



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**La configuración de la responsabilidad del empleador
frente a los accidentes de trabajo y enfermedades
profesionales en el teletrabajo peruano**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Claudia Andrea Guerrero Britto

**Asesor(es):
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

Lima, junio de 2024

Aprobación

La tesis titulada “La configuración de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo peruano”, presentada por la bachiller Claudia Andrea Guerrero Britto en cumplimiento con los requisitos para optar por el Título de Abogado, fue aprobada por la directora de Tesis, la Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.



Directora de Tesis

Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Claudia Andrea Guerrero Britto, egresado(a) del Programa Académico de Derecho, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI 72760086

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo final titulado:
“La configuración de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo peruano ”
El mismo que presento bajo la modalidad de tesis¹ para optar el Título Profesional² de Abogado
2. La asesoría del trabajo está a cargo de:
 - Ana Cecilia Crisanto Castañeda, identificado con DNI N° 40219460
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, o de ser el caso derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio físico o electrónico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad de Piura.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 03 de junio de 2024

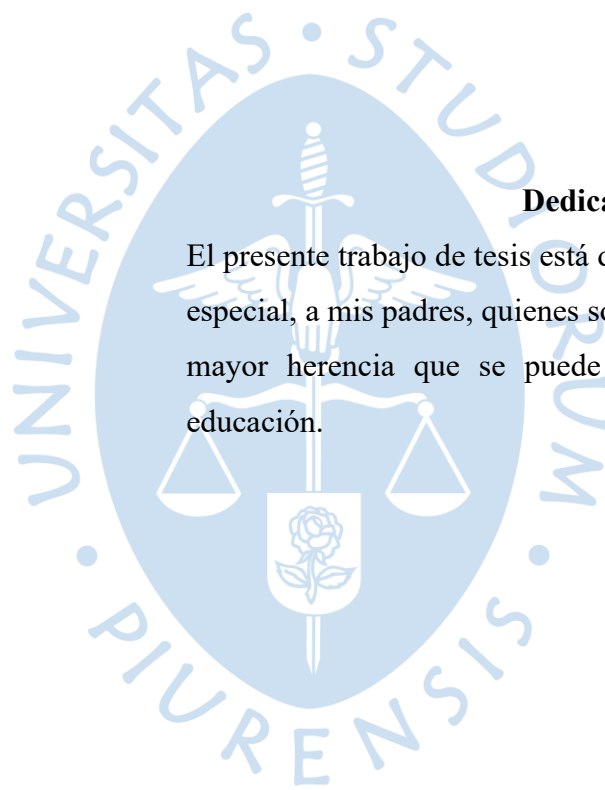


.....
Firma del optante³

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

³ Idéntica a DNI, no se admite digital salvo certificado



Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi familia, en especial, a mis padres, quienes son fieles creyentes que la mayor herencia que se puede dejar a un hijo es la educación.



Agradecimiento

Agradezco a Dios, por haberme permitido recorrer este camino de estudios del Derecho, el cual, se convirtió a su vez, en un camino de autodescubrimiento.

Resumen

A consecuencia de la pandemia sanitaria generada por el Covid-19, el uso de las herramientas TIC aplicables al trabajo, se convierten en una necesidad, transformando la concepción tradicional que se había construido respecto a la figura del trabajo. En ese sentido, desde el lado del Derecho, surgieron muchas dudas en cuanto a la aplicación del teletrabajo, una de ellas se enfocaba en la responsabilidad del empleador en relación a la configuración de un accidente de trabajo o, en el desarrollo de una enfermedad profesional. Nuestra norma inicial, la Ley 30036 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, si bien fueron promulgadas antes de la pandemia del Covid-19, no contemplaban de manera concreta estas situaciones de riesgo laboral, derivando su tratamiento a la norma general, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en conjunto con su reglamento. Es así que, en el 2022 se deroga la Ley 30036 y se emite la Ley 31572; lo mismo sucedió con el reglamento anterior, el cual fue derogado en el 2023 por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Estas normas, habiendo recogido la experiencia del trabajo remoto en nuestro país, así como en los otros ordenamientos en la época del confinamiento, comprendieron la importancia de una regulación específica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo para poder identificar su origen y configuración, así como lo concerniente a la responsabilidad del empleador. Para ello, el presente trabajo de tesis también analiza la aplicación de estas normas en el fuero administrativo y judicial, tanto a nivel nacional como en el derecho comparado. De esta manera, se busca responder a la interrogante de si el empleador siempre será responsable ante la configuración de un accidente de trabajo y de una enfermedad profesional en las relaciones de teletrabajo en el Perú.

Tabla de contenido

Introducción	9
Capítulo 1	10
1. El accidente de trabajo y la enfermedad ocupacional como riesgo laboral.....	10
1.1.El Accidente de Trabajo en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	10
1.2.Configuración de la enfermedad profesional en el ordenamiento peruano.....	13
1.3.Alcances y diferencias entre ambas figuras	15
2. El deber de prevención como obligación del empleador en la relación laboral.....	16
2.1.Teorías sobre la responsabilidad patronal en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.....	17
2.2.Elementos que configuran la responsabilidad civil del empleador	19
2.3.El principio del deber de prevención en el empleador y el deber de diligencia del trabajador.....	23
2.3.1. Los deberes del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo	26
2.3.2. Los derechos y deberes del trabajador ante los riesgos laborales	30
2.3.3. Excepción de la responsabilidad patronal	32
3. Lineamientos nacionales, regionales e internacionales	33
3.1.Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030	34
3.2.El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento	35
3.3.Convenios y recomendaciones de la OIT.....	37
3.3.1. Las primeras regulaciones de la seguridad social en la protección de los riesgos laborales	38
3.3.2. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....	40
Capítulo 2	44
1. El trabajo a distancia con el uso de nuevas tecnologías.....	44
1.1.Teletrabajo.....	44
1.1.1. Antecedentes: la Ley 30036 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR	45
1.1.2. La Nueva Ley de teletrabajo, Ley N° 31572 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2023-TR.....	49
1.1.3. Trabajo remoto	53

2. Los riesgos laborales que se producen en el teletrabajo.....	55
2.1.Riesgos ergonómicos.....	57
2.2.Riesgos psicosociales	60
3. La configuración de la responsabilidad del empleador en base al accidente de teletrabajo y enfermedad ocupacional.....	63
Capítulo 3	69
1. La responsabilidad del empleador en la casuística peruana sobre los accidentes en el teletrabajo y las enfermedades ocupacionales en el teletrabajo	69
1.1.Criterios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	69
1.1.1. Criterio preventivo sin la materialización de un infortunio laboral	70
1.1.2. Criterio de responsabilidad empresarial frente al accidente de trabajo.....	72
1.1.3. Criterio respecto a los riesgos disergonómicos en el local de prestación de servicios	75
1.2.Casuística de la Corte Suprema del Poder Judicial	79
1.2.1. Casación Laboral N° 3591-2016-DEL SANTA.....	79
1.2.2. Casación Laboral N° 10398-2017-LIMA	81
1.2.3. Casación Laboral N° 22536-2019-CAJAMARCA.....	83
1.3.Vía administrativa y vía judicial: ¿diferentes criterios?.....	85
2. Avances en el derecho comparado	87
2.1.Argentina.....	87
2.2.Chile	90
2.3.Colombia.....	97
2.4.España	101
3. Apreciaciones finales de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo.....	107
Conclusiones	115
Referencias	118

Introducción

Es claro afirmar que la evolución tecnológica está creciendo a pasos cada vez más grandes en cortos períodos de tiempo. La pandemia sanitaria generada por el Covid-19 evidenció, en el ámbito laboral, que la tradicional forma de trabajo presencial podía resultar no del todo esencial para ciertos tipos de actividades y que, la implementación del teletrabajo no suponía, necesariamente, un esfuerzo extraordinario.

En este contexto de la aplicación del teletrabajo, surge la interrogante sobre cómo nuestro ordenamiento jurídico podría regular los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ocurran durante el ejercicio de esta modalidad, así como si es que se seguiría considerando responsable de la configuración de estos infortunios laborales al empleador. Por lo tanto, el presente trabajo de tesis no solo revisará la normativa nacional de teletrabajo si no también, jurisprudencia relevante en materia de responsabilidad del empleador por accidentes y enfermedades profesionales, emitidas por las instancias administrativas y judiciales correspondientes, las cuales, deberán darse en contextos similares a la modalidad de teletrabajo.

Así, será importante diferenciar respecto del tipo de responsabilidad que se le exige al empleador sobre sus trabajadores desde la perspectiva de la SUNAFIL (instancia administrativa) de las que pueden plantearse en la Corte Suprema (sede judicial). De esta manera, para poder obtener una mirada completa de la interrogante planteada, se recogerá la experiencia internacional de otros ordenamientos de la región, tanto normativa como jurisprudencialmente, y de esta manera, entender las diferentes perspectivas jurídicas que se pueden aplicar sobre el mismo tema.

El objetivo final de este trabajo de tesis consistirá en responder a la interrogante si el empleador siempre será responsable por los accidentes de trabajo y enfermedad profesional que surjan como consecuencia del teletrabajo, para poder identificar el criterio que las instituciones pertinentes aplicarán.

Capítulo 1

Análisis normativo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Perú

1. El accidente de trabajo y la enfermedad ocupacional como riesgo laboral

La actividad laboral, desde su concepción, ha sido contemplada como una de tipo riesgosa, por lo que durante mucho tiempo se normalizó que la materialización de dichos riesgos no fuese resarcida por el empleador¹, lo cual, se vio facilitada, principalmente, por la carencia de un marco legal que regulara la relación laboral como un bien jurídico protegido.

No obstante, la Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte del Derecho Laboral, introduce la noción de riesgo laboral como aquella “*probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión*”², permitiendo de este modo, dar entidad a las figuras de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1.1. El Accidente de Trabajo en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

En nuestro ordenamiento peruano, la primera ley relativa a los accidentes de trabajo data del año 1908, la cual se basa en la tesis de “riesgo profesional”, por lo que establece que a los accidentados en el ejercicio del trabajo se les debe pagar indemnización. Posteriormente, el 20 de enero de 1911, se publicó la Ley N° 1378 sobre Accidentes del trabajo, la cual fue entendida como una norma ampliatoria de la Ley de 1908. Consecuentemente, no había una definición para esta figura porque el enfoque que daba la ley era solo uno de tipo resarcitorio mas no preventivo.

Fue recién en el año 2005 que a través del Decreto Supremo N°009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que nuestro ordenamiento contempló una regulación sobre prevención de riesgos labores. Su contenido es, hasta cierto punto, bastante similar a la de la actual legislación. La modificatoria que realiza el Decreto Supremo N°007-2007-TR a dicho reglamento, introduce el glosario de términos, el cual incluye el concepto de accidente de trabajo de la siguiente manera: “*todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una*

¹ Cfr. Lengua Apolaya, Cesar. *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Tesis (Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. p. 35.

² Perú. Decreto Supremo N°005-2012-TR: 24-04-2012: Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Glosario de términos. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 24 de abril del 2012.

perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.”

Posteriormente, en el 2011, se publicó la actual ley que regula esta materia, la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST), pero es recién en el 2012 que su reglamento, el Decreto Supremo N°005-2012-TR (en adelante RLSST) deroga al Decreto Supremo N°009-2005-TR. A través de esta normativa, es que nuestro ordenamiento contempló el deber de prevención de los riesgos como un principio fundamental en las relaciones laborales. Sin embargo, como se señaló, la actual legislación recoge gran parte del texto del Decreto Supremo N°009-2005-TR, donde se encuentra la misma definición de accidente de trabajo del glosario de términos de la norma anterior.

Otra definición, en concordancia con la anterior, es la dada por el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional³, el cual, respecto al accidente de trabajo considera, en su punto cuarto, que para efectos jurisdiccionales deberá entenderse como *“todo acontecimiento imprevisto, fortuito u ocasional que origina daño orgánico o funcional sobre la persona del trabajador, ocurrido en el centro de trabajo o con ocasión de este”*. De esta manera, para que se configure un accidente de trabajo, deben concurrir los siguientes tres elementos:

- Causa externa: agente productor extraño a la víctima.
- Instantaneidad: tiempo breve de duración del hecho generador.
- Lesión: el trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho.

En resumen, para comprender el concepto de accidente de trabajo, éste puede ser definido como un acontecimiento repentino que tiene como destinatario al trabajador, el cual lo sufre como una consecuencia de la actividad laboral ejercida o, con ocasión del trabajo, es decir, por una orden dada por el empleador, ya sea dentro o fuera del local y horario de trabajo, el cual le causa la lesión.

³ El VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional recoge lo desarrollado en la Casación N° 6230-2014-LA LIBERTAD.

El RLSST, a través de su glosario de términos, clasifica los tipos de accidentes de trabajo. Así, la primera clasificación se realiza en base a la gravedad de las lesiones personales que el trabajador pueda sufrir:

- a) Accidente leve: suceso cuya lesión genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- b) Accidente incapacitante: suceso cuya lesión da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Existen tres tipos según el grado de incapacidad.
 - i. Total temporal: cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo. Se otorga tratamiento médico hasta su plena recuperación.
 - ii. Parcial permanente: cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones de estos.
 - iii. Total permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones de estos. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
- c) Accidente mortal: suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

Además, el RLSST presenta otra clasificación en función a la causa que origina el accidente de trabajo, la que incluso puede ser más de una:

- a) Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:
 - i. Factores Personales.- Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
 - ii. Factores del Trabajo.- Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo,

maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

- c) Causas Inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.
- i. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
 - ii. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

Si bien todos estos elementos permiten identificar la existencia de un accidente de trabajo, hay otros factores que son relevantes para determinar la responsabilidad del empleador frente al trabajador accidentado, los cuales desarrollaré más adelante.

1.2. Configuración de la enfermedad profesional en el ordenamiento peruano

La enfermedad profesional – también llamada ocupacional – es definida por el RLSST como aquella “*enfermedad contraída en resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados al trabajo.*” De esta manera, lo relevante y singular de esta figura no será el tipo clínico de enfermedad que el trabajador desarrolle sino, que su origen se encuentre relacionado con su actividad profesional u ocupacional, permitiendo de este modo que se aplique a todas las relaciones laborales que se establezcan pues, su objetivo, es salvaguardar al trabajador frente a la ausencia de una debida protección a la salud por parte de su empleador⁴.

El Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de riesgo, en su artículo 3 también define la enfermedad profesional como “*todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.*” Sin embargo, no solo se limita a conceptualizar la figura, sino que, además, la especifica ordenando al Ministerio de Salud la aprobación de una tabla de enfermedades profesionales, a propuesta de la Comisión Técnica Médica de dicho ministerio.

Sin embargo, no se trata de una lista taxativa ni cerrada, ya que la norma considera que, si surge alguna enfermedad que no se encuentre en la referida tabla, pero se llega a demostrar

⁴ Centro de Documentación OPS/OMS en el Perú. *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005. p. 20.

que existe relación de causalidad con la actividad o el ambiente laboral del trabajador supuestamente afectado, será reconocida como enfermedad profesional. Además, exhorta a las distintas instituciones de la seguridad y salud a informar a la Comisión sobre los distintos casos que vayan surgiendo para considerar su inclusión en la tabla.

De esta manera, a través de la Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA, el Ministerio de Salud clasifica a las enfermedades profesionales en los siguientes grupos:

- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Es así, que nuestro ordenamiento legal opta por un sistema mixto entre el sistema de cláusula abierta y el de lista cerrada. El sistema de cláusula abierta es uno que permite el desarrollo de un concepto general de la figura de la enfermedad profesional para que luego, una vez que haya surgido un posible caso, éste sea evaluado conforme a las pautas establecidas a fin de determinar si existe la causalidad con las labores llevadas a cabo por el trabajador. En cambio, el sistema de lista cerrada deja a la ley la tarea de establecer qué enfermedad será considerada como una de tipo ocupacional o profesional⁵.

Pese a lo dinámico de nuestro ordenamiento, éste no contempla aquella nueva visión de que la enfermedad profesional podría verse desencadenada, agravada o acelerada por los factores de riesgo laboral y no solo aquella que sobreviene por el ejercicio de dicha actividad. Esta nueva postura, que tampoco es pacíficamente admitida en el resto de los ordenamientos, ni siquiera por la OIT, replantea la delimitación de las esferas en las que la responsabilidad patronal intercede, las cuales son de tipo preventivo y resarcitorio. Esto se debe a que se sostiene

⁵ Cfr. Lengua Apolaya, Cesar. *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Tesis (Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. pp. 32-33.

que el fundamento que origina o provoca la enfermedad no es ocasionada, propiamente, por factores de riesgo laboral, aunque sí actuarían, al menos, como elementos que propician la dolencia. Así, la interacción del trabajador en relación con el entorno laboral podría causar un impacto en cuanto a su salud, aunque incluso las actividades propias de su trabajo no sean las que le hayan propiciado el origen de esa predisposición médica⁶.

Es en esa línea que, relacionándolo con las figuras del teletrabajo y trabajo remoto, el elemento del aislamiento del trabajador de su centro laboral, por ejemplo, es considerado como un factor de riesgo psicosocial. Sin embargo, desde la perspectiva de esta postura, el empleador debería atender dicho factor de riesgo no solo como el causante de alguna enfermedad que antes no padecía el trabajador sino, como factor de riesgo que podría agravar alguna situación preexistente en el trabajador.

Esta nueva postura exige un replanteamiento de la definición de la enfermedad profesional y su conexión con los factores de riesgo, el cual, resulta interesante para próximos análisis.

1.3. Alcances y diferencias entre ambas figuras

Una vez delimitados ambos conceptos en nuestro ordenamiento legal, debemos determinar qué semejantes o distintas son realmente. El punto de encuentro obvio entre ambas es el origen del suceso riesgoso que es aquél ocurrido a consecuencia de la relación laboral establecida entre ambas partes, trabajador y empleador. De ahí que algunos sectores doctrinales han postulado que, para la terminación de la problemática, se debe suprimir esta dicotomía y promover una unificación conceptual, partiendo de la premisa que lo relevante consiste en el derecho de los trabajadores a una protección, de tipo eficaz, sobre aquellos daños que puedan derivarse del trabajo. Dentro de ellos, se incluye tanto a los que surgen de manera súbita, es decir, a los accidentes, como a los que se manifiestan de manera paulatina, enfermedades, importando únicamente la manifestación de la relación de causalidad entre el daño y el trabajo⁷.

Así, para Lengua Apolaya, lo que explica que existan ambas figuras con conceptos diferentes se reduce a su origen histórico. Originalmente, se tiene que, la primera figura entre ambas que se legisló, en materia laboral y en distintos ordenamientos jurídicos, fue la del

⁶ Pólemos. *Apuntes en torno al concepto de enfermedad profesional* [en línea]. César Lengua Apolaya. Perú: Pólemos, 27 de octubre de 2016. <https://polemos.pe/apuntes-torno-al-concepto-enfermedad-profesional/> [Consulta: 08 de junio de 2021].

⁷ *Idem*.

accidente de trabajo. El objetivo de su regulación consistió en centrarse, en un primer momento, desde una óptica resarcitoria, en la consecuencia de la generación de dicho incidente. Después, se leyó a esta figura con perspectivas de sistemas de seguridad social, para entenderse como un riesgo que podía encontrarse cubierto para evolucionar a una mirada preventiva de la seguridad y salud ocupacional. Ahora, respecto a la figura de la enfermedad profesional, si bien su legislación y regulación se ha dado después del desarrollado del accidente de trabajo, su evolución ha tenido el mismo tratamiento que su predecesora⁸.

En contraparte, tomando en cuenta la perspectiva de la teoría clásica dualista⁹, el factor del período de latencia no debe ser considerado como uno de tipo menor al momento de diferenciar y establecer ambas figuras, ya que, en la práctica, el accidente de trabajo, al producirse en un momento puntual, sus efectos se expresan casi de inmediato. De esta manera, suele ser mucho más identificable como tal, tanto para el empleador como para el trabajador afectado –lo que incluye a su vez al resto de sus compañeros– e, incluso, para la autoridad fiscalizadora competente.

Por otro lado, respecto a las enfermedades profesionales, estas van apareciendo de manera paulatina, lo cual se debe a la generación constante y diaria de las actividades laborales, de manera tal, que la identificación de su origen no suele darse en un primer momento, ya que la manifestación de la misma en el trabajador se da posterior a su adquisición. Es así, que suelen elaborarse listas que especifican cuales enfermedades estarían ocasionadas a consecuencia de la actividad laboral o en todo caso, cómo identificar que su origen es de tipo ocupacional, si es que ese ordenamiento toma el sistema de cláusula abierta.

Para efectos de este trabajo, se considerará la teoría dualista, ya que nuestro ordenamiento las contempla como dos clasificaciones distintas de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador. Por lo que, de esta manera, tendrán disposiciones y regulaciones diferenciadas.

2. El deber de prevención como obligación del empleador en la relación laboral

Tal como se señaló en el primer apartado, la actividad laboral, desde sus inicios, ha sido contemplada como una de tipo riesgosa. Sin embargo, debe precisarse que fue a partir de la Revolución Industrial que, a consecuencia del uso intensificado de las máquinas estos sucesos se masificaron, lo cual, dio oportunidad a que a mediados del siglo XIX se elaboraran las

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

primeras legislaciones en la materia. La limitación en esta primera etapa consistía en su perspectiva únicamente resarcitoria, cuya finalidad era paliar los daños ocasionados al trabajador afectado y a su familia, por medio de indemnizaciones a cargo del patrono¹⁰.

Posteriormente, a partir del siglo XX, empezando con los principales países industrializados de Europa, se van recogiendo disposiciones que contemplan el factor de prevención y el alcance de la cobertura de los riesgos laborales, permitiendo de esta manera, brindar una mayor protección al trabajador, así como ampliando las responsabilidades del empleador¹¹.

En época más reciente, se puede decir que se ha pasado de aquella responsabilidad patronal a aquel principio de prevención en el cual no basta que el empleador alegue haber actuado de manera diligente sino, haber ejecutado correctamente su obligación de protección al trabajador, en base a las normas de la seguridad y salud en el trabajo¹².

2.1. Teorías sobre la responsabilidad patronal en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional

La principal y clásica diferencia entre el Derecho Civil y el Laboral, es que el civil presupone la igualdad entre las partes contratantes, mientras que el laboral, se apoya en la asimetría del contrato por la cual, el empleador se encuentra en una posición de poder económico con respecto al trabajador. De esto no cabe la menor duda. Sin embargo, al ser la responsabilidad por daños una institución propia del Derecho Civil, para poder determinar la responsabilidad del empleador frente a la configuración de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se deberán aplicar las normas de nuestro Código Civil¹³.

De esta manera, para poder abarcar la responsabilidad civil del empleador primero, debemos determinar a cuál de los dos subtipos pertenece, si a la responsabilidad de tipo contractual o, por el contrario, a la extracontractual. La responsabilidad civil contractual nace

¹⁰ Cfr. Lengua Apolaya, Cesar. *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Tesis (Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. pp. 16–17.

¹¹ Cáceres, Joel. Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. *Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 47 (2014). pp. 2-3.

¹² *Idem*.

¹³ Crisanto Castañeda, Ana C. *La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú*. En: Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VIII, Lima. *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2016. p. 56.

como consecuencia del incumplimiento de una obligación contenida en un contrato, lo cual genera perjuicio. Mientras que, la responsabilidad civil extracontractual tiene como origen, la obligación de resarcir el daño, el cual deriva de la ley¹⁴.

Es cierto que, para el caso de las figuras de enfermedad profesional y accidente de trabajo, cuenta con una regulación normativa legal y reglamentaria, por lo que una primera lectura podría hacernos creer que se trata de una responsabilidad civil extracontractual. Sin embargo, en este análisis, es importante recordar que nos encontramos en materia laboral y cuando se celebra un contrato de trabajo, parte de la obligación principal del empleador es el deber de prevención, el cual tiene como objetivo que el empleador garantice la salud y el bienestar de los trabajadores, así como es quien asume la responsabilidad económica, legal y de cualquier otra índole, consecuencia de un accidente o enfermedad¹⁵. Por lo tanto, estas medidas de seguridad y salud en el trabajo, no se agotan con solo aplicar las disposiciones legales si no que, al tratarse de infortunios laborales que surgen durante o como consecuencia de la ejecución de un contrato de trabajo, la responsabilidad que atañe al empleador proviene de esta relación contractual laboral¹⁶.

Esta postura es recogida por la Corte Suprema de Justicia, tanto a través de casaciones, como de plenos jurisdiccionales.

- Casación N° 2142-2002: la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema revocó la sentencia de vista que había amparado la demanda, sobre la base de considerarla un caso de responsabilidad extracontractual. Sustentó su decisión expresando que, al haberse manifestado los daños en el actor a través de la enfermedad profesional silicosis, la cual, la adquirió a consecuencia de su actividad laboral, se encuentran dentro del marco de una relación contractual preexistente, la cual es de tipo laboral, por lo tanto, la pretensión indemnizatoria no pertenece a una responsabilidad extracontractual¹⁷.
- I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral: Acordó que, respecto al tema N° 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades

¹⁴ Arévalo, Javier. La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1, 1 (2020): p. 23-24.

¹⁵ Perú. Ley N°29783: 26-06-2011: *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Principios I y II. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de julio de 2011.

¹⁶ Cfr. Poder Judicial. *Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA*. Punto octavo, numeral 6. Lima, Perú, 2016.

¹⁷ Cfr. Arévalo, Javier. La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1, 1 (2020): p. 28.

profesionales, “Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo número 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497 conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual (...)”¹⁸.

- Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA: en el punto octavo, numeral 6, desarrolla la naturaleza de la responsabilidad por accidente de trabajo, en la que señala que su naturaleza es contractual, debido a que el deber de seguridad o protección que el empleador tiene con sus trabajadores proviene del contrato de trabajo y éste, no se agota por las disposiciones legales en la materia de seguridad e higiene laboral.
- VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional: señala que, la responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53 de la LSTT, el cual contempla la indemnización por daños a la salud en el trabajo¹⁹, es de carácter contractual. Esto, debido a que hay un incumplimiento de las obligaciones de la relación laboral, la cual, consiste en brindar al trabajador las condiciones adecuadas y un ambiente seguro para la realización de sus labores²⁰.

Por todo lo anterior, queda claro que, la responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional es una de tipo civil contractual.

2.2. Elementos que configuran la responsabilidad civil del empleador

Una vez ya establecida la teoría que sigue nuestro ordenamiento respecto a la responsabilidad civil del empleador frente a la comisión de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, toca analizar los elementos que deben concurrir para que se configure la responsabilidad patronal. Para ello, se analizará lo recogido en el VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional.

¹⁸ Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral*. Lima: Poder Judicial. Fondo Editorial, 2013. p. 45.

¹⁹ “Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.”

²⁰ Cfr. Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Lima, Perú, 2017. p. 1-4.

- a) Antijuricidad.- la define como una violación del ordenamiento jurídico la cual es ejercida a través de hechos ilícitos, abusivos o excesivos. De esta manera, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la conducta antijurídica es típica – en palabras de Taboada²¹ – ya que supone, la vulneración de un deber propio del contrato de trabajo suscrito, tal como es el de otorgar a sus empleados condiciones de higiene y seguridad para el ejercicio de sus actividades sin que afecte su salud. A raíz de esto, se realiza la configuración de la presunción de la responsabilidad del empleador respecto a los riesgos profesionales que los trabajadores puedan sufrir en su ambiente laboral²².
- b) Nexa causal.- también llamada relación causal, ya que es aquél que conecta la conducta antijurídica con el daño causado, lo cual permite vincular el daño con la conducta causante del mismo. Jorge Beltrán recalca la importancia – en su consideración, de tipo vital – de este elemento, al señalar que a través de él se nos permitirá determinar, dentro de los hechos vinculados a la verificación del daño, aquél que lo determine, el cual, permitirá identificar al supuesto responsable jurídico del daño²³. Enfocando este concepto en materia laboral, se tendrá un nexa causal, cuando la existencia del vínculo laboral junto con la enfermedad o accidente sufrido por el trabajador, se produzca como consecuencia de las circunstancias ambientales en que ejecutó su actividad laboral. Por lo tanto, si la salud del trabajador es impactada por razones no relacionadas con su actividad o esfera laboral, no existirá la opción de exigir responsabilidad patronal.
- c) Factor de atribución.- son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima, sean asumidas por el responsable del mismo. En esta materia, la responsabilidad es de tipo contractual, por lo que su factor de atribución es la culpa, la cual tiene tres grados de intensidad: el dolo, culpa leve y culpa inexcusable. Respecto al dolo y a la culpa inexcusable, el trabajador puede alegar que el empleador actuó de esa forma para la materialización del accidente de trabajo, pero deberá probarlo. Si

²¹ Cfr. Taboada, Lizardo. *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Lima: Editorial Grijley EIRL, 2001. p. 28. cit. por: Casación N° 4413-2014-CALLAO, p. 9.

²² Poder Judicial. *Casación N° 4413-2014-CALLAO*. Lima, Perú, 2016. Punto Cuarto, numeral cuatro. p. 8.

²³ Cfr. Beltrán, Jorge. Comentario del artículo 1329° del Código Civil. Lima: Editorial Gaceta Jurídica S.A., 2004. p. 956. cit. por: Casación N° 4413-2014-CALLO, p. 9.

es que el trabajador no puede probarlo, pero tampoco el empleador puede acreditar que actuó de manera diligente, el VI Pleno establece que se aplicará la presunción del artículo 1329 del Código Civil²⁴ a la culpa leve, a fin de atribuirle responsabilidad al empleador. De esta manera, genera en los empleadores, la actividad de ser más minuciosos, así como la de optar en cumplir con todos los estándares de prevención exigidos, tanto nacionales como internacionales, para que no logre materializarse un accidente de trabajo²⁵, ya que, si este llega a ocurrir, el juez graduará un monto indemnizatorio en función de la contribución que aportó dicha conducta²⁶.

- d) Daño.- es aquella lesión del derecho subjetivo²⁷, es decir, la enfermedad profesional o accidente de trabajo sufrido por el trabajador. Su configuración puede ser el daño emergente, el lucro cesante o el daño moral, los cuales, deberán ser probados por el trabajador en vía judicial y en caso se configuren, podrán ser indemnizables.
- i. El daño emergente se refiere a los costos que ha originado la reparación del daño, así como los demás gastos que se ocasionarán como consecuencia de este. Los gastos deberán justificarse en relación con cada enfermedad o accidente, los cuales podrán incluir los servicios de atención médica, hospitalización, cirugías, rehabilitación, entre otros²⁸.
 - ii. El lucro cesante, por su parte, es aquel perjuicio económico o patrimonial sufrido como consecuencia de la incapacidad para el trabajo producida por la enfermedad o accidente²⁹.
 - iii. Por último, está el daño moral, el cual puede ser entendido, de manera genérica, como aquél que afecta a los derechos de la personalidad, el cual

²⁴ “Presunción de la culpa leve del deudor

Artículo 1329.- Se presume que la inexecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor.”

