación del trabajador a su estado de salud previo a la ocurrencia de los hechos siempre que ello sea posible.

3.2.7. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACION

La finalidad de este principio es promover la participación activa tanto de empleadores como trabajadores para adoptar mejorías en la materia, muestra de ello está la participación de representantes de ambos gremios en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Bustos, 2020).

3.2.8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

La aplicación de este principio en la materia es el mismo que se utiliza en general en el derecho laboral, por lo que no ahondaremos más en éste (Algag & Brief, 1978).

3.2.9. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

De acuerdo a este principio, el principal responsable de proteger al trabajador es el propio empleador, debiendo establecer condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida física, mental y social en forma continua (Bustos, 2020) . Dentro de sus principales funciones encontramos:

- Formular y aprobar la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación
- Articular las acciones para la ejecución de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo
- Plantear modificaciones o propuestas a la normativa actual
- Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales
- Entre otras

Dicho deber de protección se materializa a través de distintos aspectos, como son el deber de informar, de prevenir, capacitar en prevención, entre otros, de conformidad con lo establecido en el artículo 72° y siguientes de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011).

Sin embargo, este principio define no solo las obligaciones de los empleadores para con sus empleados, sino también la obligación del Estado de asegurar el cumplimiento, supervisión y control de esta obligación. Tal es la importancia de las políticas generales establecidas por el Estado en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular la prevención, así como en materia de fiscalización a través de la Dirección de Inspección del Trabajo (SUNAFIL), cuyo rol es fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, encontrándose facultada a imponer sanciones en caso se incumplan las disposiciones vigentes en esta materia (Finklea et. al, 1998).

Adicional a lo mencionado anteriormente, encontramos Sistema Nacional de Seguridad, cuya función es vigilar el cumplimiento de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo. Este sistema tiene como órgano rector al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, Essalud, Ministerio de Salud y del Centro Nacional de Salud Ocupacional, Protección del Ambiente para la Salud, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, la Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú y Confederación de Trabajadores del Perú.

4. MARCO NORMATIVO

En nuestro país contamos con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011), cuerpo normativo que condensa las normas de esta materia, incorporando los principios enumerados anteriormente en la presente investigación, así como los deberes y obligaciones del empleador y trabajador.

A través de esta legislación se fomenta la cultura de prevención con la participación de ambas partes en la relación laboral, que es muy importante cada día. Esta ley fue modificada por la Ley que Modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud. El Peruano - Ley N° 30222 (2014) en cuanto a la composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fueron creados para administrar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de los empleados. Se modificaron las obligaciones del empleador con respecto al reconocimiento médico en el trabajo. especificando la obligación de estos cada dos años. Cuyo principal objetivo es fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, basada en el respeto a las obligaciones preventivas de los empleadores, el rol de supervisión y control por parte del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Existen diversos decretos y resoluciones ministeriales que han ido complementando el marco normativo en esta materia.

Ahora, en relación directa con las medidas dispuestas como consecuencia del Covid-19 encontramos Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA emitida por el Ministerio de Salud (2020) por la cual se establece el Documento Técnico Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. 27 de noviembre de 2020. Cuya finalidad es ayudar a reducir el riesgo de transmisión de Covid-19 en el lugar de trabajo, mediante la implementación de pautas generales para el seguimiento, prevención y control de la salud de los trabajadores en riesgo de exposición. En dicho documento técnico se establecen lineamientos que deben ser acatados por el empleador previo y durante la prestación de servicios, debiendo implementar un propio plan para vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo.

5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN EL MARCO DE LA SST

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011) establece en:

- El Artículo 49° una serie de obligaciones del empleador para contar con un ambiente de trabajo seguro que resguarde el bienestar de sus trabajadores, todos estos deberes

se encuentran estipulados de forma genérica en la norma, siendo que se deben aplicar a cualquier modalidad de prestación de servicios.

- El Artículo 50° establece las medidas de prevención facultadas al empleador para evitar los riesgos laborales, tales como la eliminación de agentes peligrosos identificados en su matriz de riesgo.

Estas disposiciones son de vital importancia para el desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación, recalcando que las disposiciones de esta norma son genéricas y la presente investigación tiene como eje principal, la adopción de una norma específica que permita resguardar la salud psicosocial de los trabajadores que prestan servicios de forma remota.

6. SALUD PSICOSOCIAL

Gil-Monte (2012), conceptualiza salud psicosocial como el conjunto de condiciones inherentes a las personas y su modo de vida, en los ambientes de trabajo y fuera de éstos, que afectan la salud, la satisfacción, el desempeño, y la productividad de los trabajadores.

7. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Recomendación 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (OIT, 1964), se define a las enfermedades profesionales como las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones. Se determinan por sus características etiológicas, ello significa que no se definen por sus características sino por la causa que les da origen, en ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo también define a las enfermedades profesionales como:

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2019), las define como las que se producen a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores; tienen como requisito ser consideradas como tales en las legislaciones respectivas de los distintos países.

La OIT (1964) ha establecido tres sistemas para identificar las enfermedades profesionales, los cuales consisten en:

- a) Sistema cerrado: Consistente en un listado cerrado de las enfermedades que pueden ser consideradas como enfermedades profesionales

- b) Sistema abierto: Se consideran enfermedades profesionales todas aquellas que tengan como causa u origen el trabajo
- c) Sistema mixto: Se considera una lista de enfermedades, pero a ésta se agregan disposiciones que permitan establecer otras cuyo origen sea el trabajo

La Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA emitida por el Ministerio de Salud (2008) establece el Listado de Enfermedades Profesionales, mediante la cual se aprobó la Norma Técnica N° 068-MINSA/DGSP-V.1 estableciendo el listado de enfermedades profesionales que “servirán como referencia oficial para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores asegurados afectados (...)” Ello significa que nos encontramos en un sistema mixto, ya que las enfermedades consignadas en la norma técnica sólo sirven como referencia, pudiendo establecer otras que no esté en dicho listado como enfermedades profesionales.

Dentro de este grupo de enfermedades reconocidas, encontramos seis grupos, divididos en aquellas enfermedades causadas por:

- a) Agentes químicos
- b) Agentes físicos
- c) Agentes biológicos
- d) Inhalación de sustancias y otros agentes
- e) Enfermedades profesionales de la piel
- f) Agentes carcinogénicos.

En dicha norma no se considera el estrés y otras enfermedades mentales como aquellas que debieran ser definidas como “enfermedades profesionales” ello a pesar de que la Organización Mundial de la Salud ya ha reconocido por ejemplo el “síndrome de burnout” o también llamado “síndrome del trabajador quemado” como una enfermedad profesional, al haberla incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades, la cual entrará en vigor desde el 1 de enero del 2022 (CIE-11).

Es necesario además mencionar que a pesar de que el estrés no esté considerado como tal, éste ocasiona otras enfermedades tales como presión arterial alta, diabetes, insomnio, cefaleas, depresión, entre otras. Ya que existen diversos factores que desencadenan diversas enfermedades, considerado como uno de estos factores el estrés tal.

Patterson & Abizaid (2013) señalan, aunque se conoce que el estar estresado no siempre es negativo, de hecho, el estrés es provocado por todos aquellos estímulos ambientales, físicos o psicológicos que desencadenan en nuestro cuerpo mecanismos neuro endócrinos de autorregulación para mantener un equilibrio interno energético y emocional.

Así también, durante el Foro Internacional Políticas Pública de Empleo y Protección Social en México (2013), la OIT reconoció que el estrés:

"Puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio, como lo ha puesto en evidencia la reciente crisis y recesión en Europa. Un estudio europeo mostró el aumento de los suicidios en nueve de los 10 países europeos estudiados del 2007 a 2009. Aquellos países con situaciones económicas más críticas fueron los que tuvieron un mayor aumento de los suicidios. Los cambios más dramáticos se presentaron en Grecia en donde el número de suicidios aumento en un 19%; por cada incremento del 1% en el desempleo hubo un 0.8 por ciento de incremento de los suicidios asociados en personas de menos de 65 años"

Sin embargo, a pesar de que estas enfermedades de origen psicosocial no están expresamente reconocidas como enfermedades profesionales, la tarea de prevención, según la cual el empleador asegura, en el lugar de trabajo, la creación de medios. y condiciones de protección de la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de quienes no tienen una relación laboral pero que realicen o presten servicios o permanezcan dentro del centro de trabajo como es el caso de los trabajadores de intermediación laboral (Atalaya, 1999).

Es así los empleadores deben prever la exposición simultánea de los trabajadores a factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en el trabajo. Asimismo, se indica que en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos se toman en cuenta los factores de riesgo que pudieran afectar la función reproductiva de las trabajadoras; especialmente por exposición a factores físicos, químicos, biológicos, psicológicos y sociales para poder tomar las precauciones necesarias.

De manera complementaria, en el Reglamento de la Ley N° 29783 (2012), en su artículo 103° establece que existe un riesgo psicosocial cuando la salud de los trabajadores se ve afectada, provocando estrés y eventualmente una variedad de síntomas clínicos como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastroenterológicas y dermatológicas entre otras. A continuación, se mencionan las principales enfermedades profesionales que pueden ser causadas a raíz de la prestación de servicios mediante el trabajo remoto:

- a) Trastornos muscoesqueléticos. Son cambios en las estructuras óseas y musculares del trabajador causadas por el trabajo y el ambiente en donde éste se desarrolla.

Los posibles riesgos que pueden provocar estos trastornos, en contra el entorno del trabajo (en el trabajo remoto relacionado a la falta de espacio para la

realización de las labores, poca iluminación, etc.), factores individuales (en el trabajo remoto relacionados a lesiones previas del trabajador, hábitos como el tabaquismo, etc.), y factores psicosociales (en el trabajo remoto relacionados a la sensación de aumento de la carga laboral, poca interacción social, largas jornadas de trabajo, etc.)

Las posibles principales lesiones de esta naturaleza producidas con mayor frecuencia en el trabajo remoto encontramos la tendinitis, túnel del carpiano, lumbalgias, hernias, etc. y se producen mayormente por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el ejercicio de las funciones.

- b) Trastornos mentales. - Se pueden definir como aquellas condiciones que afectan los sentimientos, pensamientos, estado de ánimo de los trabajadores que impactan en su capacidad de por relacionarse con su entorno laboral y ejecutar sus labores de forma normal.

Dentro de las principales afecciones que se vienen presentando encontramos depresión, temor por perder el trabajo, miedo al futuro, estrés, insatisfacción laboral, etc.

8. RIESGOS LABORALES

De conformidad al Reglamento de la Ley N° 29783 (2012), se define riesgos laborales como “la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”.

Según Díez (2009) adicional se puede considerar como situaciones potenciales de exposición de los trabajadores ligadas directamente o indirectamente al trabajo que se pueden materializar causando daños. Se puede inferir que un riesgo laboral como la probabilidad de que se materialice un enfermedad profesional u accidente laboral como consecuencia de la exposición del trabajador a un factor de peligro. Existen diversas clases de riesgos laborales, la cual se distinguen por la forma en que el peligro de exposición de origina, siendo:

- a) Riesgos biológicos
- b) Riesgos físicos
- c) Riesgos ergonómicos
- d) Riesgos químicos
- e) Riesgos psicosociales

En el presente trabajo de investigación nos centraremos en los riesgos asociados al trabajo remoto.

9. RIESGOS PSICOSOCIALES

Para Gil-Monte P. (2009), un riesgo psicosocial “es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos”.(p 2). La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico.

Según Moreno (2011), la diferencia entre factores y riesgos psicosociales se encuentra en tanto los primeros tienen diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, mientras que los segundos tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (p. 5)

De acuerdo a (Gil-Monte, 2012), estos lo pueden producir por:

- Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo
- La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. condiciones físicas del trabajo.

Tabla 3

Prevalencia de Riesgos Psicosociales

Dimensiones de los Factores Psicosociales	Alto Frecuencia	%	Medio Frecuencia	%	Bajo Frecuencia	%
Condiciones del lugar de trabajo	20	5,9	222	65,32	97	28,78
Carga de trabajo	16	4,75	271	79,75	52	15,5
Contenido y características de la tarea	15	4,52	260	76,5	64	18,98
Exigencias laborales	54	15,9	233	68,53	52	15,57
Papel laboral y desarrollo de la carrera	30	8,9	232	68,3	77	22,8
Interacción social y aspectos organizacionales	14	4,41	159	46,77	166	48,82
Remuneración del rendimiento	106	31,2	116	34,12	117	34,68

Fuente: López Palomar, et al. (2014) “Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú” Ciencia & Trabajo.

