

SEGURIDAD Y SALUD EN TIEMPOS DE COVID19: TELETRABAJO & TRABAJO REMOTO

KARLA GIAMNINA CÁNOVA TALLEDO*

RESUMEN

El estado de emergencia Sanitaria a nivel mundial nos ha llevado a innovar en el mundo de las relaciones laborales. En esta línea, el teletrabajo y el trabajo remoto como formas de trabajo a distancia se han incrementado enormemente en el país, como alternativas para mitigar el impacto de la COVID19. Por ello, en el presente artículo desarrollamos las implicancias de las nuevas relaciones laborales que ha conllevado a darle una nueva mirada a la seguridad y salud en el trabajo con motivo de los accidentes de trabajo y aparición de riesgos emergentes.

SUMMARY

The state of health emergency worldwide has led us to innovate in the world of labor relations. In this line, teleworking and remote work as forms of remote work have increased enormously in the country, as alternatives to mitigate the impact of COVID19. Therefore, in this article we develop the implications of the new labor relations that have led to a new look at health and safety at work due to accidents at work and the appearance of emerging risks:

PALABRAS CLAVE:

Teletrabajo / Trabajo remoto / seguridad y salud / riesgos emergentes / accidente de trabajo

KEYWORDS:

Telecommuting / Remote work / health and safety / emerging risks / work accident

SUMARIO: I. Antecedentes. II. Alcances conceptuales del teletrabajo. III. El Teletrabajo y la seguridad y Salud en el Trabajo en el Derecho Comparado. IV. La Seguridad y Salud en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en el Perú. V. Reflexiones finales.

445

* Universidad de Lima. Master en Seguridad y Salud en el Trabajo.

I. Antecedentes

En el estado peruano, por medio del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se reguló la modalidad de trabajo a domicilio, la cual 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.

Posteriormente, a la luz de la masificación de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), el Estado peruano promulgó -a mediados del año 2013- la Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, y se reglamentó a finales del año 2015, a través del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, considerándose al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las instituciones públicas y privadas, sin la presencia física del trabajador en la empresa o entidad, con la que mantiene un vínculo laboral, siendo el empleador quien controla y supervisa sus labores a través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos.

446

Ahora bien, con la detección del primer caso de COVID-19 en el territorio nacional el 06 de Marzo del 2020, el Poder Ejecutivo buscó las fórmulas legales en materia laboral para proteger a los trabajadores del sector privado y a los servidores públicos, analizando la implementación del trabajo a domicilio y/o el teletrabajo; sin embargo, dichas modalidades laborales fueron pensadas para utilizarse en circunstancias ajenas al riesgo biológico que representa el virus del SARS-CoV-2, siendo su propia regulación el principal problema para ponerlas en práctica de forma masiva durante la declaratoria de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el referido virus, aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA.

Por un lado, el principal problema con aplicar la modalidad de trabajo a domicilio se veía representada en la imposibilidad de que el empleador no iba a poder supervisar de forma directa e inmediata al trabajador; y, con la aplicación del teletrabajo -al tener el teletrabajador los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada- el empleador debía de implementar las medidas de protección en materia de SST en el lugar donde el teletrabajador presta el servicio (domicilio o lugar de aislamiento), debiendo estos lugares reunir las condiciones óptimas para

teletrabajar; por lo que el empleador debía de supervisar cada domicilio de sus trabajadores a fin de implementar las medidas correspondientes en materia de SST, todo ello en plena expansión de la COVID-19. Por todo esto, es que en el país se implementa una figura laboral más flexible a la cual se le denominó Trabajo Remoto, como otra de las formas de trabajo a distancia. Veamos los alcances de estas figuras en el marco de la Seguridad y Salud como Derecho Fundamental.

II. Alcances conceptuales del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad laboral de prestación de servicios, que se caracteriza por el hecho de que la prestación se ejecuta a distancia y mediante el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Asimismo, es definida por algunos especialistas como:

“Es una forma organizativa de las labores inscritas en el marco de la descentralización productiva y exteriorización de la fuerza de trabajo cuyo rasgo diferenciador radica básicamente en el empleo de las nuevas tecnologías de la información” (Puntriano, 2005).

