

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES: DESAFÍOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

IVÁN BLUME MOORE* **

Abogado por la Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad
Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

* Socio del Estudio Cuatrecasas Gonçalves Pereira Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada - Cuatrecasas Gonçalves Per. Master of Industrial and Labor Relations (MPS), Cornell University. Abogado por la Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

** Agradezco muy especialmente los valiosos comentarios de Ralph Salas y Luciana Muñoz al presente documento.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante, TIC) ha transformado profundamente la manera como trabajamos hoy. El Perú no es ajeno a estos cambios y, en este contexto, el teletrabajo ha adquirido un protagonismo indiscutible en los últimos años, junto con otras nuevas formas de trabajo que han hecho su aparición, las cuales se caracterizan por el uso intensivo de plataformas digitales o la presencia de trabajadores en distintas partes del mundo, conocidos como nómadas digitales.

Los constantes cambios de las TIC plantean diferentes retos jurídicos y tecnológicos en el ámbito laboral. Estas nuevas formas de trabajo, que permiten al trabajador realizar sus labores sin la necesidad de acudir al centro de labores y con una menor fiscalización, han traído consigo nuevos desafíos, uno de ellos evitar la aparición o intensificación de riesgos psicosociales.

En el presente artículo, nos proponemos abordar esta problemática. En la primera sección, definiremos lo que se entiende por nuevas formas de trabajo. En la segunda, analizaremos la relación que existe entre estas formas de trabajo y la intensificación de riesgos psicosociales, tales como el estrés, la fatiga, la depresión, entre otros. En la tercera sección, nos ocuparemos, principalmente, de las respuestas que el derecho laboral ha ofrecido para prevenir o mitigar estos riesgos. Entre estas respuestas destacan el derecho a la desconexión digital, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la atención de los riesgos psicosociales por medio del seguro regular de EsSalud. Finalmente, en la última sección, presentaremos algunas conclusiones y recomendaciones para evitar estos riesgos psicosociales.

II. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

En las últimas décadas, la tecnología ha transformado profundamente las relaciones laborales. Desde la automatización de tareas rutinarias hasta la creación de nuevas formas de comunicación y colaboración, el impacto de la tecnología

en el ámbito laboral es incuestionable. Esta transformación ha afectado no solo la manera en que se realizan las tareas diarias, sino que también ha redefinido las expectativas y las dinámicas entre empleadores y trabajadores. Este cambio en la tecnología impacta en (i) la forma de trabajo, (ii) la organización del trabajo, (iii) la gestión de recursos humanos y, (iv) en la cultura empresarial (Pedrola, 2017, p. 108).

Con respecto a la forma de trabajo, la tecnología permite que el trabajador pueda laborar fuera del centro de labores. Estas nuevas formas de trabajo tienden a centrarse en los resultados más que en la presencia física del trabajador. Este puede desempeñar sus funciones desde cualquier lugar y ser remunerado por los resultados obtenidos, lo cual ha dado lugar a una mayor flexibilidad y autonomía en la gestión del tiempo y las responsabilidades laborales (Pedrola, 2017, p. 121).

Principalmente, con la pandemia se aceleró la adopción de nuevas modalidades de trabajo, las cuales permitieron garantizar la continuidad operativa dentro de ese contexto (OIT, 2020, p.1). Entre estas modalidades, la más destacada es el teletrabajo, la cual no solo implica trabajar desde casa mediante un computador con conexión a Internet, sino que se caracteriza por “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2020, p.1).

En otras palabras, con la regulación de esta modalidad de trabajo, se permite hacer uso de diferentes medios digitales para continuar realizando labores sin la necesidad de estar ubicados en un espacio específico.

En el Perú, el teletrabajo se encontraba regulado desde el 5 de junio de 2013 mediante la Ley No. 30036, siendo su reglamento, el Decreto Supremo No. 017-2015-TR, publicado el 3 de noviembre de 2015. Esta regulación no tuvo un impacto significativo en el manejo de las relaciones laborales; sin embargo, la pandemia de COVID-19 obligó a que las empresas y trabajadores se adapten a las nuevas medidas de distanciamiento social. En dichas circunstancias, desde el 15 de marzo de 2020, surge el “trabajo remoto” a partir del Decreto de Urgencia No. 026-2020, incorporando como una de las principales novedades la posibilidad que el trabajador pueda proporcionar los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros) para la prestación de los servicios.

Con la culminación del estado de emergencia sanitaria finaliza la vigencia del “trabajo remoto”; sin embargo, la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo No. 002-2023-TR buscan adaptar las normas del teletrabajo para fomentar su uso y adaptarlo a un mercado global cada vez más competitivo, lo que ha generado que se continúe usando esta modalidad. Muestra de ello es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) registró un promedio de 2 mil teletrabajadores en el año 2019 en el sector privado (MTPE, 2022, p. 15), mientras que, durante el primer trimestre del año 2024, se ha registrado a 194 mil teletrabajadores (MTPE, 2024, p. 17).