²⁵ Cfr. Ordoñez Escobedo, Claudia. *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Tesis (Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. p. 18.

²⁶ Cfr. Arévalo, Javier. La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1, 1 (2020): p. 31.

²⁷ Cfr. Taboada, Lizardo. *Elementos de la Responsabilidad Civil*. Lima: Editorial Grijley EIRL, 2001. p. 29. cit. por: Casación N° 4413-2014-CALLAO, p. 12.

²⁸ Poder Judicial. *Casación N° 4413-2014-CALLAO*. Lima, Perú, 2016. Punto Cuarto, numeral siete, inciso a. pp. 12-13.

²⁹ *Ibid.* Punto Cuarto, numeral siete, inciso b. p. 13.

constituye una subespecie del daño a la persona. De esta manera, no solo puede lesionar la estabilidad emocional del individuo, sino que, además, los derechos de su personalidad tales como la libertad, la salud, la vida, etc³⁰. Al no existir un sistema de seguro que cubra el daño moral como tal, usualmente es reclamado y reconocido en un proceso de indemnización por daños y perjuicios, el cual tiene carácter laboral³¹.

- iv. Si bien los daños punitivos no se encuentran regulados en nuestro ordenamiento de forma expresa, el Pleno contempla que su aplicación puede darse a través de una forma extensiva del daño moral, puesto que lo que busca es tanto castigar a quien produce el daño – en estos casos al empleador – como disuadir a otros posibles infractores. De esta manera, los daños punitivos serán solicitados siempre a través de una pretensión accesoria, por lo que será necesario que el empleador, además de haber lesionado normativas de salud y seguridad en el trabajo, haya: (i) negado que la relación era de naturaleza laboral; (ii) incumplido con asegurar al trabajador; y, (iii) negado brindarle todo tipo de auxilio inmediato por el infortunio laboral sufrido. Por lo tanto, su figura se sustenta por su naturaleza vejatoria al poner en peligro la vida y la salud del trabajador afectado. Así, será necesario que, previamente el juez, reconozca la existencia de cualquiera de los tres tipos de daños mencionados en los numerales de los párrafos de arriba.

Respecto a esta primera parte del Pleno, Puntriano Rosas critica el título asignado, puesto que, a su consideración, no se trataría de una responsabilidad civil, pese a que sea aplicado dentro de una institución civil, como lo son la reparación por daños y perjuicios. Bajo su interpretación, sostiene que cualquier infracción que se pretenda atribuir al empleador deberá

³⁰ Chang, Guillermo. *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación* [en línea]: LP Pasión por el Derecho. Lima: 2018. <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/#:~:text=El%20legislador%20nacional%20ha%20optado,su%20defecto%2C%20a%20trav%C3%A9s%20de> [Consulta: 17 de junio de 2021].

³¹ Cfr. Poder Judicial. *Casación N° 4413-2014-CALLAO*. Lima, Perú, 2016. Punto Cuarto, numeral siete, literal c. pp. 14.

tener carácter laboral, ya que la reparación de los supuestos daños es dirigida hacia la relación laboral, lo que no configura que la responsabilidad sea civil³².

Asimismo, su crítica continúa respecto a la incorporación por parte de los magistrados de los daños punitivos. Al respecto, Puntriano señala que los jueces, al igual como hicieron en el V Pleno para los despidos incausados y fraudulentos, estarían legislando pese a que se encuentran impedidos constitucionalmente de hacerlo. Es en esa misma línea que, más allá del impedimento formal, el problema de fondo que genera en nuestro ordenamiento es el de la inseguridad jurídica al suponer la creación jurisprudencial de conceptos sancionatorios no previstos normativamente, además de imponer su otorgamiento³³ cuando no ha sido reclamado por la víctima como parte de la pretensión resarcitoria, tal como lo desarrolla la jurisprudencia anglosajona, de la cual se exporta esta figura³⁴.

2.3. El principio del deber de prevención en el empleador y el deber de diligencia del trabajador

En un principio, se entendía que cuando se celebraba un contrato de trabajo, el empleador solo se encontraba obligado con el trabajador al pago de su remuneración, mientras que éste último, a cambio, prestaba sus servicios personales³⁵. Sin embargo, el desarrollo del derecho laboral ha permitido establecer una serie de derechos y obligaciones que ambas partes deberán ejercer y cumplir para respetar dicha relación.

El deber de seguridad e higiene, – actualmente reconocido como un derecho humano fundamental - reviste el contrato laboral, al ser una de las condiciones de trabajo más importantes, puesto que, a través de ella, se protege la vida, salud e integridad del trabajador³⁶. Concretamente, en nuestro ordenamiento, la LSTT ha sido la encargada de recoger dichas exigencias en materia de salud ocupacional.

³² Cfr. *Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional* [en línea]: *La Ley*. Lima: 21 de diciembre de 2017, César Puntriano Rosas. Opinión. <https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional> [Consulta: 10 de febrero de 2022].

³³ Cfr. Quispe, Carlos A. Los Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios? *Revista de Derecho*, 21, 1 (2020): p. 153.

³⁴ Cfr. *Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional* [en línea]: *La Ley*. Lima: 21 de diciembre de 2017, César Puntriano Rosas. Opinión. <https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional> [Consulta: 10 de febrero de 2022].

³⁵ Ordoñez Escobedo, Claudia. *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Tesis (Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. p. 19.

³⁶ *Ibid.*

En su título preliminar establece los principios que regirán a aquella relación laboral, con el objetivo de brindar directrices sobre las normas, así como inspirar soluciones ante las problemáticas que puedan ir surgiendo³⁷.

- a) Principio de Prevención.- este principio tiene como objetivo que el empleador garantice la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de los que se encuentren dentro del ámbito del centro laboral. Para esto, deberá considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. De esta manera, constituye una piedra angular para el empleador, en la medida que su negligencia o la falta de una debida aplicación de este principio, obligarán a que responda ante las autoridades competentes, incluso si el riesgo laboral no se llegó a materializar³⁸.
- b) Principio de Responsabilidad.- este principio es una consecuencia del principio anterior, que tal como señalé, ante el incumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, es el empleador el que asume esa responsabilidad. De esta manera, se le asigna al empleador las consecuencias no solo económicas o legales, si no también, de cualquier otra índole que pueda surgir ante la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales³⁹.
- c) Principio de Cooperación.- establece mecanismos que garanticen la permanente colaboración y coordinación entre los actores involucrados en la materia. Ospina señala⁴⁰ que este principio tiene dos expresiones: uno nacional y otro empresarial. En el ámbito nacional, implica la participación en el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto con su comisión nacional, como con la regional. Con respecto al ámbito empresarial, señala que se realizará a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tendrá la finalidad de contribuir con la prevención al interior del centro laboral⁴¹.

³⁷ Cfr. Ospina Salinas, Estela. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, 37 (2011): p. 182.

³⁸ *Idem*.

³⁹ *Idem*.

⁴⁰ *Ibid*. pp. 182-183.

⁴¹ *Ibid*. Artículo III del Título Preliminar.

- d) Principio de Información y Capacitación.- establece como derecho de los trabajadores, tanto en su esfera individual como colectiva – sindicatos – a recibir del empleador, una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en las tareas a desarrollar, con especial énfasis en aquellas que puedan afectar no solo su vida y salud, sino además, la de su familia⁴².
- e) Principio de Gestión Integral.- establece como deber del empleador, el promover e integrar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la gestión general de la empresa. Es así que, busca que las normas de la seguridad y salud en el trabajo sean aplicadas inherentemente en la estructura de la empresa a través de sus políticas internas⁴³.
- f) Principio de Atención Integral de la Salud.- reconoce el derecho a los trabajadores afectados a acceder a las prestaciones de salud que deban de necesitar para su recuperación, incluidas las de rehabilitación, las cuales procurarán su reinserción laboral⁴⁴.
- g) Principio de Consulta y Participación.- promueve al Estado establecer mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos, así como de los actores sociales vistos en el principio de cooperación, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴⁵.
- h) Principio de Primacía de la Realidad.- exige a entidades públicas como a privadas, la responsabilidad del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo, así como también brindar información completa y veraz sobre la materia. Esto debe ser así, ya que en los casos en donde se presente discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades deberán optar por lo constatado en la realidad⁴⁶.

⁴² *Ibid.* Artículo IV del Título Preliminar.

⁴³ Perú. *Ibid.* Artículo V del Título Preliminar.

⁴⁴ Perú. *Ibid.* Artículo VI del Título Preliminar.

⁴⁵ Cfr. Ospina Salinas, Estela. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. Derecho & Sociedad, 37 (2011): p. 183.

⁴⁶ Perú. Ley N°29783: 26-06-2011: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo VIII del Título Preliminar. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de julio de 2011.

- i) Principio de Protección.- establece el derecho que tienen los trabajadores a que tanto el Estado como su empleador, les aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Por lo tanto, estas condiciones deben estar orientadas a que: (i) el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable; y, (ii) las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores a los que ofrezcan posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales⁴⁷.

Así, una vez ya comprendido los pilares que rigen la materia de seguridad y salud en nuestro ordenamiento, pasaré a especificar los derechos y deberes del empleador y del trabajador respecto a los accidentes y enfermedades profesionales.

2.3.1. Los deberes del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo

La LSTT, en su Capítulo I del Título V, brinda toda una serie de artículos dedicados a los derechos y obligaciones del empleador. Así, empieza delimitando el rol empleador, que consiste en ejercer un liderazgo firme en aplicar en su centro laboral las normas de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, se le exige comprometerse de proveer y mantener dichas prácticas como parte de sus políticas internas.

El artículo 49 de la ley contempla las obligaciones del empleador por medio de una lista amplia, abierta y omnicompreensiva. El fundamento para ello radica en las cualidades genéricas y dinámicas del deber de prevención que la doctrina ha desarrollado. Por lo tanto, respecto a su característica genérica, la formulación de las obligaciones del empleador, están sujetas a concreciones o materializaciones de la seguridad y salud en el trabajo, el cual tiene como fin no agotar su contenido; puesto que, respecto a su rasgo dinámico, estas obligaciones deberán adaptarse y renovarse a las circunstancias específicas, las cuales dependerán de cada momento o lugar, tomando en cuenta también los avances tecnológicos, así como las necesidades operativas e incluso las circunstancias personales del trabajador. Es así, que las obligaciones del empleador no están relacionadas a condiciones cerradas ni estáticas⁴⁸.

De esta manera, aunque las obligaciones contempladas por la ley se encuentran directamente relacionadas con los principios establecidos en el título preliminar de la norma,

⁴⁷ *Ibid.* Artículo IX del Título Preliminar.

⁴⁸ Cfr. Lengua Apolaya, Cesar. *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Tesis (Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. p. 48.

no cabe la menor duda que, tal como adelanté en el apartado anterior, el principio de prevención constituye la base de las demás obligaciones del empleador ya que su negligencia o la falta de su debida aplicación, generarán en él una serie de responsabilidades, de las que no podrá exculparse.

Por lo que, centrándonos ahora respecto a las obligaciones del empleador relacionadas con la figura del accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a través del artículo 53 de la ley se sanciona el incumplimiento de la aplicación del deber de prevención del empleador con una indemnización que deberá pagar al trabajador afectado, así como a sus derechohabientes, por haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En ese sentido, tal como señala el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, dicho artículo le confiere al empleador el deber de prevención, encuadrándolo dentro del concepto de empleador diligente, el cual, tiene la finalidad de evitar poner en peligro tanto la vida como la salud del trabajador.

En esa misma línea, tomando en cuenta el concepto de empleador diligente, el cuál es definido por el VI Pleno Jurisdiccional como aquel empleador que no agota su deber de prevención con solo aplicar las disposiciones legales y reglamentarias sino, que aplica herramientas adicionales para minimizar los riesgos laborales mientras eleva las condiciones en su ambiente de trabajo, resulta necesario analizar cuál de los dos enfoques es el que ha aplicado nuestro ordenamiento, ya sea como uno de obligación de medios o como uno de resultados⁴⁹.

La perspectiva de la obligación de resultados comprende la verificación de si se produjo o no el resultado esperado, independientemente del grado de diligencia que haya tenido el empleador durante la ejecución de su obligación. Por su parte, la obligación de medios permite enfocarse en aquella actividad que debe realizar el empleador en beneficio del trabajador para alcanzar un objetivo determinado; sin embargo, la importancia de este no recae en si efectivamente se cumplió o no dicha meta sino, que se haya ejecutado con un deber de diligencia razonable⁵⁰. Por lo anterior, concordando con lo dicho por Ordoñez Escobedo, el deber de prevención del empleador, al exigirle la norma la prevención de la materialización de los riesgos laborales estaría aplicando la perspectiva de obligación de medios, ya que la eliminación de

⁴⁹ Cfr. Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Lima, Perú, 2017. p. 3

⁵⁰ Cfr. Ordoñez Escobedo, Claudia. *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Tesis (Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. p. 13.

estos, en su totalidad, resulta en una posición de imposible cumplimiento práctico y jurídico⁵¹. Dicha postura tendría su sustento normativo en la definición que el RLSST otorga a la figura de las medidas de prevención⁵², en la que señala que como parte de las obligaciones del empleador, consiste en que las acciones que tome deberán evitar o, en caso no fuera posible, minimizar aquellos riesgos derivados del trabajo que generen daño a la vida y salud del trabajador.

Siguiendo con el análisis de los textos normativos, el artículo 54 de la ley señala que dicho deber de prevención abarca *“toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.”* El RLSST, por su parte en su artículo 93, desarrolla este artículo precisando que este desplazamiento no incluye el realizado entre el domicilio al lugar del trabajador y viceversa, ya que éste solo debe comprender aquel que el trabajador realice como cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. La excepción de lo anterior, serían las normas sectoriales, las cuales comprenden un alcance específico respecto a la actividad que ejerce el trabajador.

Es importante precisar, sin embargo, que no todas las obligaciones que atañen al empleador respecto a los accidentes de trabajo se encuentran comprendidas dentro del capítulo específico que la ley ha contemplado para ello. Por tanto, resultan de suma importancia resaltar las demás disposiciones contempladas en la ley – es decir, realizar una interpretación unitaria e integral de la ley y el RLSST – para poder comprender los alcances que tiene el empleador respecto a los accidentes y enfermedades profesionales. Una de estas es el deber de información que tiene de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

“a) Todo accidente de trabajo mortal.

b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.

⁵¹ *Ibid.* p. 14.

⁵² “Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.”

c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

(...)”

En otras palabras, si se analiza de manera profunda el artículo 82 de la LSST, ésta obliga al empleador a comunicar al sector de trabajo la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, no solo el de nivel de gravedad mortal. El plazo para hacerlo lo establece el RLSST, el cual señala 24 horas desde que ocurrió el infortunio. Cabe precisar que la norma también le exige dicho deber de información a los centros médicos que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para ello, el empleador deberá ejercer otro deber, el de colaboración, el cual está sustentado en el principio de cooperación, puesto que deberán facilitar la información que tengan a su disposición para que dichos centros médicos puedan cumplir con la notificación a su cargo.

Por otro lado, el artículo 87 de la LSST exige a los empleadores un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en su centro laboral, obligados a exhibirlo en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, así como la copia de sus notificaciones⁵³. El plazo que establece para mantener archivado la materialización de dichos infortunios es de diez años posteriores al suceso.

Asimismo, la ley, en su Capítulo IV del Título VI, también faculta al empleador, junto con las organizaciones sindicales o trabajadores en general, a investigar accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, que deberán comunicarse a la autoridad administrativa de trabajo. Por lo que, en conjunción con el deber de prevención del empleador, deberá indicar las medidas de prevención adoptadas. El artículo 92 contempla como situación especial el accidente de trabajo mortal, para el cual permite que, a las investigaciones, se una de manera conjunta, la autoridad de trabajo respectiva.

La finalidad de estas investigaciones consiste en verificar la eficacia de las medidas de seguridad y salud aplicadas tanto en entidades públicas como privadas, de manera que permite obtener objetivamente los datos sobre la ejecución de las disposiciones en materia de registro y

⁵³ Perú. Ley N°29783: 26-06-2011: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de julio de 2011.

notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, lo que determina si éstas deben ser o no modificadas.

2.3.2. *Los derechos y deberes del trabajador ante los riesgos laborales*

Como es natural, en la figura del accidente de trabajo, es considerado como el sujeto pasivo de la relación, el trabajador, ya que es él quién se perjudica de manera primera y directa de la materialización del riesgo laboral que debió ser previsto por el empleador. De esta forma, las normas que regulan esta figura y, en general, la materia de seguridad y salud en el trabajo, le brindan al trabajador toda una gama de derechos, de naturaleza proteccionista, en base a dicha situación.

Nuestra LSTT, parte al respecto, en su artículo 51, exigiéndole al empleador tomar en consideración los aspectos personales, profesionales e incluso de género de los trabajadores, para el momento en el que le asigne labores, puesto que su finalidad es la de evitar, así como la de prevenir, los potenciales riesgos que por la condición de cada trabajador en particular pueda sufrir esto, con la finalidad de evitar la materialización de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

En caso de que el infortunio laboral ya se haya cometido, el trabajador tiene derecho a ser transferido a otro puesto que contemple un menor riesgo para su seguridad y salud, pero sin menoscabo de sus derechos remunerativos, así como de categoría⁵⁴. Se evaluará si el trabajador tiene la información adecuada para operar en el nuevo puesto al que se transferirá o si, en todo caso, se necesitará capacitación previa al inicio de labores. La excepción al artículo 76 de la LSST se plantea en caso al trabajador le haya sobrevenido invalidez absoluta permanente.

Aunque ya se aclaró que quien tiene la obligación de aplicar eficazmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el empleador mediante herramientas preventivas, el trabajador también tiene obligaciones para coadyuvar a su cumplimiento, aplicando así el principio de cooperación. Así, los trabajadores podrán – y deberán – proponer medidas que afecten los factores del sistema de seguridad y salud de su centro laboral.

Al respecto, la LSTT establece de manera expresa en su artículo 79, cuáles son aquellos deberes que el trabajador debe cumplir respecto a la prevención de riesgos laborales, con la finalidad de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

⁵⁴ Perú. Ley N°29783: 26-06-2011: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 76. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de julio de 2011.

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales, ya sea cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a consideración del mismo trabajador, los datos que conoce ayuden a su esclarecimiento.
- e) Someterse a los exámenes médicos que estén obligados por norma expresa, - es decir, los catalogados como tal por el Ministerio de Salud - siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico. Si es que el trabajador señala su negativa de someterse a dichos exámenes, no podrá considerarse como falta sujeta a sanción, con la excepción de aquellos exigidos por normas internas de la organización en el caso de tratarse de actividades de alto riesgo.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo, ya sea en su seguridad y salud, o el de las instalaciones, debiendo adoptar inmediatamente las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

El artículo 79 de la LSST establece que, si el trabajador no cumple con estas obligaciones, podrá ser sanción por parte del empleador —salvo lo desarrollado en el literal e)— e incluso, en sede procesal, podrá alegarse como causal de exoneración o reducción de la responsabilidad.

2.3.3. Excepción de la responsabilidad patronal

En nuestro ordenamiento, frente a la comisión de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador tendrá una responsabilidad contractual con el trabajador afectado. Esta teoría, que ha sido ya desarrollada en apartados anteriores del presente trabajo de investigación, recoge el supuesto en el que el empleador pueda librarse o reducir su responsabilidad patronal solo si logra demostrar que dicho infortunio se cometió en base a las siguientes causales⁵⁵ de excepción:

- a) Caso fortuito o fuerza mayor.- si bien en el derecho comparado se tratan de figuras jurídicas distintas, nuestro actual ordenamiento nacional lo admite como sinónimos. Así, el Código Civil en su artículo 1315⁵⁶ las considera como causas no imputables de responsabilidad, ya que imposibilita que se ejecute la obligación o, en todo caso, establece su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. Por lo que, para que un evento sea considerado como tal, deben de concurrir los siguientes tres elementos:
 - i. Hecho externo: aquel hecho que no depende del actuar de ninguna de las partes, por lo que, no pudo haberse evitado.
 - ii. Imprevisible: no pudo haberse previsto la ocurrencia del hecho.

⁵⁵ Poder Judicial. *Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA*. Lima, Perú, 2016. Punto octavo, numeral cinco, literal b.

⁵⁶ “Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor

Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.”

- iii. Irresistible: hay una imposibilidad objetiva de evitar las consecuencias del hecho⁵⁷.
- b) Negligencia exclusiva del trabajador.- cuando la víctima, que es el trabajador, causa su propio daño al no cumplir con sus obligaciones respecto a su seguridad y salud en el trabajo, tal como se encuentra establecido en las normas respectivas.
- c) Concausa.- este término se refiere a la concurrencia de una causa sobre otra, por lo que se trataría de un supuesto en el cual la propia víctima aporta, con su propia conducta, a la materialización del daño. Se entiende entonces que el empleador también actuó negligentemente, en ese sentido, si bien no estaría exonerado totalmente de responsabilidad, pero sí tendría una reducción de la misma⁵⁸.

De esta manera, si se demuestra que el accidente o enfermedad no tiene un origen laboral, el empleador quedará exonerado de responder frente a la persona lesionada. En cambio, si es que sí se llega a demostrar el nexo causal entre el daño y la actividad laboral, pero el trabajador actuó con dolo o culpa, es decir, participó en la generación de su lesión, la sanción y/o monto indemnizatorio – dependiendo en que sede se encuentre – se verá reducida.

3. Lineamientos nacionales, regionales e internacionales

Además de la Ley N° 29783, Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, nuestro ordenamiento se rige también por lineamientos y normas de carácter nacional, regional e internacional que han desarrollado esta materia, en especial, a la figura del accidente de trabajo y enfermedad ocupacional.

La importancia de la protección al trabajador sobre la materialización de estas contingencias laborales no es ajena a las regulaciones de las principales organizaciones internacionales, tal como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comunidad Andina de Naciones (CAN), de las cuales el Perú es miembro. Por lo tanto, resulta de suma importancia analizar dichas directrices y estudiar en qué medida afectan al respecto a nuestro ordenamiento jurídico.

⁵⁷ Ordoñez Escobedo, Claudia. *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Tesis (Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. p. 22.

⁵⁸ *Ibid.* p. 22-23.

3.1. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

Mediante Decreto Supremo N° 018-2021-TR, promulgado el 24 de julio de 2021, el Poder Ejecutivo aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, (en adelante, PNSST) la cual tiene como objetivo prioritario prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de los trabajadores a consecuencia de su actividad laboral. La necesidad de la elaboración de esta política surge frente al desarrollo limitado de la seguridad y salud en el trabajo, tanto en entidades públicas como privadas, así como la insuficiente atención a un entorno del trabajador que le es desfavorable⁵⁹.

La PNSST revela el impacto de la figura de los riesgos ocupacionales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, puesto que recoge la cifra de las estimaciones publicadas por la OIT, respecto a que 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de siniestros laborales de los cuales, el 86% pertenecen a enfermedades profesionales, mientras que el 14% a accidentes de trabajo. Además, incluye las lesiones no mortales de estos accidentes de trabajo, las cuales afectan a 374 millones de trabajadores. Concluye que, además del costo económico que genera la materialización de dichos incidentes, - tanto al empleador como al trabajador - se debe analizar un elemento que no se manifiesta en las anteriores cifras señaladas: la del sufrimiento humano generado a las víctimas.

Así, resulta importante recoger la definición de salud que en el campo laboral dicha política comprende, puesto que no sería correcto únicamente limitarla a su concepción negativa, es decir, entendiéndola como la no presencia de dolencias o enfermedades en el trabajador. El correcto entendimiento de este concepto es sumar la participación de los elementos y factores que atacan también su estado físico y/o mental.

Por su parte, para definir a la figura de la seguridad industrial, se enfoca en rescatar el actual contexto laboral, en el que las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) son requeridas como necesidad, generando de esta manera el predominio de las exigencias mentales sobre las físicas al trabajador. Por lo tanto, el enfoque de la PNSST tiende a la articulación de procesos dentro de las organizaciones, con miras a garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en estos contextos actuales.

⁵⁹ Cfr. Cero Accidentes. *Ejecutivo aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030* [en línea]: Cero Accidentes, 25 de julio de 2021. <https://www.ceroaccidentes.pe/ejecutivo-aprobo-la-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-2030/> [Consulta: 26 julio 2021].

Así, el nivel de importancia de elaboración de la PNSST, radica primero, en la identificación del déficit por el cual la sistematización de la seguridad y salud en el trabajo es ineficiente en nuestro ordenamiento, así como la explicación de los factores que lo componen. En segundo lugar, desarrolla aquellos lineamientos a través de los que se pretende alcanzar una solución futura deseada, con objetivos y lineamientos, que contienen enfoques transversales de participación. De esta manera, contempla los objetivos y lineamientos que se traducirán en servicios y acciones concretas, que permitirán que nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo contemple en el 2030 la siguiente realidad:

Al 2030, se han logrado avances sustanciales en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo mediante acciones preventivo promocionales que han permitido reducir, en al menos un 20%, las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como índices de daños que se pudieran ocasionar a la salud de las y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan, incorporando los enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de discapacidad.

La aprobación por parte del Consejo de Ministros, respecto a la adopción de esta política en materia de seguridad ocupacional en nuestro ordenamiento, responde a la responsabilidad que como Estado miembro de las Naciones Unidas tiene el Perú de implementar la Agenda 2030. Ello implica un compromiso común y universal para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Es así que, el Perú visibiliza las acciones que va adoptando para la implementación de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁶⁰.

3.2. El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento

Con respecto a los instrumentos regionales que el Perú ha suscrito y adoptado en materia de seguridad y salud en el trabajo, contamos con aquellos desarrollados en el marco de la CAN. Así, el 07 de mayo del 2004, mediante Decisión número 584, la Secretaría General emitió el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sustitución de la Decisión 547; para posteriormente, el 23 de setiembre del 2005, emitir su reglamento, la Resolución 957.

⁶⁰ Centro de noticias de la ONU. *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [en línea]: Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> [Consulta: 26 de Julio de 2021].

La formulación del Instrumento se basó en la previa realización, por parte de los países miembros, de un estudio de su legislación nacional. Este proceso concluyó con la elaboración de un texto consolidado con el apoyo técnico de la OIT. Se llevó a cabo de esta forma, ya que, para contribuir a la vigencia de un mercado Común Andino, se debía considerar, como de uno de sus ejes, la seguridad y salud en el trabajo⁶¹. Así, la CAN buscaba que los países miembros alcanzaran el objetivo de un trabajo decente, garantizando la seguridad y la salud en el trabajo, elevando la protección de la integridad física y mental de los trabajadores. Es decir, implementar un adecuado sistema de seguridad y salud en el trabajo, con políticas públicas que promuevan y regulen dichas acciones, con la participación no solo del Estado, sino de los trabajadores y empleadores. Todo esto, a nivel comunitario.

Puede verse entonces que los textos normativos analizados constituyen la base de la actual LSST y su reglamento lo cual aporta al objetivo del contar con un Mercado Común Andino. Es así como en el artículo 1 de la Decisión 584 nos brinda las definiciones de las figuras que este Instrumento abarca. Dentro de estas, encontramos a la de accidente de trabajo, enfermedad e incidente profesionales. Define al Accidente de Trabajo como

(...) todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también, (...) aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Sumado a ello, añade que, en cuanto a su configuración con respecto al traslado de trabajadores, deja al margen de cada país la elaboración de su propia legislación para considerar esos accidentes que puedan producirse como laborales o no. En el caso de nuestra actual legislación, tal como mencioné en el apartado correspondiente, bajo ninguna circunstancia se considera accidente de trabajo el que pueda producirse durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

Con respecto a la figura de la enfermedad profesional, la Decisión 584 la define como aquella “*enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral*”. Esta definición es la que rige en nuestro ordenamiento, ya que el

⁶¹ Cfr. Ospina, Estela. *Derecho a la Salud Laboral en la Comunidad Andina*. En: Proyecto de Fortalecimiento del Consejo Consultivo Laboral Andino. Antioquia, junio del 2003. *Cuadernos de Integración Andina* 2. Antioquia: Consejo Consultivo Laboral Andino - CCLA / Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2003. p. 49.

Manual de Salud Ocupacional elaborado por el Ministerio de Salud a través de DIGESA, recoge el concepto dado por la CAN a través de esta Decisión. Por último, con respecto al Incidente Laboral, se refiere a este como aquel “*Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.*” Esta definición es recogida también en nuestro ordenamiento legal a través de la misma figura, por lo que se puede ver su influencia en nuestra legislación.

De esta manera, puede verse que nuestro país ha recogido las definiciones de estas figuras según lo contemplado en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo con respecto al contenido de nuestra LSTT, a lo que también se suma el enfoque de las políticas de prevención de los riesgos laborales. Estas, contemplan el deber de prevención del empleador, así como el derecho a la debida y completa información del trabajador respecto a su actividad laboral. Un aspecto interesante de esta Decisión es que exige a los Países Miembros de la Comunidad, adoptar estas medidas, teniendo como bases los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados en esta materia; principios que nuestra legislación actual recoge y reconoce. Respecto a la protección a la seguridad y salud del trabajador, alineado con el deber de prevención del empleador, la CAN exige la elaboración de medidas para quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Así, puede concluirse que la elaboración de nuestra LSTT ha seguido lo contemplado en la Decisión N° 584 de la Comunidad Andina de Naciones de la cual el Perú es miembro.

3.3. Convenios y recomendaciones de la OIT

La OIT, máximo organismo internacional en materia de trabajo y derecho laboral perteneciente al sistema de Naciones Unidas, cree de manera firme en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Para ello, considera necesario que las medidas que el empleador adopte deberán tomar en cuenta las de ámbitos internacionales, regionales, nacionales e incluso, empresariales⁶², tal como se está analizando en este subcapítulo. De esta manera, resulta importante recabar aquellos convenios y recomendaciones que la OIT ha desarrollado respecto a estas figuras.

⁶² Lengua Apolaya, Cesar. *Ob. Cit.* p. 36.