En el Perú, el teletrabajo se encuentra regulado en la Ley N° 30036 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 017-2015-TR, siendo sus características más resaltantes las siguientes:

- Debe desarrollarse dentro del territorio nacional.
- El teletrabajo puede desarrollarse de forma completa o mixta.
- En el contrato se deberán precisar los medios informáticos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.
- El empleador tiene el deber de capacitar al trabajador sobre los medios informáticos que utilizará para la ejecución de las labores, así como también, brindarle información con relación a los riesgos laborales asociados al teletrabajo.

Asimismo, la referida Ley dispone en su Art. 5, a la letra:

“El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (...)”

De la misma manera, se establece en el Art. 6, literal d) del reglamento contenido en el DS. 017-2015-TR como único alcance sobre seguridad y salud, lo siguiente:

“Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo”.

De lo anterior, puede precisarse que desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, a la fecha, en el Perú, el teletrabajo mantiene una regulación bastante general que busca la protección del derecho fundamental a la seguridad y salud recogido en la Ley N° 29783, el cual alcanza cualquier riesgo emergente que pueda generarse en este tipo de relación laboral, de la misma manera ocurre con el trabajo remoto. Sin embargo, ¿Cuáles son los alcances o el tratamiento que se le deben dar los accidentes de trabajo en las modalidades del trabajo a distancia? Ésta y otras interrogantes no son claramente atendidas según el marco regulatorio existente por lo que es necesario investigar sobre lo que ocurre en el marco internacional y sobre las políticas públicas que deben aplicarse para mejorar este problema.

III.El teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo en el derecho comparado

En el caso de España

En el marco internacional, sobre todo en Europa, el teletrabajo es una forma bastante arraigada en las empresas, motivo por el cual, este tipo de relaciones ha venido en evolución llegando a un nivel de controversias de mayor complejidad como si la enfermedad ocupacional generada con motivo del trabajo delegado es responsabilidad del empleador o si el accidente ocurrido en el domicilio del teletrabajador constituye un accidente de trabajo.

En la legislación española, donde encontramos un mayor desarrollo con relación al tema, el art. 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por medio del cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad, señala que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

De la lectura simple de la norma, se puede analizar, que no hay mayor criterio ni distinción sobre el nexo causal ante una ocurrencia, con lo cual se presumirá el carácter laboral de todo accidente, ya sea que acontezca en las instalaciones de la empresa o en el domicilio del propio trabajador, en el caso específico del teletrabajo.

Esta presunción es conocida en la jurisprudencia española como la “presunción de laboralidad del accidente”; sin embargo, al tratarse de una presunción *iuris tantum* (que admite prueba en contrario), se precisa que esta puede ser válidamente desvirtuada aportando los medios probatorios suficientes que determinen que el accidente ocurrido no guarda relación con la actividad laboral desempeñada por el trabajador, sino por el contrario, que se trata de un accidente común o doméstico. La carga de la prueba le corresponderá al empleador, cuando considere que no ha sido un accidente de trabajo; y al trabajador, cuando el accidente no se reconozca como laboral.

En el caso de Chile

En Chile, a raíz de la crisis sanitaria producida por el Covid-19, se promulgó el pasado 24 de marzo de 2020, la Ley N° 21220, dispositivo que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Con relación a los cuestionamientos que se suscitaron acerca de cómo se iba a efectuar la regulación de los accidentes laborales que se produzcan bajo esta modalidad, el experto Dr. Luis Herrera explicó a CHV Noticias Chile que: “(...) sin perjuicio de lo anterior, será la mutual en caso de que el trabajador se encuentre afiliado a una Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Mutual de Seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en caso no haya afiliación a mutual de seguridad, quienes determinarán mediante investigación si el hecho corresponde o no a un accidente laboral” (El Economista, 2020).