En el contexto de nuestro marco legal, el teletrabajo es definido como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Esta se determina por el trabajo subordinado sin la presencia física del trabajador, mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales. Con esta regulación se han establecido expresamente distintos aspectos para que se pueda desarrollar el trabajo respetando los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El teletrabajo puede ser total o parcial, siendo común que algunas empresas implementen sistemas conocidos como “híbridos”. Esta flexibilidad permite a las empresas adaptarse a las necesidades individuales de sus empleados, mejorando así la satisfacción y la retención del talento. El teletrabajo parcial es valorado por las empresas debido a sus múltiples ventajas, como la posibilidad de contratar talento a nivel mundial, la reducción de gastos relacionados con el uso y mantenimiento de oficinas y la disminución del tiempo de transporte al trabajo, así como la reducción de la huella de carbono. Además, este modelo híbrido puede contribuir a una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, permitiendo a los trabajadores gestionar su tiempo de manera más eficiente y equilibrada.

No obstante, también se está adoptando, aunque en menor medida, esquemas de teletrabajo total, lo que brinda a los trabajadores un mayor grado de flexibilidad para llevar a cabo sus tareas. Esta modalidad les permite, incluso, desempeñar sus funciones desde otros países, alejados del centro de trabajo. A estos profesionales se les conoce como “nómadas digitales”.

Los nómadas digitales son individuos que, gracias al uso de la tecnología, pueden trabajar de manera remota desde cualquier lugar del mundo y trasladarse, según sus intereses y necesidades (Chiriboga, Delgado y Zambrano, 2023, p. 70). Esta modalidad también es conocida como el teletrabajo internacional,

que permite la prestación de servicios a distancia mediante las tecnologías de la información y desde un país elegido por el trabajador, diferente a aquel donde se encuentra establecida la empresa. Esta tendencia ha cobrado relevancia en los últimos años, ya que la tecnología ha avanzado al punto de permitir una conectividad constante y eficiente, facilitando la comunicación y la colaboración a distancia. La posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, ha llevado a muchos profesionales a adoptar un estilo de vida diferente, en el que pueden combinar el trabajo con la exploración de nuevas culturas y lugares.

Considerando esta tendencia, distintos países han implementado visas específicas para facilitar el ingreso de profesionales por un periodo de tiempo determinado. Recientemente, en Perú, en noviembre de 2023, mediante el Decreto Legislativo No. 1582, se aprobó un nuevo tipo de calidad migratoria que permite a extranjeros ejercer sus labores, cuya relación laboral se genera en el extranjero con una empresa no domiciliada en Perú, por un plazo de un año, con posibilidad de prórroga. Hasta la fecha, se encuentra pendiente su reglamentación.

Al mismo tiempo, las empresas han implementado políticas internas para trabajar desde cualquier lugar o *work from anywhere*, con la finalidad que los trabajadores puedan ejecutar sus funciones desde cualquier ubicación geográfica, sin limitarse a un espacio físico en específico. Dichas políticas pueden ser un factor determinante en la atracción y retención de talento, ya que los profesionales valoran la posibilidad de trabajar en entornos que se ajusten a sus necesidades y estilos de vida. Desde una perspectiva organizacional, estas políticas también benefician al empleador, en la medida que pueden conllevar una reducción de costos operativos, al disminuir la necesidad de espacios físicos de trabajo y los gastos asociados a los mismos.

Asimismo, con el avance de la tecnología, ha surgido un debate sobre si las personas que trabajan desde plataformas virtuales forman parte de estas nuevas formas de trabajo. En relación con este tema, la OIT clasifica a estos trabajadores en dos categorías: aquellos que son contratados directamente por las plataformas digitales y aquellos que utilizan estas aplicaciones para ofrecer sus servicios de manera autónoma. Los integrantes de este último grupo son conocidos como trabajadores independientes y, por lo tanto, no mantienen una relación laboral con la plataforma (OIT, 2021, p. 100).

Este grupo de trabajadores se distingue por prestar sus servicios en horarios flexibles que ellos mismos determinan, utilizando sus propias herramientas y equipos de trabajo. La remuneración que reciben proviene directamente de los clientes que utilizan la plataforma para acceder a sus servicios. De esa manera, al no presentar los elementos básicos de subordinación, se les clasifica como trabajadores independientes (Alburquerque, 2024, p. 221). La flexibilidad y autonomía que caracterizan a estos trabajadores les permite gestionar su tiempo y recursos de manera más libre, aunque también enfrentan los desafíos comunes a los trabajadores independientes como el acceso a la pensión.

Algunos autores, como Boza y Briones, cuestionan la calificación general de estas personas como trabajadores independientes. Por ello, sugieren que se debe analizar cada caso concreto para determinar si el trabajo realizado puede ser calificado como un contrato de trabajo (2021, p. 49).

Luego de haber efectuado la descripción del panorama de las nuevas formas de trabajo, nos enfocaremos, principalmente, en identificar los riesgos psicosociales que surgen a partir del teletrabajo. Este enfoque es fundamental, ya que a pesar de los numerosos beneficios que el teletrabajo y otras formas de trabajo digital ofrecen, también presentan desafíos significativos en términos de salud mental y bienestar. Factores como el aislamiento social, la falta de separación entre la vida laboral y personal, y la presión por mantenerse constantemente conectado pueden tener un impacto negativo en los trabajadores.

A pesar de que las leyes que regulan el teletrabajo señalan expresamente que los teletrabajadores deben cumplir con la misma jornada que los trabajadores que realizan sus labores de manera presencial, en la práctica es común que en estas nuevas formas de trabajo la comunicación con el empleador se mantenga fuera de la jornada de trabajo (Alburquerque, 2024, p.219). Estas prácticas pueden generar una mayor sobrecarga de trabajo y dificultar que el trabajador se desconecte de sus labores.

