

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Dentro de la ejecución de labores bajo la modalidad de Teletrabajo
¿cuándo un accidente, ocurrido en el lugar elegido por el trabajador, debe
ser considerado como accidente de trabajo? y ¿cuál es la responsabilidad
del empleador?

Trabajo de investigación para optar el grado académico de
Maestro en Derecho de la Empresa que presenta:

Pedro Benjamín Ayala Martínez

Asesor:

Bruno Edoardo Debenedetti Luján

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, DEBENEDETTI LUJAN, BRUNO EDOARDO, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado “Dentro de la ejecución de labores bajo la modalidad de Teletrabajo ¿cuándo un accidente, ocurrido en el lugar elegido por el trabajador, debe ser considerado como accidente de trabajo? y ¿cuál es la responsabilidad del empleador?” del/de la autor(a) AYALA MARTINEZ, PEDRO BENJAMIN, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 15/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 15 de mayo de 2023

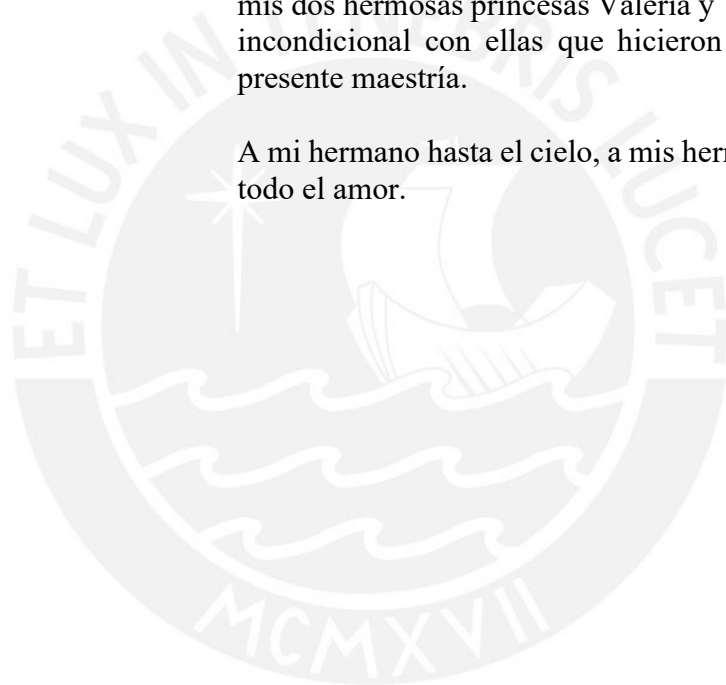
Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>DEBENEDETTI LUJAN, BRUNO EDOARDO</u>	
DNI: 42741621	Firma 
ORCID: 0000-0002-3890-8917	

A mi papá, por la vida y las herramientas que me entregó para vivirla y cuya partida, con todo el dolor que ello representa, no hace más que resaltar las cualidades de tan noble ser.

A mi mamá, por el amor inconmensurable y su espíritu de orden y perfección que sin duda fue pilar fundamental en mi desarrollo personal y profesional.

A Tatiana, por compartir su vida junto a la mía, dar vida a mis dos hermosas princesas Valeria y Vania y por su apoyo incondicional con ellas que hicieron posible culminar la presente maestría.

A mi hermano hasta el cielo, a mis hermanas y sobrinos por todo el amor.



RESUMEN

La pandemia provocada por el COVID19 (en adelante cada vez que utilicemos el término pandemia, esto se refiere a COVID19), no sólo trajo cambios en la salud de las personas, en los usos y costumbres personales y familiares, así como en todas nuestras relaciones interpersonales sino que también trajo consigo un cambio en las relaciones laborales, concretamente el uso masivo de la figura del trabajo en remoto, es decir, desde casa, sobre todo al inicio de la pandemia para luego convertirse en lo que este año 2022 se llama Teletrabajo, que puede ser puro, es decir, sin asistiendo a las oficinas, o bajo la modalidad híbrida que combina días en oficina y días en casa o lugar elegido para trabajar.