En el cuadro precedente podemos ver cuales son los riesgos psicosociales que tienen mayor incidencia en la salud de los trabajadores, prevaleciendo la interacción social y los aspectos organizacionales; lo que nos permite concluir que el trabajo remoto tendría un mayor impacto en su salud, al desarrollarse desde el hogar o lugar de aislamiento, implicando una falta de interacción social.

9.1. RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO

a) EL AJUSTE PERSONA-ENTORNO

El modelo más conocido sobre la teoría del ajuste Persona Entorno (P-E), es el de French y Col (1974). De acuerdo a esta teoría, tenemos que:

Una mala coordinación entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; ó desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo.

El Ajuste Persona-Entorno de trabajo se entiende como la congruencia de las características de un individuo y las de su ambiente de trabajo, existiendo así una compatibilidad entre ambos (Finklea et al.,1998).

Se convierte en un factor psicosocial basado en la personalidad del trabajador, sus expectativas, preferencias, prioridades, valores y otros factores y la compatibilidad que estas características individuales tienen entre sí, adquiridas en relación con el entorno laboral en el que se desenvuelven.

Bloom & Roberts (2015), afirma que en el campo de la psicología existen diversas teorías que abordan este tema, tales como:

- a) Teoría del Ajuste en base a la suplementariedad vs. Complementariedad
- b) Teoría del Ajuste en base a la necesidad de suministros vs. distinciones demandas habilidades.
- c) Teoría del Ajuste en base a la distinción percibida (subjetiva) versus real (objetiva)

Estas teorías plantean diferentes perspectivas entre las que se puede medir la adaptación de las personas a su entorno laboral, como tener en cuenta las similitudes de los trabajadores y su visión, preferencias y necesidades de los empleados y estructura organizativa del empleador; o la capacidad de los trabajadores para adaptarse a sus empleadores.

Igualmente, existen cuatro tipos de ajuste - persona que se deben medirse en el entorno laboral, tales como:

- a) Ajuste persona – puesto de trabajo, la cual está relacionada con las labores que realiza el trabajador.
- b) Ajuste persona – organización, la cual está referida a la compatibilidad entre el trabajador y la organización en sí misma en el entendido que ambos compartan los mismos valores.
- c) Ajuste persona – grupo, la cual está relacionada con la compatibilidad entre el trabajador y sus compañeros de trabajo.
- d) Ajuste persona – supervisor, la cual está referida a la compatibilidad entre el trabajador y su supervisor.

De acuerdo a Delgado de la Matta (2020), el caso del trabajo remoto, el “entorno laboral” se ha visto distorsionado al cambiarse el lugar de la prestación de los servicios desde el hogar o lugar de aislamiento, por lo que si el trabajador no tiene esta capacidad de “adecuación” a su nuevo entorno, ello sin alejarse de la visión y estructura organizativa de su empleador-, si no tiene la “capacidad” de afrontar la sensación del incremento de sus actividades por esta nueva normalidad, ni la “capacidad” de interactuar con sus compañeros

de trabajo y supervisores de forma remota, podría no tener éxito en sus labores (rendimiento) y su vez sentirse insatisfecho con sus propias habilidades.

Al respecto, se indica que, a mayor grado de insatisfacción, mayor grado de estrés; ya que, si bien no existe un concepto definido de “satisfacción laboral” por sus múltiples aristas, conforme señalan (Algag & Brief, 1978):

La satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. En un primer momento, la atención se centró en los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio organizacional y el abandono de la organización.

Adicionalmente, autores la definen como la percepción que tiene el trabajador para con su trabajo y las experiencias que tiene con éste o como la define “la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos (Atalaya Pisco, 1999).

Para Becker (1990) el estrés laboral se encuentra estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, ya que diversos estudios señalan que los factores de estrés en el entorno laboral pueden producir una disfunción psicológica, y que ello daría pie a consecuencias negativas en los trabajadores como es el grado de reducción de la satisfacción laboral.

En este sentido, se postula que la autoeficacia puede ejercer de amortiguador ante los estresores, ya que, a niveles superiores de autoeficacia, menores niveles de malestar psicológico.

b) SOBRECARGA DE LOS ROLES ASIGNADOS

En la actualidad los factores como la globalización, el aumento de la competitividad, la búsqueda de mejores condiciones de vida y la acumulación de bienes están agotando a las personas. Los trabajadores, ante el exceso de horas trabajadas asociadas al ritmo y a la intensidad de la actividad pueden incluso morir (Jiménez & Moyano, 2008) .

En Japón, Iwasaki, Takahashi, & Nakata (2006), menciona la terminología *karoshi*, utilizada desde la década de los 70, que indica la muerte o inhabilidad permanente por enfermedades cerebro-vasculares y enfermedades isquémicas del corazón como resultado del exceso de trabajo.

Según los autores Do Carmo et al (2010), el exceso de trabajo se entiende como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria de trabajo, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales

dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes, en el propio domicilio del trabajador o en locales de otros vínculos laborales.

En el trabajo remoto, de acuerdo a Factor Capital Humano, el 70% de las personas considera que trabaja más bajo esta modalidad, por lo que la sensación del aumento de la carga laboral podría impactar de forma negativa en la salud de los trabajadores produciendo una tendencia al alza del estrés laboral; ello se ve reflejado en lo señalado “En los meses de pandemia el nivel de estrés entre los peruanos aumentó en un 70% (Bick et al., 2020)

La intensidad laboral y los conflictos que pueden generar entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida familiar están asociados con estrés en el trabajo y con efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores (Lampert & Poblete, 2018).

En este sentido, la sobrecarga del trabajo nocturno puede provocar somnolencia indebida que inquiete la psique del cuerpo o del individuo, insomnio, irritabilidad, sensación de vómitos, resacas y disfunciones en el sistema digestivo y el sistema nervioso, de ahí los efectos observados en la seguridad del trabajo y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias (Bustos, 2020).

9.2. RIESGOS MACROORGANIZATIVOS

a) ESTILO DE DIRECCIÓN

Se han realizado varios estudios que muestran que el estilo de gestión laboral que se caracteriza por una falta de consulta y comunicación efectivas, restricciones injustificadas al comportamiento del trabajador y falta de control sobre el trabajo es perjudicial y que ello puede llevar a la prestación de servicios asociados con conductas psicológicas negativas, el tabaquismo excesivo y la ingesta de alcohol, aumentándose así el riesgo de enfermedades cardiovasculares y otras manifestaciones de estrés en los trabajadores. Por ende, la importancia de la confianza del trabajador en sus compañeros, en su jefe, empleador o supervisor (Do Carmo et al., 2010).

En el trabajo remoto, se ve que es de vital importancia que el empleador maneje una estrategia de dirección que se adecúe a la prestación de servicios de esta modalidad, de tal forma que ambas partes de la relación laboral se sientan cómodas y complementadas para lograr los objetivos que se tienen en común, ya que, de lo contrario, ello supondría que elemento estresor (Bloom & Roberts, 2015) .

b) CLIMA Y CULTURA ORGANIZATIVOS

Chiavenato (2014), indica que la importancia de comprender ambos conceptos, en tanto forman parte de “vida” de la organización a la que el trabajador pertenece.

La cultura organizacional podría definirse como la personalidad de la empresa, y se puede describir como la base sobre la cual se construye cualquier organización. Se desarrolla a largo plazo y consiste en valores, creencias, normas y tradiciones que guían la forma en que la compañía hace su trabajo y, a su vez, cómo se comportan las personas.

A menudo, la cultura de una organización en particular se remonta a los valores personales que posee el fundador, o es un reflejo de la alta dirección del negocio, lo cual impacta directamente en la vida de la empresa.

El clima, por otro lado, podría describirse como algo más superficial y relacionado con el aquí y el ahora. Se trata de cómo se siente el empleado al trabajar en una empresa. Si la cultura es la personalidad, entonces el clima tiene más que ver con el estado de ánimo o la atmósfera prevaleciente dentro del negocio (Chiavenato, 2014).

Está sujeto a fluctuaciones a corto plazo y está determinado por muchos factores, incluido el liderazgo, la estructura, las recompensas y el reconocimiento.

Finklea et al. (1998), indican que los elementos del clima la comunicación (caracterizable, por ejemplo, por su mayor o menor apertura), el conflicto (constructivo o disfuncional), el liderazgo (que puede traducirse en apoyo u orientación) y la importancia concedida a las recompensas (según lo cual la organización se puede distinguir por una retroinformación positiva o negativa o por una orientación hacia la disciplina).

La satisfacción laboral de los trabajadores se encuentra directamente relacionada con el clima laboral, vemos que el concepto de clima organizacional (CLOR) refiere a una variable que tiende a representar el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores a propósito de su ambiente interno de trabajo (Atalaya, 1999).

Los rasgos de éste se encuentran relacionados al grado de satisfacción de los trabajadores, dentro de estos rasgos podemos encontrar liderazgo, la apertura de las comunicaciones, empatía, diálogo cordial, solidaridad el estilo de la resolución de conflictos, entre otros.

Ahora, tal y como señala Chiavenato (2014) las relaciones interpersonales son un estresor, principalmente cuando son malas y producen aislamiento, desagregación grupal y un clima sociolaboral enrarecido. En ese sentido, es de vital importancia prestar atención al impacto que el clima laboral genera en los empleados.

En ese sentido, la tensión dentro de la organización, el excesivo control hacia los trabajadores y unas relaciones conflictivas incrementan el estrés entre los trabajadores y, pueden conducir hacia situaciones extremas de agresión o de desgaste emocional a nivel mental.

Prado (2015) coincide al respecto, denominando interorganizacionales, a los estresores relacionados los grupales (falta de cohesión de grupo, conflictos inter e intragrupal, etc), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial, etc).

El clima de estrés se caracteriza por la participación limitada de los trabajadores en la toma de decisiones, el enfrentamiento, la presencia de un patrón de relación no cooperativo dentro del grupo y con el líder, y la evitación de conflictos.

A diferencia del clima, no hay mucha investigación sobre la cultura organizacional y su efecto en la satisfacción laboral, hemos cubierto un término relativamente nuevo en el ambiente laboral, sin embargo, sentimos que tener una cultura organizacional basada en la colaboración y la confianza ayudará a incrementar el alcance de ésta.

Tal y como señala Chiavenato (2014) es importante que, en la evaluación de los factores de riesgo, a la luz de la información disponible sobre la cultura organizativa, se preste atención inicialmente a la medida en que los miembros de la organización comparten o no unos ciertos valores, normas y creencias básicos. Las diferencias en materia de función, educación y localización generan subculturas dentro de la organización y son la causa de que los factores de riesgo de origen cultural puedan variar dentro de ésta. Dado que las culturas tienden a la estabilidad y son resistentes al cambio, el conocimiento de la historia de las organizaciones puede facilitar la evaluación de los factores de riesgo, tanto desde la perspectiva de los rasgos culturales estables como desde el punto de vista de la cultura cambiante, así como de los acontecimientos recientes capaces de generar tensiones asociadas a la turbulencia

En ese sentido, es importante que las empresas presten vital atención al enfoque organizacional que pretenden inculcar en su empresa para que los trabajadores se sientan identificados con éste.

c) MEDICIÓN Y REMUNERACIÓN DEL RENDIMIENTO

La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es imprescindible en cualquier compañía. Conocer cómo medir su productividad para que los resultados se ajusten lo máximo a la realidad y contar datos fiables, resulta importantísimo (Meliá et al., 2006).

Según los autores Meliá et al. (2006), se deben considerar varios aspectos fundamentales a la hora de medir el rendimiento laboral:

- Saber los objetivos de la empresa y medir su consecución.
- Conocer los puestos de trabajo, sus necesidades y valorar las herramientas ofrecidas por la empresa.
- Conocer la trayectoria del empleado y cómo lleva a cabo las tareas de su puesto.
- Ofrecer soluciones a las carencias o problemas detectados.

Sin embargo, desde el nivel óptimo del trabajador, Meliá et al. (2006), aclaran que esta medida de desempeño puede ser una fuente de estrés, y el método que utilice el empleador para aliviar ese sentimiento dependerá mucho. Es así que dentro de las formas que encontramos como atenuantes del estrés, hemos visto la implementación de programas de incentivos, como soluciones para satisfacer la creciente necesidad de las organizaciones de lograr mejores resultados en términos de participación, productividad, eficiencia y eficacia. Estas posibles acciones se pueden entender como bonificaciones adicionales al salario habitual, que, como hemos visto, pueden resultar económicas o no. Para los empleados, debe ser algo que sea una recompensa o recompensa por sus esfuerzos. Solo entonces funcionará el plan de incentivos que implemente el empleador.