Sobre este aspecto, se ha demostrado que es más frecuente que los teletrabajadores realicen horas extras. Específicamente, un 27% de los trabajadores señalaron que trabajaban en su tiempo libre para poder satisfacer las exigencias del trabajo. (OIT, 2020, p. 6). En esa línea, aunque se ha entendido que el teletrabajo permite la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en realidad, también puede repercutir negativamente en el incremento de la jornada laboral.

De esa manera, las ventajas iniciales del teletrabajo, en realidad, puede terminar generando una desventaja en la vida laboral y familiar porque se difuminan ambos límites y genera mayor conflicto en ambos ámbitos del individuo (Blancas, 2021, p. 582). Esta ambigüedad puede llevar a un aumento del estrés y la fatiga, afectando no solo la productividad laboral sino también la calidad de vida del trabajador.

III. RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Los riesgos psicosociales han sido abordados por diversos organismos internacionales y estudios académicos desde el campo de la psicología. Por una parte, son definidos por la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (OIT, 1986, p. 12).

Por otra parte, la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha descrito a los riesgos psicosociales como aquellos aspectos que surgen de una mala concepción, organización, gestión del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores (Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014, p. 5).

Asimismo, los riesgos psicosociales varían de acuerdo con la modalidad en la que los trabajadores realicen sus funciones y la vida laboral está en constante cambio. Los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso cada vez están menos claros (Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2018, p. 6).

Bajo la normativa peruana, el artículo 3.7. de la Resolución Ministerial No. 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía y procedimientos de evaluación de riesgo disergonómico, define a los factores de riesgos biopsicosociales como: “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”

En tal virtud, los riesgos psicosociales (o los factores de riesgo biopsicosocial según la normativa peruana) abarcan una amplia gama de influencias que pueden impactar negativamente en los trabajadores. Estos incluyen aspectos como el entorno físico y social del lugar de trabajo, el tipo de tareas que se realizan, la responsabilidad asignada, la manera en que está estructurada la organización y las características personales de cada empleado, como su formación y sus expectativas. A lo que se debe añadir factores externos al trabajo, como problemas personales o familiares, también pueden jugar un papel importante. La forma en que cada individuo percibe y experimenta estas influencias puede determinar su efecto en su bienestar, su eficiencia en el trabajo y su grado de satisfacción con su empleo.

La repercusión de los riesgos psicosociales estará condicionada por la naturaleza del trabajo desempeñado. En relación con los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, se presentan desafíos únicos como la predominancia de la comunicación a través de medios tecnológicos y la fusión entre las tareas del hogar y las laborales. Además, la adecuación del espacio de trabajo y la supervisión de las tareas por parte del empleador son aspectos que pueden complicarse. En efecto, el espacio de trabajo no siempre es el óptimo, a lo que se añade la dificultad que tiene el empleador de supervisar la cantidad de tareas asignas y el tiempo que el trabajador destinará a ellas. Todos estos elementos pueden ocasionar efectos psicológicos negativos en el trabajador relacionados con el estrés, agotamiento y depresión.

Precisamente, en este contexto, es importante detenernos brevemente a analizar al estrés como respuesta emergente a estos cambios en el trabajo. En términos generales, para la OIT, en el entorno laboral, el estrés se define como la reacción física y emocional que surge cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y capacidades de una persona para afrontar dichas demandas. Así, este tipo de estrés se presenta cuando las exigencias laborales no se ajustan o superan las capacidad, recursos o necesidades del trabajador (2016, p.2).

Al respecto, si bien desde una perspectiva psicológica, se ha asociado el origen del estrés con determinadas características personales (factores de personalidad, capacidades cognitivas y físicas), otros estudios contemporáneos evidencian que el error humano es un factor desencadenante del estrés. La interacción entre personas y máquinas/tecnología no es fácil y, frecuentemente, es el elemento clave en la determinación del error humano (Moscoso, Martínez y Otero, 2022, p. 122).

El estrés puede ocasionar efectos adversos en distintos niveles: (i) emocional, manifestado en irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, (ii) cognitivo, reflejado en dificultades de concentración, memoria, percepción, y (iii) físico, presentado en los problemas musculares, cardiovasculares, hipertensión, entre otros. El caso del estrés laboral puede llegar a comprometer la seguridad y salud en el entorno del trabajo (Jiménez y León, 2010). Inclusive, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha estimado que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y ansiedad que sufren los trabajadores (2022).

Un caso de estrés crónico laboral puede llegar a convertirse en *burnout*. Desde enero de 2022, la OMS ha reconocido el síndrome de *burnout* como enfermedad profesional, incluyéndolo entre las principales afectaciones a la salud mental dentro de su Clasificación Internacional de Enfermedades. Entre los síntomas que suelen generar destacan el agotamiento físico y mental, sentimiento de frustración en el trabajo, negatividad y falta de concentración para realizar labores, problemas de comunicación con los jefes y demás trabajadores, dolores de cabeza y problemas intestinales (OMS, 2022). Sin embargo, en el caso de Perú, no se ha incluido al *burnout* dentro del listado de enfermedades profesionales aprobado mediante la Resolución Ministerial No. 480-2008-MINSA.

En el Perú, según un estudio realizado por la Universidad ESAN en el año 2021, el 70% de trabajadores sufrieron de estrés laboral a causa de la pandemia y debido a la imposibilidad para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo (García y Yuli, 2023, p. 3). En otras palabras, hubo un incremento de estrés producto de los cambios que trajo consigo la pandemia, la cual se intensificó, pues muchas empresas del país —como es natural dado el contexto— no contaban con estrategias previstas para que sus trabajadores puedan adaptarse con mayor facilidad al teletrabajo.