Ahora bien, antes de la pandemia existía a nivel mundial la modalidad de trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, denominada Teletrabajo, tenemos que esta modalidad se implementó de manera abrupta a nivel mundial durante los años 2020 y 2021, años en los que se restringió la libertad de tránsito y para realizar funciones. en el lugar de trabajo estaban restringidos.

Bajo este escenario, las tareas administrativas, salvo algunos sectores que la normativa catalogó como esenciales -en el caso peruano Decreto Supremo 044-2020-PM, se realizaban desde el domicilio del trabajador o desde el lugar elegido por él como prevención al contagio. Sin embargo, no se tuvo en cuenta ni acotó si los accidentes que pudieran sufrir los trabajadores en el hogar o lugar de trabajo debían considerarse accidentes de trabajo; Asimismo, no se deslindó la responsabilidad del empleador.

A partir del escenario descrito en el párrafo anterior, este trabajo busca establecer una guía para operadores de justicia, inspectores de entidades fiscalizadoras y empleadores sobre cuándo un accidente ocurrido durante el Teletrabajo debe ser considerado un accidente de trabajo y en qué medida el cubre la responsabilidad de la empresa.

ABSTRACT

The pandemic caused by COVID19 (hereinafter every time we use the term pandemic, this refers to COVID19), not only brought changes in people's health, in personal and family uses and customs, as well as in all our interpersonal relationships but also brought with it a change in labor relations, specifically the massive use of the figure of working remotely, that is, from home, especially at the beginning of the pandemic and then becoming what this year 2022 is called Teleworking, which can be pure, that is, without attending the offices, or under the hybrid modality that combines days in office and days at home or place chosen to work.

Now, before the pandemic, there was worldwide the modality of work carried out outside the company's facilities, called Telework, we have that this modality was implemented abruptly worldwide during the years 2020 and 2021, years in which the freedom of transit and to perform functions in the workplace were restricted.

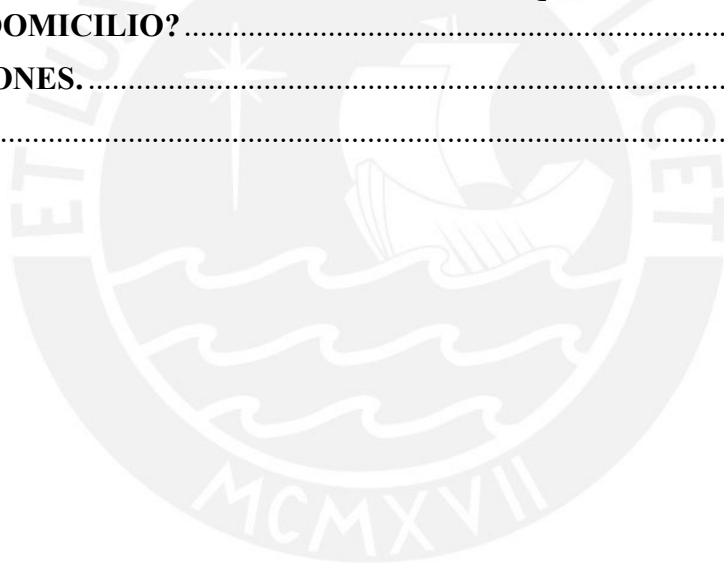
Under this scenario, administrative tasks, except for some sectors that the regulations classified as essential – in the Peruvian case Supreme Decree 044-2020-PM, were carried out from the worker's home or from the place chosen by him as prevention to contagion. However, it was not taken into account or delimited as to whether accidents that workers might suffer at home or place of work should be considered as accidents at work; Likewise, the employer's liability was not delimited.