Con la implementación de estos incentivos se potenciará la productividad de los empleados y esto tendrá un impacto directo en la medición de su desempeño, lo que incidirá directamente en las utilidades de la empresa, generando beneficios para el empleador a largo plazo.

9.3. DE CARACTER INDIVIDUAL

a) TRABAJO DE LOCALIZACIÓN FLEXIBLE Y TRABAJO EN CASA

Conforme a lo indicado anteriormente, tras la aparición de la pandemia del Covid-19, el Estado Peruano emitió una serie de disposiciones favoreciendo el trabajo desde el hogar; desarrollando, entre otros, algunas disposiciones sobre el trabajo remoto con el objeto de asegurar el aislamiento social obligatorio; a la fecha, esta figura se ha ido modificando y a su vez prorrogando en el tiempo, con el cual se inserta la modalidad del trabajo remoto en el ordenamiento jurídico peruano fuera del marco de la emergencia sanitaria (Delgado de la Matta, 2020).

Además de ello, de acuerdo al estudio “Retorno laboral y la nueva normalidad”, el 70 % de empresas está de acuerdo con que el trabajo remoto se incorpore como parte de la

nueva normalidad, lo que significa que utilizarán un formato mixto, con algunos días u horarios desde casa y otros desde la empresa. Dichos estudios revelan claramente que la aparición del trabajo remoto es una realidad que no ha de terminar con la desaparición de la pandemia (Marsh & McLennan, 2020).

En ese sentido, el trabajo desde casa –como ya todos sabemos- es una realidad que permite flexibilizar la prestación de los servicios, con ventajas y desventajas desarrolladas en el primer capítulo de la presente investigación.

b) CUIDADO DE LOS NIÑOS Y/O PERSONAS MAYORES, RELACIONADO TAMBIÉN AL GÉNERO

Becker (1990) señala que esta crisis está produciendo graves problemas de salud mental. Depresión por aislamiento, estrés por sobrecarga de trabajo, temor a perder emprendimientos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las relaciones laborales, miedo al contagio, problemas de conciliación y agotamiento emocional podrán, entre otros factores, generar enfermedades mentales que podrían perdurar más allá de los efectos de la pandemia.

Estos problemas se intensifican en las personas que tienen a su cargo familiares (como adultas o adultos mayores, personas con discapacidad y más aún las mujeres trabajadoras debido a la desigualdad de roles existentes), conforme lo indica la Defensoría del Pueblo “(...) durante la prestación del trabajo remoto, las personas no solo asumen la presión laboral por el cumplimiento del trabajo, en condiciones distintas a las habituales, sino también deben lidiar con la preocupación por las responsabilidades familiares. Esta situación les resulta más compleja a quienes tienen bajo su cuidado a niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad, pues genera un inevitable agotamiento por las labores domésticas. Asimismo, las mujeres trabajadoras son las más afectadas debido a la desigual asignación de roles” (Defensoría del Pueblo, s.f.)

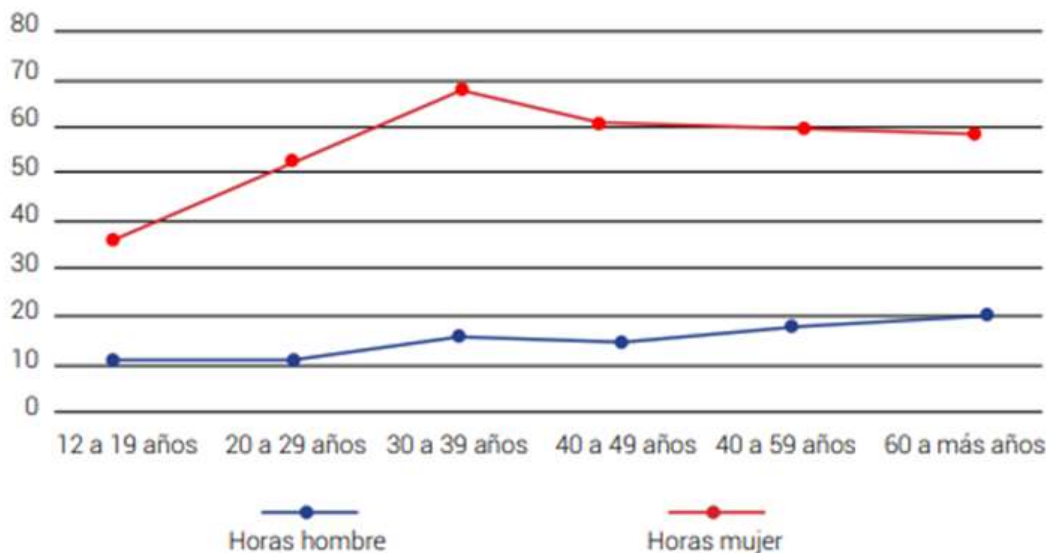
Según Algag & Brief (1978), el nivel de apoyo a los servicios de cuidado de los niños depende del sustrato sociológico cultural del país, en las culturas en que:

- Se propugna la plena integración de la mujer en el lugar de trabajo
- Se valora el cuidado de los niños como una función pública, más que como un problema de cada familia
- Se valora el cuidado de los niños como una extensión del sistema educativo

- Se aprecia la importancia y el valor formativo de las experiencias de la primera infancia

Figura 5

Horas semanales dedicadas al cuidado de la familia y trabajo por sexo y edad



Fuente: Galindo et al. (2020)

En la figura precedente podemos apreciar la diferencia que existe entre las horas dedicada al cuidado de la familia y el trabajo remoto, evidenciándose que las mujeres soportan una mayor carga.

En atención al problema abordado, la UNICEF (2020) ha expedido una guía denominada “Recomendaciones a las familias para combinar el trabajo desde casa con el cuidado de niños pequeños” en la cual se dan una serie de consejos para poder lidiar entre el trabajo y la atención de los hijos, dentro de las principales recomendaciones que da esta guía encontramos:

- Ser realista al momento de determinar lo que no es posible o no hacer
- Organizar de forma eficiente nuestro tiempo para poder realizar ambas actividades (trabajo y cuidado de niños)
- Estar en todo momento disponibles para satisfacer las necesidades de los menores
- Compartir las responsabilidades entre todos los adultos del hogar
- Crear acuerdos y hábitos para la convivencia en familiar
- Organizar un plan de trabajo que sea flexible en términos de tiempo y apropiado a la situación

Respecto a esta guía consideramos que es importante abordar sus recomendaciones en cada caso en particular, ya que dependerá de la naturaleza de las funciones del trabajador que pueda adoptar una u otra.

e) **SOCIALIZACIÓN**

Bick et al. (2020) señalan: Durante la pandemia COVID-19, es posible que muchos trabajadores estén trabajando por primera vez desde casa a tiempo completo, al mismo tiempo que también están aislados de sus compañeros de trabajo, amigos y a veces incluso de su familia. Sus rutinas cotidianas se han visto alteradas, lo que puede causar más estrés, tensión, y cansancio físico y mental. La repercusión de estos factores de estrés es aún mayor en la actual situación económica. En aquellos casos en los que las empresas sufran efectos negativos, se puede producir un aumento de las reducciones de plantilla, desempleos técnicos y rescisiones de contratos, lo que hace que los trabajadores sientan más ansiedad, incertidumbre e inseguridad, pudiendo dar lugar a cuadros de depresión.

La situación se agrava en una situación de trabajo desde casa impuesto y prolongado cuando el confinamiento impide que la gente salga a la calle y limita la vida social. Los estudios han indicado que la incapacidad de interactuar con amigos y el aislamiento de los colegas son algunos de los principales problemas que plantea el trabajo desde casa. Las políticas de las empresas sobre el trabajo desde casa deben incorporar medidas que respondan a esos factores (Vite, 2020).

La socialización es un factor moderador del estrés, es la percepción del individuo de que es a) cuidado; b) valorado y estimado; c) que pertenece a una red de derechos y obligaciones. El elemento sustancial no es el mero hecho de formar parte de una red de relaciones, sino la existencia de apoyo emocional, informacional y material (Chira & Távara, 2020).

Nekane (2004), a su vez indica que dentro de los efectos del soporte social encontramos:

- Efecto directo: la integración aporta Información, influencia social, recursos sociales, autoestima, expresión de afecto, desarrollo personal, cuidados médicos y de salud. Asimismo, facilita conducta saludable.
- Efecto de amortiguación (buffering): amortigua el impacto negativo de los sucesos negativos: elimina o reduce el estresor; ayuda para afrontar la situación; atenúa la experiencia de estrés una vez producido el suceso.

Como resultado de la cuarentena obligatoria por la pandemia del Covid-19, encontramos que se interrumpe la socialización de los empleados habituales y los nuevos empleados, pues al trabajar de forma remota, ambos brindan servicios desde sus hogares o desde sus lugares de aislamiento, por lo tanto, además de reducir el estrés, esto puede considerarse como otra razón, es decir, para los trabajadores comunes, no pueden llevarse bien con sus colegas; en el caso de los nuevos trabajadores, estos no están familiarizados con su entorno laboral y en ambos casos puede surgir un mayor nivel de estrés.

10. FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2009).

Los factores psicosociales pueden mejorar o perjudicar el desempeño profesional y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, promueve el crecimiento personal de las personas, al tiempo que daña negativamente su salud y bienestar.

a) RESISTENCIA

Las características de la resistencia se basan en una teoría existencial de la personalidad y permiten definirla como aquella actitud básica de una persona ante su lugar en el mundo que expresa simultáneamente su compromiso, control y disposición a responder ante los retos (Luceño, Martín, & Díaz, 2004).

La resistencia es un rasgo de la personalidad que se caracteriza por una forma de responder a los eventos estresantes de la vida, lo que ayuda a reducir el estrés porque el estrés puede conducir a enfermedades mentales y físicas.

Aquellas personas sometidas a acontecimientos y condiciones vitales altamente estresores, los que tenían un elevado nivel de resistencia eran mucho menos propenso a sufrir enfermedades somáticas que sus colegas con un bajo nivel de resistencia, resultado éste que se vio confirmado por los autoinformes de enfermedades y síntomas somáticos, y validados por las historias clínicas basadas en exploraciones médicas anuales (Finklea et al. 1998).

Por el contrario, para no confundir los conceptos, se hace referencia a la resistencia al cambio como todas aquellas situaciones en las que las personas tienen que modificar algún hábito, estilo de vida o práctica profesional, pero lo rechazan por miedo o dificultad para hacer algo nuevo o diferente.

Según Halpern & Castro (2020) la resistencia a los cambios se produce, principalmente, por dos factores:

- La gente se crea un hábito, entra en una zona de confort, y salir de ella le requiere un esfuerzo fuera de lo normal.
- Muchas personas tienen miedo a lo desconocido, y, por lo tanto, no sienten bien si se altera algo que ya han experimentado y saben qué y cómo funciona.

En ese sentido, la personas que tengan como característica de su personalidad la resistencia, podrán superar mejor los cambios que ha traído consigo la implementación del trabajo remoto y todas sus consecuencias negativas; por el contrario, las personas que tengan una resistencia al cambio, desarrollarán mayores niveles de estrés.

b) AUTOESTIMA

Jiménez & Moyano (2008) definen la autoestima como la experiencia de estar empoderado para enfrentar los problemas básicos de la vida, lo que implica un sentido personal de eficacia en la realización del derecho a la felicidad. Tiene dos componentes relacionados entre sí e inseparables en la psicología humana:

- Eficacia personal: Confianza en el funcionamiento correcto de la mente que permite pensar y entender, aprender y elegir para tomar decisiones acertadas. Visión clara de la realidad, del lugar que ocupamos en ella. Voluntad de tolerar la ansiedad y la incertidumbre durante la búsqueda de nuestros valores y metas. Considerar más importante nuestra propia percepción de la realidad que la aprobación de los otros.
- Respeto a uno mismo: Reafirmar la valía personal. Actitud positiva hacia el hecho de vivir y ser feliz. Sentirse a gusto cuando se reafirma de forma apropiada los pensamientos, deseos y necesidades. Sentimiento de que la alegría y la satisfacción son derechos innatos y naturales.

Un bajo nivel de autoestima se ha considerado desde hace mucho tiempo como uno de los factores causantes de trastornos fisiológicos y psicológicos (Becker, 1990).

Brockner (1988) realizó una serie de métodos para que las organizaciones puedan fomentar la autoestima de su personal. Los sistemas de supervisión de las empresas constituyen uno de los campos con mayores perspectivas de mejora. En efecto, el

ofrecimiento de una retroinformación de evaluación del rendimiento centrada más en los comportamientos que en las peculiaridades, el suministro de información descriptiva con resúmenes valorativos y la elaboración en un marco participativo de planes de mejora continua son sistemas menos propensos a repercutir negativamente en la autoestima de los trabajadores y pueden, incluso, reforzar ésta en algunos de ellos, que pueden así descubrir nuevos cauces para mejorar su rendimiento. Idéntica importancia revisten las intervenciones de refuerzo positivo de las actuaciones positivas.