3.3.1. *Las primeras regulaciones de la seguridad social en la protección de los riesgos laborales*

El primer convenio adoptado por este organismo se dio en 1921 con el Convenio N° 12 sobre indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), el cual proveía la extensión a los trabajadores agrícolas la reparación de los accidentes del trabajo⁶³. Este convenio fue ratificado por el Perú el 4 de abril de 1962 y todavía es vinculante para nuestra legislación, puesto que no ha sido denunciado.

Posteriormente fueron surgiendo una serie de convenios que se complementaban unos con otros. Sin embargo, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1952 se aprobó el convenio de base de la posguerra en el ámbito de la seguridad social: el Convenio N° 102 de Seguridad Social (norma mínima). Este convenio interesa a esta investigación ya que recoge como parte de los principales riesgos cubiertos por la seguridad social, al accidente de trabajo y la enfermedad profesional, siendo el primer convenio de la OIT que lo contempló de esa manera. Este texto, aún en vigor tiene por objetivo definir una norma global de la seguridad social que tenga en cuenta la situación de cada Estado, por lo que se basa en el principio del sistema general de seguridad social⁶⁴.

Asimismo, el Convenio establece cuáles serán las partes de su texto que los estados miembros deberán aplicar y cuáles especificar que están adoptando. Así, un Estado, para poder ratificar el convenio, debe comprometerse a cubrir al menos tres de estas ramas, y entre ellas debe aceptarse una relativa a prestaciones de desempleo, vejez, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez o sobrevivientes. Además, permite a aquellos Estados cuya economía y cuyos recursos médicos sean insuficientes, que utilicen las excepciones temporales relativas. Al respecto, cabe precisar que el Perú ha ratificado este convenio el 23 de agosto de 1961. De esta manera, ha aceptado las partes II, III, V, VIII y IX. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9,d); 12,2; 15,d); 18,2; 27,d); 48,c) y 55,d)⁶⁵.

⁶³ Arellano, Pablo. La cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las normas internacionales del trabajo del trabajo de la OIT. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 2, 3 (2011): 166.

⁶⁴ *Ibid.* 167-168.

⁶⁵ NORMLEX. *Information System on International Labour Standards*. Ratificaciones de Perú [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:764048015314:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4 [Consulta: 27 de julio de 2021].

Las contingencias que los estados miembros deberán cubrir respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son las siguientes:

- a) el estado mórbido;
- b) la incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, según lo defina la legislación nacional;
- c) la pérdida total de la capacidad para ganar o la pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- d) pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia
- e) de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a las prestaciones puede quedar condicionado a la presunción, conforme a la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

Estas prestaciones comprenden tanto la asistencia médica para cubrir los estados mórbidos y pagos periódicos para reemplazar los ingresos en caso de incapacidad. En cuanto a la asistencia médica, esta tiene por objetivo conservar, reestablecer o mejorar la salud de la persona protegida. En esa misma línea, también considera su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales. Un avance importante al respecto es que el convenio sostiene que la cobertura de asistencia médica no se agota con el restablecimiento de la salud del trabajo. De esta manera, permite generar entre las instituciones gubernamentales la reeducación profesional, a fin de readaptar a un trabajo apropiado a las personas de capacidad reducida⁶⁶.

⁶⁶ Cfr. Arellano, Pablo. La cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las normas internacionales del trabajo de la OIT. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 2, 3 (2011): 169.

3.3.2. *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*

Una vez establecido el Convenio N° 102 sobre seguridad social (norma mínima), en 1964 se elabora el Convenio⁶⁷ y la Recomendación N°121⁶⁸ sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En ella, estipula que la legislación nacional de los estados miembros desarrolle sobre dicha materia deberá proteger como beneficiarios a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a otras categorías prescritas de beneficiarios.

En estos documentos, no se define al Accidente de Trabajo, ya que será responsabilidad de cada estado miembro establecer los criterios para tal definición, pero sí establece qué clase de incidentes pueden ser considerados como tales:

- a) los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente;
- b) los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo;
- c) los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y:
 - i. la residencia principal o secundaria del asalariado; o
 - ii. el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o
 - iii. el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración.

⁶⁷ NORMLEX - Information System on International Labour Standards. *C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)* [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121 [Consulta: 15 de octubre de 2020].

⁶⁸ NORMLEX - Information System on International Labour Standards. *R121 - Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)* [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R121 [Consulta: 15 de octubre de 2020].

En cuanto al último supuesto, - a diferencia de la discrecionalidad permitida por la CAN - nuestro ordenamiento no sigue la pauta del convenio respecto a los accidentes *in itinere*, ya que en el artículo 93 del RLSST, así como el artículo 2 del Decreto Supremo N° 003-98-SA sobre Normas Técnicas del Seguro Complementario de Riesgo, se menciona que el desplazamiento que realice el trabajador al lugar de trabajo y viceversa, no se encuentra incluido como parte del deber de prevención del empleador. Sin embargo, el Convenio también señala que en caso existan otros sistemas entre los diferentes estados miembros que cubran estos accidentes sufridos en el trayecto y que concedan además prestaciones que en su conjunto sean equivalentes a las que ella prevé, no será necesario incluir este supuesto.

Si bien en nuestro ordenamiento el accidente *in itinere* no estaría contemplado como uno de tipo laboral, sí se trataría como un accidente de tipo común y como tal, tendría cobertura de la seguridad social en salud (atenciones médicas). Además, de ser el caso, podría darse el subsidio por incapacidad temporal (prestación económica). Pese a ello, la ausencia de incorporar a este accidente como uno de tipo laboral, ha generado que la doctrina nacional considere esta situación como una exposición del trabajador a una precariedad en cuanto a sus derechos de seguridad y salud en el trabajo⁶⁹. Dicha discusión se encuentra todavía vigente en nuestro país, pero sería un análisis para otra investigación.

El Convenio N° 102 OIT, entiende a las Enfermedades Profesionales como aquellas que provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones. El Convenio señala los criterios que los estados miembros tendrán que seguir para elaborar su definición. Éste, deberá ser amplio, ya que toma en cuenta a las Enfermedades Profesionales como un tipo de lista no cerrada. El origen ocupacional de estas enfermedades debería presumirse, salvo prueba en contrario, cuando el trabajador: (i) haya estado expuesto al riesgo por lo menos durante un período determinado; y, (ii) haya mostrado síntomas de la enfermedad dentro de un período determinado siguiente a la terminación del último empleo en que haya estado expuesto al riesgo.

También recomienda mantener actualizadas estas listas conforme a aquellas que puedan ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Es en ese sentido, que en el 2002 se adoptó la Recomendación N° 194 sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,

⁶⁹ Cfr. Herrera Sandoval, Mahdi Ninoshka. *Consideración del Accidente In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-Tr Reglamento De La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-Perú-2018*. Tesis (Para optar el Título de Abogado). Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo, 2018. pp. 67-68.

la cual fue revisada y modificada en el año 2010, donde se incorporó por primera vez los trastornos mentales y de comportamiento. De esta manera, los estados miembros deberán de reexaminarla y actualizarla conforme a la aplicación de su ordenamiento interno⁷⁰. Además, esta Recomendación sugiere que cada Estado miembro contemple en su legislación una definición genérica de la figura de enfermedad profesional. Por su parte, la Recomendación N° 121, sugiere que se contemple a aquellas enfermedades que provengan de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones⁷¹.

Una vez ya entendido el alcance de estas figuras, volviendo a lo que el Convenio establece respecto a las contingencias que los estados miembros deberán cubrir, contempla a las siguientes:

- estado mórbido;
- incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Así, las prestaciones que deberán otorgarles no serán solo las de asistencia médica o conexas sino también, las de carácter económico o monetario. Éstas serán brindadas mientras dure la situación que da derecho a ellas.

Si bien el Perú no ha ratificado el Convenio N° 102, resulta importante precisar que pese a ello, tal como se señala en la exposición de motivos del RLSST, nuestro ordenamiento no impide utilizarlos como referentes doctrinales para la elaboración e interpretación de la normativa nacional, dado que tiene el carácter de norma mínima, posible de aplicar al margen de la situación social, económica de cualquier país, y expresan el consenso mundial tripartito

⁷⁰ Cfr. Tropiano, Ydangely; Noguera, Atilio. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 1964 (núm. 121). *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT (2019): 977-978.

⁷¹ *Idem*.

sobre la materia⁷². Sin embargo, también es importante resaltar lo considerado en el último lineamiento adoptado por nuestro país a través de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual nos demuestra las deficiencias que tenemos respecto a la protección de estos derechos de la seguridad y salud de los trabajadores ante un estado de vulnerabilidad producto de un accidente del trabajo o del diagnóstico de enfermedades profesionales, por los cuales es también necesario una reforma desde la perspectiva política y social de las autoridades pertinentes⁷³.



⁷² Dedios-Córdova, Claudy. *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*. Tesis (Título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Piura: Universidad de Piura, 2014. p.12.

⁷³ Cfr. Tropiano, Ydangely; Noguera, *Ob. Cit.*, p. 989.

Capítulo 2

La figura del teletrabajo en relación al accidente de trabajo y a las enfermedades profesionales

1. El trabajo a distancia con el uso de nuevas tecnologías

La innovación en las tecnologías de la información y las comunicaciones (en adelante, TIC) en las primeras dos décadas del siglo XXI, habían permitido un desarrollo que no solo se quedaba en la esfera científica o de las investigaciones, sino que incluso, se utilizaba para el entretenimiento y recreación de aquel sector de la población que contaba con los recursos económicos para adquirirlos. Sin embargo, la forma en la que se concebía la importancia o necesidad de las herramientas TIC, tuvo un enfoque radical a principios del año 2020, en el que la pandemia sanitaria originada por el virus del Covid-19 mantuvo aislada al total de la población mundial.

A continuación, desarrollaré el encuadre que nuestro ordenamiento ha brindado a dichas relaciones laborales con estas características tan particulares como extraordinarias para la concepción tradicional del Derecho del Trabajo.

1.1. Teletrabajo

Si bien el origen de la utilización de este término se dio gracias al físico Jack Nilles en 1973 para referirse a la sustitución de los desplazamientos de los trabajadores al centro laboral gracias a las telecomunicaciones en Norteamérica, la comprensión de lo que engloba dicha figura ha evolucionado a la par que las herramientas TIC hasta nuestros días⁷⁴. Así, Nilles definía por primera vez a esta actividad como *“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”*⁷⁵.

La OIT la ha definido como una subcategoría del trabajo a distancia, la cual engloba a los trabajadores que utilizan TIC para trabajar fuera de las instalaciones del empleador⁷⁶. De esta manera, contiene los siguientes componentes característicos:

- a) El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado, es decir, a distancia.

⁷⁴ Beltrán, Amparo; Sánchez, Luis. *Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo*. Tesis (Título de Abogado). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2002. p. 27.

⁷⁵ Nilles, Jack. *Ob. Cit.* p. 24

⁷⁶ Eurofound y OIT. *Ob. Cit.* p. 1.

- b) La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo⁷⁷.

Estos dos elementos permitirán identificar a dicho fenómeno laboral entre las distintas definiciones que cada ordenamiento ha establecido para ella. Los países que más suelen realizar esta modalidad de trabajo a distancia son Finlandia, Suecia, Países Bajos, Dinamarca y Bélgica. Además, las empresas más grandes a nivel mundial como Apple, Disney, Amazon e IBM tienen al 95% de sus trabajadores operando bajo esta modalidad⁷⁸.

1.1.1. *Antecedentes: la Ley 30036 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR*

Con respecto a nuestra legislación, el Perú reguló inicialmente el teletrabajo por medio de la Ley 30036 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, a través de los cuales lo definió como *la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores*⁷⁹. El primer rasgo interesante que brindó este concepto era que, respecto al elemento de realizar el trabajo a distancia, la norma no mencionaba de manera expresa que el teletrabajador debería operar necesariamente en su domicilio sino, que permitía, de manera amplia, dejar a disposición de aquél el lugar donde operaría, el cual, sería distinto al centro de trabajo. Los elementos que estableció para identificar la subordinación de dicho fenómeno laboral eran: *la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros*⁸⁰.

De esta manera, la norma confirmaba, de manera expresa, el carácter laboral de esta forma especial de prestación de servicios acogiendo, además, lo dispuesto por la OIT para su identificación como tal. Es así como los elementos esenciales de subordinación y supervisión por parte del empleador sí podían encontrarse presentes en el teletrabajo, aun cuando se tratara de una modalidad de trabajo a distancia. Pese a esta regulación, los empleadores y trabajadores

⁷⁷ Oficina Internacional del Trabajo. Nota Técnica de la OIT: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* (2020): p. 6.

⁷⁸ Cfr. Interfono. “Los países que lideran el teletrabajo según la OIT” [en línea]. Interfono. 13 de junio del 2020. <https://interfono.com/los-paises-que-lideran-el-teletrabajo-segun-la-oit/> [Consulta: 8 de diciembre del 2020].

⁷⁹ Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Artículo III, literal h). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.

⁸⁰ Perú. Ley N° 30036: 05-06-2013: Ley que regula el teletrabajo. Artículo 2. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 05 de junio de 2013.

mostraron ciertos desincentivos para su aplicación práctica. Así, un principal desincentivo para el empleador era el incremento de gastos en equipamiento y conexiones, puesto que la norma establecía en el artículo 9.1. del Reglamento, como parte de las obligaciones del empleador, la provisión de los equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros necesarios que permitan adecuar las condiciones de trabajo para que opere el teletrabajador. Además, en el supuesto que sea el teletrabajador quien proporcione los medios tecnológicos para trabajar, solo en el ámbito del sector privado, el empleador se encontraba obligado a compensar en dinero el total de los gastos incurridos. En caso no se pactaba la determinación del valor de los bienes, el monto sería aquel que estimaba el mercado⁸¹.

Otro elemento que desincentivaba el uso del teletrabajo, consistía en la compleja tarea de supervisión y control por parte del empleador. Si bien el literal f) del artículo 1 del Reglamento exhortaba a éste a establecer por escrito el mecanismo que utilizaría para ello, se criticaba que era el mismo teletrabajador quien mantenía actualizado al empleador sobre las actividades realizadas, ya sea a través de un correo electrónico detallando los temas pendientes a su cargo o, completando un esquema de tareas⁸², sin que éste último tuviera la posibilidad de corroborarlo efectivamente en tiempo real.

Un ejemplo de las desventajas anteriormente mencionadas que tenía el sector empresarial pudo verse en la Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE) llevada a cabo en el 2019. Ahí, el entonces presidente del Consejo Privado de Competitividad (CPC), Fernando Zavala, sostuvo que uno de los cambios prioritarios en el mercado laboral debía ser flexibilizar la ley que regula el teletrabajo. Esto, ya que, según su interpretación de la ley, entendía que se debía instalar casi una oficina completa en los domicilios para llevarse a cabo el teletrabajo, lo cual, impedía la implementación y el funcionamiento de dicha modalidad de trabajo. Para ello, se basó en las estadísticas del 2016⁸³, en la cual, solo 648 personas en el Perú usaron la modalidad de teletrabajo y que su incremento en el 2019, solo ascendía a menos de 1,000 personas⁸⁴.

⁸¹ Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Artículo 10, literal a). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.

⁸² Cfr. Ramírez, Eddie H; Chuquillanqui, Oscar R. El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, 46 (2016): p. 116.

⁸³ Fecha en la que se encontraba vigente la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo; así como su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

⁸⁴ CADE 2019: Piden mejorar ley de teletrabajo: "Hoy tienes que instalar casi una oficina en la casa" [en línea]: *Gestión*. Lima: 29 de noviembre de 2019, José Carlos Reyes. Management & Empleo.

Retomando las características del teletrabajo, resulta importante desarrollar los cuatro principios rectores de esta modalidad que contempló el artículo IV del Reglamento de la Ley 30036:

- i. Voluntariedad.- se requiere necesariamente el consentimiento de ambas partes para aplicar dicha modalidad de trabajo, el cual, deberá celebrarse por escrito, de acuerdo a los requisitos formales que la norma establece para ello⁸⁵.
- ii. Reversibilidad.- permite que el empleador reponga al teletrabajador en la modalidad de trabajo anterior, siempre y cuando acredite que no se logró alcanzar los objetivos propuestos. Aquí, sin embargo, recae la duda respecto a si la modalidad de teletrabajo fue la inicial del trabajador, por lo que no contaría con una anterior a la cual volver. Ciertos autores han interpretado que dicho extremo se refiere a la modalidad ordinaria de prestación de servicios, es decir, a la de tipo presencial⁸⁶. De todas formas, queda expuesto que el legislador no contempló al teletrabajo como una modalidad para ser aplicada desde el primer momento de la contratación de un nuevo trabajador.
- iii. Igualdad de trato.- hace referencia a que el empleador deberá promover igualdad de condiciones para sus trabajadores, independientemente de la modalidad en la que se desempeñen.
- iv. Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.- este principio se relaciona directamente con el deber del empleador de prevenir las enfermedades profesionales que esta modalidad pueda acarrear. Así, el reglamento exhorta a un adecuado equilibrio entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignados por el empleador, y la esfera privada y de libre desarrollo del teletrabajador.

Además, en virtud de la protección de las partes, en el artículo 1 del Reglamento, se establecieron los requisitos formales para acceder al teletrabajo. Así, los contratos, prórrogas, designaciones y cualquier documento donde se establecía que la prestación de servicios se

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/cade-2019-piden-mejorar-ley-de-teletrabajo-hoy-tienes-que-instalar-casi-una-oficina-en-la-casa-noticia/?ref=gesr> [Consulta: 16 de agosto de 2021]

⁸⁵ Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Artículo 1. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.

⁸⁶ Por ejemplo, Eddy Ramirez Punchin y Oscar Chuquillanqui Aragón, *Ob.Cit.*, p. 115.

realizaría mediante el teletrabajo, debía ser celebrado por escrito en dos copias para el archivo de cada una de las partes⁸⁷. Para ello, se elaboró una lista mínima de la información que el empleador debía adjuntar en estos documentos, lo que la norma denominaba requisitos formales:

- a) Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.
- b) En caso los medios fueran proporcionados por el empleador o entidad pública, debía indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, si corresponde.
- c) En caso los medios fueran proporcionados por el teletrabajador, debía indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizaba conforme al marco legal vigente en ese momento.
- d) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se prestó el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
- e) La jornada que se asigne al teletrabajador, era de acuerdo con los límites previstos en las normas que resultasen aplicables en ese momento.
- f) El mecanismo de supervisión o de reporte que debía implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.

Entonces, uno de los beneficios que esta normativa ofrecía al trabajador, consistía en armonizar su vida laboral con la familiar, ya que le permitía encontrarse en su domicilio ejerciendo a la vez su actividad profesional, ahorrando de esta forma los gastos referidos al traslado a su centro de trabajo, así como los de herramientas TIC, puesto que los debía asumir el empleador. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador también podía encontrar beneficios en esta modalidad de trabajo, respecto a que se convertía en una forma de descentralización productiva de su organización, a través del cual le permitía ahorrar en lo referido a los gastos

⁸⁷ *Idem.*

de instalación de una oficina, taller o fábrica, la cual, tendría que adecuar debidamente para el trabajador presencial⁸⁸.

Por el carácter especial de esta modalidad, resulta importante precisar que esta forma de trabajo no resulta aplicable a todos los ejercicios laborales, tales como la realizada por obreros de construcción o similares. E incluso, tampoco para todo tipo de trabajador que su profesión sí le permita ser ejercida a distancia, puesto que los factores de aislamiento, uso de las TIC's o carencia de un ambiente adecuado para trabajar, no los convierte en personal apto para operar bajo la modalidad de teletrabajo de manera automática⁸⁹.

1.1.2. La Nueva Ley de teletrabajo, Ley N° 31572 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2023-TR

Pese a lo anteriormente regulado, el 11 de setiembre de 2022, se publicó la nueva Ley de teletrabajo, la Ley N° 31572, la cual, deroga a la Ley 30036. Esta, ha sido elaborada en base a la experiencia atravesada por la pandemia sanitaria del Covid-19 y sus repercusiones en la sociedad, en especial, con la figura creada del trabajo remoto. A su vez, el reglamento de esta ley se publicó el 26 de febrero de 2023 a través del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, derogando de esta manera al Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Pues, si bien nuestro ordenamiento ya contaba con una ley y reglamento de teletrabajo, tal como se desarrolló en el subpunto anterior, estos incluían algunas dificultades para su implementación, tales como: su carácter formalista, así como una compensación hacia el trabajador por el uso de herramientas TIC, lo que significaba mayores costos para el empleador⁹⁰.

De esta forma, la nueva Ley de teletrabajo, modifica la definición de teletrabajo, en su artículo 3, como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Para ello, el trabajador utiliza plataformas y tecnologías digitales⁹¹. Por lo anterior, se puede identificar que el primer numeral

⁸⁸ *Ibid.* p. 120.

⁸⁹ Cfr. Cataño, Sara L.; Gómez, Natalia E. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 1 (2014): p. 90.

⁹⁰ Villalobos, Carol. "Ley 31572: ¿Qué implica la Ley del Teletrabajo en Perú?" [en línea]. *Lex Latin*. 29 de setiembre de 2022. <https://lexlatin.com/opinion/ley-31572-ley-del-teletrabajo-peru> [Consulta: 28 de febrero de 2023].

⁹¹ "Artículo 3. Teletrabajo

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

del artículo 3 de la Ley 31572 cuenta con similitudes respecto a la definición contemplada en el reglamento de la Ley 30036 actualmente derogada. Sin embargo, la actual Ley de teletrabajo enlista las características de esta modalidad de trabajo, en el numeral 2 del mismo artículo, las cuales son desarrolladas a lo largo de su nuevo reglamento. De esta manera, permite subsanar las dudas y vacíos de la normativa anterior, posibilitando una mejor comprensión para su aplicación. Estas características son⁹²:

- a. **Carácter voluntario y reversible:** con voluntario se refiere a que debe ser producto de un acuerdo entre las partes, trabajador y empleador; y reversible, volver a la situación o condición anterior en la que se encontraba el trabajador⁹³.
- b. **Forma temporal o permanente:** se refiere al plazo durante el cual se ejercerá la actividad laboral a distancia, que dependerá de lo acordado entre las partes. En caso de que no haya acuerdo en este aspecto, el reglamento señala que se entenderá que el plazo es permanente. Sin embargo, por su carácter reversible, e el carácter permanente del teletrabajo es relativo⁹⁴.
- c. **De manera total o parcial:** se refiere a la modalidad del ejercicio del teletrabajo. El teletrabajo total será aquel en el que las labores se ejerzan de manera no presencial, con la excepción de eventuales actividades o coordinaciones presenciales. El teletrabajo parcial, por su parte, será aquel en el que se ejerzan tanto actividades presenciales como no presenciales, razón por la cual, en la práctica, suele llamarse, trabajo mixto. En esta última modalidad, la distribución de la jornada en presencial y a distancia, deberá ser especificada⁹⁵.
- d. **Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral:** a través del derecho a la desconexión digital, recogido en el artículo 24 del reglamento, el cual, otorga a los teletrabajadores la posibilidad de no responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, así como apagar o desconectar los equipos o medios digitales utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de

(...)"

⁹² Perú. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 3, numeral 2. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

⁹³ Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 5. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

⁹⁴ *Ibid.* Artículo 4, numeral 2.

⁹⁵ *Ibid.* Artículo 4, numeral 1.

trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral⁹⁶.

- e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este: el reglamento lo que específica, en su artículo 6, es que, si la prestación se va a realizar desde el extranjero, las partes deben de acordar condiciones específicas para garantizar los derechos del teletrabajador. A su vez, se deberá cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias del ordenamiento extranjero⁹⁷.
- f. El lugar donde se ejerce el teletrabajo debe cumplir con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias en base a la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos⁹⁸.

Es importante precisar que las últimas tres características, fueron incorporadas a razón de la pandemia del Covid-19 y de la implementación de la figura del trabajo remoto, por lo cual, puede verse su impacto y evolución en nuestra legislación nacional frente a las críticas que se verá en el apartado correspondiente.

Ahora, en cuanto a los derechos del teletrabajador, resulta interesante analizarlo en relación a la materia de seguridad y salud en el trabajo pues, tal como lo señala el artículo 6 numeral 5 de la ley, tiene derecho a ser informado en materia de seguridad y salud en el teletrabajo⁹⁹. Así, el artículo 16 del reglamento desarrolla este derecho a través de las capacitaciones que el empleador deberá brindar a los teletrabajadores, entre los cuales, en su numeral 2, contempla a los de esta materia de seguridad y salud¹⁰⁰. Las capacitaciones podrán realizarse tanto de manera presencial como utilizando aplicativos informáticos¹⁰¹. El artículo

⁹⁶ *Ibid.* Artículo 24.

⁹⁷ *Ibid.* Artículo 6.

⁹⁸ *Ibid.* Artículo 11.

⁹⁹ “Artículo 6. Derechos del teletrabajador

(...)

6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

(...)”

¹⁰⁰ “Artículo 16.- Capacitaciones presenciales y/o digitales al/a la teletrabajador/a

(...)

16.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda capacitaciones sobre seguridad y salud en el teletrabajo conforme al artículo 35 la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR; adecuando dichas capacitaciones a la modalidad de teletrabajo cuando corresponda. Estas capacitaciones pueden comprender al correcto llenado del formulario de autoevaluación al que se refiere el numeral 23.4 de la Ley.

(...)”

¹⁰¹ Perú. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 8. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

23 de la ley exhorta al empleador a: (i) identificar los peligros; (ii) evaluar los riesgos; e, (iii) implementar las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. La misma norma establece que para llevarlo a cabo, el teletrabajador deberá cooperar con el empleador para brindarle acceso al lugar habitual donde desempeña las labores de teletrabajo¹⁰².

En esa misma línea, otro aporte que introduce el artículo 23 de la nueva ley y que también menciona el reglamento en el artículo 16.2, es el formulario de autoevaluación, el cual, funcionaría como un mecanismo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos y que solo sería utilizado por el teletrabajador previa capacitación por parte del empleador. Dicho mecanismo, se presenta de manera opcional para la implementación entre el teletrabajador y el empleador, y si bien, al tratarse de un formulario de autoevaluación sobre los riesgos y peligros en el centro de trabajo que identifique el teletrabajador y lo complete como declaración jurada, no exime de la responsabilidad propia del empleador sobre sus trabajadores respecto de los riesgos y peligros en materia de seguridad y salud¹⁰³.

Es importante mencionar que, al igual que en la normativa anterior, la norma actual del teletrabajo también contempla que sea el empleador quien proporcione: (i) el equipo; (ii) servicio de acceso a internet; y/o, (iii) consumo de energía eléctrica¹⁰⁴. Sin embargo, cuando estos sean provistos por el teletrabajador, serán compensados por el empleador, salvo pacto en contrario¹⁰⁵. Para ello, en los numerales siguientes del artículo 23 del reglamento, establece, dependiendo de los tres bienes y/o servicios anteriores, la forma en la que se compensará.

Sin embargo, lo novedoso para este trabajo de investigación es la regulación sobre el accidente de teletrabajo, el cual, se desarrollará más adelante. Es así, como a lo largo del texto legal y reglamentario, puede leerse la influencia que tuvo en nuestro ordenamiento la figura del trabajo remoto y cómo su experiencia durante la pandemia sanitaria generada por el Covid-19

¹⁰² Perú. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 23, numeral 3. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

¹⁰³ “Artículo 23. Seguridad y Salud en el Teletrabajo

(...)

23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.

23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.

(...)”

¹⁰⁴ Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 22. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

¹⁰⁵ *Ibid.* Artículo 23.

ha permitido nutrir la actual regulación del teletrabajo para una aplicación práctica e inmediata, protegiendo y velando por los derechos y obligaciones del teletrabajador y el empleador. En esa misma línea y en relación a la vigencia del trabajo remoto, la Única Disposición Complementaria Transitoria del reglamento de la Ley 31572 señaló cumpliendo con lo contemplado en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, que la vigencia del trabajo remoto podía continuar hasta el plazo de 60 días calendarios, contados desde el día siguiente de la publicación del reglamento. Por lo tanto, luego de ese plazo, el trabajo remoto dejó de ser aplicable, tanto en entidades públicas como privadas¹⁰⁶.

1.1.3. Trabajo remoto

Si bien, el trabajo remoto en el Perú surgió como medida excepcional y temporal a raíz del estado de emergencia ocasionado por la amenaza sanitaria del Covid-19, resulta importante analizar los principales aportes que generó en nuestro ordenamiento, reflejados en la posterior Ley 31572 y su reglamento. El objetivo por el que se creó esta figura fue la necesidad de preservar la estabilidad laboral, la productividad del empleador y evitar mayores riesgos de contagio, tanto en el centro de trabajo como durante su traslado, protegiendo a los trabajadores y a sus familias frente al virus del Covid-19¹⁰⁷.

Así, creado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 el 15 de marzo y desarrollado en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR para el sector privado el 24 de marzo, el trabajo remoto constituyó una modalidad *ad hoc* de trabajo a distancia, aplicado unilateralmente por el empleador, con características más flexibles que el trabajo a domicilio y el teletrabajo – regulado en ese entonces por la Ley 30036 y su reglamento - para facilitar su implementación en medio de la coyuntura anteriormente mencionada¹⁰⁸. Dicha figura es definida como aquella prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de éstas lo permita.

¹⁰⁶ “DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA ÚNICA.- Plazo de adecuación

De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privada cuentan con sesenta (60) días calendarios contados desde el día siguiente de publicado el presente reglamento para adecuarse al teletrabajo.

Durante el periodo de adecuación antes señalado, las entidades públicas están facultadas para continuar aplicando el trabajo remoto.”

¹⁰⁷ Delgado, Ángel L. El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2, 3 (2020): p. 73.

¹⁰⁸ Cfr. Lora, Germán. *El trabajo remoto llegó para quedarse* [en línea]. Damma. 08 de mayo de 2020. <https://www.damma.com.pe/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse/> [Consulta: 08 de diciembre del 2020].

De esta manera, una de las primeras características que llamó la atención, fue la decisión del empleador para acogerse a esta figura. La comunicación que en un primer momento debía de realizarse sobre su implementación, podía ser a través de cualquier soporte –tanto físico como digital– que le permitiera dejar constancia de haberlo hecho, según el artículo 18.1.3 del Decreto de Urgencia N° 026-2020. Posteriormente, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 10-2020-TR lo complementó, añadiendo a esta comunicación aspectos relativos a la prestación de servicios, tales como: la duración de esta modalidad de trabajo, los medios para ejercerlo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud, y demás que las partes estimen convenientes.