Based on the scenario described in the previous paragraph, this paper seeks to establish a guide for justice operators, inspectors of audit entities and employers regarding when an accident that occurred during Telework should be considered an accident at work and to the extent that the company's responsibility covers.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS.	9
III.	PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS	11
IV.	PROPUESTA DE ENFOQUE METODOLÓGICO.	14
V.	CAPÍTULO I	15
	5.1 ASPECTOS NORMATIVOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO EN GENERAL Y LA REGULACIÓN SOBRE ACCIDENTES OCURRIDOS EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO.	15
	5.1.1 Doctrina y Normas relacionadas con seguridad y salud ocupacional, en especial las concernientes a accidentes de trabajo.	16
	5.1.2 Definición, conceptos y nociones sobre accidente de trabajo.	18
	5.1.3 Normativa y Pronunciamientos comparados.	19
	5.1.4 En el Perú, los accidentes ocurridos en el domicilio del trabajador que realiza Teletrabajo ¿debe ser considerado como accidente de trabajo? ...	22
	5.2 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS CUANDO SE REALIZA TELETRABAJO.	26
	5.2.1 Aspecto doctrinario y pronunciamientos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.	26
VI.	CAPÍTULO II	30
	6.2 ¿EXISTE RESPONSABILIDAD CIVIL CUANDO EL EMPLEADOR CUMPLIÓ CON TODAS SUS OBLIGACIONES?	31
	6.3 EL EMPLEADOR, POR EL SOLO HECHO DE SERLO ¿ESTÁ OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO OCURRAN ACCIDENTES DENTRO DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO?	32
	6.5 ¿QUÉ CONSECUENCIAS ECONÓMICAS TRAE CONSIGO AFIRMAR QUE TODO ACCIDENTE EN EL DOMICILIO DURANTE EL TELETRABAJO ES ACCIDENTE DE TRABAJO?	34
VII.	CAPÍTULO III	36
	7.1 CÓMO HA VENIDO EJECUTÁNDOSE EL SISTEMA DE INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL	36
	7.1.1 Criterios de responsabilidad de los accidentes de trabajo en general.	36

7.2 CRITERIOS QUE SE DEBERÍA ADOPTAR PARA CONSIDERAR ACCIDENTE DE TRABAJO AL SUCESO OCURRIDO EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO.	38
7.3 ¿EL ACCIDENTE OCURRIDO DURANTE EL TELETRABAJO DEBE SER CONSIDERADO SIEMPRE COMO UNO DE TRABAJO?	42
7.4 ¿EXISTE RESPONSABILIDAD CIVIL CUANDO EL EMPLEADOR CUMPLIÓ CON TODAS SUS OBLIGACIONES?	43
7.5 EL EMPLEADOR, POR EL SOLO HECHO DE SERLO ¿ESTÁ OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO OCURRAN ACCIDENTES DENTRO DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO?	44
7.5 SI LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO SEÑALA QUE DEBE EXISTIR UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES PARA LA REALIZACIÓN DEL TELETRABAJO ¿EL EMPLEADOR DEBE ASUMIR TODA RESPONSABILIDAD POR EL ACCIDENTE QUE SU TRABAJADOR SUFRA EN EL DOMICILIO?	45
VIII. CONCLUSIONES.	47
BIBLIOGRAFÍA.....	52



I. INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento legal y la práctica laboral peruana, antes de la pandemia generada por la COVID19, teníamos como una modalidad de trabajo el denominado “Teletrabajo”, cuya finalidad era regular las prestaciones laborales que se ejecutan fuera de las instalaciones del empleador, llámese Centro de Trabajo.

Ahora bien, si bien es cierto se contaba con la Ley N° 30036 – Ley del Teletrabajo, publicada el 5 de junio del 2013; la aplicación no era extensiva ni una práctica generalizada, siendo la utilización del Teletrabajo como un elemento y/o herramienta de buen clima y beneficio laborales que permitía a los empleados de ciertas empresas, laborar fuera del Centro de Trabajo por lo menos una vez por semana.