Entre otros de los aspectos relevantes en materia de seguridad y salud en el marco del teletrabajo, se prescribe el deber del empleador de informar sobre los riesgos laborales asociados a las labores, las medidas preventivas y medios de trabajo necesarios; además de capacitar a los teletrabajadores sobre las medidas de seguridad y salud que deberán observar en todo momento durante la ejecución de sus labores.

De todo lo anterior, precisamos que al igual que en el caso español, la regulación chilena, mantiene una especie de presunción de laboralidad del accidente, toda vez que, el mismo será cubierto en un primer momento por la asegurada sin mayores demoras; sin embargo, será esta la responsable de, posteriormente, evaluar caso por caso con el fin de determinar si el accidente ocurrido constituye o no un accidente de trabajo propiamente dicho.

Como podemos ver, en ambos casos, se presume en un primer momento el carácter laboral del accidente, debiendo efectuarse la correspondiente verificación, mediante los medios probatorios pertinentes, en caso se busque que sea declarado como un accidente común, debiendo evaluarse en esos casos, las circunstancias en las que se produjo.

Sin perjuicio del tratamiento de los accidentes de trabajo, tanto en España como en Chile se mantiene la responsabilidad del empleador sobre los accidentes que puedan generarse durante la ejecución de las labores tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto, esta última figura vigente hasta la culminación de la emergencia sanitaria. Ahora bien, la responsabilidad del empleador no solo se limita a la cobertura ante una la ocurrencia de un accidente, sino que además alcanza a la generación de cualquier enfermedad ocupacional, de la misma manera alcanza a cualquier tipo de riesgo emergente relacionado al puesto y entorno de trabajo en el que se desarrolla el teletrabajador o trabajador remoto.

En la actualidad, existen una variante de riesgos emergentes como trastornos psicosociales y otros relacionados al uso de las tecnologías, nanotecnologías, robótica, entre otros, que deben ser advertidos y debidamente evaluados en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de poder adoptar medidas de control eficientes en las distintas formas de prestación de las labores que puedan generarse.

IV. La seguridad y salud en el teletrabajo y trabajo remoto en el Perú

Nuestra legislación en materia de Seguridad y Salud ha sido establecida bajo la concepción de que el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. Es decir, el empleador mantiene un control total de lo que sucede dentro de sus instalaciones

e inclusive asume responsabilidad frente a cualquier contingencia que se genere en esta materia por causa de su negligencia (Hills, 2016).

Sin embargo, llevar estas obligaciones al contexto del teletrabajo o del trabajo remoto, conlleva a una matización de la mismas en virtud de las limitaciones que ofrece cualquier trabajo a distancia, toda vez que el teletrabajador o trabajador remoto realiza sus labores desde su domicilio o desde otro lugar que haya señalado y el empleador responde por los medios de producción y las condiciones ambientales del lugar como si el trabajador estuviera realizando actividades presenciales en las instalaciones del empleador (Thibault, 2000). De acuerdo a De las Heras (2016), el empleador debe seguir las siguientes pautas, en el marco de trabajos a distancia, que habilitarán aquellas condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Valoración de la capacidad y aptitudes de los trabajadores.- Esta medida será útil en el riguroso proceso de selección de teletrabajadores, sabiendo que, no todos los trabajadores tienen potencial para teletrabajar o cuentan con el carácter que se requiere para hacer frente a situaciones posibles de aislamiento, depresión, etc. Será pertinente la práctica de una evaluación psicológica a los postulantes.
- b) Evaluación de los riesgos.- El empleador se asegurará de que los equipos que vaya a utilizar el teletrabajador sean adecuados y que el lugar de teletrabajo cuente con ventilación, iluminación y temperatura apropiadas, espacio suficiente, entre otros. Se tomará en consideración los posibles riesgos psicosociales tales como el tecnoestrés, la tecnófila, la tecno adicción, sensación de aislamiento, falta de objetivos claros, etc., de tal forma que se pueda evitar el estrés, el burnout o el acoso; ello sin perjuicio de las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas, visuales, etc.
- c) Informar y capacitar a los teletrabajadores.- En este punto, el empleador a distancia deberá informar al trabajador sobre los riesgos del puesto de trabajo y las actividades de prevención que hay que adoptar.
- d) Establecer programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad de los teletrabajadores.- Esta vigilancia deberá realizarse antes del inicio del teletrabajo y posteriormente con periodicidad de acuerdo al nivel

de riesgo, y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al teletrabajo o trabajo remoto.