Es común que se genere mayor nivel de estrés para los teletrabajadores, porque, aunque tienen la posibilidad de contar con trabajos más flexibles, también se les exige mayor organización propia y disponibilidad permanente, lo que hace que sea más difícil poner límites para disponer de su propio tiempo en su vida privada (Ahlers, 2016, p.103). Los teletrabajadores enfrentan mayores desafíos mentales para desempeñar sus labores como consecuencia de la sobrecarga laboral, el incremento de las horas de trabajo, la necesidad de realizar múltiples tareas al mismo tiempo o la dificultad de separar la vida personal del trabajo (Molina, 2021, p- 63).

Cabe precisar que, el estrés genera una disminución del rendimiento laboral, un incremento de la cantidad las inasistencias, impuntualidad, problemas disciplinarios, lo cual puede llegar hasta representar una amenaza a la salud de los trabajadores o generar accidentes. Además, los trabajadores que padecen estrés no son tan productivos ni creativos como podrían ser, afectando la calidad de sus resultados. Ahí radica la importancia de gestionar los riesgos psicosociales para combatir el estrés, lo cual permita al personal gozar de mayor seguridad y salud en el trabajo y buscar eficiencia en un esquema de mayor competitividad laboral a nivel mundial.

Las consecuencias del estrés tampoco son ajenas a las nuevas formas de trabajo que se caracterizaban por una menor presencia física del trabajador en el centro de labores y un menor grado de supervisión de la jornada de trabajo. De igual manera, los teletrabajadores afectados por estrés o *burnout* -cuando se convierte en estrés crónico- generarán deficientes resultados, serán más propensos a cometer errores, podrán manifestar un mayor grado de absentismo al no conectarse a las plataformas virtuales, y tendrán más probabilidades de desarrollar problemas de salud (dificultad para conciliar el sueño, trastornos de ansiedad, irritabilidad, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, entre otros).

En el siguiente punto, analizaremos las herramientas que tiene a disposición el derecho laboral peruano para abordar los riesgos psicosociales en los nuevos esquemas de trabajo.

IV. RESPUESTAS BRINDADAS POR EL DERECHO DEL TRABAJO

Diversos organismos internacionales como la OMS y la OIT han recomendado que se implementen nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo (OMS, 2022). En ese sentido, los empleadores, las organizaciones sindicales y los estados nacionales son actores trascendentales que deben combinar esfuerzos para lograr cambios en el tratamiento de los riesgos psicosociales.

A manera de ejemplo, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del año 2005 suscrito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, en su capítulo VII, reguló como objetivo prevenir, eliminar y reducir el problema del estrés laboral para mejorar las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta importante que el marco normativo nacional se adapte y busque aplicar estándares internacionales y buenas prácticas que nos permitan brindar una mejor protección a la salud mental en el trabajo, integrando medidas específicas que consideren las realidades y desafíos propios de nuestro país.

Dicho esto, el derecho del trabajo peruano ya contempla opciones para gestionar, reducir y eliminar los riesgos psicosociales en el contexto de las nuevas formas de trabajo. En la presente sección, abordaremos tres medidas específicas. La primera, se centra en el trabajador y la desconexión digital; la segunda tiene como protagonista al empleador en su rol de velar por la seguridad y salud en el teletrabajo; mientras que la tercera incumbe al Estado en su rol por fortalecer el seguro social de salud para garantizar un tratamiento médico óptimo para la población.

1. Derecho a la desconexión digital

Comenzaremos este apartado realizando una aproximación al emergente derecho a la desconexión digital, analizando las posibles causas de su cristalización.

La adopción masiva de herramientas digitales ha generado que se difumine la división entre la vida laboral, personal y familiar, en gran medida por la mayor disponibilidad del trabajador para estar conectado y por la menor supervisión que existe en un contexto virtual. En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge como respuesta ante este problema y mitigar los riesgos psicosociales asociados con los cambios que trae consigo la tecnología.

De acuerdo con Boza y Briones, aunque existe un debate sobre si este derecho posee un contenido novedoso o si se desprende de otros derechos, se reconoce la importancia de su regulación específica debido a su finalidad instrumental. Este derecho permite articular y proteger otros derechos fundamentales, tales como el derecho a una jornada máxima de trabajo, al descanso, a la salud, a la intimidad personal y familiar, y a la conciliación familiar (2023, p.110).

Asimismo, según García, este derecho limita el poder de dirección que tiene el empleador, ya que le permite al trabajador restringir la oportunidad en la que puede recibir órdenes de trabajo, por lo que se encuentra asociado al derecho de resistencia (2022, p.63).

La desconexión digital se regula en el artículo 22° de la Ley No. 31572 (Ley del Teletrabajo) y en el artículo 24° del Decreto Supremo No. 002-2023-TR (Reglamento de la Ley del Teletrabajo), destacándose los siguientes aspectos:

- i) Consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios.
- ii) Es un derecho del teletrabajador para disfrutar su tiempo libre y equilibrar la vida laboral, privada y familiar.
- iii) Es una obligación del empleador de respetar que el teletrabajador no responda comunicaciones, órdenes o requerimientos realizados durante este periodo, salvo que exista un motivo de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- iv) Incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, etc.
- v) Las autoridades competentes deben fiscalizar el cumplimiento del ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte del teletrabajador.