Una siguiente característica relevante, es que la adopción de esta modalidad de trabajo no debía afectar las condiciones laborales y económicas del trabajador, sino que el empleador tenía que respetar lo que se había establecido anteriormente, a excepción de aquellas que a distancia no fueran susceptibles de ser llevadas a cabo¹⁰⁹. Es en este contexto que el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en su artículo 20 numeral 2, permitía que cuando la naturaleza de las labores no fuera compatible con la actividad remota, el empleador debería otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Sin embargo, el Decreto Supremo N° 10-2020-TR, en su artículo 10 numeral 2, permitía como excepción, respecto a este último extremo, que el empleador que no pueda aplicar el trabajo remoto, ya sea por la naturaleza de las actividades o por factores económicos que hicieran imposible solventar la licencia con goce de haber, tendría la opción de someterse a la suspensión perfecta de labores debidamente sustentada ante el Ministerio de Trabajo. En ese escenario, las relaciones laborales quedarían suspendidas sin goce de haber.

Las obligaciones del trabajador remoto consistían en cumplir con la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos, pero también con las establecidas específicamente por el empleador, tales como las medidas y condiciones de seguridad, reportar o entregar el trabajo encomendado dentro de su jornada laboral, por lo que se debe estar disponible en cuanto esta dure¹¹⁰. Aquí, cabe precisar que se podía pactar con el empleador los horarios que mejor se adapten al trabajador para conformar su jornada laboral, siempre dentro del límite de la jornada ordinaria, puesto que el trabajador remoto se encontraba

¹⁰⁹ Perú. Decreto de Urgencia N° 026-2020: 15-03-2020: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. Artículo 18.1.1. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de marzo de 2020.

¹¹⁰ Perú. Resolución Ministerial N° 072-2020-TR: 26-03-2020: Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de marzo de 2020.

operando desde su domicilio o lugar de aislamiento. En ese contexto, al tener el trabajador remoto que equilibrar sus responsabilidades personales junto con las del trabajo, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 9 numeral 1, permitía dicho acuerdo a favor del trabajador.

Bajo esa línea fue que se reconoció el derecho a la desconexión digital, el 01 de noviembre de 2020, a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020 y desarrollado por el Decreto Supremo N° 004-2021-TR. En ellos, se dispuso que el trabajador logre desconectarse de los medios empleados en la prestación del servicio durante los días de descanso, licencias y periodos de la suspensión de la relación laboral. Durante este período, el empleador no podrá exigirle el cumplimiento de tareas o coordinaciones de carácter laboral. Su reconocimiento constituyó un gran aporte para el equilibrio de la vida personal y laboral dentro de las modalidades de trabajo a distancia, el cual continúa vigente en la Ley de teletrabajo, tal como se desarrolló en el apartado anterior. Además, respecto a la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se tipificó como una infracción grave no respetar el tiempo de desconexión digital ejerciendo actos de coerción y/o intimidación sobre los trabajadores. La multa que eventualmente pudo imponerse ante la configuración de esta infracción oscilaba entre los 6,908 y 114,928 soles¹¹¹.

2. Los riesgos laborales que se producen en el teletrabajo

El tema de la seguridad y salud en el trabajo no es ajeno a las modalidades de trabajo a distancia, puesto que se trata de un derecho fundamental de todos los trabajadores. De esta manera, puede reconocerse en nuestra Carta Magna que el primer derecho fundamental que contempla es el de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad entendidos de esta manera como el fin supremo de la sociedad y del Estado¹¹². Para luego, pasar al reconocimiento a que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física (...)¹¹³. Bajo esa misma línea, se tiene el artículo 7, el cual, nos refiere, ya de manera específica, la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, reconociendo que, todas las personas tienen derecho a la protección de su salud, la del medio

¹¹¹ *Los límites de la jornada y horario de trabajo* [en línea]: *Diario Oficial El Peruano*. Lima, 14 de mayo de 2021. Derecho. <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto> [Consulta: 13 de agosto de 2021].

¹¹² “Artículo 1°.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”

¹¹³ “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.
(...)”

familiar y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad¹¹⁴. Además, el artículo 59 deja claro que, si bien el Estado estimula la creación y la libertad de empresa, el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública.

El derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo se funda, principal y esencialmente, en la dignidad de la persona humana, brindando así, nuestra Constitución, un carácter protector al bienestar de ella¹¹⁵. Dicha protección no excluye a las diferentes modalidades de trabajo contempladas por nuestro ordenamiento. Esto se ve reflejado en la modalidad de teletrabajo que en el artículo 6 de la Ley 31572 señala que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad tradicional presencial. Por lo que, una vez establecida esa igualdad, señala que, como parte de los derechos que se debe garantizar al teletrabajador, se encuentra el de la seguridad y salud en el trabajo¹¹⁶. Debido a ello, forma parte de las obligaciones del empleador, no solo capacitar sobre esta materia¹¹⁷, sino, además, identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador¹¹⁸.

En esta línea, el reglamento de la Ley de teletrabajo brinda el Anexo 4, el cual contiene los lineamientos generales de seguridad y salud en el trabajo que, de manera mínima, el empleador deberá de aplicar en el teletrabajo. Este documento tiene el objetivo de promover y proteger la salud y el bienestar del teletrabajador, tomando en consideración los riesgos genéricos a los que, por su modalidad, pueden encontrarse expuestos, así como el procedimiento de actuación frente a un accidente de trabajo, en el que recoge la definición brindada en el RLSST. De esta manera, el reglamento de la Ley de teletrabajo subsana el vacío de su

¹¹⁴ “Artículo 7°.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.”

¹¹⁵ Cfr. Dedios-Córdova, Claudy. *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*. Tesis (Título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Piura: Universidad de Piura, 2014. p.7.

¹¹⁶ “Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

(...)

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

(...)”

¹¹⁷ Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 16. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

¹¹⁸ Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Capítulo IX. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

predecesora, tomando en consideración la importancia de regular, en esta modalidad de trabajo, los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos.

En ese sentido, respecto al deber de prevención del empleador frente a los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos sus trabajadores, es que el citado Anexo 4 enlista las formas en las que el teletrabajador deberá desempeñar esas actividades. Y es que, la seguridad y salud en el trabajo, según Yangali Iparraguirre, posee como objeto prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el empleo, lo cual permite garantizar la integridad física y mental de los trabajadores y, principalmente, salvar vidas y mitigar riesgos¹¹⁹. Por lo tanto, resulta importante analizar lo identificado, desde el punto de vista de la salud, como los principales riesgos laborales que atacan la salud y seguridad del teletrabajador¹²⁰.

2.1. Riesgos ergonómicos

La ergonomía ha sido definida por la OIT como la aplicación de las Ciencias Biológicas Humanas para lograr la óptima recíproca adaptación del hombre y su trabajo, los beneficios serán medidos en términos de eficiencia humana y bienestar¹²¹. Por su parte, el RLSST, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en su glosario de términos la define 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 características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador. De las definiciones brindadas, se podría concluir entonces que su objetivo consiste en adecuar la actividad laboral en relación a las características del trabajador¹²².

Ahora, respecto a los riesgos ergonómicos, de acuerdo con la “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico” aprobada mediante Resolución Ministerial N° 375-2008-TR (en adelante, Norma Básica), la define en su artículo 3.15 como aquella expresión matemática referida a la probabilidad de sufrir un evento adverso

¹¹⁹ *Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del Covid-19* [en línea]: *La Ley*. Lima, 23 de septiembre de 2020. Entrevista. <https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-covid-19> [Consulta: 17 de agosto de 2021].

¹²⁰ Vicente-Herrero, María Teófila; Torres, J. Ignacio; Torres, Alfonso; Ramírez, María Victoria; Capdevila, Luisa. *El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales*. Revista CES Derecho, 9, 2, (2018): pp. 292-296.

¹²¹ Orbe Ponce, Evelyn Cristina. *Detección de riesgos ergonómicos a través de su identificación y medición para realizar un plan de prevención en el área de producción de la Empresa Manufacturas Americanas*. Tesis (Título de Psicóloga Industrial). Quito: Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial, 2011. p. 43.

¹²² Escuela. Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. *Salud Laboral*, 4 (2011): p. 1.

e indeseado ya sea accidente o enfermedad en el trabajo, lo cual es condicionado por ciertos factores de riesgo disergonómico, denominado así por el riesgo originado debido a la ausencia de una correcta ergonomía laboral¹²³. Estos factores, en consideración de Ana Regatero Carrascosa, consultora en Ergonomía Hospitalaria, pueden dividirse en dos grupos: los de carga física y los de carga mental¹²⁴.

Respecto a los factores de carga física, estos se encuentran relacionados con los trastornos musculoesqueléticos (en adelante, TME). De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los TME de origen laboral son alteraciones que afectan a músculos, articulaciones, tendones, nervios, ligamentos, huesos y sistema circulatorio, causadas o agravadas primordialmente por la actividad laboral y las consecuencias de su entorno. La ubicación corporal se vincula con espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, incluso las inferiores¹²⁵. Además, resulta importante precisar que, para efectos del teletrabajo y trabajo remoto, los factores de riesgo disergonómicos de carga física que pueda desarrollar el trabajador al encontrarse en el ejercicio continuo de herramientas TIC, principalmente en períodos largos frente al computador, puede ocasionar, además de los TME ya mencionados, fatiga visual y lesiones por uso excesivo de manos y muñecas que pueden reducirse con un diseño adecuado del mobiliario del trabajo, así como el de una correcta postura del trabajador¹²⁶.

De esta manera, se podría considerar los siguientes factores de riesgo disergonómico de tipo físico que afectan al trabajador y favorecen al desarrollo de esta clase de lesiones:

- a) Movimientos repetitivos.- denominado trabajo repetitivo por el artículo 3.20 de la Norma Básica, comprende a un grupo de movimientos continuos que se mantienen durante la labor que involucra al sistema músculo esquelético, es decir, músculos, huesos, articulación y nervios y que provocan fatiga muscular, sobrecarga, dolor y, por último, lesión¹²⁷. Un movimiento se considera repetitivo cuando: (i) se ejecuta continuamente en ciclos menores a 30 segundos; (ii) más

¹²³ Riesgos Laborales. *Riesgo ergonómico – Definición, Tipos, Factores y Enfermedades* [en línea]. <https://riesgoslaborales.info/riesgo-ergonomico/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].

¹²⁴ Regatero Carrascosa, Ana. *La ergonomía hospitalaria y la necesidad de la prevención* [en línea]: Nilton Mancilla Palacios: Seguridad y Salud en Hospitales. <https://seguridadysaludenhospitales.wordpress.com/ergonomia/917-2/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].

¹²⁵ *Enfermedades relacionadas con el trabajo*. [en línea]: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Bilbao: EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases> cit. por: Rodríguez Tarrillo, Angélica Milagros. *El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: a propósito de la pandemia del Covid-19*. Tesis (Título de Médico Cirujano). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2020. p. 10.

¹²⁶ Rojas Aranda, Anny Rocío. *Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de Covid-19*. Tesis (Título de Médico Cirujano). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2020. p. 10

¹²⁷ *Ibid.* pp. 12-13.

del 50% del ciclo se realiza el mismo movimiento; y, (iii) es llevada a cabo durante un periodo de 2 horas a lo largo de la jornada laboral¹²⁸. Al respecto, la actividad propia del teletrabajo consiste esencialmente en tareas de escritorio, por lo que el trabajador podría verse afectado en áreas del miembro superior de su cuerpo¹²⁹.

- b) Posturas forzadas.- definida por el artículo 3.13 de su Norma Básica como aquellas posturas de trabajo que engloben una o varias regiones anatómicas en las que se deja de estar en una posición natural de confort para pasar a una que genera hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, con la consecuencia de lesiones por sobrecarga. Sin embargo, en el caso del teletrabajo, se considerarían sin sobrecarga ya que el problema central estaría radicado en el tiempo en que un trabajador realiza su labor con condiciones ergonómicas desfavorables: sentado durante el ejercicio de toda su jornada, con el tronco o cuello flexionado, antebrazos flexionados, manos y dedos flexionados o extendidos. Por eso, se toma en cuenta el mantenimiento postural, debido a que pueden ser causas de carga estática continua del sistema musculoesquelético en el que la circulación sanguínea y el metabolismo muscular disminuyen, ocasionando fatiga hasta aparición de un TME¹³⁰.
- c) Factores ambientales.- la Norma Básica considera que las condiciones ambientales de trabajo deben estar ajustadas a las características físicas y mentales de los trabajadores, así como a la naturaleza del trabajo que se realice. Por lo tanto, gracias al artículo 22, al desempeñarse la actividad laboral en el teletrabajo fuera del centro de trabajo del empleador, estos factores variarían dependiendo de cada trabajador y lugar que éste hubiera designado para el cumplimiento de sus actividades. De esta manera, se deberá tomar en cuenta los elementos que componen: (i) la iluminación; (ii) el espacio de trabajo; (iii) la

¹²⁸ Riesgos Laborales. *Riesgo ergonómico – Definición, Tipos, Factores y Enfermedades* [en línea]. <https://riesgoslaborales.info/riesgo-ergonomico/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].

¹²⁹ Cfr. Rojas Aranda, Analy Rocío. *Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de Covid-19*. Tesis (Título de Médico Cirujano). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2020. p. 13.

¹³⁰ *Idem*.

accesibilidad a las herramientas de trabajo, que en estas modalidades son TIC; (iv) climatización del área de trabajo; (v) el nivel de ruido¹³¹; entre otros.

En cuanto a los factores de riesgo disergonómicos de carga mental, se comprenden tanto los relacionados a la actividad laboral en sí misma, como los organizativos. Así, podría referirse a componentes tales como la cantidad y complejidad de la información recibida, la exigencia en la rapidez para la ejecución y el tiempo del que se dispone para una tarea; también, los descansos, turnos, el grado de responsabilidad y repercusión de los errores posibles y la inhabilidad por la utilización de nuevas tecnologías.

Para que el empleador pueda realizar la prevención de exposición de estos factores de riesgo disergonómico entre sus teletrabajadores, el Anexo 4 del reglamento de teletrabajo brinda una serie de mecanismos de control, que en líneas generales se divide en dos: (i) en la forma adecuada de utilización de las herramientas de trabajo tales como sillas ergonómicas, pantalla o monitor, teclado, mouse, atril o porta documentos, mesa o superficie de trabajo; y, (ii) en las posturas o movimientos físicos que el teletrabajador debe realizar al encontrarse gran parte de su actividad laboral en una misma posición estática¹³². Estas pautas, deberán encontrarse integradas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, involucrando a los trabajadores como participantes activos e íntegramente informados de los factores de riesgo disergonómico que puedan ocasionar un mal ejercicio de su actividad laboral¹³³.

2.2. Riesgos psicosociales

El riesgo psicosocial laboral consiste en aquellos aspectos relacionados con la organización del ambiente de trabajo, su diseño y del entorno social involucrado que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores¹³⁴. De manera similar, nuestro país, a través del Ministerio de Salud, los ha definido como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y el contenido del trabajo, así como la realización de la tarea, los cuales se presentan con capacidad para afectar

¹³¹ Cfr. Regatero Carrascosa, Ana. *La ergonomía hospitalaria y la necesidad de la prevención* [en línea]: Nilton Mancilla Palacios: Seguridad y Salud en Hospitales. <https://seguridadysaludenhospitales.wordpress.com/ergonomia/917-2/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].

¹³² Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: 26-02-2023: Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo. Punto 8 “Control de riesgos por exposición a factores de riesgo ergonómicos” del Anexo 4. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

¹³³ *Ibid.* Punto 1 Disposiciones generales.

¹³⁴ Riesgos Laborales. *Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención* [en línea]: Tipos de riesgo. <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/> [Consulta: 23 de agosto de 2021].

el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador¹³⁵. En cuanto a los riesgos psicosociales propios del teletrabajo se podrían señalar los siguientes:

- Tecnoestrés.- si bien el estrés es un tipo de riesgo psicosocial globalizado puesto que abarca otros tipos de riesgos¹³⁶, en el teletrabajo podemos encontrar al tecnoestrés, el cual consiste en la dificultad de trabajar con las herramientas TIC. Esto, debido a que el trabajador tiene la obligación de estar renovando sus conocimientos y habilidades técnicas constantemente para desempeñar su actividad laboral. Lo que puede desencadenar tanto la tecnoansiedad como la tecnoadicción. La primera se refiere al sentimiento de incompetencia frente a las innovaciones tecnológicas; mientras que la segunda, se caracteriza por el excesivo uso de las tecnologías¹³⁷.
- Aislamiento social.- debido a la modalidad de trabajo a distancia del teletrabajo, al no encontrarse de manera física en el centro de labores, la falta de comunicación y conexión entre los demás miembros de la entidad empleadora, genera en el teletrabajador una sensación de falta de pertenencia, lo cual, se ve reflejado de manera negativa en su desempeño laboral¹³⁸.
- Síndrome de *burnout*.- también conocido como el síndrome de estar quemado, consiste en el conflicto del rol, en el cual, el trabajador percibe que las exigencias laborales son incompatibles entre ellas¹³⁹. De esta manera el trabajador advierte que han quedado defraudadas sus expectativas laborales pero además, carece de medios para cambiar esta situación. Dicho síndrome, es una respuesta inadecuada de tecnoestrés, otro riesgo, lo cual significa que no surge de manera súbita sino, que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito del trabajo¹⁴⁰.

¹³⁵ *Idem*.

¹³⁶ Riesgos Laborales. *Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención* [en línea]: Tipos de riesgo. <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/> [Consulta: 23 de agosto de 2021].

¹³⁷ Barrera Díaz, Luisa Fernanda; Casas Marroquín, María Camila; Lizarralde Vargas, Adriana Yiceth. *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Trabajo de Grado (Management de la Gestión Humana). Bogotá D.C.: Universidad Católica de Colombia, 2019. p. 17.

¹³⁸ *Ibid.* p. 111-120.

¹³⁹ *Ibid.* p. 18.

¹⁴⁰ EsSalud. *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo* [en línea]: CEPRIT – Centro de Prevención de Riesgos de Trabajo: Junio CEPRIT. Boletín EsSalud. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm [Consulta: 23 de agosto de 2021].

Respecto a la prevención de riesgos laborales, se catalogan como factores psicosociales a las causas donde se ve afectada la salud del trabajador dentro de la empresa, debido a una deficiente gestión en las tareas y por un entorno social negativo¹⁴¹. Por su parte, la OIT ha definido a los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el medio ambiente 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 laboral¹⁴². En ese sentido, nuestra legislación, a través del artículo 3.7 de la Norma Básica de la Resolución Ministerial N° 375-TR-2008, la denomina como “Factores de Riesgo Biopsicosociales”, a través de la cual se contemplan 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 – ya sea tanto física, psíquica y social - del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.

Por lo tanto, podría entenderse que la complejidad de los factores de riesgos psicosociales radica en las variables a considerar, las cuales no se reducen únicamente al entorno laboral sino también, a la suma de percepciones y experiencias del trabajador¹⁴³. Es por esta consideración que, para identificar su causa, suelen dividirse en dos vertientes¹⁴⁴:

- a) Organizacionales: afectan la filosofía de la empresa y a las relaciones laborales de la misma.
- b) Laborales: están relacionadas de manera directa con las condiciones de trabajo, la calidad que brinda, así como las expectativas sobre el puesto de trabajo.

Las medidas preventivas que el empleador deberá aplicar para evitar el desarrollo de los riesgos psicosociales propios del teletrabajo en su organización, deberán estar enfocadas en identificar, evaluar y tratar todos los elementos o agentes estresores que afecten al trabajador¹⁴⁵.

¹⁴¹ Riesgos Laborales. *Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención* [en línea]: Tipos de riesgo. <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/> [Consulta: 23 de agosto de 2021].

¹⁴² Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3 cit. por: OIT; Safe Day. *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo* [diapositivas]. 2016. p. 3, col.

¹⁴³ Cfr. *La Salud Ocupacional y la prevención de los Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Ministerio de Salud, Dirección General de Salud Ambiental, Dirección de Salud Ocupacional. Lima, Perú. 1 tríptico.

¹⁴⁴ Riesgos Laborales. *Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención* [en línea]: Tipos de riesgo. <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/> [Consulta: 23 de agosto de 2021].

¹⁴⁵ Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014. p. 22.

Bajo esta premisa, el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo brinda las siguientes medidas de control para el empleador:

- Establecer límites en el horario laboral del teletrabajador para evitar contacto laboral fuera de éste.
- Establecer políticas internas que garanticen la sensibilización sobre los riesgos de violencia, acoso y ciberacoso laboral y sexual.
- Establecer canales de comunicación e información.
- Utilización de aplicaciones móviles y encuestas para el monitoreo e identificación de los factores de riesgos psicosociales.

3. La configuración de la responsabilidad del empleador en base al accidente de teletrabajo y enfermedad ocupacional

Como se ha podido observar, del análisis realizado, el reglamento de la nueva Ley de teletrabajo regula la seguridad y salud en esta modalidad de trabajo a distancia. Es así que, en su artículo 28, precisa que para que un accidente se configure de tipo laboral, el teletrabajador deberá demostrar que éste se realizó: (i) en el lugar de trabajo; (ii) en horario laboral; y, (iii) con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor. De esta manera, la norma traslada al teletrabajador la carga probatoria para la configuración del accidente de teletrabajo puesto que, además, el teletrabajador, deberá conocer el procedimiento de actuación tal como lo establece el Anexo 4 del mismo reglamento denominado: “*Lineamientos generales de seguridad y salud en el trabajo*”. Pese a lo anterior, esto no impide la obligación del empleador de realizar la investigación correspondiente para evaluar si efectivamente dicho suceso constituye o no un accidente de trabajo¹⁴⁶.

¹⁴⁶ “Artículo 28.- Sobre el accidente de trabajo

(...)

28.2 Ante un accidente de trabajo, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El/la teletrabajador/a debe conocer el procedimiento de actuación ante accidentes y debe comunicar al/a la empleador/a público y/o privado de acuerdo a lo establecido en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud en el trabajo.
- b) El/la teletrabajador/a, debe demostrar que la lesión o daño a la salud, se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor.
- c) El/la empleador/a público y/o privado, realiza la investigación del accidente con la participación del Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de evaluar si dicho suceso constituye o no un accidente de trabajo.”

Este Anexo 4 es un lineamiento general mínimo que todo empleador deberá aplicar con sus teletrabajadores a lo que deberá adecuar en base a la naturaleza de la actividad y los riesgos específicos asociados. Dentro de su contenido, contempla la definición de Accidente de Trabajo que previamente ya ha sido establecida en el RLSST. Así, la incorporación que en este aspecto introduce, es sobre su procedimiento de actuación en el contexto del teletrabajo. Si bien, las pautas brindadas son mínimas y genéricas, permite tener, tanto al teletrabajador como al empleador un marco de actuación frente a este infortunio laboral.

En ese sentido, respecto al deber de prevención del empleador frente a los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos sus trabajadores, se puede encontrar, en las disposiciones generales del Anexo 4 del reglamento de teletrabajo, las formas en las que el teletrabajador deberá desempeñar esas actividades, tomando en cuenta: (i) el lugar en el que el teletrabajador desempeña su actividad; (ii) el orden, limpieza y seguridad de ese espacio de trabajo; y, (iii) el empleo de las herramientas TIC de trabajo y software deberán ser las adecuadas para no afectar la salud del teletrabajador. Y es que, la seguridad y salud en el trabajo, según Yangali Iparraguirre, posee como objeto prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el empleo, lo cual permite garantizar la integridad física y mental de los trabajadores y principalmente salvar vidas y mitigar riesgos¹⁴⁷.

El Anexo 4 contiene en la mayoría de su texto lineamientos preventivos de los riesgos laborales que puedan surgir en el teletrabajo, pero también establece lineamientos de actuación ante la materialización de un accidente de trabajo. Al respecto, y siguiendo previamente las causales establecidas en el artículo 28 del reglamento para la configuración de un accidente de teletrabajo, el anexo indica el procedimiento de actuación que tanto el empleador como el teletrabajador accidentado deberán seguir:

- a) Comunicar al empleador sobre la configuración de un accidente de teletrabajo. Aquí, el Anexo 4 contempla que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones desde su domicilio, permitiendo que esta comunicación la realice incluso, uno de sus familiares. Para ello, previamente, el empleador deberá de haber considerado y establecido un canal de comunicación para este supuesto. Sin embargo, también considera que, en caso de que el teletrabajador no se

¹⁴⁷ Yangali Iparraguirre, *Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del Covid-19* [en línea]: *La Ley*. Lima, 23 de septiembre de 2020. Entrevista. <https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-covid-19> [Consulta: 17 de agosto de 2021].

encuentre en condiciones de efectuar esta comunicación, deberá omitirse este paso.

- b) Una vez que el empleador tome conocimiento del accidente de teletrabajo, deberá de orientar las acciones a seguir en relación a la atención por primeros auxilios o la atención médica en el centro de salud más cercano.
- c) El teletrabajador deberá de seguir las indicaciones brindadas por el personal de primeros auxilios o personal médico que lo atendió.
- d) El empleador deberá de realizar la investigación del accidente de trabajo con la participación del teletrabajador, el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, el aporte que realiza el Anexo 4 en la figura del teletrabajo, en conjunto con el texto del reglamento y de la Ley 31572, es el de delimitar, ya sea de manera orientativa, los riesgos laborales a los cuales está expuesto el teletrabajador, las formas de control y prevención de la materialización de estos riesgos, así como la configuración del accidente de teletrabajo y su procedimiento de actuación. Sin embargo, el alcance de la responsabilidad del empleador frente a la configuración de un accidente de teletrabajo, no se encuentra expresamente regulado.

En el reglamento de la Ley de teletrabajo, en su artículo 25¹⁴⁸ indica que, el empleador estará sujeto a la Ley 29783, LSTT, así como su reglamento. En ese sentido, tal como se analizó en el primer capítulo de este trabajo de investigación, la responsabilidad del empleador frente al accidente que ocurre en el teletrabajo será una de tipo contractual, ya que las obligaciones del empleador nacen de su relación contractual con el teletrabajador. Por lo que, en ese sentido, su responsabilidad se regirá por los criterios de responsabilidad subjetiva, los cuales se encuentran contemplados en el literal b) del artículo 28 del reglamento de la Ley de teletrabajo analizado en párrafos previos.

Con respecto a las enfermedades profesionales que puedan surgir a consecuencia de la actividad desempeñada por la modalidad de teletrabajo, si bien, ni la ley ni el reglamento de teletrabajo la regulan de manera expresa, a diferencia del accidente de trabajo, el reglamento de

¹⁴⁸ “Artículo 25.- Seguridad y salud en el teletrabajo

El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.”

la Ley a través del Anexo 4 sí identifica los riesgos por exposición a agentes físicos, así como sus formas de control. Esto es así porque si dichos riesgos, se materializaran, podrían derivar en enfermedades profesionales. Para poder analizar este aspecto correctamente, se deberá vincular los riesgos contemplados en el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo, junto con los grupos de enfermedades profesionales contempladas en la Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA, Norma Técnica de Salud que establece el listado de Enfermedades Profesionales.

Anexo 4 del reglamento de la Ley de Teletrabajo	Anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA
Control de riesgos por exposición a ruido	Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
Control de riesgos por exposición a iluminación inadecuada	Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
Control de riesgos por exposición al ambiente térmico	Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
Control de riesgos por exposición a agentes químicos	Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos
Control de riesgos por exposición a agentes biológicos	Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos
Control de riesgos por exposición a peligros locativos	No se encuentra contemplado
Control de riesgos por exposición a peligros eléctricos	Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
Control de riesgos por exposición a factores de riesgo ergonómicos	Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
Control de riesgos psicosociales	No se encuentra contemplado

**Tabla de elaboración propia*

Si bien, como puede verse, del ejercicio realizado, los riesgos por exposición a peligros locativos y los riesgos psicosociales, son los únicos que no están considerados en el Anexo 01 de la Norma Técnica de Salud que establece el listado de Enfermedades Profesionales, se debe pasar a analizar su vinculación con normas más específicas a esta clase de riesgo. Sin embargo, tal como se analizó en el subcapítulo precedente, los riesgos psicosociales sí producen

enfermedades que tienen un origen en base a su relación laboral¹⁴⁹, tales como: estrés, ansiedad, síndrome de burnout, entre otros¹⁵⁰. Con respecto a los riesgos locativos, el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo los señala como aquellos peligros inherentes a las instalaciones físicas del sitio de labor, así como las provocadas por falta de organización o un inadecuado manejo del orden y la limpieza.

En ese sentido, se debe recordar lo desarrollado en el punto 1 del Capítulo I del presente trabajo de investigación sobre la enfermedad ocupacional. Ahí, en base al artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-98-SA se desarrollan dos puntos importantes para lo que se está analizando en este subcapítulo:

- i. “(...) se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o de medio en que se ha visto obligado a trabajar.”
 - En otras palabras, que se demuestre que el origen de la enfermedad es de carácter laboral.
- ii. “En caso que una enfermedad no aparezca en la Tabla de Enfermedades Profesionales a que se refiere el párrafo anterior, pero se demuestre que existe relación de causalidad con la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el ambiente en que labora, será reconocida como Enfermedad Profesional. (...)”
 - Es decir, si se demuestra y corrobora el vínculo laboral entre la enfermedad y la actividad profesional del trabajador, ya se reconoce como enfermedad profesional, pese a que no se encuentre dentro de la Tabla de Enfermedades Profesionales.

En base a este criterio normativo, se puede concluir que las enfermedades desarrolladas por los peligros locativos, así como de riesgos psicosociales, cuando tienen un sustento profesional y siguiendo el criterio analizado respecto a la modalidad de teletrabajo, sí se encuadran como enfermedades profesionales. Una vez superado este aspecto, quedaría por analizar cómo es que el fuero administrativo de la SUNAFIL y el fuero judicial del Poder

¹⁴⁹ Centro de Documentación OPS/OMS en el Perú. *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005. p. 20.

¹⁵⁰ *Vid.* Apartado 2.2. del capítulo II del presente trabajo de tesis.

Judicial aplicarían la normativa desarrollada en los casos que se presenten ante dichas instituciones.