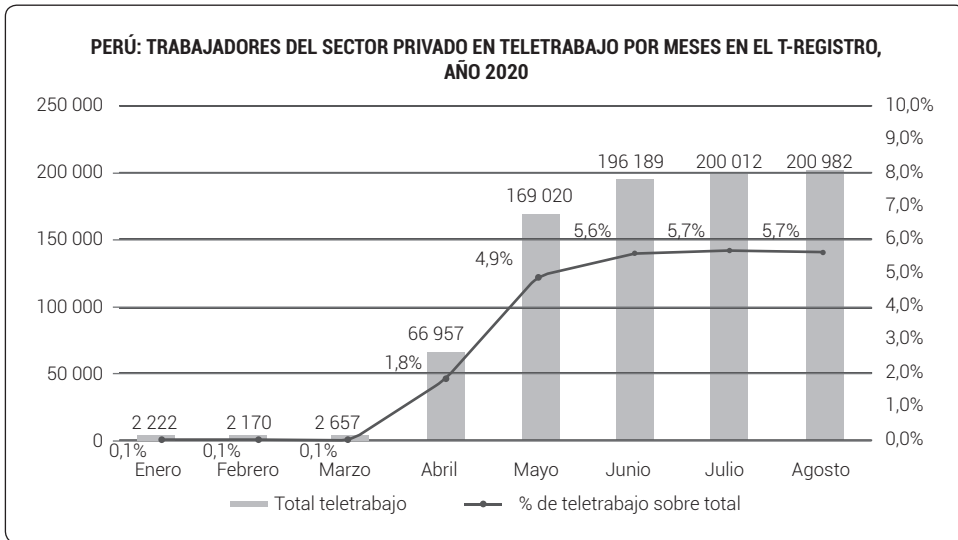
Es importante, que las empresas implementen este tipo de documentación dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en particular al grupo de teletrabajadores o trabajadores remotos, ya que, al no encontrarse dentro de las instalaciones del empleador, son más propensos a verse perjudicados en temas de salud y seguridad dentro de las labores que realicen. Para evitar o disminuir los riesgos a la salud de los teletrabajadores o trabajadores remotos, resulta importante que el empleador implemente un adecuado programa de vigilancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus teletrabajadores o trabajadores remotos con el objetivo de realizar un eficiente seguimiento al respecto, el cual debe estar a cargo de profesionales especializados en las materias a vigilar en el marco de los servicios de seguridad y salud en el trabajo según el Art. 36 de la Ley N° 29783.

**De lo expuesto hasta aquí, es importante plantearnos la interrogante:
¿Qué tanto se utiliza el teletrabajo y trabajo remoto en el Perú?**

452

El Reglamento de la Ley del Teletrabajo, contenido en el DS 017-2015-TR en su disposición complementaria final, establece la obligación de registrar en la planilla los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo, sin embargo, con la creación del trabajo remoto según el Decreto de Urgencia N° 026-2020 no se dispuso la obligación del registro ante el cambio de modalidad que pudiera darse en el contexto de la emergencia sanitaria, lo que resulta importante promover a fin que tener información real que permita adoptar políticas coherentes en uso de esta modalidad.