Como hemos visto, la autoestima nos brinda una visión clara de la realidad lo que nos permite afrontar ésta y sus cambios a consecuencia de esta nueva normalidad que vivimos y aparentemente seguirá durante un largo tiempo.

e) APOYO SOCIAL

Jiménez & Moyano (2008) comentan que el apoyo social en relación a la salud pública, explica las diferencias respecto a algunas enfermedades que se consideraban relacionadas con el estrés, directamente relacionadas con el entorno laboral.

Los estudios han demostrado que el aislamiento social y la soledad están relacionados con un mayor riesgo de tener una mala salud mental y una salud cardiovascular deficiente, así como otros problemas de salud. Otros estudios han demostrado los beneficios de una red de apoyo social, que incluyen los siguientes:

- Mejorar la capacidad de lidiar con situaciones estresantes
- Aliviar los efectos de la angustia emocional
- Promover la buena salud mental durante toda la vida
- Mejorar la autoestima
- Disminuir los riesgos cardiovasculares, como disminuir la presión arterial
- Promover las conductas de un estilo de vida saludable
- Fomentar el cumplimiento de un plan de tratamiento

Existen cinco posibles elementos integrantes del apoyo social: apoyo emocional: cuidados, comodidad, amor, afecto y comprensión; estímulo: elogio, cumplidos; esto es, la medida en que la persona se siente alentada por quienes la ayudan a hacer acopio de valor, a albergar esperanzas, o a sobreponerse; asesoramiento: información útil para la solución de problemas, esto es, la medida en que la persona se considera informada; compañía: el tiempo pasado con la persona que presta ayuda; esto es, la medida en que el individuo no se siente solo, ayuda tangible: recursos materiales, como dinero o ayuda en la realización de las tareas; esto es, la medida en que la persona se siente aliviada de las cargas (Gil-Monte P. , 2012).

En cuanto al apoyo social y su relación con el estrés en el trabajo, las actividades de afrontamiento eficaces se basan en la utilización de apoyos sociales formales e informales. El esfuerzo por ofrecer un apoyo social formal de carácter institucional puede surtir efectos negativos, ya que, por ejemplo, el resentimiento y la frustración provocados por un despido o una quiebra puede volverse contra los autores de ese apoyo. Por otra parte, una dependencia prolongada del apoyo social puede generar un sentimiento de dependencia y reducir el nivel de autoestima (Finklea et al. 1998).

11. RIESGOS DISERGONÓMICOS

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) se establece la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico y su anexo se define la ergonomía como:

La ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

En dicho documento técnico también se definen los factores de riesgo disergonómico, considerados como:

El conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo. Incluyen aspectos relacionados con la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, posturas de trabajo, movimientos repetitivos.

Ahora, considerando estas definiciones, en lo que respecta al entorno físico donde se desarrollan las labores; vemos que es necesario realizar un diseño óptimo de éste, ya que, de lo contrario, podrían producirse percepciones negativas, estrés psicológico y problemas de salud.

Es así que en el contexto del Covid-19, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo junto con el Ministerio de Salud han expedido la “Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19” (2020) en la cual se dan una serie de recomendaciones para acondicionar el espacio donde se realizará el trabajo desde el hogar, tales como:

- Identificar un lugar adecuado, un espacio propio en el que se sienta cómodo para concentrarse y esté libre de distracción.
- Tratar de encontrar un espacio confortable donde no sienta mucho frío o calor.
- Verificar que el espacio seleccionado cuente con iluminación suficiente, que no produzca reflejos, sombras o diferencias de iluminación.

Se detalla el equipamiento que debería utilizarse para realizar este trabajo, tales como sillas, mesas, etc. y el acondicionamiento del puesto de trabajo en casa considerando la distancia que debe existir entre la silla y otros elementos que pudieran interrumpir a la persona al momento de levantarse, las características de las sillas, mesas, la iluminación, postura, entre otros (Halpern & Castro, 2020).

Sin embargo, conforme se desarrolló en el primer capítulo de la presente investigación, no todos los trabajadores que realizan labores de forma remota cuentan con las mejores condiciones en sus hogares para realizar sus funciones, y al no existir una obligación del empleador de brindar estos implementos en caso no se tuvieran, vemos este factor tiene gran repercusión en su vida diaria.

Un diseño deficiente de la estación de trabajo remota y el riesgo de disfunción pueden tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, tanto física como mentalmente, por lo que sufren diversos tipos de molestias como dolor de cuello, dolor de espalda, dolor ocular y algunas alteraciones del sueño (Halpern & Castro, 2020).

12. EFECTOS DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TRABAJO

REMOTO

A) CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

Para Becker (1990), el mantenimiento de factores psicológicos y sociales nocivos a lo largo del tiempo puede conducir a una disminución de las defensas mentales de los trabajadores, creando condiciones para perturbaciones emocionales como inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, dichos cambios pueden ir acompañados de alteraciones en funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

B) REACCIONES DE COMPORTAMIENTO

De acuerdo a Chiavenato (2014), las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. Los trastornos del comportamiento se clasifican en:

- Comportamientos activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.
- Comportamientos pasivos: resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.

C) CONSECUENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS

Llaneza (2007), indica que se comprobó que los factores psicológicos y sociales están asociados a una serie de desequilibrios físicos y estados psicológicos limítrofes. La aparición de cualquiera de los trastornos depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de cambios suelen afectar a la parte más débil de cada individuo.

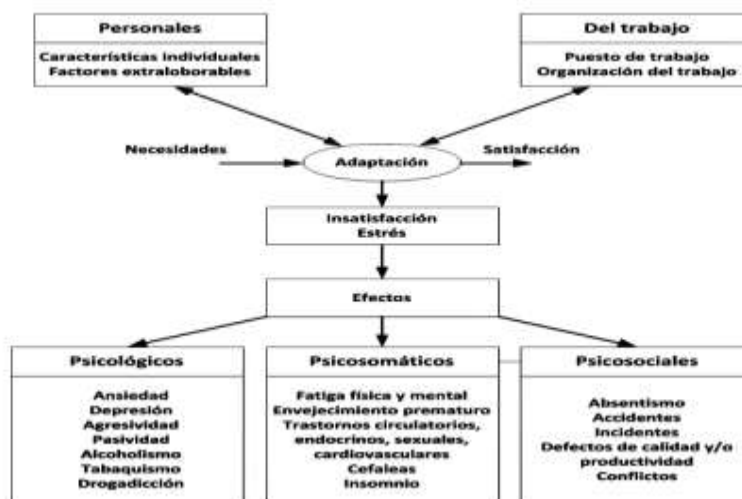
Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovasculares, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicos, musculoesqueléticos, respiratorios, endocrinológicos y trastornos en la salud mental.

D) INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Unas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes (Becker, 1990).

Figura 6

Efectos de los riesgos psicosociales



Fuente: “Riesgos psicosociales” (Becker, 1990).

13. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La ley de prevención de riesgos laborales en nuestro país es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783 (2011), la cual está compuesta por 9 principios fundamentales básicos, los cuales son el punto de partida para prevenir los riesgos de índole laboral.

Con esta ley se determina la normativa mínima para la prevención de riesgos laborales, pudiendo en todo momento tanto los empleadores como los trabajadores, determinar niveles de protección que involucren mejoras en lo establecido en esta ley.

Dentro de los puntos de mayor relevancia para el presente trabajo de investigación encontramos los campos de acción de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, los cuales están relacionados a emprender acciones para combatir los riesgos profesionales relacionados al ambiente de trabajo, al tiempo de trabajo, ya que esta esfera se encuentra directamente relacionada con los riesgos que afectan a los trabajadores remotos. De acuerdo a la ley, la evaluación y actualización de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo debe reevaluarse y actualizarse con intervalos de tiempo adecuados a fin de que las medidas tomadas en esta materia se condigan con la realidad.

El Decreto Supremo N° 018-2021-TR (2021) emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por el cual se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, se establece cinco ejes transversales en los que debe girar nuestra política de seguridad y salud en el trabajo, consistentes en:

- a) Enfoque de ciclo de vida;
- b) Enfoque de desarrollo territorial;
- c) Gestión por resultados;
- d) Enfoque diferencial;
- e) Enfoque de género,
- f) Enfoque intercultural;
- g) Perspectiva de discapacidad;
- h) Enfoque de inclusión social; y,
- i) Enfoque basado en derechos humanos

De la revisión de dicho documento llegamos a la conclusión de que esta política pública es de vital importancia, sin embargo, aborda de una forma demasiado genérica la forma en que deben desarrollarse las normas y lineamientos internos que sirvan para proteger la salud psicosocial en el trabajo remoto, ello considerando que las normas de prevención y

protección de ésta con las que actualmente contamos se encuentran orientadas al trabajo presencial.

Respecto a la protección y prevención de riesgos laborales, se establecen diversas medidas tales como la “eliminación de los peligros y riesgos”; sin embargo, estas resultan vagas y genéricas, por lo que su aplicación de forma específica a aquellos “nuevos riesgos” generados como consecuencia del trabajo remoto no estarían siendo del todo identificados ni contemplados en el marco de acción para su protección (Jiménez & Moyano, 2008).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha elaborado el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 (2016), cuyo objetivo es “promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del desarrollo de actividades que den cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, para lo que se han establecido 6 ejes de actuación específicos, cada uno con sus metas e indicadores específicos de cumplimiento.

Los principios que rigen este plan son:

- Prevención. Establecer medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de toda trabajadora y trabajador, considerando todos los factores que incidan en la seguridad y salud en el trabajo.
- Gestión integral. Integrar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro de las políticas nacionales y la gestión general de toda unidad productiva de bienes y servicios.
- Responsabilidad. Asumir oportunamente las implicancias económicas y las contempladas en las normas vigentes, derivadas de un accidente o enfermedad que sufra una persona en el desempeño de sus actividades productivas o a consecuencia de éstas.
- Universalización. Procurar el aseguramiento de todos los riesgos del trabajo a todas las trabajadoras y trabajadores en todas las actividades productivas de bienes y servicios.
- Atención integral de la salud. Garantizar que toda persona que trabaje cuente con ambientes de trabajo saludables y fomentar estilos de vida saludable. Garantizar que toda persona que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional reciba todas las prestaciones que requiera para su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

- Participación y diálogo social. Promover mecanismos que aseguren la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

13.1. INSTITUCIONES RELACIONADAS A VIGILAR POR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo, y Promoción del Empleo- Ley N° 29381 (2009), implementa los reglamentos que sean necesarios para vigilar el cumplimiento de las medidas dictadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de este ministerio encontramos la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, es el órgano de línea del Viceministerio de Trabajo que propone las políticas públicas, estrategias de acción, normas y reglamentos, emite directivas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional, en materia de promoción, protección, respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, así como en SST.

Dentro de esta Dirección se encuentra la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyas funciones específicas comprenden la propuesta y ejecución de la política nacional y sectorial en materia de seguridad y salud en el trabajo, la propuesta de las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo; apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; emitir opinión técnica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Ahora, la Ley la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) - Ley N° 29981 (2013) establece que la función inspectiva será desarrollada de manera centralizada en todo el territorio nacional por la SUNAFIL, quedando las regiones encargadas de la fiscalización de las condiciones laborales en la micro empresa.

En este sentido, SUNAFIL se instituye como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asesoría técnica, realizar y proponer la

emisión de normas sobre dichas materias, por tanto, cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo

13.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La importancia de contar con un plan de prevención de riesgos laborales no sólo es beneficioso para el trabajador, en tanto lo protege de accidentes y enfermedades laborales; sino también para el empleador en tanto facilita que el trabajo se desarrolle de forma segura, la productividad no se vea afectada y permite cumplir con las normas vigentes evitando la imposición de sanciones y pago de reparaciones civiles (Nikken, 2010).

Los empleadores tienen la obligación de “Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo”, por lo que vemos que esta obligación es de ejecución continuada, lo que implica que se debe ir actualizando los planes de prevención de riesgos de acuerdo a los avances tecnológicos, sino también en mérito a la aparición de nuevos riesgos, como los que se pueden dar a consecuencia del trabajo remoto (Parédez I. , 2020).

13.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

Dentro de los principales instrumentos internacionales relacionados a los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito laboral, encontramos en Convenio 155 (1981) y la Recomendación 164 (1981) de la Organización Internacional del Trabajo, en los que se determina la acogida de una política nacional en seguridad y salud de los trabajadores y su medioambiente, así como la aplicación de medidas para su efectiva inserción en el ámbito nacional. Ello con la finalidad de resguardar la salud no sólo física sino también mental de todos los trabajadores, indistintamente de la forma en que presten los servicios.

Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo considera importante prevenir riesgos de índole psicosocial que puedan mermar la salud de los trabajadores desde una perspectiva de prevención, evaluación y gestión de los riesgos, lamentablemente este convenio no ha sido ratificado por nuestro país, sin embargo, consideramos que sería importante adoptar estas medidas para proteger a los trabajadores de una forma óptima.

En el contexto de dicho convenio y recomendación, la Organización Internacional del Trabajo ha puesto a disposición un instrumento importante como es “La prevención del

estrés en el trabajo” en el cual se establece una serie de puntos centrales que deben ser considerados para identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores. En la práctica consideramos que esta guía ayuda a los empleadores a identificar los riesgos psicosociales y adoptar medidas preventivas.

Instituciones adicionales a la Organización Internacional del Trabajo, dedicadas a prevenir los riesgos psicosociales, encontramos a la Organización Mundial de la Salud, a través de la elaboración y publicación de diversos estudios relacionados a este tema como por ejemplo el Plan de acción integral sobre salud mental 2013–2020 (2013), cuya finalidad es incentivar el fortalecimiento de políticas de prevención y resguardo de la salud mental.



CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. TIPO

Por su finalidad el tipo de investigación es APLICADA, pues busca resolver un problema como es la repercusión del trabajo remoto en la salud psicosocial de los trabajadores que prestan este tipo de servicios desde el enfoque legal, abordando el marco jurídico de protección a la salud psicosocial que tenemos actualmente en relación a la más favorable que pudiéramos tener para alcanzar una protección óptima (Hernández et al. 2014).

Por el nivel de profundización el tipo de investigación realizada ha permitido explicar y detallar las características del trabajo remoto y su regulación en el campo de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo determinar de dicho modo si cuenta con una regulación específica que proteja la salud psicosocial de los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad.

En ese sentido, la investigación que se ha realizado es DESCRIPTIVA, pues se reseñan los indicadores considerados en el análisis del trabajo remoto y su repercusión en la salud psicosocial, se logra caracterizar dicha situación concreta y explicativa, se analiza las causas, consecuencias y factores de dicho problema (Arias, 2006).

Por el ámbito, la investigación realizada es de tipo DOCUMENTAL Y DE CAMPO, pues se apoya en fuentes de carácter documental (bibliografía) que se investigaron directamente y se aplicó un cuestionario virtual para la recolección de datos (Hernández et al. 2014).

Finalmente, por el tiempo, la investigación realizada es de tipo LONGITUDINAL O DIACRÓNICA, pues se ha estudiado un periodo temporal de dos años comprendido entre el año 2020 y 2021 (Arias, 2006).

2. HIPÓTESIS

Dado que:

- El trabajo remoto es considerado como la forma de prestación de servicios para reducir el nivel de exposición al posible contagio del coronavirus (COVID-19).
- Se caracteriza por la prestación de servicios del trabajador desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

- No existe una regulación específica en seguridad y salud en el trabajo para evitar repercusiones psicosociales en la salud del trabajador que ejecute este tipo de labores.

Es probable que:

- Sea necesario regular condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo remoto, que garanticen la salud psicosocial de los trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades de este tipo de prestación de servicios.

3. OBJETIVOS

Objetivo general:

Determinar las consecuencias jurídicas del trabajo remoto y la regulación actual de éste, respecto a la protección de la salud psicosocial de los trabajadores.

Objetivos específicos:

- Determinar si el trabajo remoto cuenta con una regulación específica que proteja la salud psicosocial de los trabajadores.
- Determinar si la regulación normativa actual del trabajo remoto contempla derechos y obligaciones específicos relativos al derecho fundamental de salud psicosocial de los trabajadores.
- Determinar cuál es la regulación en seguridad y salud en el trabajo que se debe adoptar para proteger el derecho a la salud psicosocial de los trabajadores.

4. LA POBLACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS

La población analizada comprende trabajadores administrativos de Caja Arequipa que, según Listado del Área de Administración de Personal otorgado en junio de 2021 ascienden a 444 trabajadores, quienes constituyen nuestro universo de investigación.

La población analizada se encuentra compuesta tanto de hombres como mujeres los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- 245 mujeres
- 190 hombres

La edad de las personas que conforman nuestra población oscilan entre: 18 a 61 años.

5. UNIVERSO Y MUESTRA

Universo:

La población analizada comprende trabajadores administrativos de Caja Arequipa que, según Listado del Área de Administración de Personal otorgado en junio de 2021 ascienden a 444 trabajadores, quienes constituyen nuestro universo de investigación.

Muestra:

La muestra de la presente investigación es probabilística, entendida como método de muestreo en el cual, la población analizada tiene la misma oportunidad de ser seleccionados.

Procedimiento para su obtención:

Según la fórmula desarrollada por Fidias G. Arias para calcular el tamaño de la muestra cuando el objetivo radica en estimar la proporción poblacional, si el tamaño de la población es conocido, que, para un universo de 444, con un margen de confianza del 95 % y con una margen de error de 5% ubica la muestra en 211 trabajadores, para el presente estudio.

Donde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2_C \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2_C \cdot p \cdot q}$$

Tamaño de la muestra
de elementos que integran la población

Z^2_C = Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado, elevado al cuadrado. Para un grado de confianza de 95% el coeficiente es igual a 2, entonces el valor de zeta crítico es igual a $2^2=4$

e = Error muestral: falla que se produce al extraer la muestra de la población.

p = Probabilidad de ocurrencia del fenómeno. Cuando no tenemos marcos previos usamos un porcentaje estimado de 50%, es decir asumimos igual probabilidad

q = Probabilidad de que no ocurra el fenómeno (1-p)

$$n = \frac{411 \cdot 4 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(411-1) \cdot 0.0025 + 4 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{411}{2.1075} = 210.676$$

$$n = 211$$

6. TÉCNICA EMPLEADA PARA EL RECOJO DE DATOS

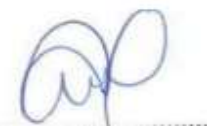
El cuestionario de preguntas se realizó enteramente empleando medios informáticos, para ello se practicaron formularios de preguntas virtuales con la colaboración del área de Administración de Personal y Tecnologías de la Información de la institución. A razón de

21 encuestas por día, tomando un tiempo de 10 días hábiles para culminar todo el proceso. Siendo éstas aplicadas a los trabajadores administrativos de Caja Arequipa.

7. VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Tabla 4

Cuestionario

CUESTIONARIO			
PREGUNTA	ESENCIAL	UTIL	INNECESARIO
Sexo		X	
Edad		X	
Durante el trabajo remoto he contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente.		X	
La conexión a Internet ha sido satisfactoria			
Número de horas promedio trabajadas a la semana:			
¿El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?	X		
¿Siente que la carga laboral aumenta?	X		
Frecuencia promedio de días trabajados a la semana (Aunque no sea jornada completa)	X		
El trabajar en casa mejora la calidad del trabajo			
La relación con su entorno laboral (jefes / colegas) ha mejorado con el trabajo remoto?	X		
¿La colaboración con los compañeros es más fácil con el trabajo remoto?		X	
¿El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento?	X		
Ud. siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar	X		
Es inevitable que la familia interrumpa sus labores	X		
Duerme fácilmente en las noches	X		
Consumo más golosinas/comida en el trabajo remoto		X	
VALIDADO POR	JUAN JULIO CARPIO MITA		
FFIRMA			
FECHA	29/06/2021		

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

1. GENERALIDADES

Los resultados de la investigación realizada se han obtenido del cuestionario virtual desarrollado en los trabajadores administrativos de Caja Arequipa en el año 2021, los cuales suman un total de 411 trabajadores, lo que constituye el Universo, y la cantidad de 211 trabajadores que constituyen la Muestra.

2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

A continuación, presentamos la información que se ha obtenido como resultado del cuestionario virtual practicado a través de tablas y figuras con el análisis e interpretación correspondiente:

2.1. APOYO TÉCNICO

Tabla 5

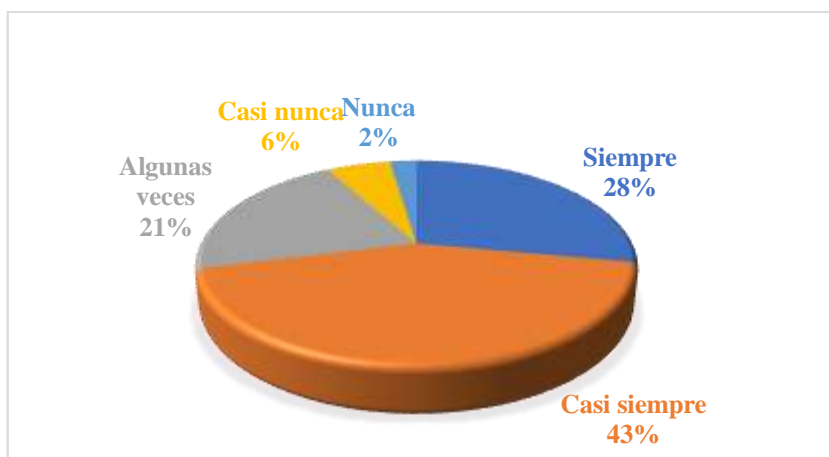
¿Durante el trabajo remoto he contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
59	91	44	12	5	211
28%	43%	21%	6%	2	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Sensación de acceso a los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de forma eficiente



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 7; del total de los trabajadores encuestados, el 43% considera que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente, el 28% tiene la sensación que siempre ha contado de forma óptima con dichos recursos, sin embargo, el 21% considera que sólo algunas veces ha tenido acceso a éstos y en 6% de ellos indica que casi nunca y finalmente, el 2% precisa que nunca tuvo acceso de forma óptima a los recursos necesarios para desarrollar sus funciones de forma adecuada.

En mérito a esta pregunta se puede observar que del total del personal que presta servicios de forma remota, no todos han podido contar con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente, ello considerando que de acuerdo a la normatividad del trabajo remoto actual, no es obligación del empleador de dotar de los recursos a sus trabajadores para que éstos puedan ejecutar sus funciones, verificándose una necesidad de al menos el 29% de los encuestados de que se les dote de dichos recursos para ser eficientes en su trabajo.

Tabla 6

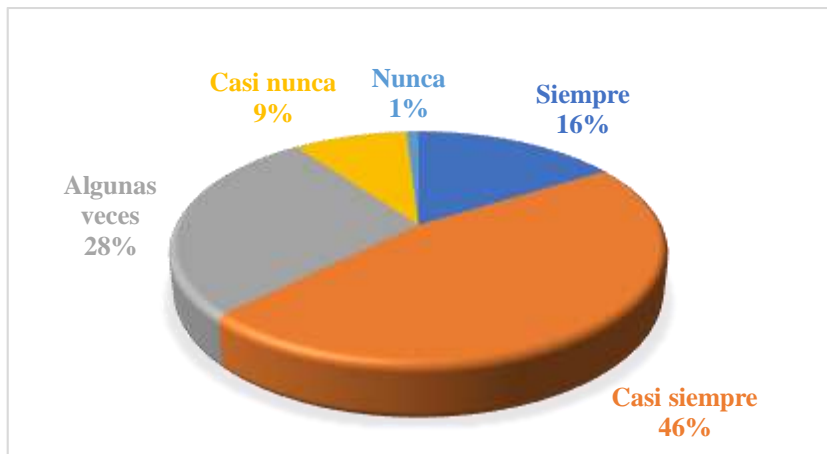
¿La conexión a Internet ha sido satisfactoria?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
34	98	58	19	2	211
16%	46%	28%	9%	1%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

¿Satisfacción respecto al servicio de internet de cada trabajador



Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la Figura 8; del total de los trabajadores encuestados, el 46% considera que durante el trabajo remoto casi siempre su conexión a Internet ha sido satisfactoria, el 16% tiene la sensación que siempre ha sido óptima, sin embargo, el 28% considera que sólo algunas veces ha tenido acceso al internet de forma adecuada y el 9% de ellos indica que casi nunca y finalmente el 1% precisa que nunca tuvo acceso de forma al servicio de internet para desarrollar sus funciones de forma adecuada.

En mérito a esta pregunta se puede observar que del total de trabajadores remotos, no todos han podido contar con una conexión de internet óptima para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente, ello considerando que de acuerdo al marco legal del trabajo remoto actual, no es obligación del empleador de dotar de los recursos a sus trabajadores para que éstos puedan ejecutar sus funciones, verificándose una necesidad de la organización adopte medidas que establezcan la dotación de una compensación económica que permita a sus trabajadores contar con un plan de internet adecuado y suficientemente rápido que les permita desarrollar sus funciones de forma óptima.