Capítulo 3

Casuística y jurisprudencia en el derecho nacional y comparado

1. La responsabilidad del empleador en la casuística peruana sobre los accidentes en el teletrabajo y las enfermedades ocupacionales en el teletrabajo

Una vez que ya se ha comprendido y analizado la normativa aplicable a la materia, es de suma importancia observar su aplicación práctica frente a la casuística presentada en las entidades facultadas a resolverlas. En nuestro ordenamiento peruano, las entidades del Estado competentes para resolver los casos de accidente en el teletrabajo y enfermedades profesionales son, en instancia administrativa, la SUNAFIL, la cual cumple un rol fiscalizador y sancionador respecto a las normas sociolaborales¹⁵¹; mientras que, en instancia judicial, se tiene al Poder Judicial, el cual se encarga de la determinación y cuantía de la responsabilidad civil del empleador.

Sin embargo, se debe realizar la aclaración que a la fecha de la elaboración del presente trabajo de investigación, no se han encontrado casos – ya sea tanto en sede judicial como administrativa – sobre accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales generados específicamente en el ejercicio del teletrabajo. De hecho, esa fue una de las razones por las cuales se eligió el presente tema de investigación. Por ello, se recogerán aquellos casos en los cuales las situaciones que generaron el infortunio laboral se asemejan a las actividades que ordinariamente se desempeñan en esta modalidad de trabajo a distancia. Así como también se incorporarán al análisis, los criterios de estas instancias respecto a la responsabilidad del empleador frente a la configuración de estos accidentes y enfermedades profesionales.

1.1. Criterios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Superintendencia de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), como parte de su labor inspectiva y sancionadora frente al incumplimiento de las normas sociolaborales, cuenta con dos instancias responsables de dichos procedimientos administrativos sancionadores. Resulta también importante mencionar al Tribunal de Fiscalización Laboral, que a través del Decreto Supremo N° 004-2017-TR ha iniciado funciones desde el 2021. Dicho tribunal no constituye una tercera instancia administrativa, es una instancia extraordinaria en la cual solo se pueden evaluar aquellos casos que se presenten bajo recurso de reconsideración.

¹⁵¹ Perú. Ley N° 29981: 15-01-2013: Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Artículo 3 y 5. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de enero de 2013.

Dentro de las resoluciones emitidas por la SUNAFIL, resulta interesante analizar los distintos criterios respecto a la responsabilidad patronal frente a la configuración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan ocurrido en actividades de oficina similares a las que se realizan en el teletrabajo.

1.1.1. Criterio preventivo sin la materialización de un infortunio laboral

Así, en primer lugar, la SUNAFIL entiende la importancia del deber preventivo del empleador frente incluso a la materialización del infortunio laboral – característica que lo diferencia de la instancia judicial – lo que puede verse en la Resolución de Sub Intendencia N° 092-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2. En ésta, en sus puntos 15 y 16, la autoridad instructora señala que no se verificó que en el local laboral el empleador cumpliera con indicar correctamente los peligros ni tampoco el detalle en la matriz de las valoraciones de probabilidad y consecuencia de los riesgos laborales a los que los trabajadores se encuentran expuestos. Es así como concluye que el empleador incurrió en una infracción grave en perjuicio de sus trabajadores, tal como lo contempla el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 27 numeral 3¹⁵².

Además, en sus puntos 22 y 23, también se determinó que el empleador no cumplió con capacitar a sus trabajadores respecto a la formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, es importante precisar que el empleador habría pretendido usar como prueba denegatoria de dicha infracción una supuesta reunión entre dos trabajadores de los cinco en total que conforman su personal. Sin embargo, la autoridad competente determinó que al no poderse verificar mediante documentación que en esa reunión se llevó a cabo capacitaciones en la materia citada, es que se le sanciona al empleador con una infracción grave de 0.2 UIT, que equivalen a la fecha de emisión de dicha resolución a S/. 830.00. El mismo monto de UIT se le aplicó respecto a la infracción previamente comentada.

Bajo ese mismo sentido de omisiones realizadas por el empleador sin que se haya materializado el accidente de trabajo, se tiene la Resolución N° 003-2023-SUNAFIL/ILM, en la cual el empleador, además de no cumplir con sus obligaciones relacionadas con la formación

¹⁵² "Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo
Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones."

(...)

e información en el trabajo, similar a lo sucedido en la resolución previamente comentada, tampoco cumple con tener el registro de accidente de trabajo conforme a ley o, pese a que lo tiene, no se encuentra actualizado, según lo que la norma indica, tal como se encuentra señalado en el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo¹⁵³. Por lo tanto, en función de la aplicación normativa, al no haber cumplido con la figura del empleador diligente, se tiene que el deber de prevención del empleador no es sancionable únicamente cuando se materializa el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, sino que las capacitaciones de formación e información que se les debe brindar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo son consideradas como parte de su obligación como empleador, así como la de mantener actualizado su registro de accidentes de trabajo, tal como lo señala el artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Trasladando lo anterior bajo la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá enfocar dichas capacitaciones en el uso de las herramientas TIC y la prestación del servicio en lugares ajenos al de la empresa, tal como se ha desarrollado en los apartados correspondientes. Por lo que, en materia probatoria, dichas reuniones formativas e informativas de capacitación deberán contar con una constancia o soporte documental que lo corrobore. Respecto al mantenimiento del registro de accidentes con aquellos que sucedan en la modalidad de teletrabajo, si bien ni la ley ni el reglamento de teletrabajo contemplan este supuesto en específico, al tratarse de una exigencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empleador deberá guiarse por la norma general. Así, tal como se ha explicado, deberá de (i) contar con el registro de accidente de trabajo, dentro del cual incluirá a los que se desarrollen en el teletrabajo; y, (ii) una vez creado este registro, mantenerlo actualizado.

De esta manera, puede observarse la importancia del criterio preventivo del empleador para el cumplimiento de sus obligaciones con el trabajador en lo que respecta a su seguridad y salud laboral, y la responsabilidad administrativa que puede ocasionar su incumplimiento al exponer al trabajador a un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Lo cual, claramente, puede trasladarse a la modalidad de teletrabajo, si es que no se mantienen los registros de

¹⁵³ "Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

(...)"

accidentes actualizados o, no se realiza una formación, información y capacitación en esta materia a los teletrabajadores.

1.1.2. Criterio de responsabilidad empresarial frente al accidente de trabajo

Ahora bien, respecto al criterio que sigue la SUNAFIL en relación con un accidente de trabajo materializado en una actividad de oficina, se tiene la Resolución de Intendencia N° 807-2020-SUNAFIL/ILM. En ella, se ve el caso de una trabajadora de la Oficina de Normalización Previsional (en adelante, ONP) la cual - tal como se indica en el punto 3.1. de la referida resolución - se encontraba sentada ejerciendo sus labores, cuando de pronto, se levantó bruscamente y no se percató que su pie izquierdo estaba enredado en el cable de red, ocasionando la caída inmediata en el suelo, sin tener tiempo de reaccionar, es decir, sin colocar los brazos para soportar el descenso, cayendo e impactando su cara contra el suelo y el brazo de las plaquetas de sus lentes, lo que le provocó cortes en el rostro.

De la narración del accidente sufrido por la trabajadora, la autoridad inspectora realiza la determinación de las causas del accidente de trabajo, para de esta manera, comprender las vulneraciones que realizó el empleador:

Causas Inmediatas:

Actos Subestándares

- *Levantarse apresuradamente.*
- *Intento incorrecto de ganar tiempo.*

Condiciones Subestándares

- *Falta de orden - cable de red expuesto.*

Causas Básicas:

Factores Personales

- *Falta de conocimiento sobre riesgos.*

Factores del Trabajo

- *Inadecuado diseño de cable de red (muy largo) / falta de aseguramiento*

Acciones Correctivas:

- *Cambio de cable por uno más corto, en el puesto de trabajo de la colaboradora.*
- *Inspección de todos los puestos de trabajo a fin de detectar las condiciones de los cables y ser asegurados para evitar enredarse.*
- *Comunicación mediante la ORBI para que todo el personal participe reportando condiciones y actos inseguros en las instalaciones de la ONP¹⁵⁴.*

Así, una vez identificadas las causas, la SUNAFIL ordena las acciones correctivas al empleador para que no incurra nuevamente en dicha infracción. Por lo que, tomando en cuenta los principios de prevención y protección contenidos en la LSST, es que se obliga al empleador, en este caso la ONP, a garantizar condiciones de trabajo dignas en un ambiente seguro y saludable, tanto físico, mental y socialmente, de forma continua, debiendo considerar los factores sociales, laborales, biológicos y sexuales en los cuales se desempeña cada trabajador, incorporando además el factor del género para la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral¹⁵⁵. Realizando la constatación del hecho narrado con el que se encontraba contenido en el Registro de Accidentes de Trabajo del empleador, tal como exige la LSST, la SUNAFIL advierte las malas condiciones en materia de seguridad que dicha oficina en específico posee, lo cual, se puede apreciar también en el Registro de Investigación de Accidentes de Trabajo.

De esta manera, tal como lo expresa en el punto 3.7 de la resolución, la autoridad inspectora, respecto al recurso de apelación interpuesto por la entidad empleadora, realiza la precisión de que no se puede pretender atribuir la responsabilidad del accidente sufrido a la trabajadora, realizando de esta forma la desvinculación del nexo causal, ya que, es el empleador quien se encuentra en una posición superior, estando obligado a garantizar los principios previamente mencionados –de prevención y protección de las normas de seguridad y salud en el trabajo– por lo que, en función también al principio de responsabilidad, será él quien asuma las implicancias económicas, legales y demás correspondientes que deriven a consecuencia del accidente de trabajo sufrido por la trabajadora. Por todo lo anterior, la SUNAFIL confirma la

¹⁵⁴ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú). *Resolución de Intendencia N° 807-2020-SUNAFIL/ILM*. 2020. Lima, Perú, 2020. p. 3

¹⁵⁵ Cfr. *Ibid.* Puntos 3.3 y 3.4.

Resolución de Sub Intendencia N° 029-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, que impone sanción a la ONP, por la suma de S/ 6,912.50 por los fundamentos líneas arriba explicados.

El accidente sufrido por esta trabajadora en cuestión sí podría materializarse con cierta frecuencia en el ejercicio del teletrabajo, ya que la instalación de las herramientas TIC suelen conllevar el uso de cables que permiten llevar la electricidad al aparato tecnológico. Esto es así, ya que incluso, el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo lo contempla como parte de los lineamientos de control en esta modalidad de trabajo a distancia:

6. Control de riesgos por exposición a peligros locativos

(...)

- *Contar con suficiente espacio debajo de la mesa de trabajo para movilizar las piernas.*
- *Ubicar los cables eléctricos y de línea telefónica junto a las paredes o detrás del escritorio, debidamente protegidos y adecuadamente distribuidos, de tal manera que no queden atravesados en zonas de paso o generen incomodidad para realizar el teletrabajo.*

Por lo tanto, se debe contar con un protocolo que asegure que dichos cables no se enreden, ya sea entre sí o demás elementos, como el de la silla o la mesa de trabajo, o como sucedió en el presente caso, con los pies del trabajador. Siguiendo con el razonamiento que brinda dicha resolución, no cabe posibilidad de eximir la responsabilidad del empleador aduciendo la negligencia del trabajador afectado, como podría ser el no cumplimiento del protocolo establecido. Esto se debe, a que la SUNAFIL interpreta que, en conjunto con el principio de prevención y protección al trabajador, una vez que el empleador capacite a sus trabajadores sobre la importancia del cumplimiento de las medidas establecidas para su salud y seguridad, resulta poco probable que el trabajador se exponga voluntariamente a dichos riesgos.

Un ejemplo de esto último es la Resolución 304-2021-Sunafil/TFL, en el cual, se cuestiona si el contenido del Acta de Infracción sobre una declaración jurada en el cual el trabajador accidentado reconoce que la lesión sufrida se debió a un actuar negligente suyo al no seguir con los procedimientos formativos establecidos para ello, resultaría ser suficiente para desvirtuar los hechos y, sobre todo, la responsabilidad del empleador. Ante ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral realiza la precisión que, frente al principio de primacía de la realidad,

dicha declaración no constituirá prueba suficiente para desvirtuar los hechos que se evidenciaron durante las actuaciones inspectivas de investigación.

En este caso, tal como sucedió en la Resolución de Sub Intendencia N° 092-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2, la SUNAFIL tomó en cuenta las actuaciones realizadas por los inspectores de trabajo los cuales precisaron que no se exhibieron registros de las supuestas capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo acordes a la función desempeñada por el trabajador accidentado. De esta manera, no se logra acreditar la negligencia del trabajador frente al accidente sufrido por lo que en realidad se llega a demostrar que ha sido el empleador quien no ha aplicado diligentemente sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, también puede darse el caso de que un trabajador realiza funciones que no son propias de su cargo y que su empleador no se lo exigió, si no, las realizó por voluntad propia y como consecuencia de ello, sufrió un accidente. Aquí, tal como sucedió en la Resolución N° 1129-2022-SUNAFIL/TFL, la Primera Sala sí reconoció la negligencia del trabajador. Pese a ello, la materialización del accidente sufrido por el trabajador es una consecuencia de la falta de un correcto deber de supervisión, monitoreo y control eficiente del empleador con sus trabajadores. De esta manera, la Sala no puede desconocer que la lesión sufrida por el trabajador se configura como un accidente de trabajo, pero al no haber actuado de manera diligente el trabajador, las sanciones aplicables al empleador disminuyen en comparación si el accidente hubiera ocurrido como parte de las funciones propias del trabajador.

Como puede verse, la autoridad administrativa realiza una exhaustiva valoración de la correcta aplicación de los principios que rigen la materia de la seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, pero también la actuación diligente o no por parte del trabajador accidentado. Todas estas consideraciones desarrolladas también podrían ser tomadas en cuenta si ocurriera en el ejercicio del teletrabajo.

1.1.3. *Criterio respecto a los riesgos disergonómicos en el local de prestación de servicios*

Continuando con resoluciones expedidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se tiene la Resolución 021-2021-Sunafil/TFL, la cual abarca un criterio que incide en los principales riesgos que enfrentan los teletrabajadores: los riesgos ergonómicos. En este caso, una empresa de seguros recibió una infracción por no contar con sillas ergonómicas para sus trabajadores en su centro de trabajo, incumpliendo la medida de requerimiento correspondiente. Sin embargo, dicha empresa apeló la sanción ante el Tribunal considerando que los inspectores

nunca constataron la naturaleza de las actividades del personal, las cuales desempeñan tareas de campo y no mayoritariamente de oficina. En ese sentido, el Tribunal se basó en las máximas de experiencia para determinar que se debe tener en cuenta que los asesores de seguros realizan sus funciones con predominio fuera del centro de trabajo, por lo que no resultaba razonable la necesidad de contar con una silla para cada trabajador¹⁵⁶.

Más allá de la decisión del Tribunal como solución frente al caso en concreto, resulta relevante recoger la importancia de las herramientas ergonómicas en las funciones que desempeñan los teletrabajadores. Tal como se mencionó en su apartado correspondiente, los riesgos ergonómicos constituyen uno de los principales riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores que operan bajo esta modalidad. Su fundamento, mencionado también en esta resolución, es que realizan actividades de oficina, no de campo, lo que comprende que ejecuten labores en posición sentada durante gran parte de su jornada laboral. Ante ello, la norma de teletrabajo, a través del reglamento de la Ley 31572, en el Anexo 4, identifica a los riesgos ergonómicos como elementos de evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo¹⁵⁷.

Además, debe cumplirse con los requisitos de confort indicados en la Norma de Ergonomía¹⁵⁸ pues el carácter imperativo de las medidas de control sobre riesgos ergonómicos está supeditado a la magnitud de dichos riesgos identificados en el centro de trabajo. De esta manera, dependerá de la evaluación de cada domicilio o lugar designado por el trabajador para realizar sus labores respecto a los riesgos, no solo disergonómicos sino, en general, a los que afecten a su seguridad y salud en el trabajo, a los cuales estén expuestos. La Ley de teletrabajo, en su artículo 23 establece que será el empleador quien identifique los peligros y evalúe los riesgos para la implementación de las medidas correctivas al lugar habitual establecido para el ejercicio del teletrabajo. Para realizar esa labor, el teletrabajador deberá de brindarle acceso¹⁵⁹. Sin embargo, cuando el teletrabajador varíe de establecimiento, el empleador, en base a la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, aplicará unilateralmente el mecanismo de

¹⁵⁶ ¿Empresa debe contar con sillas ergonómicas para el total de sus trabajadores? [Resolución 021-2021-Sunafil/TFL] [en línea]: LP Pasión por el Derecho. Lima, 16 de junio de 2021. Administrativo. <https://lpderecho.pe/empresa-debe-contar-con-sillas-ergonomicas-para-el-total-de-sus-trabajadores-resolucion-021-2021-sunafil-tfl/>. [Consulta: 15 de octubre de 2021].

¹⁵⁷ Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: 26-02-2023: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 27. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

¹⁵⁸ Perú. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR: 28-11-2008: Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 28 de noviembre de 2008.

¹⁵⁹ Perú. Ley N° 31572: 11-08-2022: Ley del Teletrabajo. Artículo 23 numeral 3. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

autoevaluación alternativo¹⁶⁰. Este mecanismo consiste en un formulario de autoevaluación, el cual se presenta como una declaración jurada y es llenado por el teletrabajador para la identificación de los peligros y los riesgos a los que se encuentra expuesto¹⁶¹. Para poder llenarlo correctamente, deberá de haber recibido el teletrabajador, formación e instrucción por parte del empleador¹⁶².

En relación con aquellos casos donde los riesgos disergonómicos identificados sean altos, será imperativo contar con mobiliario ergonómico. De igual manera, si el riesgo ergonómico es bajo entonces la necesidad de tener mobiliario ergonómico será baja o mínima, siempre de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos¹⁶³. Es así como la aplicación de la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico respecto a la implementación de mobiliario ergonómico en el local de trabajo, así como demás medidas y herramientas que coadyuven a la prevención de los riesgos disergonómicos, deberán ser aplicados en el teletrabajo debido a las actividades de oficina que dichas modalidades requieren. En caso de incumplimiento, el empleador será quién responda ante la autoridad inspectora frente a una probable sanción, la cual es calificada como una infracción de tipo grave.

Continuando en la línea de los riesgos disergonómicos que pueden presentarse, se tiene la Resolución N° 126-2021, la cual sanciona a la empresa empleadora, entre otras causales, por no contar con el Registro de Enfermedades Ocupacionales, así como de los Exámenes Médicos Ocupacionales. En la presente resolución una de sus trabajadoras padecía de Tendinitis de

¹⁶⁰ “Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo
(...)

11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.”

¹⁶¹ “Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo
(...)

23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.
(...)”

¹⁶² “Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo
(...)

23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.”

¹⁶³ Cfr. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú). *Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. 2021. Lima, Perú, 2021. p. 2.

D'Quervain, la cual se encuentra contemplada como una enfermedad de tipo profesional según la Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA. Pese a ello, dicha trabajadora desempeñaba el cargo de cajera, lo cual la obligaba a realizar actividades de fuerte aprehensión con giros y desviaciones repetidas con la mano, así como de extensión de la muñeca, lo cual acentuaba el malestar generado por la enfermedad. Al respecto, el inspector laboral recomendó restricciones sobre esta actividad desempeñada por la trabajadora o que, en todo caso, se valore la posibilidad de reubicación laboral de manera temporal.

Sin embargo, el empleador tampoco contaba con el registro de exámenes médicos ocupacionales de la trabajadora por la enfermedad de Tendinitis de *D'Quervain* que padecía, incumpliendo de esta forma con lo establecido en el literal d) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁶⁴, así como con la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, documento técnico “Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad” del Ministerio de Salud, el cual exhorta al empleador a contar con el Informe médico ocupacional y el certificado de aptitud ocupacional que incluya la evaluación del trabajador en relación al puesto de trabajo, como apto, apto con restricciones y no apto. Sumado a ello, resulta importante resaltar que, tal como se determinó el apartado correspondiente del presente trabajo de tesis, los movimientos repetitivos configuran un factor de riesgo disergonómico de tipo físico¹⁶⁵, el cual debe conocer el empleador para realizar su deber de prevención y protección. Por todo lo anterior, puede concluirse que el empleador no solo deberá identificar cuáles son los riesgos disergonómicos a los que se enfrentan sus trabajadores, sino que además, en caso que ya se hubiera materializado dicho daño, deberá de contar con el Registro de Factores de Riesgo Disergonómico, el cual forma parte de los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que contempla el reglamento de la Ley 29783.¹⁶⁶ Por lo tanto, estas exigencias también son propias del empleador que cuenta con trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.

¹⁶⁴ “Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

(...)”

¹⁶⁵ Vid. Apartado 2.1 del capítulo 2 del presente trabajo de tesis.

¹⁶⁶ “Artículo 33.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

(...)

c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

(...)

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.”

Como puede verse, los criterios que aplica la SUNAFIL para la identificación de la configuración de un accidente de trabajo y una enfermedad ocupacional, de la que deriva la responsabilidad del empleador, toman como base las acciones preventivas del empleador, así como el protocolo aplicable en su centro de trabajo y con sus trabajadores, todo ello, con la probanza procesal pertinente, bajo responsabilidad del empleador. Todos estos criterios, en base a los casos analizados, podrían dar el marco práctico respecto a la aplicación normativa en sede administrativa en el caso del teletrabajo.

1.2. Casuística de la Corte Suprema del Poder Judicial

La Corte Suprema presume que todo accidente de trabajo y enfermedad profesional surge como resultado de la falta de cumplimiento del deber de prevención del empleador. Por lo que la atribución de su responsabilidad se sustenta en la presunción de dicho incumplimiento¹⁶⁷. Así, pese a lo desarrollado en la vía administrativa, la Corte Suprema aplica elementos distintos para la evaluación de la responsabilidad en el contexto del accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esto se debe a que el criterio que utiliza es el de la responsabilidad civil en relación con los daños y perjuicios ocasionados al trabajador lesionado.

Sin embargo, tal como se verá en el análisis de las casaciones más recientes, la Corte ha contemplado como elemento en su análisis la actuación negligente o dolosa del trabajador lesionado. Ésta si bien no significaría el quebrantamiento de la responsabilidad del empleador con el trabajador, sí afectaría al monto indemnizatorio, en cuanto se reduciría su cuantía. Una vez entendido ello, resulta importante pasar a analizar aquellas sentencias en las que el accidente o enfermedad profesional se ha realizado con ocasión de actividades similares a las que se podrían producir bajo la modalidad de teletrabajo. Si bien, estas fueron emitidas con fecha previa a la actual legislación vigente sobre el teletrabajo, tanto los hechos como el razonamiento jurídico empleado por la Corte Suprema, sirven para el ejercicio que se pretende realizar.

1.2.1. Casación Laboral N° 3591-2016-DEL SANTA

A través de esta casación se cuestiona si el deceso de un trabajador a consecuencia de un infarto, el cual ocurrió en horario laboral, sería considerado como accidente de trabajo o solo como uno de tipo común. Aquí, resulta interesante analizar la postura de la aseguradora de la

¹⁶⁷ Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Lima, Perú, 2017. p 6.

empresa empleadora, que en el proceso era codemandada, la cual afirmaba que la causa del fallecimiento del trabajador se debía a causas naturales, tal como es el infarto agudo al miocardio y no a un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por lo tanto, no correspondía el pago de pensión de sobrevivencia para sus derechohabientes.

Sin embargo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria considera que, al haberse encontrado el trabajador realizando sus labores habituales, es decir, cumpliendo con las órdenes impartidas por su empleador, es éste quien debe responder por dicho suceso. De esta manera, se configura como accidente de trabajo y no como uno de tipo común, tal como lo considera el Decreto Supremo N° 003-98-SA:

Artículo 2°. - Accidente de Trabajo

(...) 2.2. Se considera igualmente accidente de trabajo:

- a) El que sobrevenga al trabajador asegurado durante la ejecución de órdenes de la Entidad Empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo.*

La Corte aplica lo establecido en la LSTT respecto al deber de prevención en el artículo I del Título Preliminar, ya que la empresa empleadora cuenta con la obligación de garantizar, en el centro laboral, los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, deberá aceptar las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole que hayan surgido como consecuencia del accidente, de la forma contemplada en el artículo II de la ley. A raíz de ello, la Corte Suprema declara fundado el recurso de casación, otorgándole a la demandante la percepción de la pensión de sobrevivencia, ya que se había cumplido con la condición de que la causa del fallecimiento del asegurado derive de un accidente de trabajo, el cual se configura al haber ocurrido durante su jornada laboral, tal como lo establece el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo¹⁶⁸.

Por lo que, si bien, en este caso, el trabajador desempeñaba funciones de pesca, se puede considerar que el accidente sufrido puede extrapolarse a uno que podría suceder a un teletrabajador, solo en el extremo de que, al ocurrirle un accidente mortal, como es el infarto,

¹⁶⁸ “Artículo 2°: COBERTURAS

(...)

2.2. Pensiones de Sobrevivencia

2.2.1. La Compañía pagará pensión de sobrevivencia en caso de fallecimiento del ASEGURADO:

a) Ocasionado directamente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional”.

durante el desempeño de la actividad laboral y/o como consecuencia de las órdenes impartidas por el empleador, será considerada como uno de tipo profesional. De esta manera, algunas enfermedades cardiovasculares – como la del caso analizado - o enfermedades alérgicas preexistentes, al interactuar con el medio ambiente laboral, podrían afectar la salud del trabajador a causa o con ocasión de la labor desempeñada, pese a que el trabajo no haya sido el originador de aquella predisposición¹⁶⁹ y generar así, un accidente de trabajo, inclusive, de nivel mortal.

Es así que, por todos estos elementos, un accidente mortal que haya ocurrido tanto en la jornada laboral como en el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, sea catalogado como un accidente de trabajo, pese a que el trabajador afectado ya podía contar con una enfermedad preexistente.

1.2.2. Casación Laboral N° 10398-2017-LIMA

En relación con las enfermedades profesionales, resulta de suma importancia tomar en cuenta aquellas enfermedades de las que se tiene certeza que son resultado de la actividad laboral ejercida por el trabajador que las padece. En el caso que llegó hasta la Corte Suprema, el trabajador demandante sufría de neumoconiosis, enfermedad reconocida como profesional por el Tribunal Constitucional en el punto 3 del Expediente N.º 2511-2004-AA/TC. Esta enfermedad tiene la característica de generarse debido a la exposición de polvos inorgánicos. Así, debido a la actividad de albañil que desempeñaba el demandante, era muy probable que la padecería. Por lo tanto, el empleador no puede alegar desconocimiento de la exposición a la cual se encontraba el trabajador ya que por su deber de prevención debió de otorgarle las herramientas necesarias para evitar la materialización de dicha enfermedad.

Así, la Corte señala que, debido a no haberle otorgado al trabajador las herramientas necesarias para el ejercicio de su actividad laboral, así como tampoco garantizarle seguridad en el local donde realizaba la prestación de sus servicios, no solo generó el menoscabo de la salud del trabajador, sino también, dañó su dignidad. De esta manera, no solo declaró fundada la casación, sino que también obliga al empleador al pago por la indemnización de daños y perjuicios generados al trabajador por no aplicar de manera adecuada su deber preventivo y

¹⁶⁹ Pólemos. *Apuntes en torno al concepto de enfermedad profesional* [en línea]. César Lengua Apolaya. Perú: Pólemos, 27 de octubre de 2016. <https://polemos.pe/apuntes-torno-al-concepto-enfermedad-profesional/> [Consulta: 04 de mayo de 2023].

que, por dicha omisión, haber generado la enfermedad profesional de neumoconiosis, la cual pudo haber sido prevenida o por lo menos, apaciguada.

Ahora, si bien las actividades de construcción o minería son distintas a las ejercidas mediante el teletrabajo, resulta interesante analizar lo planteado en la sumilla de esta casación, así como lo desarrollado en su punto décimo octavo:

***Décimo Octavo:** En conclusión, al demandante le corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios; toda vez que dicha indemnización deriva del incumplimiento de las disposiciones legales y laborales por parte del empleador, al no haber proporcionado los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones, ni garantizando la seguridad dentro del lugar donde se prestaban los servicios, lo que conllevó al menoscabo no solo de la salud del recurrente, sino de su dignidad como persona; razón por la cual, la causal por la cual se declaró procedente el recurso deviene en fundada.*

[El énfasis es nuestro]

Es así que, a través de este punto, la Corte Suprema hace una precisión al principio de prevención del empleador y considera un incumplimiento al mismo cuando no se le otorga al trabajador todos los instrumentos que requiera obligatoriamente para ejercer sus actividades. Dentro de estos implementos, se deberán encontrar, además, aquellos que garanticen su seguridad y salud, tomando especial consideración de la actividad que realice en particular cada trabajador.

Al respecto, si se traslada esa obligación del empleador a entregarle al teletrabajador los implementos necesarios para la ejecución de sus labores, tal como se encuentra regulado en el reglamento del teletrabajo, se le exige una serie de pautas, las cuales, tendrá que adecuarlas para cada tipo de actividad laboral que sus teletrabajadores desempeñen, que garanticen la seguridad y salud¹⁷⁰. Un ejemplo de ello sería respecto a la prevención de enfermedades profesionales derivadas de la exposición a pantallas como consecuencia del uso continuo de herramientas TIC, propias de la modalidad del teletrabajo. En esta línea, al tratarse de una enfermedad que sería propia de la modalidad del ejercicio del teletrabajo, el empleador deberá de realizar acciones que permitan controlar este riesgo de exposición para evitar la generación

¹⁷⁰ Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Capítulo X. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.

de enfermedades oculares. En nuestro ordenamiento puede verse este desarrollo en el “Control de riesgos por exposición a iluminación inadecuada” contenida en el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo. Ahí, engloba recomendaciones generales que el empleador deberá seguir para poder prevenir, en su organización, lesiones oculares que deriven en accidentes o enfermedades de origen laboral¹⁷¹. De esta manera, si el empleador no cumple con seguir estas recomendaciones mínimas y el teletrabajador adquiere una enfermedad ocular como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral por encontrarse expuesto a la luz de las pantallas del computador/tableta/u otro dispositivo electrónico, será el empleador quien responda por esta afectación, previa comprobación del nexo causal.

Consecuentemente, el empleador tendrá la responsabilidad de que dichas pautas se cumplan de manera efectiva por el teletrabajador, sumándole a su labor preventiva, su capacidad fiscalizadora, para que, de esta forma, pueda comprobarlas en el lugar establecido para el teletrabajo, así como las herramientas utilizadas en su actividad. Para ello, el teletrabajador deberá de coadyuvar a esta labor del empleador, permitiéndole acceder a su lugar de teletrabajo y demás facilidades relacionadas a esta labor¹⁷².