Sin embargo, no todos los alcances y vertientes del derecho a la desconexión digital son pacíficos, pues existen asuntos controversiales. En efecto, uno de ellos es la aplicación de este derecho a los teletrabajadores que ocupan cargos de dirección y aquellos no sujetos a fiscalización inmediata, quienes deben tener un periodo de desconexión no menor de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Cabe mencionar que esta regulación resulta discutible, ya que, en realidad, este tipo de trabajadores tiene la posibilidad de distribuir libremente su jornada laboral, por lo que no están sujetos a una jornada máxima, conforme al artículo 5° del Decreto Legislativo No. 854, Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Otro de ellos es la reciente modificación del artículo 21° de la Ley No. 31572 para establecer como obligación del teletrabajador no abandonar el lugar habitual de teletrabajo y realizar actividades particulares, salvo que se encuentren debidamente justificadas, bajo apercibimiento de iniciarse un procedimiento disciplinario. Existen posturas que consideran que esta obligación resultaría una amenaza a la flexibilidad que el teletrabajo ofrece. Sin embargo, nos pre-

guntamos si esta prohibición, en realidad, refleja una reacción emergente o una contrapartida al derecho de desconexión digital.

No obstante, el análisis de estas problemáticas, exceden largamente los alcances del presente artículo.

Es importante resaltar que el derecho a la desconexión digital tiene una doble vertiente: (i) es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del trabajador, cuya utilidad puede exigirse en cualquier momento en que se sienta en peligro, sin necesidad de mediación legal ni tampoco convencional; y, (ii) convierte en irregular el ejercicio del poder directivo, aun mediante formatos tecnológicos avanzados, que se despliegue fuera del tiempo laboral, debiendo el empleador no sólo abstenerse de tales conductas, sino también de evaluar los riesgos psicosociales que puede generar en el trabajador el plus de carga digital, dentro y fuera del trabajo (Molina, 2017, p. 279).

De igual manera, de acuerdo con Boza y Briones, este derecho se manifiesta en dos momentos que eventualmente convergen: primero, el trabajador no debe ser perturbado durante sus tiempos de descanso; y, segundo, en caso de que dicha perturbación ocurra, el trabajador tiene el derecho de rechazar las órdenes del empleador durante ese periodo, sin ser susceptible de ninguna sanción por dicho rechazo (2023, p. 102).

El derecho a la desconexión digital y el goce oportuno de las vacaciones se encuentran estrechamente vinculados, por lo que sería recomendable garantizar que los teletrabajadores puedan gozar plenamente de estos derechos, estableciendo políticas internas que permitan un control y planificación adecuado.

Para garantizar la protección de este derecho, el inciso 29 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 019-2006-TR, establece que no respetar el derecho de los teletrabajadores a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. Esta disposición enfatiza la importancia de la desconexión digital, al garantizar su fiscalización por parte de la autoridad administrativa de trabajo, cuya inobservancia puede acarrear multas significativas, dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados y del tamaño de empresa (microempresa, pequeña empresa y empresa que no es MYPE).

2. Obligaciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo

El artículo I del título preliminar de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, regula el deber de prevención a cargo del empleador para garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, siendo importante considerar factores sociales, laborales y biológicos. Bajo esa misma línea, el artículo 103° de la Ley No. 29783 ha previsto que los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Asimismo, el artículo 103° del Decreto Supremo No. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que la exposición a los riesgos psicosociales puede perjudicar la salud de los trabajadores, causando estrés, que a largo plazo puede convertirse en una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Por otro lado, el artículo 23° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, dispone que las condiciones específicas de seguridad y salud en el teletrabajo se sujetarán a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda. Lo particular son dos aspectos: (i) el teletrabajador puede contribuir en la identificación de peligros y evaluación de riesgos completando un formulario de autoevaluación aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, (ii) se deben establecer capacitaciones que obligatoriamente consideren los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

El inciso 27.2 del artículo 27° del Decreto Supremo No. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley de Teletrabajo, requiere que se evalúen los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y psicosociales en lugar del teletrabajo, conforme al Anexo 4 de la norma. Dicho anexo regula los lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo, siendo importante considerar las siguientes medidas para el control de los riesgos psicosociales:

- Mantener un horario de trabajo sin exceder las horas de la jornada laboral, evitando contactar a los trabajadores fuera de las horas del trabajo.

- Establecer canales de comunicación para designar las tareas y se mantenga el intercambio de información entre los miembros conformantes del equipo de trabajo.
- Considerar el monitoreo e identificación de los factores de riesgos psicosociales (por ejemplo, síntomas depresivos, aislamiento, agotamiento y ansiedad) a través de aplicaciones móviles y encuestas.

Ciertamente, las normas analizadas contienen medidas sucintas para combatir los riesgos psicosociales, pero existen tres instrumentos que permiten arrojar más luces sobre las acciones que podría implementar el empleador: (i) el Reglamento de la Ley de Salud Mental aprobada mediante Decreto Supremo No. 007-2020-SA; (ii) la Guía para la prevención y control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo; y, (iii) el Protocolo para la prevención y control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

En primer lugar, el artículo 14° del Decreto Supremo No. 007-2020-SA dispone medidas de promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral para que se implementen los siguientes aspectos:

- i) Establecer un plan y programas continuos de cuidado personal que incluyan las siguientes actividades:
 - a. Promover nutrición y alimentación saludable.
 - b. Actividades físicas.
 - c. Actividades socioculturales y deportivas.
 - d. Gimnasia laboral y cuidados ergonómicos.
 - e. Acceso a servicios sociales y de salud.
 - f. Reconocimientos y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal.
 - g. Estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias personales, contextualizadas a cada institución y/o territorio.
 - h. 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.
- ii) Elaborar manual o guía de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.
- iii) Desarrollar programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, entre otros factores que afecten la salud mental de los trabajadores
- iv) Implementar 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).