2.2. CARGA LABORAL

Tabla 7

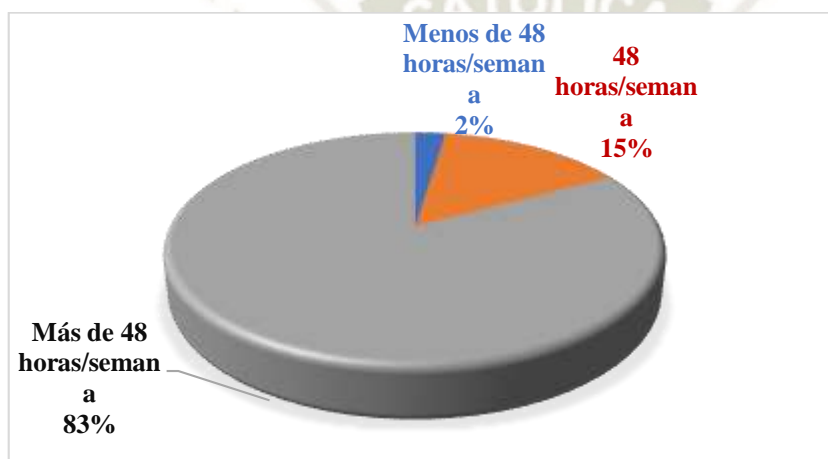
Número de horas promedio trabajadas a la semana

Menos de 48 horas/semana	48 horas/semana	Más de 48 horas/semana	Total
5	31	175	211
2%	15%	83%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Promedio de horas de trabajo por semana



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 9; del total de los trabajadores encuestados, el 83% ha laborado más de 48 horas por semana, el 15% ha desarrollado sus actividades dentro de las 48 horas semanales, y sólo el 2% ha utilizado menos de 48 horas semanales para cumplir sus funciones.

En mérito a esta pregunta se puede observar que, del total de trabajadores remotos, la mayoría de estos ha requerido de más de 48 horas semanales para poder desarrollar sus labores, evidenciándose la configuración del riesgo laboral denominado sobre carga de labores en el trabajo remoto (, siendo necesario adoptar medidas para atenuar dicho riesgo.

Tabla 8

¿El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
29	83	68	25	6	211
14%	39%	32%	12%	3%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Sensación de suficiencia de las horas trabajadas en relación a la carga laboral asignada



Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la Figura 10; del total de los trabajadores encuestados, el 39% considera que el número de horas trabajadas a la semana casi siempre ha sido suficiente para cumplir con la carga laboral asignada, el 14% considera que siempre ha podido cumplir con su carga laboral dentro de las 8 horas diarias de trabajo, el 32% indicó que sólo algunas veces fueron suficientes y el 12% y 3% consideran que casi nunca y nunca han sido suficientes las horas trabajadas para cumplir con la carga laboral.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, del total de trabajadores remotos, la mayoría de estos considera que las ocho horas de trabajo diario han sido suficientes para poder desarrollar sus labores (siempre y casi siempre), sin embargo, más del 30% considera lo contrario, evidenciándose la sensación de aumento de la carga laboral al considerar que las ocho horas de trabajo diario no han sido suficientes para cumplir sus deberes, por lo que consideramos necesario adoptar medidas para atenuar dicha sensación.

Tabla 9

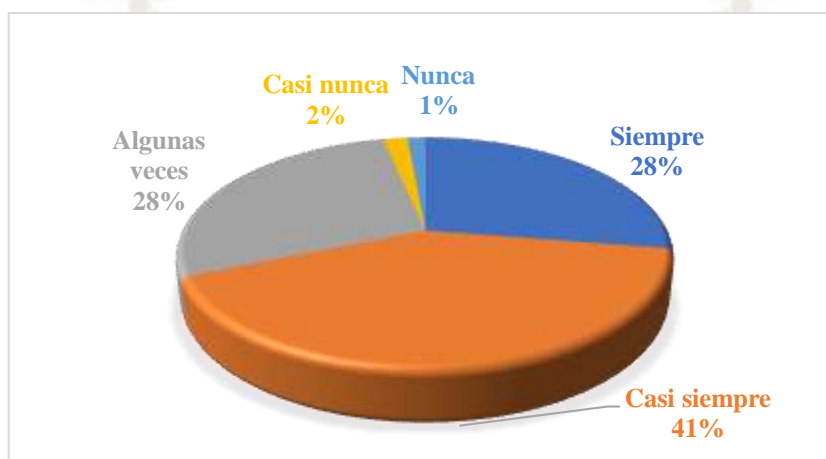
¿Siente que la carga laboral aumentó?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
58	87	59	4	3	211
28%	41%	28%	2%	1%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Sensación de aumento de la carga laboral



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 11; del total de los trabajadores encuestados, el 41% considera que la carga laboral ha aumentado casi siempre, el 28% considera que siempre ésta se ha visto incrementada desde que prestan servicios bajo la modalidad del trabajo remoto, el 28% indicó que sólo algunas veces considera que la carga laboral aumentó y el 2% y 1% consideran que casi nunca y nunca su carga laboral se ha visto incrementada.

En mérito a esta pregunta se puede observar que, del total de trabajadores remotos, la mayoría de estos considera que su carga laboral ha aumentado desde que prestan servicios bajo esta modalidad, evidenciándose una vez más la configuración del riesgo psicosocial denominado aumento de la carga laboral.

Tabla 10

Frecuencia promedio de días trabajados a la semana (Aunque no sea jornada completa)

2 o 3 días por semana	4 o 5 días por semana	Más 5 días por semana	Total
1	41	169	211
1%	19%	80%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Promedio de días trabajados por semana



Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la Figura 12; del total de los trabajadores encuestados, el 80% de estos ha trabajado más de 5 días a la semana para poder cumplir con el desarrollo normal de sus funciones (ha de considerarse que de acuerdo a la regulación interna de Caja Arequipa, el área administrativa sólo labora 5 días a la semana), mientras que el 19% de éstos ha requerido de 4 o 5 días a la semana, y sólo el 1% de los encuestado ha requerido entre 2 o 3 días a la semana.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, del total de trabajadores remotos, la mayoría de estos ha necesitado más de los días de trabajo que tenía antes de la implementación de esta figura para el desarrollo de sus funciones.

2.3. PRODUCTIVIDAD

Tabla 11

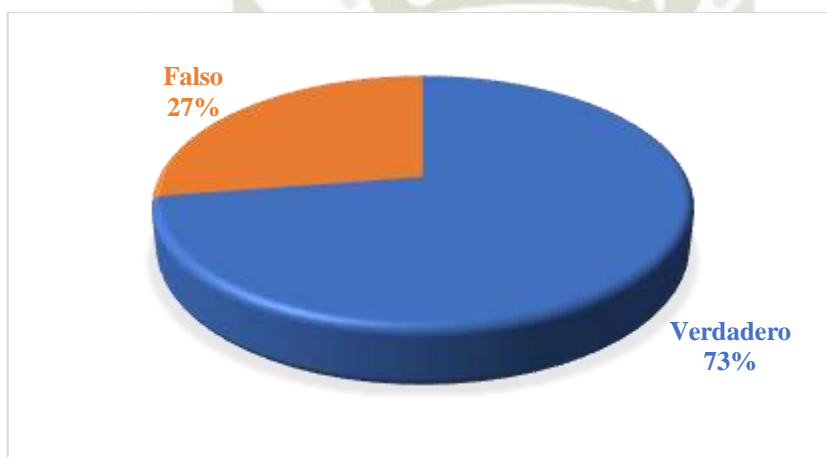
¿El trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?

Verdadero	Falso	Total
153	58	211
73%	27%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Sensación de mejoría de la calidad de vida con el trabajo remoto



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 13; del total de los trabajadores encuestados, el 73% de estos considera que su calidad de vida ha mejorado con el trabajo remoto, mientras que el 27% opina lo contrario.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto tiene diversos beneficios que permiten determinar que mejora la calidad de vida, sin embargo, también tiene diversas desventajas que permiten aseverar lo contrario al considerarse que esta modalidad no ha mejora la calidad de vida de los trabajadores y reduce su productividad, encontrándose posiciones contrarias entre los encuestados.

2.4. AMBIENTE LABORAL

Tabla 12

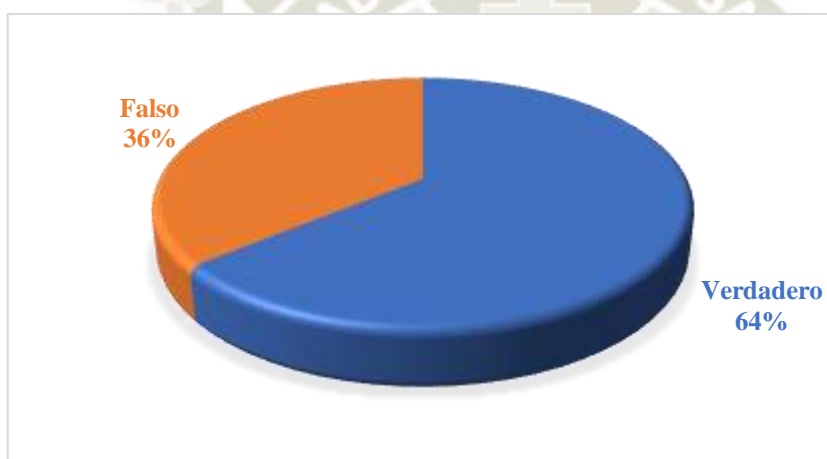
¿La relación con su entorno laboral (jefes / colegas) ha mejorado con el trabajo remoto?

Verdadero	Falso	Total
135	76	211
64%	36%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Sensación de mejoría en relación a su entorno laboral



Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la Figura 13; del total de los trabajadores encuestados, el 64% de estos ha considerado que su relación con el entorno laboral ha mejorado, mientras que el 36% opina lo contrario.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza ha mejorado la relación del entorno laboral, ello podría encontrarse relacionado a la facilidad con la que se pueden contactar a las personas dentro de la propia institución, ello considerando que Caja Arequipa tiene diversas áreas administrativas repartidas entre la ciudad de Arequipa y Lima, por lo que, con las tecnologías de la información, se habría mejorado esta relación inter áreas, sin embargo, ha de notarse que no es una posición unánime, ya que un 36% de encuestados opina que su relación con el entorno laboral no ha mejorado.

Tabla 13

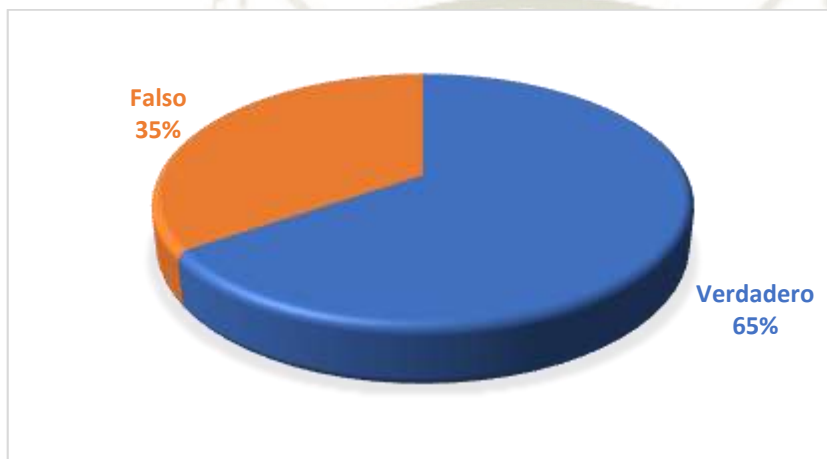
¿La colaboración con los compañeros es más fácil con el trabajo remoto?

Verdadero	Falso	Total
138	73	211
65%	35%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Relación de colaboración con los compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 15; del total de los trabajadores encuestados, el 65% de estos ha considerado que la colaboración entre los compañeros de trabajo ha mejorado, mientras que el 35% opina lo contrario.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza ha mejorado la colaboración entre los propios trabajadores, ello podría encontrarse relacionado a la facilidad con la que se pueden contactar a las personas dentro de la propia institución y la mejoría en la accesibilidad a los recursos al haberse virtualizado la mayoría de procesos.

Tabla 14

¿El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento?