1.2.3. Casación Laboral N° 22536-2019-CAJAMARCA

Esta casación se diferencia de las otras dos analizadas ya que aquí el trabajador ha actuado de manera negligente, por lo que ha contribuido, a criterio de la Sala, con la lesión sufrida. El trabajador, antes de tener una relación laboral con su empleadora ya sufría de dolencias físicas que configuraban la sintomatología de su enfermedad actual, hernia en el núcleo pulposo, pese a que él alegue que la adquirió como consecuencia de haber realizado sus

¹⁷¹ “3. Control de riesgos por exposición a agentes físicos
(...)”

3.2. Control de riesgos por exposición a iluminación inadecuada

- *La iluminación del lugar de trabajo de preferencia debe ser natural y si esta resulta insuficiente debe complementarse con luz artificial, pudiendo utilizarse iluminación general o localizada.*
- *Para evitar deslumbramientos (reflejos en la pantalla), se debe colocar la pantalla de manera que la luz llegue lateralmente evitando que los ojos del teletrabajador no queden situados frente a una ventana o punto de luz artificial. Atenuar el ingreso de la luz con cortinas o persianas.*
- *La línea de visión del teletrabajador a la pantalla debe ser paralela a las lámparas del techo.*
- *Regular el brillo y contraste de la pantalla para evitar fatiga visual.*
- *Colocar la pantalla de visualización de manera que la luz proveniente de una ventana o punto de luz artificial no impacte directamente en los ojos del teletrabajador. Atenuar el ingreso de la luz con cortinas o persianas.*
- *Colocar la pantalla de visualización de manera que la luz proveniente del campo situado detrás del teletrabajador no impacte directamente en la pantalla.*

(...)”

¹⁷² Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Artículos 26 y 27. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.

labores como operador de camión gigante con su actual empleadora. Sin embargo, tal como se encuentra en el Considerando Primero de la presente resolución, al tratarse de una enfermedad que se va desarrollando con el tiempo y tal como lo acreditó el abogado del trabajador, éste ya tenía conocimiento de estas dolencias desde antes de entrar a laborar con su empleadora. Pese a ello, igual ejerció de forma voluntaria esa función de conductor aun cuando pudo abstenerse y ejercer otro cargo que no coadyuvara a la intensificación de su dolencia y desarrollo de su enfermedad.

En ese sentido, la Sala Superior de la Corte Suprema analiza el artículo 1326 del Código Civil para el presente caso, debido a que considera que el trabajador actuó de manera negligente y que es un factor para determinar el monto en una indemnización:

“Reducción del resarcimiento por actos del acreedor

Artículo 1326.- *Si el hecho doloso o culposo del acreedor hubiese concurrido a ocasionar el daño, el resarcimiento se reducirá según su gravedad y la importancia de las consecuencias que de él deriven.”*

Entonces, sumado con lo desarrollado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional¹⁷³ respecto al artículo 53 de la LSST¹⁷⁴, es que se sigue el criterio que el empleador siempre tendrá la responsabilidad frente al trabajador por los daños que atenten contra su vida o salud. Así, pese a que el empleador es responsable por la enfermedad que desarrolló el trabajador la Sala concluye que, en relación a la indemnización por el daño ocasionado, al haber actuado el trabajador de manera negligente, corresponde que el monto indemnizatorio sea reducido.

Es de esta manera que, a través de este caso, puede verse que, en la instancia indemnizatoria del daño producido por una enfermedad profesional, si bien el empleador siempre responderá por el trabajador lesionado, el monto de la cuantía será reducido en base a la actuación negligente o dolosa del trabajador. De igual manera, en esta instancia judicial,

¹⁷³ “El Pleno acordó por unanimidad:

El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.
(...)”

¹⁷⁴ “Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.”

[El subrayado es nuestro]

deberá ser aplicado el mismo criterio cuando se esté bajo la modalidad de teletrabajo y el teletrabajador lesionado haya actuado negligentemente y, por ende, haya contribuido al desarrollo de su enfermedad o lesión. Tal puede ser el caso de cuando no utiliza correctamente las herramientas ergonómicas dadas por el empleador, o no ejecuta las pausas activas establecidas por su organización.

Un caso similar es la Casación Laboral N° 706-2021-LIMA, en el cual, el trabajador afectado por la enfermedad de neumoconiosis estadio II e hipoacusia neurosensorial severa, demanda a su empleador a una indemnización por daños y perjuicios al asegurar haber adquirido y desarrollado esa enfermedad profesional como consecuencia de su actividad laboral. Sin embargo, lo que la diferencia de la Casación Laboral 22536-2019-CAJAMARCA, es que no se probó que, dichas enfermedades, hayan sido originadas como consecuencia de la relación laboral con el empleador demandado.

Así, al no encontrarse acreditada la relación de causalidad, la cual, tal como se encuentra expresada en la sumilla de la presente casación, *“supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador - como el incumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales en materia de higiene, seguridad y protección - que origina el daño sufrido por el trabajador (enfermedad profesional o accidente de trabajo) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo”*; es que no cumple con los requisitos para determinar la responsabilidad del empleador¹⁷⁵. Por lo tanto, la Sala declara infundado el recurso de casación.

De esta manera, lo desarrollado por la Sala es igual de aplicable a la figura del teletrabajo, en lo que respecta a la configuración de la responsabilidad del empleador frente a una posible enfermedad profesional o accidente de trabajo. Esto, debido a que primero, debe configurarse los elementos de: antijuricidad del daño; relación causal; factor de atribución; y, el daño¹⁷⁶. Por lo tanto, debe entenderse que, un daño, surgido de una enfermedad o accidente, que se originó y desarrolló de manera previa a la relación laboral, no puede solicitar su resarcimiento ante el actual empleador.

1.3. Vía administrativa y vía judicial: ¿diferentes criterios?

De las resoluciones y sentencias analizadas, se puede observar que tanto la autoridad administrativa como la judicial frente a la existencia de un accidente o enfermedad de tipo

¹⁷⁵ Cfr. Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Lima, Perú, 2017. p 5.

¹⁷⁶ *Ibid.* p. 5-7.

profesional, buscan corroborar que el empleador haya aplicado, de manera previa y diligente sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Sin embargo, es importante precisar que el razonamiento que suele darse en estas vías procedimentales es que, una vez materializado el infortunio laboral, se asume que éste ha sido ocasionado debido a la negligencia del empleador en cuanto a sus obligaciones mencionadas. Por lo tanto, se parte de una presunción de que la configuración del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional se ha ocasionado como resultado de una indebida aplicación de los principios y deberes de la LSST por parte del empleador, de manera tal que, siguiendo a la teoría contractual, será él quien asuma los daños ocasionados.

Es importante precisar que, en sede administrativa, la SUNAFIL realiza una labor minuciosa en las investigaciones, a través de la cual efectúa una serie de evaluaciones para corroborar que en los distintos locales de trabajo se estén aplicando las normas que rigen esta materia. En función a ello, es que aplica el nivel de sanción correspondiente al empleador si es que éste hubiera inaplicado alguna norma. Así, la sanción variará si es que él o los trabajadores estuvieron expuestos a ciertos riesgos sin que se materializaran, a diferencia de un accidente de trabajo ya configurado. De esta manera, puede observarse que esta instancia toma en cuenta la perspectiva de la obligación de medios del deber de prevención del empleador para la valoración de la sanción, fomentando y respetando el cumplimiento de las normas. Esto debido a que genera un incentivo a las empresas al tomar en consideración los esfuerzos que éstas realicen con relación a la protección de sus trabajadores¹⁷⁷.

Por lo anterior, podría interpretarse que el criterio seguido por la Corte Suprema se aleja de la responsabilidad subjetiva de la teoría contractual y se centra en la de tipo objetivo, por la cual el empleador siempre será responsable por todo evento dañino para la vida o salud del trabajador debido a ser el garante de la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, se debe reconocer que, en esta instancia, se identifica tanto la responsabilidad patronal, a través de la cual se aplica el criterio objetivo, tal como lo establece el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional¹⁷⁸; mientras que, en un segundo momento, también se identifica

¹⁷⁷ Cfr. Alvarez Lobato, Norka. *Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú*. Tesis (Magistra en Derecho de la Empresa). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2020. p. 44.

¹⁷⁸ “El Pleno acordó por unanimidad:

El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

(...)”

[El negrita y el subrayado es nuestro]

la responsabilidad civil para el trabajador afectado, tal como lo establece el artículo 1326 del Código Civil¹⁷⁹.

De esta manera, con esta aclaración, ya se puede distinguir el criterio que cada vía aplica para la determinación del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional. Ahora, lo que corresponde es analizar si el mismo criterio podría aplicarse en la modalidad del teletrabajo. Al respecto, tal como se ha establecido, el empleador es quien resulta responsable frente a la configuración de accidentes de teletrabajo, así como enfermedades profesionales. En ese sentido, al partir desde las mismas consideraciones de responsabilidad patronal, tanto para la vía administrativa como la vía civil-judicial, el criterio a aplicar será similar al desarrollado en las resoluciones y casaciones vistas. Sin embargo, para poder formar un criterio más específico, al tratarse de la modalidad de teletrabajo, debemos revisar cómo ha sido desarrollado por los demás ordenamientos jurídicos.

2. Avances en el derecho comparado

Analizar cómo han aplicado los demás ordenamientos jurídicos de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, en específico, el deber de prevención frente a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la modalidad de teletrabajo es de gran interés para generar un aporte y crítica en contraste con la experiencia peruana.

2.1. Argentina

Es muy interesante observar cómo a consecuencia de las limitaciones que impuso la pandemia del Covid-19, Argentina recién en agosto del 2020 publicó la ley que regula a la figura del Teletrabajo, la Ley N° 27.555, la cual fue reglamentada a través del Decreto N° 27/2021. De esta manera, Argentina se convirtió en uno de los países de Latinoamérica más tardíos en implementar la figura del teletrabajo en su ordenamiento interno.

Previo a ello, es importante precisar que dicho país había ratificado el Convenio N° 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio de 1996, el cual regía en su país por medio de la Ley del Contrato N° 20.744 junto con la Ley 25.800, las cuales englobaban al teletrabajo¹⁸⁰. De igual

¹⁷⁹ “Reducción del resarcimiento por actos del acreedor

Artículo 1326.- Si el hecho doloso o culposo del acreedor hubiese concurrido a ocasionar el daño, el resarcimiento se reducirá según su gravedad y la importancia de las consecuencias que de él deriven.”

[El subrayado es nuestro]

¹⁸⁰ Cfr. *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana* [en línea]: *La Ley*. Lima: Cesar Y. Valera Malca, 07 de mayo de 2020. Informes. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana> [Consulta: 27 de agosto de 2021].

forma, desde el 2010, se venían elaborando múltiples proyectos de ley para regularla¹⁸¹, así como la publicación de manuales de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo en beneficio de la ciudadanía. Un ejemplo de ello es el “Manual de buenas prácticas de seguridad y salud en el teletrabajo”, el cual permite educar de manera práctica y didáctica a la ciudadanía sobre cómo evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en el teletrabajo¹⁸².

Pero es recién el 17 de marzo de 2020 que, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Superintendencia de Riesgos del Trabajo, frente a la expansión del Covid-19 se ve obligado a elaborar la Resolución 21/20 SRT, la cual insta a los empleadores a permitir que sus trabajadores realicen la prestación de servicios en su domicilio frente a la emergencia sanitaria¹⁸³ dispuesta previamente por el Decreto N° 260, el 12 de marzo. Haciendo un símil con la experiencia peruana, claramente se asemeja a la figura del trabajo remoto. Sin embargo, la gran diferencia con nuestro ordenamiento es que Argentina no agotó recursos para crear un nuevo modelo o figura de trabajo para afrontar la crisis sanitaria-laboral que inminentemente atravesaba o comenzaba a hacerlo, sino que derivó a una figura preexistente que, en su caso, era la del trabajo a domicilio. Además, estableció las medidas de seguridad y salud en el trabajo, exigiendo a los empleadores, en su artículo 1:

Denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle:

- *Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.).*
- *Domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).*

Sumado a ello, estableció en el mismo artículo 1, al domicilio como el ámbito laboral a través del cual surgen todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. De esta manera puede observarse la importancia recaída en la protección al trabajador y el deber del empleador sobre la seguridad y salud en el trabajo en este ordenamiento. Sin embargo, los esfuerzos para regular la nueva realidad a la que la población argentina se enfrentaba no quedaron agotados en solo una respuesta frente al estado de emergencia, sino que antes que este

¹⁸¹ Vid. Proyecto de Ley N° 3499 de 2010 “Promoción y difusión del Teletrabajo”; Proyecto de Ley N° 3498 de 2010, “Régimen jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia”; Proyecto de Ley N° 7603 de 2012.

¹⁸² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Manual de buenas prácticas de seguridad y salud en el teletrabajo. Buenos Aires: Presidencia de la Nación de Argentina. pp. 1-17.

¹⁸³ Argentina. Resolución 21/2020: 17-03-20: Prestación Laboral desde domicilio particular - Art. Artículo 1. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina, 17 de marzo de 2020.

período venciera, - que por Ley N° 27.541 se dispuso hasta el 31 de diciembre de 2020 – se emitió, el 14 de agosto de 2020, la Ley de teletrabajo N° 27555. Posteriormente, el 19 de enero de 2021, se publicó su reglamentación a través del Decreto 27/2021.

Realizando un análisis normativo sobre la ley y el reglamento del teletrabajo en este ordenamiento, resulta importante resaltar los siguientes puntos:

- El concepto de contrato de teletrabajo es bastante similar al de nuestro ordenamiento, puesto que contempla los elementos de: trabajo subordinado a distancia efectuado en establecimiento distinto al del empleador mediante la utilización de herramientas TIC. Lo interesante del artículo 2 de la ley, es que considera como labor del teletrabajador, no solo la prestación de servicios, sino también la realización de actos y ejecución de obras, entendidas como actividades subordinadas de carácter laboral.
- Al igual que nuestro ordenamiento, permite que el teletrabajo pueda ser ejercido tanto de manera completa o total, como de manera parcial entre el local del empleador y el designado por el teletrabajador para operar. En el artículo 3 de la Ley reconoce la igualdad de derechos y deberes de los teletrabajadores que los trabajadores que operan bajo la modalidad presencial. Otra similitud, es el reconocimiento, en el artículo 5 de la ley, del derecho a la desconexión digital del teletrabajador.
- La Ley toma en cuenta los principios de voluntariedad y reversibilidad, al igual que en nuestro propio ordenamiento, por lo que ante un eventual cambio de modalidad se aplicará la de tipo presencial, conforme las pautas establecidas en negociación colectiva¹⁸⁴. Por su parte el reglamento, en su artículo 8, precisa el plazo por el cual el empleador deberá cumplir con su obligación de revertir al teletrabajador a la modalidad presencial, siempre y cuando dicha solicitud se encuentre motivada de manera razonable. Tanto si concede la reversión como no, la respuesta no puede exceder los 30 días, aunque no se precise si serán días calendarios o hábiles para su conteo.

¹⁸⁴ Argentina. Ley 27555: 14/08/2020: Régimen legal del contrato de teletrabajo. Artículo 8. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina, 14 de agosto de 2020.

Siguiendo con el análisis normativo, ahora nos centraremos en la regulación frente a la configuración de accidentes laborales y enfermedades profesionales. En base al primero, al accidente de teletrabajo, éste se encuentra regulado en el artículo 14 de la ley, el cual establece la presunción como accidente a aquellos que se efectúen en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo. Asimismo, señala que, para que se configure como uno de tipo de teletrabajo resulta importante que el accidente encaje dentro del concepto que contempla la Ley sobre Riesgos del Trabajo (en adelante, LRT), Ley 24.557, en su artículo 6.1:

ARTÍCULO 6° Contingencias.

2.1.1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

(...)

Bajo el mismo criterio se encuentra regulada la enfermedad profesional que se desarrolla a causa del teletrabajo¹⁸⁵. De esta manera, puede verse que, a diferencia del ordenamiento peruano, el argentino carece de una diferenciación entre el accidente de trabajo con la enfermedad profesional de manera expresa.

2.2. Chile

Si bien este país no cuenta con una legislación propia para el teletrabajo, es a través de la Ley 21.220 que se realiza la modificación al Código de Trabajo en materia de trabajo a

¹⁸⁵ “Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.”

distancia que incluye la regularización de esta modalidad. Es importante precisar que, si bien esta ley fue promulgada el 24 de marzo de 2020, claramente como medida sanitaria-laboral frente a la propagación del Covid-19 en el país chileno, es desde el 20 de noviembre 2018 que su Cámara de Diputados había aprobado su proyecto de ley. Las razones por las cuales se demoró su promulgación como ley radican, entre otras, por el estallido de conflictos sociales sufridos en este país en el año 2019¹⁸⁶.

Conceptualiza al teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia diferenciándose de aquel si los servicios que presta el trabajador son realizados y reportados mediante la utilización de herramientas TIC¹⁸⁷. Aunque realiza esa modificación inicial, posteriormente, el trabajo a domicilio y el teletrabajo tendrán disposiciones bastante similares hasta incluso ser usadas como sinónimos. Respecto a los temas de interés del presente trabajo de investigación, se debe señalar que esta ley, al igual que en el ordenamiento argentino y el nuestro, reconoce el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo en el artículo 2 de la ley que añade el artículo 152 *quáter* J al texto del Código del Trabajo. Así, el plazo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador. Esta última disposición coincide con la prevista en nuestra ley¹⁸⁸ y reglamento de teletrabajo¹⁸⁹.

Tanto para el teletrabajo como para el trabajo a distancia, el artículo 152 *quáter* L del Código del Trabajo, obliga a que los equipos, las herramientas y los materiales, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, al que no se le podrá obligar a utilizar los elementos anteriormente mencionados si son de su propiedad. De la misma forma será con los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos. Aquí, la norma no señala la posibilidad de que el teletrabajador proponga la utilización de sus propios recursos o medios con la condición de ser reembolsados por el empleador, tal como dispone la norma en nuestro país.

¹⁸⁶ Cfr. *Ley de Teletrabajo en Chile: Todo sobre su regulación* [en línea]: *GeoVictoria*. Nicolas Cortes. Teletrabajo. <https://www.geovictoria.com/cl/teletrabajo-regulacion-chile-2020-ley-control/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20nueva%20ley%2C%20el,que%20tienen%20los%20trabajadores%20presenciales> [Consulta: 30 de agosto de 2021].

¹⁸⁷ Chile. Ley Núm. 21220: 26-03-2020: Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. Artículo 2. El Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 26 de marzo de 2020.

¹⁸⁸ Perú. Ley N°31572: 11-08-2022: Ley del Teletrabajo. Artículo 22. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

¹⁸⁹ Perú. Decreto Supremo N°002-2023-TR: 26-02-2023: Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Artículo 24. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.

En relación a las medidas de seguridad y salud, el artículo 152 *quáter* M del Código del Trabajo, señala que si bien se deberá elaborar un reglamento para regularlo, estipula que si la prestación de servicios se realiza en el domicilio del trabajador, el empleador no podrá ingresar a éste sin previa autorización del trabajador, demostrando indirectamente el artículo una limitación respecto al deber de prevención y fiscalización del empleador frente al derecho a la privacidad y propiedad privada que tiene el trabajador como ciudadano en su esfera personal. Frente a ello, la norma brinda como solución que el empleador recurra a la labor inspectora de la autoridad competente, para que esta pueda informar sobre si el lugar de trabajo cumple con los requisitos de seguridad y salud estipulados. Añadido a ello, el artículo 152 *quáter* N del Código del Trabajo, exhorta al empleador a informar por escrito al teletrabajador no solo los riesgos que se relacionan con su actividad sino también, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, lo cual variará dependiendo de cada caso en concreto. Además, antes de que el trabajador inicie la prestación de sus servicios mediante esta modalidad, el empleador deberá capacitarlo en materia de seguridad y salud.

Posteriormente, el 03 de julio de 2020, es decir, aproximadamente 4 meses después de publicada la ley, se publicó el referido reglamento, el Decreto 18. A través de este, se establecieron las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a distancia y teletrabajo. Aquí, resalta la responsabilidad del empleador frente a la protección en seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual, deberá gestionar los riesgos laborales que existan en el lugar designado por el trabajador para operar. En esa misma línea y continuando con lo dispuesto en el artículo 3, prohíbe que el empleador encargue al trabajador la manipulación, el procesamiento o almacenamiento de sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras similares, ya que implican no solo la exposición a riesgos al trabajador sino, a toda su familia o terceros que habiten o se encuentren presentes en el lugar designado para realizar la prestación de sus servicios.

El artículo 4 del reglamento señala que el empleador deberá elaborar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo, siempre y cuando se estipule el lugar en el cual prestará sus servicios el trabajador. Además, será susceptible de revisión posterior de acuerdo con las normas que regulan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así esta disposición desarrolla lo contemplado por el artículo 152 *quáter* N del Código del Trabajo.

Continuando en la línea de siniestros laborales, resulta interesante observar que el artículo 5 del reglamento identifica los tipos de riesgos a los cuales los teletrabajadores se encuentran expuestos, tales como los ergonómicos, psicosociales y ambientales. La prevención de los mismos establece que son de responsabilidad del empleador, aunque el organismo administrador competente, coadyuva a esta labor otorgando a las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos el cual deberá ser entregado a los trabajadores cuando inicien el teletrabajo. Este instrumento permite identificar no solo al empleador sino a las entidades estatales los riesgos laborales a los cuales los teletrabajadores chilenos se encuentran expuestos, permitiendo elaborar una base de datos para su control. Por ello es que, si los teletrabajadores ingresan información no veraz, son susceptibles de ser sancionados de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa. Este instrumento de autoevaluación también es compartido en nuestro ordenamiento peruano, tanto en la Ley de teletrabajo como en su reglamento, el cual, tiene como objetivo, identificar y evaluar los riesgos del lugar donde el teletrabajador desempeña su actividad laboral¹⁹⁰ y su validez es la de una declaración jurada¹⁹¹.

De la experiencia chilena, queda demostrado que el legislador ha priorizado el deber de prevención del empleador respecto a aplicar las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo, así como su responsabilidad al respecto, a través del reglamento de la ley que modifica el texto del Código de Trabajo, el Decreto 18. Sin embargo, para poder conceptualizar la figura del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, se debe recurrir a la Ley N° 16.744, Ley que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

A través de esta ley el ordenamiento chileno define al Accidente de Trabajo como toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte, incluyendo aquellos accidentes que ocurran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo¹⁹². Con respecto a la definición de enfermedad profesional, es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Si bien, con respecto a la enfermedad profesional, será el reglamento de esta ley la que enumere y contemple la lista de enfermedades que se considerarán de origen laboral, no se trata de una lista de tipo cerrada

¹⁹⁰ Perú. Ley 31572: 11-08-2022: Ley de Teletrabajo. Artículo 11 inciso 2. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

¹⁹¹ Perú. Ley 31572: 11-08-2022: Ley de Teletrabajo. Artículo 23 inciso 5. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.

¹⁹² Chile. Ley 16744: 23-01-1968: Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Artículo 5. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Santiago, Chile, 23 de enero de 1968.

propriadamente dicha, ya que se permite, tanto una revisión cada 3 años, así como que los afiliados puedan acreditar el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada¹⁹³.

Se debe tomar en cuenta que, si bien la Ley 16744 no realiza alguna precisión o diferenciación con la modalidad de Teletrabajo, en su artículo 2 literal a) contempla, de manera general, que las disposiciones de su texto legal aplican para: “*Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten ...*”¹⁹⁴. Es en ese sentido que incluso la Superintendencia de Seguridad Social la ha utilizado como base legal en el criterio de análisis de los casos interpuestos ante ella en los cuales se cuestiona la existencia o no de un accidente de teletrabajo.

Con respecto a las denuncias que recibió la Superintendencia de Seguridad Social una vez que se publicó esta normativa, fue la de un aumento significativo pues, si la media en enero y febrero del 2021 eran de 2 casos al mes, en marzo se registraron 39, siendo octubre el mes con más denuncias registradas alcanzando un número de 247¹⁹⁵. En este aspecto práctico-casuístico, puede verse otra diferencia sustancial con nuestro ordenamiento. Así, encontramos los siguientes dictámenes:

a) Dictamen 74445-2021¹⁹⁶

El accidente ocurrió en el domicilio de la trabajadora, mientras descendía por las escaleras portando su laptop en dirección al escritorio para conectarse a una reunión laboral, tropezó y cayó, resultando lesionada. Es de esta manera que, si bien su entidad empleadora consideró que dicho accidente tenía un origen común, la Superintendencia de Seguridad Social enfoca el hecho acontecido como un accidente de origen laboral. Esto se debe, a que reconoce que, por lo menos, existió una relación de causalidad indirecta entre el siniestro y su actividad laboral. De esta manera, al declararse que se trató de un

¹⁹³ *Ibid.* Artículo 7.

¹⁹⁴ “**Artículo 2º** Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

(...)”

¹⁹⁵ Cfr. Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno de Chile. *Accidentes del trabajo en teletrabajo y/o trabajo a distancia*. Minuta Temática de Seguridad Social. Santiago de Chile, 2021. p. 7.

¹⁹⁶ Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno (Chile). Dictamen 74445-2021 [en línea]: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-640237.html> [Consulta: 10 de julio de 2023].

accidente de origen laboral, la Superintendencia indica que el empleador deberá de cubrir dicho accidente, tal como lo exige la Ley N° 16.744.

De lo desarrollado, pueden surgir las siguientes dudas que no quedan del todo resueltas en el dictamen. Si bien, la trabajadora se encontraba en un contexto laboral que involucraba acceder a una reunión virtual de trabajo desde su domicilio por la situación del aislamiento social obligatorio como consecuencia del Covid-19, ¿qué grado de responsabilidad tiene la propia trabajadora al bajar las escaleras con la laptop y no evaluar el nivel de riesgo al que se exponía? ¿El empleador había evaluado previamente esa acción como una de tipo riesgosa y capacitó a su personal para evitar ese tipo de acciones?

b) Dictamen 141709-2021

Este caso ejemplifica el criterio de cómo determinar en el teletrabajo cuando se trata de un accidente de origen laboral y cuando uno de origen común. Aquí, los hechos ocurrieron cuando la teletrabajadora se dirigía, dentro de su domicilio, al espacio establecido para realizar sus actividades laborales, por lo que, al bajar las escaleras, sufre una caída al lesionarse el tobillo derecho.

Hasta este momento, lo acontecido es muy similar con el anterior caso analizado. Sin embargo, la entidad empleadora sostenía que se trataba de un accidente de origen común debido a que la jornada laboral de la teletrabajadora todavía no había empezado. En ese sentido, la Superintendencia tomó en consideración el artículo 5 de la Ley 16744 y si bien, esta ley contempla como accidente de trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte; también resulta relevante lo desarrollado en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16744. Aquí, se establece que los accidentes ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que,

por su origen no sea laboral, deberán ser cubiertos por el sistema previsional de salud común y no serán clasificadas como un accidente de trabajo¹⁹⁷.

Por lo tanto, la Superintendencia resuelve que, al no encontrarse una relación de causalidad ni indubitable ni indirecta, corroboran lo sostenido por el empleador y declaran el accidente como uno de origen común. De esta manera, además, al no constituirse como un accidente de trabajo, no configura el otorgamiento de la cobertura por la entidad empleadora.

Es así como, a través de este Dictamen, se van mostrando los límites del alcance del accidente de Teletrabajo, siguiendo los criterios generales que se utiliza en el ordenamiento chileno para el accidente de trabajo. En este caso, de manera objetiva, se puede concluir que los accidentes que ocurran antes del horario de la jornada laboral de teletrabajo, no se considerarán como uno de origen laboral, ya que es entendido como un accidente doméstico, si es que éste ocurre dentro del domicilio. Será interesante volver a analizar estas variables cuando un accidente ocurra en el contexto que el teletrabajador se moviliza hacia otro lugar que no es su domicilio, pero sí el establecido para realizar el teletrabajo y suceda la lesión, puesto que la Ley 16744 sí considera como accidente de trabajo los ocurridos en el trayecto directo, tomando en cuenta que todavía no ha iniciado la jornada laboral del trabajador accidentado.

c) Dictamen 31363-2023¹⁹⁸

En este último dictamen a analizar, si bien se produjo un accidente en horario de trabajo, este carece de una vinculación con el ejercicio laboral de la teletrabajadora. Este sucedió en el contexto en el que la teletrabajadora fue a abrirle la puerta de su casa a su amiga y en el

¹⁹⁷ Chile. Resolución Exenta N° 156: 15-03-2018: Aprueba Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Diario Oficial. Santiago, Chile, 15 de marzo de 2018.

¹⁹⁸ Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno (Chile). Dictamen 31363-2023 [en línea]: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-703966.html> [Consulta: 10 de julio de 2023].

transcurso se resbaló sobre las piedras mojadas a causa de la lluvia, resultando lesionada. Aquí debe añadirse que incluso, en el domicilio donde se encontraba la teletrabajadora no era el suyo ni en la ciudad de su residencia pero que para eso pidió permiso a su empleadora, la cual se lo concedió.

Así, en este caso resulta mucho más sencillo el análisis para determinar si se trata o no un accidente de teletrabajo, ya que no cumple si quiera con las reglas para configurarse un accidente de trabajo. De este modo, al no cumplir con lo estipulado en el artículo 5 de la Ley N° 16744 respecto a su vinculación laboral, la Superintendencia confirma que se trata de un accidente común.

De lo anterior, puede concluirse que lo más relevante a analizar de un accidente de trabajo consiste en identificar la relación entre la acción interrumpida por el accidente y la actividad laboral propia del teletrabajador afectado. Otro factor no menor a tomar en cuenta, es determinar si dicho accidente se efectuó en horario laboral. Estos criterios, como pueden verse, han sido desarrollados en los dictámenes de los casos que fueron presentados ante la Superintendencia de Seguridad Social en los que se citaba, principalmente, la Ley 16744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pese a que no contemplaba de manera expresa al menos los accidentes de teletrabajo. De esta manera, puede rescatarse de esta experiencia, que el análisis de los accidentes de teletrabajo, no se limitan necesariamente a que exista una norma específica que la regule, puesto que con su figura madre, la del accidente de trabajo, sí llega a determinarse si configura como tal o no su origen laboral.

2.3. Colombia

Colombia ha sido el primer país latinoamericano de esta lista en regular el teletrabajo en su ordenamiento a través de una ley y reglamento específico para dicha modalidad de trabajo. Así, se tienen la Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo; y su Decreto 884 de 2012 por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008.