En segundo lugar, la Guía para la prevención y control de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, publicada en el año 2024, contiene un mecanismo propuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con los siguientes parámetros de acción:

i) Primera etapa: planificación

La gerencia debe autorizar el inicio de las actividades, siendo importante determinar los objetivos, los ejecutores (empleador, trabajadores, comité de seguridad y salud en el trabajo, servicio de seguridad y salud ocupacional, psicólogo ocupacional) y sus funciones.

ii) Segunda etapa: identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales

Primero se requiere recopilar información a través de diversos mecanismos como estudios de clima laboral, obtener datos demográficos y características personales de los trabajadores, evaluar el ambiente de trabajo. Segundo, se debe seleccionar una metodología para su evaluación con la finalidad de medir el nivel de riesgo psicosocial que pueda afectar la salud de los trabajadores. Finalmente, se culmina con el análisis de la información para identificar los niveles de riesgo psicosocial en cada puesto de trabajo, área de trabajo o proceso pro-

ductivo, además que dicho análisis debe estar a cargo del psicólogo o profesional de la salud ocupacional.

iii) Tercera etapa: control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Implementar un plan de acción que contenga los controles acordados, siendo importante fijar los indicadores para evaluar su nivel de éxito. Dichas medidas se complementan con un sistema de evaluación externo o interno que retroalimente sobre las acciones y resultados. El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo registra los mecanismos llevados a cabo por el empleador para atender los riesgos psicosociales.

En tercer lugar, el Protocolo para la prevención y control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹ en el año 2024. A pesar de que no es una norma vinculante, destacan las siguientes líneas de acción:

- i) Se propone un cuestionario, completado en forma anónima y confidencial, para la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el lugar de trabajo en base a un estudio cuantitativo conformado por 44 preguntas que versan sobre la carga de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, claridad del rol asignado, organización de trabajo, exigencias, soporte y apoyo, apartamiento, inclusión laboral, motivación en el trabajo, autonomía de trabajo, condiciones de trabajo, interfase laboral / familiar, seguridad, salud percibida y satisfacción con el trabajo.
- ii) Las respuestas al cuestionario tendrán un puntaje asignado para calificar la exposición a cada riesgo psicosocial en tres niveles (bajo, medio y alto). Los resultados serán divididos en función de cada área o proceso productivo de la organización empresarial, en la medida que sea posible.
- iii) Las medidas de intervención y control deberán estar a cargo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo o del representante del empleador.

¹ Organismo tripartido conformado por representantes del Estado, empleadores y trabajadores,

Si bien estos avances son positivos, aún existen desafíos pendientes que permitan abordar integralmente los riesgos psicosociales en las nuevas modalidades de trabajo caracterizadas por el predominio de la virtualidad y tecnologías de la información.

En un contexto de teletrabajo, por ejemplo, los riesgos psicosociales podrían ser prevenidos y canalizados de manera más eficiente, a través de capacitaciones que promuevan actividades destinadas a reducir el estrés laboral, sin centrarlo solamente en las pausas activas, sino también incluyendo la comida saludable, deporte, organización del tiempo de trabajo, rediseñar el lugar de trabajo, competencias socioemocionales, entre otros. Las capacitaciones podrían realizarse al inicio del teletrabajo o cuando se introduzcan nuevas tecnologías, tal como lo dispone el artículo 27-A del Decreto Supremo No. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En adición, se deberían incorporar los riesgos psicosociales en la matriz del IPERC (Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles), promoviendo la participación de los trabajadores para identificar las situaciones que sean proclives a generar estrés en el teletrabajo y las medidas de control para prevenir y mitigar dichos riesgos.

Con relación al IPERC, se considera que el empleador debe elaborar una matriz que servirá de instrumento para evaluar los factores psicosociales relacionados al puesto de trabajo. En función de la matriz, el empleador también deberá elaborar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación (Espinoza y Estremadoyro, 2023, p. 239-240).

Por ejemplo, si el riesgo detectado en el IPERC es la carga de trabajo excesiva, las medidas deben dirigirse a reducir la carga de trabajo en lugar de mejorar el control del estrés. Otras intervenciones secundarias pueden ser cambios en el procedimiento y en la formación de los trabajadores. Las intervenciones terciarias minimizan los efectos de la exposición a peligros psicosociales mediante la gestión y el tratamiento de los síntomas de las enfermedades. Es esencial consultar y comunicar las conclusiones de la evaluación de los riesgos a todos los trabajadores para garantizar un compromiso efectivo de todas las partes (Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2018, p. 12-13).

Otra medida que podrían implementar las empresas es elaborar políticas internas como un “Plan de Salud Emocional” que contengan canales de comunicación para que los teletrabajadores puedan expresarse, promover un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, la provisión de talleres para el manejo del estrés, programas de asistencia al trabajador, brindar acceso a servicios de consejería, entre otros. Es crucial fomentar una cultura de apertura en el que los trabajadores se sientan cómodos de compartir sus preocupaciones y busquen ayuda sin temor a la estigmatización. La intervención oportuna en el manejo de los riesgos psicosociales es un componente vital para una labor de prevención adecuada.