Verdadero	Falso	Total
88	123	211
42%	58%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Sensación de aislamiento en el trabajo remoto



Fuente: Elaboración propia

De conformidad con la Figura 15; del total de los trabajadores encuestados, el 58% de estos ha considerado que el trabajo remoto les ha provocado una sensación de aislamiento, mientras que el 42% considera lo opuesto.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza provoca la sensación de aislamiento en casi la mitad de encuestados configurándose así este riesgo psicosocial.

2.5. CONCILIACION CON LA VIDA FAMILIAR

Tabla 15

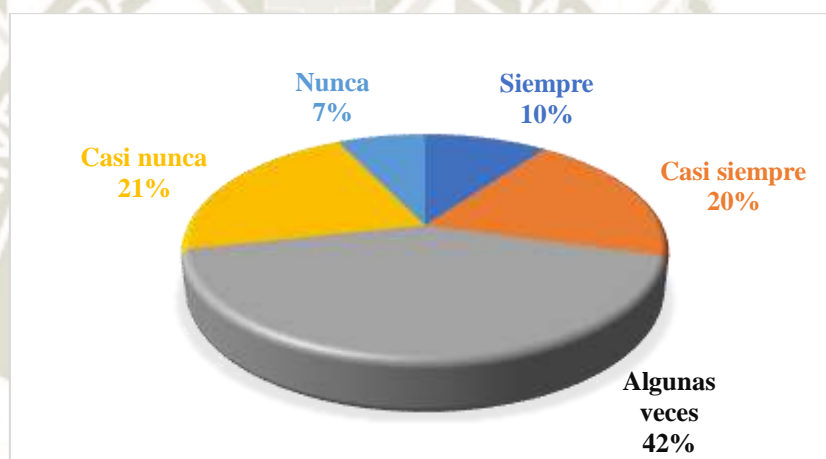
¿Ud. siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
21	41	89	45	15	211
10%	20%	42%	21%	7%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Sensación de interferencia entre el trabajo remoto y la interacción y comunicación familiar



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 16; del total de los trabajadores encuestados, el 20% de los trabajadores encuestados considera que el trabajo remoto casi siempre ha permitido que exista una interferencia entre el desarrollo de sus funciones y la interacción y comunicación familiar, el 10% considera que siempre, mientras que el 42% tiene la sensación algunas veces, finalmente, el 21% considera que casi nunca y sólo el 7% indica que nunca.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza provoca que la familiar interrumpa en el propio desarrollo de las funciones del trabajador.

Tabla 16

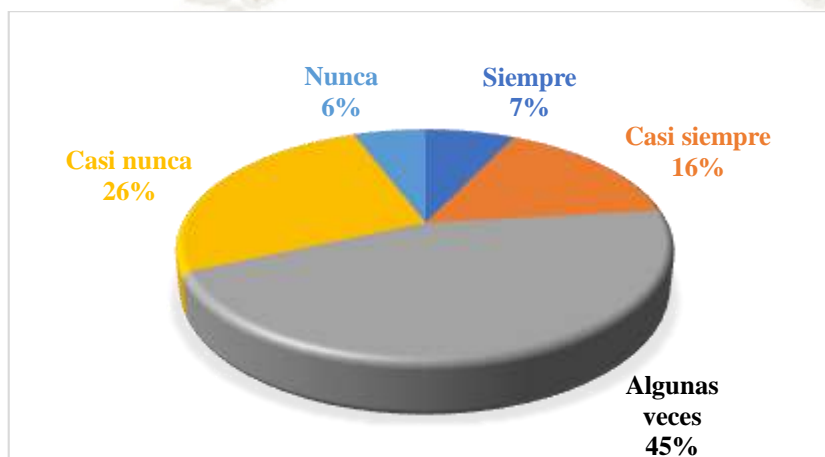
¿Es inevitable que la familia interrumpa sus labores?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
15	34	95	55	12	211
7%	16%	45%	26%	6%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Sensación de interrupción de la familia en el ejercicio de las labores



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 18; del total de los trabajadores encuestados, el 16% de los trabajadores encuestados considera que es inevitable que la familia interrumpa sus labores casi siempre, el 7% considera que siempre, mientras que el 45% tiene la sensación algunas veces, finalmente, el 26% considera que casi nunca y sólo el 6% indica que nunca.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza provoca que la familiar interrumpa en el propio desarrollo de las funciones del trabajador.

2.6. SENSACION DE ANSIEDAD

Tabla 17

¿Duerme fácilmente en las noches?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
25	89	69	25	3	211
12%	42%	33%	12%	1%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

¿Duerme fácilmente en las noches?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 18; del total de los trabajadores encuestados, el 42% de los trabajadores encuestados duerme fácilmente por las noches, el 12% considera que siempre, mientras que el 33% tiene la sensación algunas veces, finalmente, el 12% considera que casi nunca y sólo el 1% indica que nunca.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza provoca un desorden del sueño del trabajador.

Tabla 18

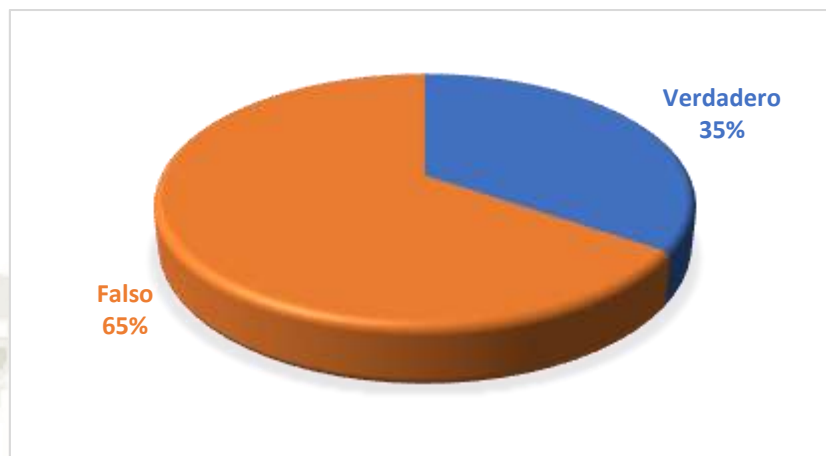
¿Consumes más golosinas/comida en el trabajo remoto?

Verdadero	Falso	Total
73	138	211
35%	65%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

¿Consume más golosinas/comida en el trabajo remoto?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 19; del total de los trabajadores encuestados, el 35% de los trabajadores consume más golosinas/comida en el trabajo remoto, mientras que el 65% no.

En mérito a esta pregunta se puede determinar que, la figura del trabajo remoto por su propia naturaleza provoca una sensación de ansiedad en los trabajadores aumentando su consumo de alimentos/golosinas.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente análisis de desarrollará considerando los grupos de indicadores considerados en el banco de preguntas realizado.

En cuanto la dimensión Apoyo Técnico, sólo el 28% de los entrevistados indica contar siempre con los recursos necesarios para realizar sus actividades de forma eficiente. Respecto a la conectividad solo el 16% indica contar con la conectividad necesaria siempre. En mérito a estos resultados, se puede inferir que no todos los trabajadores cuentan con los mismos recursos para ejecutar sus labores ni con la calidad de conectividad suficiente que cubra sus necesidades laborales.

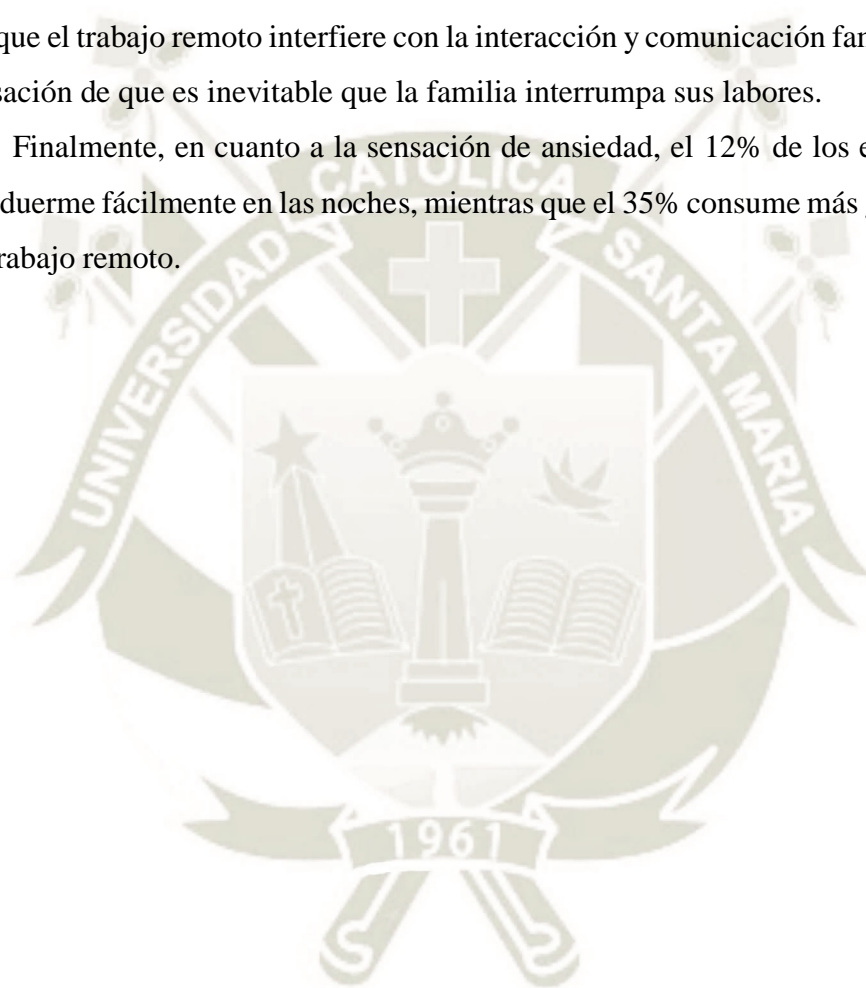
Respecto a la Carga Laboral el 83% de los entrevistados trabaja más de las 48 horas semanales. El 28% siente que la carga laboral ha aumentado y un 14% siente que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral. El 80% de los entrevistados trabaja más de 5 días por semana para cumplir con su carga laboral.

En relación a la Productividad el 73% de los entrevistados siente que el trabajo remoto, permite –al trabajar desde casa- que su calidad de trabajo mejore.

En cuanto al ambiente laboral, el 64% de los trabajadores entrevistados siente que la relación con su entorno laboral (jefes / colegas) ha mejorado con el trabajo remoto y el 65% que la colaboración entre sus colegas también se ha visto optimizada, sin embargo, el 42% opina que el trabajo remoto les provoca una sensación de aislamiento.

Respecto a la conciliación entre la vida familiar y laboral, el 10% de los entrevistados opina que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar, el 7% tiene la sensación de que es inevitable que la familia interrumpa sus labores.

Finalmente, en cuanto a la sensación de ansiedad, el 12% de los entrevistados casi nunca duerme fácilmente en las noches, mientras que el 35% consume más golosinas/comida en el trabajo remoto.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como una de las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por el Covid-19, el gobierno emitió una serie de disposiciones para frenar los contagios favoreciendo el trabajo desde el hogar; insertando así en nuestro ordenamiento jurídico la figura del trabajo remoto, el cual se caracteriza como la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador desde su hogar o lugar de aislamiento domiciliario utilizando los medios informáticos necesarios que permitan el cumplimiento de sus funciones fuera del centro del trabajo.

SEGUNDA. - Debido a las circunstancias y coyuntura en la que se incorporó la figura del trabajo remoto en nuestro ordenamiento jurídico, no se contempló una regulación específica que permitiera proteger de forma integral la salud psicosocial de los trabajadores, ello considerando los “particulares” factores y riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores que prestan servicios de forma remota. Ello se puede observar del cuestionario aplicado en los trabajadores, quienes se consideran afectados por diferentes riesgos psicosociales como son la sensación de aumento de la carga laboral, la falta de apoyo técnico, la conciliación de la vida familiar con la laboral, entre otros.

TERCERA. - Si bien el marco legal con el que se cuenta actualmente como es la Ley de Salud Mental Ley N° 30947 (2019) y en especial su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2020-SA (2020) contemplan una regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo, no existe una regulación específica en esta materia que permita evitar de forma concreta y eficaz las repercusiones psicosociales en la salud del trabajador que ejecuta este tipo de labores remotas, ello considerando que los riesgos a los que se encuentran expuestos estos trabajadores no sólo están relacionados a la salud mental, ello puesto que no se contemplan obligaciones específicas que deban cumplir tanto el empleador como el trabajador.