Define al teletrabajo, en el artículo 2 de la ley y de su reglamento, como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Lo

interesante de esta definición es que, a diferencia de las dadas por los demás ordenamientos desarrollados en el presente trabajo, ésta no se reduce únicamente a una relación de subordinación sino, además, permite que sea ejercida de manera autónoma o, comúnmente llamada también, trabajo independiente. Dicha percepción o enfoque amplio del teletrabajo se debe a que el ordenamiento colombiano buscaba, con esta figura, no solo una nueva modalidad de trabajo sino, una herramienta que funcionara como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, fomentando la incorporación de la población vulnerable¹⁹⁹. De esta forma, contempla que el teletrabajo pueda ser ejercido de las siguientes maneras²⁰⁰:

- Autónomo: aquí engloba a los trabajadores independientes, además de los trabajadores dependientes que desarrollan su actividad fuera de las instalaciones de la empresa. A esto último, se conoce en Perú como teletrabajo de modalidad completa por su reglamento.
- Móvil: la ley los define como aquellos trabajadores que no cuentan con un lugar físico establecido para ejecutar sus labores, las cuales son desarrolladas principalmente a través de dispositivos móviles.
- Suplementario: entendido como aquellos teletrabajadores que alternan la ejecución de sus labores semanales entre el centro de trabajo del empleador y su domicilio. En Perú se conocería como modalidad mixta.

Si bien, originalmente, el reglamento de la Ley de teletrabajo de Colombia en su artículo 8, señalaba que las obligaciones del empleador y del teletrabajador respecto a la seguridad y previsión de riesgos profesionales se encontraban definidas por otras normas conexas, el empleador podía elaborar unas propias incorporándolas a través del Reglamento Interno del Trabajo. Con su modificación, a través del Decreto 1227, se estableció lo siguiente:

- Primero, eliminar la posibilidad de adición al Reglamento Interno de Trabajo²⁰¹.

¹⁹⁹ Cfr. Correa-Pietro, Fiorella. *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis (Título de Abogado). Lima: Universidad de Piura, 2015. p. 75.

²⁰⁰ Colombia. Ley 1221 de 2008: 16-07-2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 2. Diario Oficial 47.052. Bogotá, Colombia, 16 de julio de 2008.

²⁰¹ “Artículo 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.”

- Segundo, establecer las obligaciones del empleador y del teletrabajador²⁰².

De esta manera, a través del artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1227, se pueden recoger las obligaciones de las partes del teletrabajo más resaltantes para este proyecto de tesis. En relación con las obligaciones del empleador, la primera que establece el Decreto 1227, es la de diligenciar el formulario para el teletrabajo, el cual es suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales. Esta Administradora, cuenta con sus propias obligaciones, las cuales, también han sido contempladas por el Decreto 1227. En ese mismo sentido, el empleador deberá informarle a la Administradora la modalidad de teletrabajo que desempeñen sus subordinados, la jornada laboral semanal y la clase de riesgo a la que se encuentran expuestos. De esta manera, deberá de contar con canales de comunicación para reportar los accidentes de trabajo o enfermedad laboral que puedan surgir. Previo a ello, debido a su carácter de prevención, el empleador habrá tenido que identificar, evaluar, valorar y controlar los peligros y riesgos del teletrabajo como parte de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Como parte de este plan de trabajo el empleador deberá de capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de esta modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales (ergonómico, salud mental, autocuidado), así como en seguridad digital y el uso de TIC.

Por su parte, el teletrabajador deberá de participar y cumplir con las actividades descritas en el párrafo anterior. A su vez, deberá de contribuir con su propio cuidado personal e integral de salud, por lo que, cualquier cambio en su estado de salud, física o mental, que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar, deberá de informarlo al empleador de manera clara, veraz y completa²⁰³. Es también importante mencionar el papel de la Administradora de Riesgos Laborales respecto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Aquí, tal como señala el Decreto 1227 en su artículo 2.2.1.5.9., deberá adecuar esta normativa en relación con las características propias del teletrabajo. Esto puede materializarse en la elaboración de guías de prevención y actuación en situaciones de riesgo, así como las capacitaciones y asesorías respectivas de dichas situaciones, dentro de las que se incluyen a los factores de riesgo ergonómico o biomecánico, y a los de salud mental. Un punto interesante de sus obligaciones es el de la implementación y la publicación del formato de afiliación al Sistema de Riesgos

²⁰² “Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes: (...)”

²⁰³ Colombia. Decreto Número 1227: 18-07-2022: Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Artículo 2.2.1.5.8. Diario Oficial. Bogotá, Colombia, 18 de julio de 2022.

Laborales para el teletrabajo, en el cual contempla a detalle las actividades de cada teletrabajador, el lugar y horario de teletrabajo, y su clase de riesgo. De esta manera, sirve como una buena herramienta de prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

De lo observado, se puede concluir que el ordenamiento colombiano, ha contemplado de una manera muy amplia y estructural a la figura del teletrabajo. Pese a ello, no ha logrado definir cuándo nos encontramos ante un accidente de teletrabajo y a una enfermedad profesional ocasionada por el Teletrabajo. El artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, define al accidente de trabajo como *“todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.”* A su vez, también se encuentra incluido bajo este concepto, aquellas lesiones que se produzcan durante la ejecución de órdenes del empleador incluso si estas se desarrollan fuera del lugar y jornada laboral. Por lo tanto, podría deducirse de esta norma que el accidente de teletrabajo será aquel accidente que se produzca como consecuencia de su actividad laboral o de las funciones encomendadas por su empleador. En palabras de Nicolas Rico, en el momento en el que el teletrabajador ya no esté cumpliendo con esas funciones o encargos laborales, el accidente debe entenderse como de origen común²⁰⁴. Esta interpretación, a la que puede llegarse por analogía en el sistema colombiano, es seguida también en nuestro ordenamiento, pero con la diferencia de que sí se encuentra expresamente regulada en la norma de teletrabajo, específicamente en su reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que en su artículo 28, numeral 2, inciso b), establece los elementos que deben presentarse en el accidente para que sea catalogado como uno de origen laboral en el teletrabajo. Su análisis respectivo se encuentra dentro del segundo capítulo de este trabajo.

Por su parte, continuando con el ordenamiento colombiano, el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, define a la enfermedad laboral como aquella que ha sido contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o de su lugar de trabajo. Aquí, similar a los anteriores ordenamientos latinoamericanos analizados, así como el de nuestro propio país, Colombia, contará con una tabla de enfermedades laborales, las cuales, serán determinadas de forma periódica por el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales. Además, se realizará una actualización de la tabla cada tres

²⁰⁴ ¿Cómo diferenciar entre un accidente laboral de teletrabajo y un incidente doméstico? [en línea]: Natalia Gaviria González. Bogotá: Asuntos Legales, 2 de diciembre de 2022, Laboral. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/como-diferenciar-entre-un-accidente-laboral-de-teletrabajo-y-un-incidente-domestico-3501752> [Consulta: 12 de julio de 2023].

años. De esta manera, puede verse que no se trata de una tabla cerrada, ya que incluso el mismo artículo establece que si una enfermedad no se encuentra en la lista, pero se demuestra su causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral. Es así que, para trasladarlo a la modalidad de teletrabajo, se deberá tener en cuenta, básicamente, su origen laboral, incluso si no se encuentra en la tabla de enfermedades. El criterio que establece la norma para determinar su causalidad laboral es que la enfermedad haya sido contraída a consecuencia del ejercicio de su actividad laboral o, por en el lugar/entorno en donde desempeñaba su actividad laboral.

2.4. España

Respecto al ordenamiento español, resulta importante resaltar la regulación comunitaria que ha tenido en su región. Así, en el año 2002, en el marco de la Unión Europea, se celebró el Convenio del Teletrabajo²⁰⁵ por medio del cual, se estableció el objetivo de elaborar un marco general a escala europea respecto de las condiciones laborales de los teletrabajadores para así ajustar las necesidades de flexibilidad y seguridad a las empresas, entregando la misma protección global que a los trabajadores presenciales²⁰⁶. Su contenido, se trasladó a España por medio del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2003²⁰⁷. Sin embargo, hasta antes del 2020, no se contaba con una legislación propia que regulara el teletrabajo en su ordenamiento nacional.

Es recién con el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre sobre el trabajo a distancia, que entró en vigor el 13 de octubre del mismo año, que España regula el teletrabajo. Este Real Decreto fue homologado por la Ley 10/2021, el 9 de julio de ese año. La definición que brinda es relativamente similar a la colombiana, ya que en su artículo 2, la concibe como un tipo de trabajo a distancia el cual es llevado a cabo a través del uso de las herramientas TIC. Así, el trabajo a distancia lo define como aquella actividad laboral u organización de trabajo que es ejercida de manera regular fuera del local del empleador en el lugar designado por el trabajador, ya sea de manera parcial o total. A diferencia de nuestro país, el artículo 3 de la Ley exige que, respecto a los contratos de práctica y convenios de formación, solo será posible que

²⁰⁵ Correa-Pietro, Fiorella. *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis (Título de Abogado). Lima: Universidad de Piura, 2015. p. 59.

²⁰⁶ España. Real Decreto-ley 28/2020: 22-09-2020: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. I. Exposición de motivos. BOE. Boletín Oficial Del Estado. Madrid, España. 22 de septiembre de 2020.

²⁰⁷ María Luz Rodríguez Fernández. *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia* [en línea]; *The Conversation*: 27 de setiembre de 2020. <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874> [Consulta: 01 de setiembre de 2021].

sea celebrado si es que el teletrabajo es ejercido de manera parcial, es decir, que se asegure, de manera mínima, un cincuenta por ciento de prestación de servicios de manera presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático.

Respecto a la seguridad y salud de los teletrabajadores, el artículo 15 establece que resulta de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales - Ley 31/1995, de 8 de noviembre – así como su normativa de desarrollo. De esta manera, será el empleador quien tenga la responsabilidad de evaluar los riesgos, los cuales, según delimita el artículo 16 numeral 1, solo tendrá alcance en la zona donde ejerce su actividad, mas no tiene capacidad de extensión a las demás zonas, ya sea de la vivienda o del lugar establecido para el trabajo a distancia. Esto significaría que los accidentes que ocurran fuera de esta zona, no se considerarían de origen laboral, incluso cuando haya ocurrido en horario de trabajo, puesto que no fue contemplado como riesgo laboral por el empleador.

Sin embargo, es importante recordar la regla general del accidente de trabajo español, la cual se encuentra contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, según el cual “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo*”. Por ello, al ser esta norma igualmente aplicable al teletrabajo, el accidente que sufra un empleado mientras teletrabaja en el lugar designado para ello durante su jornada laboral, se presumirá accidente de trabajo²⁰⁸. Pero, si continuamos analizando el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, su numeral 4 precisa las excepciones de esa presunción, las cuales serán: (i) fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, que su naturaleza no sea de origen laboral, dentro de los cuales no estarán incluidos fenómenos naturales; y, (ii) los que sean debidos al dolo o a la imprudencia temeraria del trabajador. Respecto a este último punto, el numeral 5 del mismo artículo hace la aclaración de que la imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira, no se encuentra dentro del parámetro de excepción, por lo que sí se configuraría como un accidente de trabajo. Además, la concurrencia de culpabilidad en el hecho ya sea civil o penal, del empresario, de otro trabajador o de un tercero, sí será considerada como un accidente de trabajo también, salvo que

²⁰⁸ La dificultad de probar que el accidente sufrido en casa es laboral [en línea]: *CincoDías. El País Economía*: Carlos B. Fernández, Madrid, 15 de abril de 2021. Legal. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html [Consulta: 02 de setiembre de 2021].

no guarde relación laboral. Así, todas estas reglas que coadyuvan a identificar si un accidente es o no de origen laboral, deberán ser igualmente aplicables al teletrabajo.

Al igual que los demás ordenamientos, cuando el empleador realice una visita de inspección al lugar designado por el teletrabajador para desempeñar sus labores y este sea su domicilio, deberá previamente obtener el permiso del teletrabajador para entrar en él. En caso de que se trate de un local que le pertenezca a un tercero, deberá de obtener el permiso de éste para realizar la visita. Ahora, si es que el empleador no obtiene dicho permiso, la norma lo faculta a poder efectuar la actividad preventiva en base a la información que recabe por parte del teletrabajador. Para ello, deberá de implementar instrucciones del servicio de prevención para que el teletrabajador pueda determinar de la manera más precisa los riesgos laborales a los que está expuesto.

Respecto al concepto de enfermedad profesional, al igual que en el accidente de trabajo, debemos recurrir a la Ley General de la Seguridad Social. Ahí, en su artículo 157, la define como aquella que ha sido contraída a consecuencia del trabajo. El ordenamiento español cuenta con un cuadro de enfermedades profesionales donde contempla los elementos o sustancias que la provocaron. Por lo tanto, será necesario que dicha dolencia figure dentro del Anexo I del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, en el cual se encuentra la lista de enfermedades profesionales o, en el Anexo II, el cual contempla aquellas dolencias cuyo origen profesional es sospechado. Así, España cuenta con un sistema de doble lista²⁰⁹. Sin embargo, es importante volver al artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social, ya que, en su segundo párrafo, establece un procedimiento para la inclusión de nuevas enfermedades al cuadro. De esta manera, al igual que los demás ordenamientos jurídicos latinoamericanos analizados, España también cuenta con un sistema de lista no cerrada.

Una vez entendido y habiendo analizado la base legal y normativa, es importante pasar a analizar la casuística y jurisprudencia que el ordenamiento español ha desarrollado recientemente:

- a) Sentencia 529/2021 del Juzgado de lo Social N° 9 de Sevilla

Resulta interesante analizar esta sentencia, ya que, a diferencia de la casuística o jurisprudencia analizada en los ordenamientos latinoamericanos, los hechos que suscitaron el caso ocurrieron en junio del 2019, es decir, antes

²⁰⁹ Cfr. García, Olga. La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 3,2 (2013): 177-180.

del aislamiento social obligatorio, pero, además, antes de que entrara en vigencia el Real Decreto-ley 28/2020, norma que regula el teletrabajo, así como la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia. Es ahí en donde radica la importancia de esta sentencia.

El accidente que sufrió el teletrabajador ocurrió en su domicilio, durante su horario laboral, en el cual se dirigió a tomar una botella de agua, se tropezó y cayó por las escaleras. Esto, le trajo como consecuencia una fractura de costilla, contusión de codo y demás lesiones en su cuerpo. Pese a ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social de España (en adelante, el INSS), declaró que la contingencia sufrida se califica como accidente no laboral. Ante ello, el teletrabajador accidentado interpuso la demanda, ahora ante el juzgado.

La postura que el juzgado siguió para considerar si dicho accidente tenía un origen laboral o uno común fue la presunción de laboralidad establecida en el artículo 156 numeral 3 de la Ley General de la Seguridad Social²¹⁰, ya que sucedió mientras el teletrabajador se encontraba en horario de trabajo. Las partes encargadas para destruir tal presunción eran los codemandados. Sin embargo, a criterio del Juzgado de lo Social N° 9 de Sevilla, no pudo sustentarse el quebrantamiento del nexo causal, ya que el accidente cumplía los siguientes factores que corroboraban su origen laboral:

- (i) Sucedió dentro de la jornada destinada para el teletrabajo.
- (ii) El accidente se produjo dentro del lugar establecido para ejercer sus actividades laborales.

Respecto al primer punto, una postura contraria podría sustentar que la actividad de ir a beber agua a la cocina no constituye una de tipo laboral. Sin embargo, cubrir una necesidad fisiológica, como beber agua en la cocina y que a consecuencia de ello se produzca un accidente, no puede enervar la

²¹⁰ “Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.

(...)

3. 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.

(...)”

presunción legal²¹¹. Al respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a través de la Sentencia 980/2022, una vez que ya se encontraba vigente el Real Decreto-ley 28/2020 que regula el teletrabajo, desarrolla el criterio de que si bien hay accidentes que son consecuencia directa del trabajo, - como una caída de un andamio – también hay otros donde la actividad laboral no es estrictamente la causa del siniestro, por lo que se trataría de una causalidad indirecta. Un ejemplo de ello, son las producidas durante las pausas activas, como la ocurrida en Sevilla²¹². Además, no se debe olvidar que el teletrabajo tiene las mismas protecciones que el trabajo presencial, en ese sentido, si se hace la analogía de que, si dicho suceso ocurriese en una fábrica, oficina o tienda, no se tendría duda de que se trata de un accidente de trabajo²¹³.

En relación con el segundo punto, se debe tener en cuenta que el lugar de teletrabajo no debe ceñirse, exclusivamente al sitio de trabajo, como si se tratara de un compartimiento estanco y aislado de todo lo que le rodea²¹⁴. Este razonamiento se desarrolla en la sentencia antes mencionada cuando analizaba el primer factor, la Sentencia 980/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la Sala de lo Social. El hecho acontecido sucede de manera bastante similar al primer caso: el teletrabajador acude a la cocina del domicilio donde teletrabajaba para tomar agua, pero la botella se le cae y se corta las manos. Aquí, también el INSS le reconoce la incapacidad temporal, pero calificándola de accidente no laboral²¹⁵. A diferencia de la Sentencia 529/2021 del Juzgado de lo Social N° 9 de Sevilla, cuando interpuso la demanda en 1ª instancia, no se le reconoció como un accidente de trabajo, debido a que el juzgado determinó que su puesto de trabajo era específicamente la mesa, la silla y el equipo de trabajo²¹⁶.

²¹¹ Montesdeoca Suárez, Arturo. Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio - Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 9 de Sevilla 529/2021. *IUSLabor*, 1 (2023): p. 173.

²¹² Cfr. Los accidentes laborales durante el teletrabajo se abren paso en los tribunales [en línea]: *Laura Olías*. España: ElDiario.es, 25 de enero de 2023. https://www.eldiario.es/economia/accidentes-laborales-durante-teletrabajo-abren-paso-tribunales_1_9896447.html [Consulta: 13 de julio de 2023].

²¹³ Montesdeoca Suárez, Arturo. Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio - Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social n° 9 de Sevilla 529/2021. *IUSLabor*, 1 (2023): p. 173.

²¹⁴ *Ibid.* p. 173.

²¹⁵ Anglerill Moreno, Gerard. Accidentes de trabajo: teletrabajo. *Huella Legal*, 17 (2023): <https://www.huellalegal.com/accidentes-de-trabajo-teletrabajo/> [Consulta: 13 de julio de 2023].

²¹⁶ *Ibid.*

Así, al elevarlo al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante, TSJM) el razonamiento aplicado es que todo el espacio físico configurado en el domicilio del teletrabajador debía considerarse como el puesto de trabajo. Por tanto, este no debe circunscribirse únicamente a la mesa, la silla y el ordenador puesto que, en un centro de trabajo presencial, el local de trabajo tampoco se reduce a la oficina o al escritorio, si no también se contemplan como área laboral las entradas, salidas, ascensor, baños, un comedor, etc.²¹⁷. De esta manera, el domicilio en sí, es entendido como el espacio físico dedicado a la prestación laboral.

Por todo lo analizado, el Juzgado de lo Social N° 9 de Sevilla resuelve que dicho accidente no es uno de tipo común si no, uno laboral, siendo así, una de las primeras sentencias en España en la que se falló a favor del teletrabajador y reconociendo su accidente como uno de tipo laboral²¹⁸.

- b) Sentencia 089/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala N° 1 de lo Social

Aquí, el caso es diferente a los analizados anteriormente, ya que el teletrabajador falleció como consecuencia de un ataque cardíaco. Los elementos que configuran el suceso, en materia laboral, también contienen cierta particularidad ya que en el momento del ataque al corazón el teletrabajador se encontraba en su domicilio, el cual configuraba como su lugar de trabajo. Sin embargo, respecto a si se encontraba en el ejercicio de su jornada laboral, no es tan clara esa información. Esto se debe a que el ataque sucedió a las 9:40 horas y si bien, su jornada empezaba a partir de las 9 horas y terminaba a las 18 horas, tenía flexibilidad de inicio y de salida de 1 hora. Es decir, podía iniciar entre las 8 y 10 horas, así como salir entre las 17 y 19 horas. Sumado a ello, es que el día del accidente, el teletrabajador no reportó ninguna actividad

²¹⁷ Cfr. Los accidentes laborales durante el teletrabajo se abren paso en los tribunales [en línea]: *Laura Olías*. España: ElDiario.es, 25 de enero de 2023. https://www.eldiario.es/economia/accidentes-laborales-durante-teletrabajo-abren-paso-tribunales_1_9896447.html [Consulta: 13 de julio de 2023].

²¹⁸ Una lesión en casa durante el teletrabajo también es un accidente laboral [en línea]: *Selina Bárcena*. Madrid: El País, 24 de enero de 2023. Teletrabajo. <https://elpais.com/economia/2023-01-24/una-lesion-en-casa-durante-el-teletrabajo-tambien-es-un-accidente-laboral.html> [Consulta: 13 de julio de 2023].

laboral y su última conexión al sistema de la Compañía fue el día anterior a las 17:59 horas.

Al tratarse de un ataque al corazón, más específicamente de una coronariopatía severa, el tribunal analiza si configura o no como una enfermedad profesional. Y si bien, en su criterio Quinto cita la sentencia del TS de 16-7-2020, rec. 1072/2018, concluye que la presunción de laboralidad que contempla la figura del accidente de trabajo, sostiene que deben concurrir las dos condiciones de tiempo – entendida como jornada laboral - y lugar de trabajo. Además de ello, reconoce que existen enfermedades que pueden ser desencadenadas por la actividad laboral que desempeña el trabajador. Por lo tanto, no puede aplicarse la presunción a enfermedades que por su propia naturaleza excluyan una causalidad laboral. Pese a lo desarrollado, al no contar con un horario fijo de jornada laboral, si no que esta se encontraba dentro de un rango horario en el que el teletrabajador no seguía una hora determinada diaria, además de que no reportó actividades ese día, ni encendió su computadora, herramienta a través de la cual ejercía sus actividades laborales, no puede configurarse esa enfermedad como una de origen laboral.

De esta manera, el Tribunal Superior de Justicia toma las condiciones de jornada laboral y lugar de trabajo como factores de identificación no solo de un accidente laboral, sino también para una enfermedad profesional. Pudiendo ver además que lo relevante para determinar si una enfermedad es o no profesional, no radica en que se encuentre en la tabla de enfermedades profesionales, sino que se demuestre su origen laboral.

Así, habiendo ya analizado tanto la legislación como la jurisprudencia internacional respecto a la configuración de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ocurren en el teletrabajo, es momento de analizar a detalle la casuística nacional.

3. Apreciaciones finales de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo

Si bien, la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan desarrollarse en el teletrabajo se encuentra regulada

tanto por las normas de teletrabajo²¹⁹, como las correspondientes a la de Seguridad y Salud en el Trabajo²²⁰, es importante precisar que en el Perú se carece de jurisprudencia que pueda aportar al desarrollo de esta figura específica, a diferencia de lo visto en España y Chile. Al respecto, una primera y básica lectura podría significar que en nuestro país no existe o no han existido accidentes y enfermedades de origen laboral en el teletrabajo. Sin embargo, una lectura mucho más profunda, en la que se toma en cuenta, por ejemplo, el registro de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), nos dice que al menos, en febrero del 2024, se tuvo un registro de 3070 notificaciones. Dentro del total de estas notificaciones, el 97.26% corresponde a accidentes de trabajo, el 0.55% a accidentes de trabajo mortales, el 1.56% a incidentes peligrosos y el 0.62% a enfermedades ocupacionales²²¹.

Lamentablemente, dentro del porcentaje que abarca a los accidentes de trabajo y al de enfermedades profesionales no existe una categoría de aquellas que pertenezcan a la modalidad de teletrabajo. Es importante precisar que, según los datos compartidos por el MTPE, entre los meses de agosto y noviembre de 2023, en Perú, se tuvo, en promedio, a 81444 teletrabajadores en modalidad completa y 68397 en modalidad mixta, ambas, en el sector privado²²². Así, este sector de trabajadores carece de registro en cuanto a accidentes o enfermedades en la modalidad de trabajo en la que se desempeñan. En ese sentido, en todo lo que se ha investigado y desarrollado en el presente trabajo de tesis, vemos que es relevante y necesario contar con este levantamiento de información para, no solo tener conocimiento o dar seguimiento a los incidentes reportados, sino, además, para poder informar y capacitar a la población de que en el teletrabajo también ocurren accidentes, así como si se desarrollan enfermedades de origen laboral.

Pese a estas carencias, se puede empezar a despejar la duda inicial con la que se empezó a desarrollar este trabajo de tesis. La configuración de la responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo y enfermedad profesional en el teletrabajo. Empecemos con la configuración de los accidentes de trabajo en el teletrabajo. Éste, según el reglamento de la Ley 31572, se configurará, cuando concurren los tres elementos previstos en el artículo 28.

²¹⁹ Ley N° 31572 y el Decreto Supremo N° 002-2023-TR

²²⁰ Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR

²²¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – Marzo 2024*. Lima: 2024. p. 4.

²²² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo - Diciembre 2023*. Lima: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones – OGETIC, 2024. p. 15.

(i) Se produjo en el lugar de trabajo

Que puede ser tanto el domicilio u otro espacio designado por las partes para el desempeño de las actividades laborales²²³. En este aspecto, podría aplicarse el mismo criterio que el desarrollado por el derecho español²²⁴. Por lo tanto, se considera que este lugar no se circunscribe únicamente al espacio del escritorio, silla y máquina, sino, a todo el establecimiento. Es decir, si el teletrabajador opera desde casa, el lugar de trabajo no es solo su escritorio dentro de un cuarto o en su sala, sino todas las áreas de su casa como la cocina, el baño, la planta superior e inferior, etc. Ese mismo razonamiento se aplica, si trabaja en un área de coworking o se acerca a la zona de cafetería.

Sin embargo, que solo ocurra en el lugar designado para teletrabajar, no será suficiente para ser considerado de origen laboral. Este rasgo es el que lo diferencia del ordenamiento español.

(ii) En horario laboral

Luego de que se circunscriba a que haya sucedido el accidente dentro del lugar de teletrabajo, debe verificarse que se encuentre dentro de la jornada de teletrabajo. Esto es así, ya que debe relacionarse, al menos, con las actividades propias del teletrabajador o como consecuencia de una labor encomendada por el empleador. Ya se ha dejado claro que las surgidas a causa de las pausas activas también se encuentran contempladas aquí.

Tanto el lugar de trabajo como el horario laboral son indicadores de una relación de dependencia, por eso es que debe cumplirse el factor de que el accidente ocurra dentro de la jornada laboral del teletrabajador afectado en específico. Sin embargo, una duda que puede surgir como parte de la naturaleza de esta modalidad de trabajo es que hay puestos de trabajo que no cuentan con un horario de trabajo fijo, ya que no son susceptibles de una fiscalización inmediata por parte de su empleador.

²²³ Decreto Supremo N° 002-2023-TR

“2. Glosario de términos

Lugar de trabajo: Aquel donde el/la teletrabajador/a realiza habitualmente el teletrabajo, el cual puede ser su domicilio u otro lugar señalado por éste.”

²²⁴ Sentencia 980/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Al respecto, se puede tener las siguientes soluciones a la problemática planteada. Una de ellas, es que no todos los accidentes o lesiones que surjan dentro del horario y lugar de trabajo son de índole laboral. Un ejemplo de ello puede ser si el teletrabajador se encuentra preparando su almuerzo del día dentro de su domicilio que es su lugar de trabajo y en horario laboral. Esta actividad no forma parte de sus funciones y tampoco podría trasladarse al ámbito de trabajo presencial. Otra perspectiva para solucionar la interrogante frente al trabajo sin fiscalización inmediata es que el empleador, debe de prevenir estas posibles situaciones cuando ofrezca esta modalidad. Para ello, deberá de utilizar todas las herramientas de prevención que la LSTT le exija.

(iii) Con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor

Es decir, el accidente deberá de contener como elemento, alguna de las herramientas con las que el teletrabajador realice sus actividades laborales. Este último elemento genera ciertas modificaciones de lo dicho en los dos puntos anteriores, ya que deja afuera a los accidentes que se produzcan como consecuencia de las pausas activas, por ejemplo.

Una postura, podría interpretar que la exigencia de concurrencia del elemento de la herramienta tecnológica para la configuración del accidente en el teletrabajo, tal como lo contempla el numeral 2 del artículo 28 del reglamento de teletrabajo, no señala que obligatoriamente debe de estar presente este elemento, ni los otros dos anteriores, sino, que son considerados como elementos a tomar en cuenta para su configuración:

Artículo 28.- Sobre el accidente de trabajo

(...)

28.2 Ante un accidente de trabajo, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

(...)

*b) El/la teletrabajador/a, debe demostrar que **la lesión o daño a la salud**, se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y **con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor.***

(...)

[El énfasis es nuestro]

Es decir, que son indicadores que cuando concurren en una situación donde el teletrabajador se encuentra accidentado o lesionado, configurarían su origen laboral.

Sin embargo, esta interpretación, pudiera parecer forzada dada la redacción de la norma. Así, la interpretación mayoritaria es que necesariamente debe estar incluido el elemento de la herramienta tecnológica de trabajo para la configuración del accidente. Esto debe ser así porque la norma específica del teletrabajo en nuestro país, la Ley 31572 y su reglamento, establece la concurrencia de los tres elementos juntos, no de al menos uno. De esta manera, plantear alejarnos de la norma específica para irnos a la general, sin que en la primera exista un vacío en esta figura, la del accidente en el teletrabajo, no sería lo más correcto desde nuestra posición.

Con respecto a las enfermedades profesionales u ocupacionales, si bien ni la Ley de teletrabajo ni su reglamento la han regulado de manera expresa, el reglamento de teletrabajo, en su artículo 25²²⁵ señala que el empleador deberá de sujetarse a la LSST y su reglamento para implementar el teletrabajo. Es así, que para poder determinar si la enfermedad que el teletrabajador ha contraído o desarrollado es una de tipo laboral, deberemos dirigirnos también al glosario de términos del reglamento de la LSTT.

“Enfermedad profesional u ocupacional: Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.”