Vale la pena enfatizar en la necesidad de actualizar la normativa laboral para cubrir los nuevos escenarios que van surgiendo por el cambio en las formas de trabajo que han impactado en la generación de riesgos psicosociales para que las medidas de protección en materia seguridad y salud en el trabajo sean realmente efectivas y así se garantice la salud mental del trabajador, lo cual, a su vez, repercutirá en un aumento de la productividad, competencia en el mercado laboral y reducción de las contingencias laborales.

Sobre este último punto, es importante considerar que una gestión adecuada de los riesgos psicosociales permitirá a los empleadores mitigar o eliminar contingencias, tales como multas, reclamos laborales por cese de actos de hostilidad o demandas por daños y perjuicios ante alguna posible afectación a la salud mental generada por el eventual incumplimiento de obligaciones laborales.

3. Atención de los riesgos psicosociales por medio del seguro regular de EsSalud

El Estado peruano también tiene una participación fundamental para garantizar una gestión integral de los riesgos psicosociales en las nuevas formas de trabajo desde un punto de vista del derecho previsional en salud. Los teletrabajadores deberían poder tutelar adecuadamente su derecho a la salud por medio de las prestaciones que otorgan los centros de establecimiento de EsSalud.

El derecho a la salud se encuentra regulado en el artículo 7° de la Constitución Política del Perú. Marcial Rubio comenta que este derecho tiene diversas dimensiones, todas fundamentales para su debida protección. La salud es individual, por ejemplo, cuando alguien contrae una enfermedad y debe recibir atención inmediata. La salud es familiar a fin de proteger a todos sus miembros por medio de la limpieza, aislamiento de contagios, entre otros. La

salud es social a través del control de epidemias, el cuidado de la disposición de desecho, etc. (2016, p. 59).

Asimismo, el artículo 11° de la Constitución Política del Perú ha previsto que el Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones a través de sus entidades públicas, privadas o mixtas. Sobre este aspecto, el Estado peruano brinda la atención previsional a través de sus instituciones. Antes se contaba con el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), la cual fue sustituida por el Seguro Social de Salud (EsSalud), creada mediante la Ley No. 27056 desde 1999.

El marco constitucional permite justificar que el Estado peruano debe brindar una atención adecuada de los riesgos psicosociales, a través de prestaciones de salud en sus entidades públicas, lo cual se puede ver complementado con políticas nacionales que busquen mejorar los servicios destinados a la salud mental.

En el año 2016 se aprobó el Plan “cuidado de la salud mental en EsSalud 2016-2021” mediante la Resolución de Gerencia General No. 1151-GG-ESSALUD-2016, con la finalidad de mejorar el acceso, cobertura y calidad en los servicios para el cuidado integral y humanizado de la salud mental de la población asegurada a EsSalud. El numeral 8.3.2. de dicha resolución realiza un análisis de la relación entre la salud ocupacional y mental, considerándose importante atender los factores de riesgo psicosocial presentes en los puestos de trabajo, cultura de la organización, funciones laborales, relaciones interpersonales, diseño y contenido de tareas.

En esa misma línea, se emitió la Ley No. 30947, Ley de Salud Mental, que dispone que el Estado peruano debe garantizar la disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en todo el territorio nacional, lo cual incluye intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación (artículo 7°). Asimismo, toda persona tiene derecho a acceder libremente a los servicios de salud mental públicos y privados (artículo 8°).

En dicho sentido, el seguro social de salud (EsSalud) se erige como un mecanismo para atender el estrés laboral crónico, depresión, ansiedad, entre otros diagnósticos originados por los riesgos psicosociales en las nuevas formas de trabajo. Dicho seguro brinda prestaciones para la recuperación de la salud, lo cual comprende la atención médica, medicinas, insumos médicos y servicios de rehabilitación.

No obstante, en la práctica los establecimientos de salud enfrentan una problemática significativa en cuanto a la disponibilidad de especialistas para atender a los trabajadores que tengan algún tipo de afectación psicológica. De ese modo, se presenta una brecha importante entre las necesidades de atención derivadas de los riesgos psicosociales y la capacidad de respuesta del sistema de salud nacional, lo que representa un desafío importante en la política pública del país.

De hecho, la Defensoría del Pueblo ha exhortado al Estado peruano para que priorice la política de salud mental en la agenda nacional mediante el establecimiento de metas e indicadores claros, estando pendiente de que el Ministerio de Salud emita la Política Pública de Salud Mental, el Plan de Salud Mental Intersectorial y el Plan Quinquenal, los cuales se encuentran en revisión desde el año 2020. Incluso, el principal documento de gestión que conduce la política de salud mental en el Perú es el “Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021”, sin que se haya cumplido con actualizar dicho documento (Defensoría del Pueblo, 2023).

Bajo tales consideraciones, el Estado peruano debe tener como objetivo prioritario actualizar los documentos del Ministerio de Salud relativos a la atención de la salud mental y destinar mayores recursos económicos a EsSalud para brindar una atención médica integral que permita garantizar un correcto tratamiento médico y recuperación de las personas que resulten afectadas en su salud por los riesgos psicosociales generados en las nuevas formas de trabajo.

V. CONCLUSIONES

Las nuevas formas de trabajo, aunque representan un avance en términos de flexibilidad y adaptación a las demandas del mercado global, también plantean desafíos significativos en la prevención de riesgos psicosociales.