CUARTA. - En vista de ello, consideramos de vital importancia, la incorporación de una norma que permita proteger de forma idónea la salud psicosocial de los trabajadores que ejecutan labores de forma remota a fin de que ni su salud ni su productividad se vean afectadas por los riesgos a los que se encuentran expuestos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Es necesario utilizar enfoques y medidas orientados a disminuir los riesgos psicosociales desde su origen, a través de medidas específicas dirigidas a reducir las posibles consecuencias negativas de estos riesgos en la salud de los trabajadores actualizando la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo considerando este nuevo contexto de “normalidad” que se ha implementado a consecuencia de la pandemia por el covid-19 con la aparición del trabajo remoto a fin de que los ejes que actualmente contempla esta política, sean ampliados para que se considere el contexto de pandemia como uno de éstos.

SEGUNDA. - Desarrollar un Plan Integral de Atención en Salud relacionado con la pandemia del COVID-19, con foco en acciones inmediatas y urgentes para contener y orientar la salud mental y psicosocial de los trabajadores que prestan servicios a través del trabajo remoto.

TERCERA. –Se debe esclarecer a nivel normativo los nuevos factores de riesgo que han aparecido a consecuencia del trabajo remoto, permitiendo así que la seguridad social acoja la protección de nuevas patologías como el síndrome de burnout, entre otros para su tratamiento. Para ello, es de vital importancia que se admitan los riesgos psicosociales como riesgos laborales, estableciéndose así una obligatoriedad para el empleador de prevenirlos y las prestadoras de salud de atender las consecuencias negativas de éstos como enfermedades profesionales. Para ello, será necesario que nuestro país adopte la nueva tabla de enfermedades CIE-11.

CUARTA. - Incorporar una guía técnica que permita a los empleadores reducir el impacto negativo en el bienestar psicosocial de sus trabajadores que presten servicios de forma remota y permita establecer procedimientos para su cuidado y autocuidado.

QUINTA. - Es necesario regular condiciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto, que garanticen la protección a la salud psicosocial de los trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades de este tipo de prestación de servicios. Para tal efecto, se propone el siguiente proyecto de modificación del Decreto Supremo N° 007-2020-SA:

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA RESGAUARDAR LA SALUD PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS MEDIANTE EL TRABAJO REMOTO

Artículo 1°.- Finalidad

Proteger la salud psicosocial de los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad del trabajo remoto considerando 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 concretas de vigilancia de la salud psicosocial de los trabajadores que prestan servicios a través del trabajo remoto para ser aplicadas por el empleador y/o autoridades competentes, así como prevenir los riesgos psicosociales y enfermedades relacionadas al trabajo remoto.

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 trabajo remoto.

Artículo 4°.- Obligaciones del empleador para resguardar la salud psicosocial de los trabajadores

- a) Dotar de la tecnología y recursos técnicos a los trabajadores para el desempeño de sus funciones.(RIESGO INHERENTES AL TRABAJO)
- b) Implementar canales de comunicación individualizados y/o de grupo de trabajo que permitan mantener una coordinación activa entre los trabajadores y empleadores tales como correos electrónicos, videoconferencias, etc. a fin de que los trabajadores informen a su empleador la existencia de algún riesgo o situación especial que les afecte.
- c) Establecer un sistema de coordinación entre los trabajadores para que éstos puedan relacionarse fácilmente entre ellos. (SOCIALIZACION)
- d) Distribuir la carga laboral de forma equilibrada a cada trabajador y asignar de forma concreta las tareas a cada uno de los empleados. (CARGA LABORAL)
- e) Determinar objetivos y plazos razonables para la organización del trabajo. (CARGA LABORAL)

- f) Medir el rendimiento laboral en mérito a la productividad por resultados y no por horas trabajadas siempre que por la naturaleza de las funciones ello sea posible. (FLEXIBILIDAD)
- g) Establecer procedimientos claros de trabajo y darlos a conocer a todos los empleados mediante las vías idóneas. (ESTILO DE DIRECCION)
- h) Establecer un horario de disponibilidad entre el empleador y trabajadores dentro de la jornada laboral ordinaria a fin de respetar el derecho a la desconexión digital. (ARMONIZACION)
- i) Establecer un programa de contacto profesional y personal permanente con los trabajadores a fin de monitorear su estado de salud mental y emocional. (PREVENCION)
- j) Disponer de un servicio de apoyo psicológico para los trabajadores que así lo necesiten. (PREVENCION)
- k) Brindar información a los trabajadores respecto a la gestión del estrés y ansiedad, al diseño del puesto de trabajo, medidas para la prevención de la fatiga mental, hábitos de sueño, hábitos de ejercicio, alimentación saludable, etc. (PREVENCION)

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

Que, el derecho a la salud se encuentra consagrado en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú.

De acuerdo a la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Tras la aparición de la pandemia del Covid-19, el Estado Peruano emitió una serie de disposiciones favoreciendo el trabajo desde el hogar; desarrollando, entre otros, algunas disposiciones sobre el trabajo remoto con el objeto de asegurar el aislamiento social obligatorio.

Esta figura ha traído múltiples ventajas, sin embargo, también se han presentado algunas desventajas sobre todo en el impacto que esta modalidad de prestación de servicios ha tenido en la salud psicosocial de los trabajadores.

Es por ello que, resulta necesario regular medidas específicas que permitan proteger la salud psicosocial de los trabajadores resguardando aspectos tales como la adopción de medidas para atenuar el estrés laboral y a su vez armonizar el trabajo con la vida personal y familiar del propio trabajador.



EFFECTOS DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa complementa la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera un costo al erario público ya que los encargados de adoptar las disposiciones contenidas en la presente ley son los empleadores del sector privado.



REFERENCIAS

- Algag, R., & Brief, A. (1978). Examination of alternative models of job satisfaction. *Hum Relat* 31, 91-98.
- Almiñana, D. (2015). Universalidad del derecho a la salud e igualdad material: Desigualdades económicas y sociales y desigualdades en salud. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología* 5. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Asamblea Mundial de la Salud, 45. (1992). Programa de acción de la OMS sobre medicamentos esenciales. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/202865>
- Becker, F. (1990). *Depression: Clinical, Experimental, Theoretical Aspects*. . Nueva York: Hoeber.
- Bick, R., Chang, M., Wei Wang, K., & Yu, T. (2020, marzo 23). A blueprint for remote working: Lessons from China. Obtenido de <https://www.im.org.pl/?p=2329>
- Bloom, N., & Roberts, J. (2015, enero 23). A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better. *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better>
- Brockner, J. (1988). *Seif-F.stegm at Work- Research. Theory, and Practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Bustos, J. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo . *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 23, 236-270.
- CGR. (2020). *Informe del Decreto de Urgencia N.o 026-2020. Grupo de Trabajo encargado del Control Constitucional sobre los actos normativos del Poder Ejecutivo de la Comisión de Constitución y Reglamento*. Lima: Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso de la República.
- Constitución Política del Perú. 29 de diciembre de 1993. Perú
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. . México: Mc Graw Hill .

- Chira, G., & Távora, 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*, 9(2), 73-87.
- Decreto Legislativo N° 1156 de 2013. Presidencia de la República del Perú. Decreto legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones. 15 de diciembre 2013
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA de 2020. Presidencia de la República del Perú. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. 10 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 010-2020-SA de 2020. Presidencia de la República. Decreto Supremo que aprueba el Plan de Acción y la Relación de bienes y servicios requeridos para enfrentar la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. 11 de marzo 2020.
- Decreto de Urgencia N° 127-2020 de 2020. Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Presidencia de la República. 01 de noviembre de 2020
- Decreto Supremo N° 011-2020-TR de 2020. Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Presidencia de la República. 20 de abril de 2020.
- Decreto de Urgencia 026-2020 del 2020. Presidencia de la República. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020 de 2020. Presidencia de la República. Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana. 20 de marzo de 2020. El Peruano.

- Decreto de Urgencia N° 038-2020 de 2020. Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. 14 de abril de 2020.
- Decreto de Urgencia N° 115-2021 de 2021. Decreto de urgencia que modifica los Decretos de urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto legislativo N° 1505. Presidencia de la República. 15 de diciembre 2021.
- Dedios-Córdova, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Universidad de Piura.
- Delgado de la Matta, A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos de Covid-. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 73-84.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. IX Conferencia Internacional Americana. establece el derecho a la preservación de la salud y el bienestar. 1948. Bogotá- Colombia
- 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* 26, 52-64.
- Empleo, M. d. (2020, noviembre 7). Guía para la aplicación del trabajo remoto. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- 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.
- 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* 6.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* 29(2), 237-241.
- Guía para la aplicación del trabajo remoto. Resolución Ministerial N°072-2020-TR. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. 26 de marzo 2020
- Group, B. C. (2020, junio 30). Remote Work Works: Where do we go from here? . Obtenido de <https://www.bcg.com/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.

- ICESCR-Pacto Internacional de Derechos Económicos, S. y. (1966, diciembre 16). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- INEI. (2002). *Instituto Nacional de Estadística e Informática Determinantes del Acceso a los Servicios de Salud en el Perú*. Lima.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). *Ind Health*, 537.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)* 23(1), 116-133.
- Ley N° 30036 de 2013“Ley que regula el teletrabajo.”15 de mayo de 2013. El Peruano
- Ley 10/2021 de 2021.Trabajo a distancia. ,BOE-A-2021-11472. 11 de julio 2021
- 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.
- De la Puente Martorell, María Luisa (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.
- 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.
- MINSA. (2020). *Plan de salud mental Perú, 2020-2021 (En el contexto covid-19)*. Lima: Ministerio de Salud del Perú.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Internet)* 57, 1-19. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- MTEPE. (2020). *Informe trimestral del mercado laboral. Situación del empleo en 2020* . Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.
- MTPE. (2021, abril 20). *Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021”*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, . Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2056506/Reporte%20Trimestral%20del%20Empleo%20T%202021.pdf>.

- Nekane, B. (2004). Salud, factores psicosociales y cultura. *Psicología Social, Cultura y Educación*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+XXVI.pdf/48df6c5e-c8ca-4130-ba4b-c6de320b89af?version=1.0>
- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos: Haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*, 55-140.
- Nilles, J. (1976). *Equilibrio entre telecomunicaciones y transporte: opciones para el mañana*. Nueva York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- OISS. (2021). Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo. *Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 1-22. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- OIT. (1996). *C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (núm. 177).
- OMS. (2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. New York: Modificación.
- Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR “Nueva Ley que regula el Teletrabajo.” Congreso de la República del Perú. 1 de junio 2020
- Parédez, I. (2020). ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? El trabajo Remoto en el contexto del COvid-19. *Actividad Laborar*, 54-65. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/11/revista-octubre-2020.pdf>
- Parédez, I. (2020, noviembre 6). La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regulacion-trabajo-remoto-perfectible-ventajas-desventajas/>
- Patterson, Z., & Abizaid, A. (2013). Stress induced obesity: Lessons from rodent models of stress. *Front Neurosci. frontier in Neuroscience*, 1-20. doi: <https://doi.org/10.3389/fnins.2013.00130>
- Poicón, M. (2021, abril 23). Seguridad y salud en el trabajo remoto: Reflexiones a un año de la presencia de la COVID-19 en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.parthenon.pe/esp/laboral/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-remoto-reflexiones-a-un-ano-de-la-presencia-de-la-covid-19-en-el-peru/>
- Poyanco, R. (2017). Derechos sociales y políticas públicas. El principio de progresividad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano* 23, 327-347.

- Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, Salud y factores psicosociales*. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. .
- Raffo, E., Guevara, L., & Cachay, O. (2013). “Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial* 16 (2), 70-79. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/307181824_Riesgos_psicosociales/link/57d023bc08ae0c0081dea108/download
- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F., & Escobar-Córdoba, F. (2020). Mental health consequences of the COVID-19 pandemic associated with social isolation. *Colombian journal of anesthesiology* 48(4), 1-7. Obtenido de <https://www.revcolanest.com.co/index.php/rca/article/view/930/1423>
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Estatuto de Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 23 de octubre de 2015.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo & Ministerio de la Salud (2020). Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19 .
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo & Ministerio de la Salud (s.f.). Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19 (p. 24). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_p
- Scharlach, A., F., B., & Schneider, E. (1991). *Elder care and the work force: Blueprint for action*. Lexington Books.
- Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente N° 008-2003-AI/TC, Roberto Nesta Brero; 11 de noviembre de 2003
- Solano, S. (2020). Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto. *Soluciones Laborales* 154, 87-101. Obtenido de [https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_\(2\).pdf](https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf)
- TUO. (1991). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima.
- Vite, V. (2020, noviembre 5). *Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19*. Obtenido de Enfoque Derecho: <https://www.enfoquederecho.com/2020/11/05/trabajo-remoto-y-salud-mental-algunas-reflexiones-laborales-a-raiz-del-impacto-de-la-covid-19/>



ANEXO 1
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