El Anexo 4 del reglamento del teletrabajo contempla como factores de riesgo del teletrabajo, propiamente dichos a los ergonómicos y a los psicosociales. Si bien, no los define

²²⁵ “Artículo 25.- Seguridad y salud en el teletrabajo

El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.”

sí brinda recomendaciones y formas de control al empleador para prevenir la materialización de estos riesgos. Así, además de estos factores de riesgo, el Anexo 4 también brinda lineamientos de control para:

- Riesgos por exposición a agentes físicos: dentro de los cuales se encuentran por exposición a ruido, a iluminación inadecuada y a un ambiente térmico.
- Riesgos por exposición a agentes químicos
- Riesgos por exposición a agentes biológicos
- Riesgos por exposición a peligros locativos
- Riesgos por exposición a peligros eléctricos

De esta manera, se entiende que si la enfermedad se originó o se desarrolló como consecuencia a la exposición de los anteriores riesgos señalados por ocasión de su actividad laboral, la cual ejercía en modalidad de teletrabajo, configuraría como una enfermedad profesional.

Así, ya superada esta primera parte respecto a la configuración de un accidente de trabajo y de una enfermedad profesional dentro de la modalidad del teletrabajo, viene la segunda parte de la problemática: la configuración de la responsabilidad del empleador. Al respecto, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional regula la responsabilidad civil del empleador frente a los accidentes de trabajo que puedan surgir. Tal como ya se ha analizado en su apartado correspondiente²²⁶, la importancia de lo desarrollado en este pleno en base a la responsabilidad del empleador frente al accidente de trabajo, es que establece que siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, debido a que actúa como garante de la seguridad y salud en el centro laboral. Esta conclusión, se sustenta en el deber de prevención que le exige la LSTT al empleador y por el cual, el trabajador se encuentra protegido²²⁷.

²²⁶ Vid. Capítulo I punto 2.2. “Elementos que configuran la responsabilidad civil del empleador”

²²⁷ “I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”

[El subrayado es nuestro]

Ahora, si bien el empleador siempre responderá frente al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional que el trabajador haya sufrido como subordinado suyo, se deberá tener en cuenta dos elementos para que en materia de responsabilidad civil el empleador deba indemnizar. Primero, se tiene el elemento del nexo causal. Aquí se valora la vinculación entre el accidente o enfermedad en relación con el empleador. Esta vinculación, debe tener un sustento laboral, tal como se desglosó en la primera parte de este apartado. Es decir, si el accidente o enfermedad no tiene un origen laboral el empleador no tendrá responsabilidad con el trabajador y mucho menos, indemnizarle civilmente.

El segundo elemento, se refiere al factor de atribución. Pues, si bien se determina que se está ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la valoración del monto a indemnizar por parte del empleador al trabajador variará en base a la actuación del empleador. Es importante resaltar que esto no significa que el empleador no responderá frente a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional cuando se hayan determinado como tal, sino que se refiere a que el monto a indemnizar por dicho daño variará en base a cómo actuó tanto el empleador como el trabajador al momento de la configuración del accidente o de la enfermedad. Así, si bien se evalúa el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable, no solo para el empleador sino también, para el trabajador, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, indica que: (i) si el trabajador no puede probar que el empleador actuó ni con dolo ni con culpa, pero; (ii) el empleador tampoco puede acreditar su diligencia, se aplicará la presunción de la culpa leve, tal como lo contempla el artículo 1329 del Código Civil.

“Presunción de la culpa leve del deudor

Artículo 1329.- Se presume que la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, obedece a culpa leve del deudor.”

De esta manera, se cumple con el rol de garante propio del empleador, protegiendo a su vez al trabajador el desarrollo del teletrabajo.

Por último, será importante distinguir el fuero administrativo del fuero civil desde el cual el teletrabajador afectado podrá recurrir para exigirle al empleador cumplir con su responsabilidad patronal. El fuero administrativo cumple un rol fiscalizador respecto a las normas sociolaborales²²⁸ que debe cumplir el empleador. En ese sentido, la responsabilidad

²²⁸ Perú. Ley N° 29981: 15-01-2013: Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Artículo 3 y 5. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de enero de 2013

administrativa del empleador surge de: (i) un incumplimiento de obligaciones contractuales del empleador con respecto al trabajador; o, (ii) un incumplimiento de obligaciones del empleador con respecto al Estado. La sanción que se le impone al empleador puede ser establecida por la autoridad de inspección que aplica la multa a favor del Estado, así como también ordenar el cumplimiento de una determinada obligación a favor del trabajador²²⁹. Por lo tanto, el criterio que aplica la SUNAFIL a nivel de sanción en los casos de accidente de trabajo en el teletrabajo corresponde a si el empleador ha inaplicado alguna norma. Además, al tomarse en cuenta la perspectiva de la obligación de medios del deber de prevención del empleador, la valoración de la sanción variará dependiendo de las acciones preventivas que realizó el empleador frente a los riesgos laborales. Estas deberán de encontrarse debidamente corroboradas según lo indicado por la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo de ello es la elaboración de protocolos de la empresa empleadora, así como las acciones de capacitación que brinda a sus trabajadores.

Con respecto al fuero civil, la Corte Suprema aplica el criterio de responsabilidad objetiva, a través del cual, el empleador siempre será civilmente responsable por los daños que ocasione al trabajador. Es decir, aplica el criterio de resultados y no el de medios, no importando para la adjudicación de la responsabilidad las acciones preventivas anteriores a la materialización del accidente o enfermedad laboral. Sin embargo, respecto a la cuantía de la reparación, sí se considera la diligencia o negligencia del trabajador afectado. Si es que con su acción u omisión aportó a la materialización del accidente o enfermedad. En este último aspecto, respecto a la valoración del monto pecuniario a reparar, guarda similitud con la valoración de la sanción que se realiza en vía administrativa. Sin embargo, ambas vías, tal como se ha desarrollado en el presente documento, sancionan al empleador y reparan al trabajador afectado con criterios diferentes.

²²⁹ Elías, Fernando. Responsabilidad patrimonial derivada del incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador con respecto al empleador. *Laborem*, 11 (2021): 275.

Conclusiones

1. En nuestro ordenamiento nacional, contamos con una regulación para la figura del teletrabajo, en ella se verifica que en el artículo 28 y el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo (Decreto Supremo N° 002-2023-TR), se regulan los lineamientos respecto al accidente de trabajo que pueda surgir en la actividad de teletrabajo; y, en el Anexo 4 de la misma norma se regulan los lineamientos de actuación y prevención. Asimismo, respecto a la enfermedad profesional, si bien el reglamento de la Ley de teletrabajo (Decreto Supremo N° 002-2023-TR) no realiza alguna especificación; al tratarse de una materia de seguridad y salud en el trabajo, señala en su artículo 25 que serán la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, (Decreto Supremo N° 005-2012-TR), las normas aplicables para estas figuras (enfermedad profesional y accidente laboral) en el teletrabajo.
2. Se observa que, en la normativa y jurisprudencia peruana sobre seguridad y salud en el trabajo, tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional son entendidas como lesiones sufridas por el trabajador a consecuencia de la exposición a factores de riesgo que se encuentren relacionados a la actividad y/o entorno laboral. Además, a través del VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, los jueces supremos establecieron que al ser el empleador el garante de la seguridad y salud en el centro laboral siempre será responsable por cualquier daño que atente contra la vida o salud del trabajador. Dentro de los cuales están los accidentes y enfermedades de origen laboral y que pueda extenderse a la modalidad de teletrabajo.
3. Se concluye que para poder determinar que un accidente ocurrido en el ejercicio del teletrabajo tiene origen laboral, la lesión debió darse dentro del lugar establecido para prestar la relación, en el horario de trabajo y usando las herramientas de trabajo. Si alguno de estos elementos no se encuentra presente, no podrá configurarse un accidente de trabajo en el teletrabajo, por ende, el empleador no responderá por lo acontecido.
4. Se verifica que la configuración de una enfermedad que surja en el teletrabajo y sea catalogada como ocupacional debe de surgir como consecuencia de los factores de riesgo de la actividad del trabajador, según regula el reglamento de la LSST. Así, el Anexo 4 del reglamento de la Ley de teletrabajo, contempla como factores de riesgo a los ergonómicos y los psicosociales, así como los riesgos que puedan producirse por agentes físicos, químicos, biológicos, locativos y eléctricos. De esta manera, si el

teletrabajador alega que la enfermedad se originó o se desarrolló como parte del ejercicio de sus actividades debido a que estuvo expuesto a estos factores o agentes de riesgo, se constituirá como una enfermedad ocupacional.

5. Se observa que los casos de accidente de teletrabajo y enfermedades ocupacionales desarrollados en el teletrabajo que se presenten ante la SUNAFIL y aquellos de responsabilidad civil que se presenten ante la Corte Suprema del Poder Judicial, tendrán criterios de resolución jurídicos diferenciados. Ello debido a que se tratan de entidades e instancias con finalidades distintas. La SUNAFIL toma como base las acciones preventivas del empleador, así como el protocolo aplicable en su centro de trabajo y con sus trabajadores, todo ello, con la probanza procesal pertinente, bajo responsabilidad del empleador. Mientras que, por su parte, la Corte Suprema, siempre aplicará la responsabilidad objetiva para determinar la responsabilidad del empleador, tal como lo indica el VI Pleno Jurisprudencial Supremo en materia Laboral y Previsional; sin embargo, en un segundo momento, aplica la responsabilidad civil contractual para analizar la conducta del trabajador, tomando en cuenta la diligencia o negligencia de este, con el fin de determinar la reparación civil correspondiente.
6. Para este trabajo de tesis, se adopta la responsabilidad subjetiva, debido a que se concluye que el empleador no siempre debería responder frente a la configuración de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tanto en instancia administrativa como en la judicial. Ello dependerá de su actuación diligente para la determinación de su sanción administrativa o cuantía indemnizatoria. En ese sentido, al aplicar la perspectiva de medios (no de resultados), se tomarán en cuenta las acciones del empleador para reducir al máximo los riesgos laborales, así como si el teletrabajador actuó con dolo o culpa en la configuración del accidente o enfermedad laboral.
7. Se observa en el derecho comparado que, tanto en los ordenamientos que Chile como España, han desarrollado criterios de configuración de la responsabilidad del empleador para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo. Si bien nuestro ordenamiento carece de jurisprudencia específica para el teletrabajo, al realizar un análisis del criterio que brinda el reglamento de la Ley de teletrabajo, se puede encontrar como diferencia principal que no basta que el accidente se haya producido durante la jornada laboral ni en el lugar designado para la realización de sus labores, sino que deben encontrarse presente las herramientas de teletrabajo. Pese a ello,

resultará interesante dar seguimiento al desarrollo jurisprudencial en esta materia en los distintos ordenamientos, además del nuestro.



Referencias

- Actualidad y perspectivas del trabajo a distancia: Teletrabajo y trabajo remoto en los tiempos del Covid-19* [en línea]: *Revista Actualidad Laboral*. Lima: Ruth Palma, 22 de octubre de 2020. <https://actualidadlaboral.com/actualidad-y-perspectivas-del-trabajo-a-distancia-teletrabajo-y-trabajo-remoto-en-los-tiempos-del-covid-19/> [Consulta: 12 de agosto del 2021].
- Álvarez Lobato, Norka. *Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú*. Tesis (Magistra en Derecho de la Empresa). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2020. 96 pp.
- América Economía. *5 recomendaciones para coordinar y supervisar el trabajo a distancia* [en línea]: 09 de abril de 2020. Recursos Humanos. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-recomendaciones-para-coordinar-y-supervisar-el-trabajo-distancia> [Consulta: 19 de octubre de 2021].
- Ana Regatero Carrascosa. *La ergonomía hospitalaria y la necesidad de la prevención* [en línea]: Nilton Mancilla Palacios: Seguridad y Salud en Hospitales. <https://seguridadysaludenhospitales.wordpress.com/ergonomia/917-2/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].
- Anglerill Moreno, Gerard. Accidentes de trabajo: teletrabajo. *Huella Legal*, 17 (2023): <https://www.huellalegal.com/accidentes-de-trabajo-teletrabajo/> [Consulta: 13 de julio de 2023].
- Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional* [en línea]: *La Ley*. Lima: 21 de diciembre de 2017, César Puntriano Rosas. Opinión. <https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional> [Consulta: 10 de febrero de 2022].
- Arellano, Pablo. La cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las normas internacionales del trabajo del trabajo de la OIT. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 2, 3 (2011): 163 - 180.
- Arévalo, Javier. La responsabilidad civil por contingencias laborales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1, 1 (2020): 13 - 38.

- Argentina. Ley 27555: 14/08/2020: Régimen legal del contrato de teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina, 14 de agosto de 2020.
- Argentina. Resolución 21/2020: 17-03-20: Prestación Laboral desde domicilio particular. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina, 17 de marzo de 2020.
- Barrera Diaz, Luisa Fernanda; Casas Marroquín, Maria Camila; Lizarralde Vargas, Adriana Yiceth. *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Trabajo de Grado (Management de la Gestión Humana). Bogotá D.C.: Universidad Católica de Colombia, 2019. 65 pp.
- Beltrán, Amparo; Sánchez, Luis. *Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo*. Tesis (Título de Abogado). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2002. 177 pp.
- Cáceres, Joel. Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. *Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 47 (2014). 16 pp.
- CADE 2019: *Piden mejorar ley de teletrabajo: "Hoy tienes que instalar casi una oficina en la casa"* [en línea]: *Gestión*. Lima: 29 de noviembre de 2019, José Carlos Reyes. Management & Empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cade-2019-piden-mejorar-ley-de-teletrabajo-hoy-tienes-que-instalar-casi-una-oficina-en-la-casa-noticia/?ref=gesr> [Consulta: 16 de agosto de 2021]
- Cataño, Sara L.; Gómez, Natalia E. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 1 (2014): 82 - 91.
- Centro de Documentación OPS/OMS en el Perú. *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005. 102 pp.
- Centro de noticias de la ONU. *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [en línea]: Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> [Consulta: 26 de Julio de 2021].

Cero Accidentes. *Ejecutivo aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030* [en línea]: Cero Accidentes, 25 de julio de 2021. <https://www.ceroaccidentes.pe/ejecutivo-aprobo-la-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-2030/> [Consulta: 26 julio 2021].

Chang, Guillermo. *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación* [en línea]: LP Pasión por el Derecho. Lima: 2018. <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/#:~:text=El%20legislador%20nacional%20ha%20optado,su%20defecto%2C%20a%20trav%C3%A9s%20de> [Consulta: 17 de junio de 2021].

Chile. Ley 16744: 23-01-1968: Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Santiago, Chile, 23 de enero de 1968.

Chile. Ley Núm. 21220: 26-03-2020: Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. El Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 26 de marzo de 2020.

Chile. Resolución Exenta N° 156: 15-03-2018: Aprueba Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Diario Oficial. Santiago, Chile, 15 de marzo de 2018.

Colombia. Ley 1221 de 2008: 16-07-2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47.052. Bogotá, Colombia, 16 de julio de 2008.

Colombia. Decreto Número 1227: 18-07-2022: Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Diario Oficial. Bogotá, Colombia, 18 de julio de 2022.

Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3 cit. por: OIT; Safe Day. *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo* [diapositivas]. 2016.

Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República (Perú). *Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone,*

con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”. Dictamen 13. 2021. Lima, Perú. pp. 2-3. cit. por: *Del trabajo remoto por emergencia al teletrabajo a largo plazo* [en línea]: *Gestión*. Lima: Estudio Echeopar, 03 de junio de 2021. Agenda Legal. <https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2021/06/del-trabajo-remoto-por-emergencia-al-teletrabajo-a-largo-plazo.html/?ref=gesr> [Consulta: 10 de agosto de 2021].

¿Cómo diferenciar entre un accidente laboral de teletrabajo y un incidente doméstico? [en línea]: Natalia Gaviria González. Bogotá: *Asuntos Legales*, 2 de diciembre de 2022, *Laboral*. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/como-diferenciar-entre-un-accidente-laboral-de-teletrabajo-y-un-incidente-domestico-3501752> [Consulta: 12 de julio de 2023].

Conoce los principales alcances de la nueva Ley del Teletrabajo [en línea]: *Diario Oficial El Peruano*. Lima: Víctor Ramos Hernández, 16 de junio de 2021. Derecho. <https://elperuano.pe/noticia/122764-conoce-los-principales-alcances-de-la-nueva-ley-del-teletrabajo> [Consulta: 10 de agosto de 2021].

Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014. 41 pp.

Correa-Pietro, Fiorella. *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis (Título de Abogado). Lima: Universidad de Piura, 2015. 162 pp.

Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral*. Lima: Poder Judicial. Fondo Editorial, 2013. 84 p.

Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional. *Diario Oficial El Peruano*, Separata Especial, 1069. Jurisprudencia, Lima, 21 de diciembre de 2017. pp. 7993.

Corte Suprema de Justicia de la República (Perú). *VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional*. Lima, Perú, 2017. pp. 3 – 6.

Crisanto Castañeda, Ana C. *La responsabilidad civil (contractual) en las relaciones laborales a la luz de la jurisprudencia casatoria en el Perú*. En: Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VIII, Lima. *VIII Congreso Nacional de Derecho*

del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2016, pp. 52-77

¡Cuidado! Inician visitas inopinadas a domicilios de jueces y trabajadores que realizan trabajo remoto [en línea]: *LP Pasión por el Derecho*. Puno: 19 de agosto de 2021. Noticias. <https://lpderecho.pe/visitas-inopinadas-domicilios-jueces-trabajadores-trabajo-remoto/> [Consulta: 18 de octubre de 2021].

Decreto de Urgencia N° 026-2020: 15-03-2020: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de marzo de 2020.

Dedios-Córdova, Claudy. *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*. Tesis (Título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Piura: Universidad de Piura, 2014. 87 pp.

Delgado, Ángel L. El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2, 3 (2020): 73 - 84.

Del trabajo remoto por emergencia al teletrabajo a largo plazo [en línea]: *Gestión*. Lima: Estudio Eche copar, 03 de junio de 2021. Agenda Legal. <https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2021/06/del-trabajo-remoto-por-emergencia-al-teletrabajo-a-largo-plazo.html/?ref=gesr> [Consulta: 11 de agosto de 2021].

Diez, José Luis. “Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Aspectos relevantes de su regulación y operatoria actual” [en línea]. *Scielo*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, no 31, (2008) Valparaíso. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512008000200002 [Consulta: 26 de octubre de 2020].

El estado del teletrabajo en Perú para el 2020 [en línea]: *Geo Victoria*. Lima. El trabajo remoto. <https://www.geovictoria.com/pe/teletrabajo-en-peru/> [Consulta: 13 de agosto de 2021].

- El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana* [en línea]: *La Ley*. Lima: Cesar Y. Valera Malca, 07 de mayo de 2020. Informes. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana> [Consulta: 27 de agosto de 2021].
- Elías, Fernando. Responsabilidad patrimonial derivada del incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador con respecto al empleador. *Laborem*, 11 (2021): 265-299.
- ¿Empresa debe contar con sillas ergonómicas para el total de sus trabajadores? [Resolución 021-2021-Sunafil/TFL]* [en línea]: *LP Pasión por el Derecho*. Lima, 16 de junio de 2021. Administrativo. <https://lpderecho.pe/empresa-debe-contar-con-sillas-ergonomicas-para-el-total-de-sus-trabajadores-resolucion-021-2021-sunafil-tfl/> [Consulta: 15 de octubre de 2021].
- Escuela. Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. *Salud Laboral*, 4 (2011): 1 - 8.
- España. Ley 10/2021: 09-07-2021: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE. Boletín Oficial Del Estado. Madrid, España. 10 de julio de 2021.
- España. Real Decreto-ley 28/2020: 22-09-2020: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE. Boletín Oficial Del Estado. Madrid, España. 22 de septiembre de 2020.
- EsSalud. *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo* [en línea]: CEPRIT – Centro de Prevención de Riesgos de Trabajo: Junio CEPRIT. Boletín EsSalud. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm [Consulta: 23 de agosto de 2021].
- García, Olga. La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 3,2 (2013): 177-180.
- García y Pérez, Carlos. *La teoría del riesgo y del riesgo profesional* [en línea]: Derecho de la Seguridad Social: 5 de enero del 2014. <https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/> [Consulta: 28 de octubre del 2020].
- Herrera Sandoval, Mahdi Ninoshka. *Consideración del Accidente In Itinere en el Decreto Supremo N° 005-2012-Tr Reglamento De La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y*

Salud en el Trabajo-Perú-2018. Tesis (Para optar el Título de Abogado). Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo, 2018. 93 pp.

Interfono. “*Los países que lideran el teletrabajo según la OIT*” [en línea]. Interfono. 13 de junio del 2020. <https://interfono.com/los-paises-que-lideran-el-teletrabajo-segun-la-oit/> [Consulta: 8 de diciembre del 2020].

La dificultad de probar que el accidente sufrido en casa es laboral [en línea]: *CincoDías. El País Economía*: Carlos B. Fernández, Madrid, 15 de abril de 2021. Legal. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html [Consulta: 02 de setiembre de 2021].

La Salud Ocupacional y la prevención de los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Ministerio de Salud, Dirección General de Salud Ambiental, Dirección de Salud Ocupacional. Lima, Perú. 1 tríptico.

La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas [en línea]: *Pasión por el Derecho*. Lima: Iván Parédez, 06 de noviembre de 2020. Laboral. <https://lpderecho.pe/regulacion-trabajo-remoto-perfectible-ventajas-desventajas/> [Consulta: 12 de agosto del 2021].

Laura Albarracín. *Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia* [en línea]: ascendo.blog: 26 de junio de 2020. Teletrabajo. <https://blog.ascendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia/> [Consulta: 01 de setiembre de 2021].

Lengua Apolaya, Cesar. *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del Derecho*. Tesis (Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013. 250 pp.

Ley de Teletrabajo en Chile: Todo sobre su regulación [en línea]: *GeoVictoria*. Nicolas Cortes. Teletrabajo. <https://www.geovictoria.com/cl/teletrabajo-regulacion-chile-2020-ley-control/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20nueva%20ley%2C%20el,que%20tienen%20los%20trabajadores%20presenciales> [Consulta: 30 de agosto de 2021].

Lora, Germán. *El trabajo remoto llegó para quedarse* [en línea]. Damma. 08 de mayo de 2020. <https://www.damma.com.pe/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse/> [Consulta: 08 de diciembre del 2020].

Los accidentes laborales durante el teletrabajo se abren paso en los tribunales [en línea]: *Laura Olías*. España: ELDiario.es, 25 de enero de 2023. https://www.eldiario.es/economia/accidentes-laborales-durante-teletrabajo-abren-paso-tribunales_1_9896447.html [Consulta: 13 de julio de 2023].

Los límites de la jornada y horario de trabajo [en línea]: *Diario Oficial El Peruano*. Lima, 14 de mayo de 2021. Derecho. <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto> [Consulta: 13 de agosto de 2021].

María Luz Rodríguez Fernández. *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia* [en línea]: *The Conversation*: 27 de setiembre de 2020. <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874> [Consulta: 01 de setiembre de 2021].

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – Febrero 2024*. Lima: 2023. 26 p. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo - Diciembre 2023*. Lima: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones – OGETIC, 2024. 28 p.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Manual de buenas prácticas de seguridad y salud en el teletrabajo*. Buenos Aires: Presidencia de la Nación de Argentina. 17 pp.

MinTic (Colombia). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo* [en línea]: 12 de marzo de 2020. Sala de Prensa. <https://www.mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo> [Consulta: 01 de setiembre de 2021].

Montesdeoca Suárez, Arturo. Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio - Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 9 de Sevilla 529/2021. *IUSLabor*, 1 (2023): 166-177.

NORMLEX - Information System on International Labour Standards. *C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)* [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121 [Consulta: 15 de octubre de 2020].

NORMLEX. Information System on International Labour Standards. Ratificaciones de Perú [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:764048015314:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4 [Consulta: 27 de julio de 2021].

NORMLEX - Information System on International Labour Standards. *R121 - Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)* [en línea]: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R121 [Consulta: 15 de octubre de 2020].

Oficina Internacional del Trabajo. Nota Técnica de la OIT: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* (2020): 1 - 16.

Opinión sobre Teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [videograbación en línea]: Opinión técnica y legal del Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señor Juan Gutiérrez Azabache, respecto al Proyecto de Ley 5408/2020-CR, 23 de agosto de 2020 (2:00 – 2:30 min.). https://www.youtube.com/watch?v=KR5gsZ99_JI&t=129s [Consulta: 13 de agosto de 2021].

Orbe Ponce, Evelyn Cristina. *Detección de riesgos ergonómicos a través de su identificación y medición para realizar un plan de prevención en el área de producción de la Empresa Manufacturas Americanas*. Tesis (Título de Psicóloga Industrial). Quito: Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial, 2011. 129 pp.

- Ordoñez Escobedo, Claudia. *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Tesis (Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. 28 pp.
- Ospina, Estela; Bautista, Fanny; Polanco, Nataly. Trabajo remoto: una modalidad precarizada del teletrabajo. *Soluciones Laborales*, 15 (2020): 25 - 33.
- Ospina Salinas, Estela. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, 37 (2011): 181 - 183.
- Palma Lamperein, María Josefina; Toro Venegas, Nicolás Alejandro. *La noción de riesgo en materia de responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Proyecto de ley sobre responsabilidad penal del empleador por accidentes del trabajo*. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Universidad de Chile, 2012. 1 – 122 pp.
- Perú. Constitución Política del Perú de 1993.
- Perú. Decreto de Urgencia N° 026-2020: 15-03-2021: Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de marzo de 2021.
- Perú. Decreto Supremo N°005-2012-TR: 24-04-2012: Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 24 de abril del 2012.
- Perú. Decreto Supremo N° 017-2015-TR: 03-11-2015: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 03 de noviembre de 2015.
- Perú. Decreto Supremo N° 010-2020-TR: 24-03-2021: Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. Artículo 3, literal a). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 24 de marzo de 2021.

- Perú. Decreto Supremo N° 002-2023-TR: 26-02-2023: Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de febrero de 2023.
- Perú. Ley N°29783: 26-06-2011: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de julio de 2011.
- Perú. Ley N° 29981: 15-01-2013: Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 15 de enero de 2013.
- Perú. Ley N° 30036: 05-06-2013: Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 05 de junio de 2013.
- Perú. Ley N° 31572: 11-09-2022: Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, Perú, 11 de setiembre de 2022.
- Perú. Ley N° 31572: Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 11 de setiembre de 2022.
- Perú. Resolución Ministerial N° 072-2020-TR: 26-03-2020: Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de marzo de 2020.
- Poder Judicial. *Casación N° 4413-2014-CALLAO*. Lima, Perú, 2016.
- Poder Judicial. *Casación Laboral N° 1713-2015-ICA*. Ica, Perú, 2015.
- Poder Judicial. *Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA*. Lima, Perú, 2016.
- Poder Judicial. *Casación Laboral N° 10398-2017-LIMA*. Lima, Perú, 2017.
- Poder Judicial. *Casación Laboral N° 706-2021-LIMA*. Lima, Perú, 2021.
- Pólemos. *Apuntes en torno al concepto de enfermedad profesional* [en línea]. César Lengua Apolaya. Perú: Pólemos, 27 de octubre de 2016. <https://polemos.pe/apuntes-torno-al-concepto-enfermedad-profesional/> [Consulta: 08 de junio de 2021].

Proyecto de Ley N° 3499 de 2010 “Promoción y difusión del Teletrabajo”; Proyecto de Ley N° 3498 de 2010, “Régimen jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia”; Proyecto de Ley N° 7603 de 2012.

Quispe, Carlos A. Los Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios? *Revista de Derecho*, 21, 1 (2020): 127 - 155.

Ramirez, Eddie H; Chuquillanqui, Oscar R. El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, 46 (2016): 111 - 120.

Resolución Ministerial N° 072-2020-TR: 26-03-2020: Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 26 de marzo de 2020.

Riesgos Laborales. *Riesgo ergonómico – Definición, Tipos, Factores y Enfermedades* [en línea]. <https://riesgoslaborales.info/riesgo-ergonomico/> [Consulta: 18 de agosto de 2021].

Rojas Aranda, Analy Rocío. *Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de Covid-19*. Tesis (Título de Médico Cirujano). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2020. 24 pp.

Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del Covid-19 [en línea]: *La Ley*. Lima, 23 de septiembre de 2020. Entrevista. <https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-covid-19> [Consulta: 17 de agosto de 2021].

Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno de Chile. *Accidentes del trabajo en teletrabajo y/o trabajo a distancia*. Minuta Temática de Seguridad Social. Santiago de Chile, 2021. 13 p.

Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno (Chile). Dictamen 74445-2021 [en línea]: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-640237.html> [Consulta: 10 de julio de 2023].

Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno (Chile). Dictamen 31363-2023 [en línea]: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-703966.html> [Consulta: 10 de julio de 2023].

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú). *Resolución de Intendencia N° 807-2020-SUNAFIL/ILM*. 2020. Lima, Perú, 2020.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú). *Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. 2021. Lima, Perú, 2021.

Todo lo que debe saber sobre la nueva Ley del Teletrabajo [en línea]: *La Ley*. Lima: 01 de junio de 2021, Tino Vargas Raschio. Soluciones Laborales. <https://laley.pe/art/11347/todo-lo-que-debe-saber-sobre-la-nueva-ley-del-teletrabajo> [Consulta: 11 de agosto de 2021].

Trabajo remoto hasta el 2021: Essalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad [en línea]: *Diario Oficial El Peruano*. Lima, 04 de noviembre de 2020. País. <https://elperuano.pe/noticia/107532-trabajo-remoto-hasta-el-2021-essalud-te-da-estos-consejos-para-controlar-el-estres-y-la-ansiedad?fbclid=IwAR1bTIImTpB5c5YKWCYrm1MtdAheXRS0uR28eCuTI542G5mspbHJ5eGkCGM> [Consulta: 13 de agosto de 2021].

Tropiano, Ydangely; Noguera, Atilio. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 1964 (núm. 121). *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT (2019): 967 - 990.

Una lesión en casa durante el teletrabajo también es un accidente laboral [en línea]: *Selina Bárcena*. Madrid: El País, 24 de enero de 2023. Teletrabajo. <https://elpais.com/economia/2023-01-24/una-lesion-en-casa-durante-el-teletrabajo-tambien-es-un-accidente-laboral.html> [Consulta: 13 de julio de 2023].

Vicente-Herrero, María Teófila; Torres, J. Ignacio; Torres, Alfonso; Ramírez, María Victoria; Capdevila, Luisa. *El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales*. *Revista CES Derecho*, 9, 2, (2018): 287 - 297.

Villalobos, Carol. “Ley 31572: ¿Qué implica la Ley del Teletrabajo en Perú?” [en línea]. *Lex Latin*. 29 de setiembre de 2022. <https://lexlatin.com/opinion/ley-31572-ley-del-teletrabajo-peru> [Consulta: 28 de febrero de 2023].