A lo largo del artículo, hemos desarrollado cómo la evolución de la tecnología ha impactado especialmente en la forma en que se realiza el trabajo, permitiendo la prestación de servicios fuera del centro de labores mediante el uso de medios tecnológicos. De esta manera, a nivel mundial y, específicamente, en el Perú, el teletrabajo ha adquirido mayor relevancia.

Hemos identificado que estas nuevas formas de trabajo presentan desafíos únicos de en materia de riesgos psicosociales, principalmente enfocados en el

estrés, ansiedad, fatiga o depresión, debido a las dificultades separar la vida familiar y laboral, la difuminación de la jornada, así como la intensificación de la tecnología propia de este tipo de trabajo. En casos graves, esta situación puede exponer a los trabajadores al riesgo a estrés crónico o *burnout*.

En respuesta a estos desafíos, se han planteado diferentes medidas para gestionar y mitigar los riesgos psicosociales en este nuevo contexto: (i) la regulación del derecho a la desconexión digital, (ii) orientar medidas en base a las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y (iii) atender correctamente las contingencias por medio del seguro regular de EsSalud.

Sin embargo, estas medidas aún pueden resultar insuficientes o inadecuadas para abordar la complejidad y diversidad de los riesgos psicosociales en las nuevas formas de trabajo, que requieren de una mayor adaptación y actualización de la normativa laboral y previsional, así como de una mayor coordinación y participación de los actores involucrados: empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y Estado. Ante esta situación, se recomienda lo siguiente:

- Generar campañas de sensibilización al interior de las empresas centradas en la importancia del derecho a la desconexión digital. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas específicas sobre desconexión digital, el envío de recordatorios periódicos sobre la importancia de respetar la jornada laboral de los teletrabajadores, y la capacitación tanto de jefes como de empleados en relación con este derecho.
- Promover la incorporación de los riesgos psicosociales en la matriz del IPERC y promover capacitaciones, otorgando un rol fundamental a los trabajadores para identificar las situaciones que sean proclives a generar estrés en el teletrabajo y las medidas de control para prevenir y mitigar dichos riesgos.
- Destinar mayores recursos económicos a EsSalud para brindar una atención médica integral que permita garantizar un correcto tratamiento médico y recuperación de las personas que resulten afectadas en su salud por los riesgos psicosociales generados en las nuevas formas de trabajo.
- Promover nuevos estudios e investigaciones que permitan conocer con mayor profundidad el impacto de las nuevas formas de trabajo en la salud mental de los trabajadores, así como las buenas prácticas

y experiencias exitosas para su gestión, a fin de otorgar mayores y mejores elementos para su adecuada. regulación.

Finalmente, es importante recordar que los trabajadores que experimentan bajos niveles de estrés tienden a ser más productivos y menos propensos en la comisión de errores. Al prevenir los riesgos psicosociales, las empresas pueden mejorar el rendimiento y la eficiencia de sus equipos. Asimismo, estas buenas prácticas reducen el ausentismo y la rotación del personal, lo que representa mayores oportunidades de mejorar la competitividad laboral entre las empresas. Así, en un ambiente de trabajo en el que se previenen los riesgos psicosociales se mejoran las condiciones laborales de los trabajadores y, además, se contribuye al éxito y sostenibilidad de la organización a largo plazo, sin perjuicio que también se pueda prevenir la imposición de multas y demandas laborales.

VI. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014). *Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention*.
- Ahlers, E. (2016). El trabajo flexible y a distancia en el contexto de la digitalización y de la salud en el trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo.
- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Albuquerque, R. (2024). Nuevas formas de trabajo en el Siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 5(13), 213–227. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/194>
- Boza, G. (2021). Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad. A propósito del trabajo prestado a través las plataformas digitales. *Laborem*. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-04.pdf>
- Boza, G. y Briones J. (2023). Tiempo de desconectarse: reflexiones sobre un “nuevo” derecho con viejos contenidos. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(37). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18541>
- Cedrola, G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, (31), 103-123 <https://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>

- Chiriboga-Mendoza, F. R., Delgado-Mendoza, K. A. y Zambrano-Pilay, E. C. (2023). Nómadas digitales y trabajo remoto en Latinoamérica. *Revista Científica INGENIAR: Ingeniería, Tecnología e Investigación*. ISSN: 2737-6249., 6(11), 70-77. <https://journalingeniar.org/index.php/ingeniar/article/view/116>
- Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2018). *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos*.
- Defensoría del Pueblo (2023). *Salud mental no se prioriza en la agenda nacional*. Recuperado en su página web institucional: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-salud-mental-no-se-prioriza-en-la-agenda-nacional/>
- Espinoza J. y Estremadoyro R. (2023). Legislar para prevenir: seguridad y salud en el teletrabajo post Covid-19. *Foro Jurídico*, 20(21), 221-252.
- García A. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Laborem*, 19(26), 53–74. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.3>
- García I. y Yuli R. (2023). Relación entre la doble presencia, exigencias psicológicas en el trabajo y el síndrome de burnout, en trabajadores de una empresa concesionaria de alimentos durante el COVID-19, Lima – 2021. *Apuntes de Ciencia & Sociedad* 11(02).
- Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Citado en: *Procesos psicosociales aplicados a la prevención de riesgos laborales* (2022) p. 122.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella- Guía práctica*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. (Informe) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo* (Comunicado de prensa)