De las normas expuestas en el párrafo anterior, se precisa que según la data, hasta agosto del 2020 teníamos 200 982 trabajadores que vienen desarrollando trabajo a distancia, lo cual se contrasta con los 2657 trabajadores que se encontraban teletrabajando en el mes de marzo de 2020, cuando recién inició la Emergencia Sanitaria por la COVID-19, conforme a la siguiente gráfica:



Fuente: Planilla Electrónica (T-Registro) - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las cifras señaladas anteriormente, nos llevan a concluir que los empleadores progresivamente están adoptando la modalidad del trabajo remoto en favor de sus trabajadores; asimismo, nos lleva a sopesar la necesidad de adoptar una nueva ley de teletrabajo, más flexible en ciertos aspectos, pero sin desproteger los derechos de los teletrabajadores, especialmente en aspectos referidos a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reflexiones finales

1. Con motivo de la emergencia sanitaria, se ha relevado la importancia de la seguridad y salud en el trabajo ante la existencia de un nuevo riesgo biológico, lo que conlleva necesariamente a que los sistemas de gestión de seguridad y salud evolucionen a fin de salvaguardar la salud e integridad de nuestros trabajadores.
2. El respeto por el derecho fundamental de la seguridad y salud, se extiende a cualquier modalidad que haya sido creada en el marco del trabajo a distancia (teletrabajo y trabajo remoto) y deberá evolucionar atendiendo a la aparición de riesgos emergentes con lo cual las disposiciones legales, así como las políticas públicas también deberán adaptarse a fin de cumplir con el principal objetivo que atiende a la prevención de riesgos laborales.

3. Bajo cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia se mantienen los mismos derechos respecto a la seguridad y salud en el trabajo, con lo cual, es completamente posible que entre los derechos que se mantienen estén: la participación activa de los procesos de elección de sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud por cualquiera de los medios o herramientas puesta a disposición por parte del empleador, derecho a la consulta, información sobre el sistema de gestión, entre otros.
4. Tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto, no se puede perder de vista el derecho a la vigilancia de la salud y al reclamo por cualquier daño que se origine a su integridad física o psicológica durante la ejecución de sus labores. Precisar, que el empleador no solo debe limitarse al análisis de peligros y riesgos del puesto de trabajo, sino que además alcanza al entorno de trabajo, más aun, cuando el trabajo se hace en el domicilio del trabajador o el que haya sido acordado por las partes. De la misma manera, el empleador se obliga a ir más allá de estas evaluaciones adelantándose a los potenciales riesgos a fin de diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud resiliente.
5. Resulta posible que se configure un accidente de trabajo ante cualquiera de los escenarios de trabajo a distancia, para lo cual rige el principio de laboralidad del accidente, analizándose cada caso en concreto respecto de la causalidad.
6. De la misma manera, pese a la escasa regulación de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, se debe reconocer el derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad a distancia en la que se encuentren, inclusive de los trabajadores que realizan actividades presenciales, a fin de que puedan también ejercer su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta regulación permitiría contribuir con la prevención de riesgos laborales que atienden a la generación de trastornos psicosociales, inclusive.
7. La evolución de las relaciones laborales va de la mano con la evolución de la seguridad y salud en el trabajo, con lo cual, se deben buscar todos los caminos que conlleven a que en el país se respete la Seguridad y Salud en su calidad de Derecho Fundamental.

Bibliografía

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE/BCN. Ley N° 21220, que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, 2020. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>.
- DE LAS HERAS, ARANZAZU. El teletrabajo en España: Un análisis crítico de normas y prácticas. (Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2016). págs. 235-237.
- EL ECONOMISTA AMERICA, ¿Cómo determinar si he sufrido un accidente laboral cuando hago teletrabajo?, 2020. Disponible en: <https://www.economistaamerica.pe/empresas-eAm-chile/noticias/10495195/04/20/-Como-determinar-si-he-sufrido-un-accidente-laboral-cuando-hago-teletrabajo.html>.
- IBERLEY. Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia. 2020. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>.
- PUNTRIANO ROSAS, CESAR ALFREDO. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, 2005. Disponible en: <https://docplayer.es/40944194-El-teletrabajo-nociones-basicas-y-breve-aproximacion-al-ejercicio-de-los-derechos-colectivos-de-los-teletrabajadores.html>
- THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo. (Madrid: Consejo Económico y Social, 2000). Pág. 67.
- HILLS RAMIREZ PUNCHIN, EDDY Y CHUQUILLANQUI ARAGÓN, OSCAR RAÚL. “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo”. Derecho & Sociedad, Núm. 46, 2016, pág. 117.