Luego de lo señalado líneas arriba, el 15 de marzo del 2020, el entonces Presidente del Perú, Martín Vizcarra, emitió el Decreto Supremo 044-2022-PCM mediante el cual se establecía una inmovilización de toda la población y la paralización de la mayoría de actividades laborales, exceptuando algunas que se denominaron esenciales, estableciéndose también el denominado Trabajo Remoto, que, a diferencia del Teletrabajo, no obligaba al empresario a la entrega de equipos ni al pago de compensación económica por el uso de servicios públicos asumidos por el trabajador. Señalando al lector que en el presente trabajo prescindiremos de dicha diferenciación, estrictamente legal, en virtud que, dejando de lado lo normativo, la práctica de realizar labores mediante teletrabajo o trabajo remoto es que el empleado realice sus labores fuera del centro de trabajo, es decir, en un lugar distinto al centro de trabajo en la que el empleador desarrolla sus actividades. En atención a ello, utilizaré el término “Teletrabajo” a fin de referirme indistintamente a ambas modalidades.

Es en este escenario que, todas las empresas peruanas que se encontraban en condiciones de asumirla, ya sea por contar con recursos tecnológicos y/o comunicaciones digitalizadas, implantaron el Trabajo Remoto y se volvió una práctica casi generalizada el que las funciones administrativas sean realizadas desde el domicilio del trabajador o el lugar el que éste haya elegido, inclusive podría ser realizado desde en un país distinto al que el centro de trabajo se encuentra.

Con esta nueva generalización de realizar labores fuera del centro de trabajo, se generon nuevos cuestionamientos respecto a los accidentes que ocurran durante la ejecución del trabajo remoto que, por razones prácticas e independientemente de las diferencias legales que existe con el Teletrabajo, en adelante, preferiremos utilizar este último término a fin de definir a toda labor realizada fuera del Centro de Trabajo.

En efecto, hasta febrero del 2023, no se tenía una regulación propia para el Teletrabajo, siendo que con la emisión del Decreto Supremo 002-2023-TR (en adelante el Reglamento), se pretende regular las relaciones laborales del Teletrabajo, intentando normar aspectos de seguridad y salud ocupacional que si bien es cierto se acercan un poco más a la realidad, aun deja vacíos respecto a los accidentes ocurridos en el lugar elegido por el trabajador para realizar su labor. Por tal motivo, el presente trabajo busca aportar tanto al legislador, inspectores de trabajo y empresarios respecto a cuándo un accidente de trabajo, ocurrido durante el Teletrabajo, debe ser considerado como accidente de trabajo; asimismo, hasta dónde abarca la responsabilidad del empleador en cuanto a la ocurrencia del accidente fuera de sus instalaciones.

En ese orden de ideas, el presente trabajo obtiene asidero en el hecho que una persona que realiza Teletrabajo, puede tener un lugar dentro de su domicilio o en donde eligió trabajar, pudiendo en ambos casos sentir la necesidad de ir a servirse un café o a los servicios higiénicos, tal como pasa en las oficinas; sin embargo, a diferencia de este último espacio, en el domicilio o lugar de trabajo no existe señalética, no se colocan carteles sobre pisos mojados o no se tiene conocimiento si las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado; pudiendo, en consecuencia, tener una caída al mismo nivel, resbalarse y/o electrocutarse, siendo éstos solo unos cuantos ejemplos de los tantos que hay respecto a seguridad y salud ocupacional pero que nos hacen plantear la interrogante: ¿son accidentes de trabajo? ¿es responsabilidad del empleador su ocurrencia? Como lo describiremos más adelante, según el Anexo III de el Reglamento, sólo se debe informar sobre el espacio utilizado por el trabajador, los accesos y demás infraestructura también forma parte del lugar de trabajo y que, tal vez no sea el objetivo analizar, desde un punto de vista de seguridad, todo el domicilio, pero por ejemplo ¿qué sucede si dentro de mi jornada laboral, realizando un encargo de mi empleador, decido ir a los servicios higiénicos y me resbalo? ¿Sería ello

un accidente de trabajo?, podríamos señalar que sí pero, como empleador y basado en la norma, no estoy obligado a revisar las instalaciones del servicio higiénico.

Con relación a dichas interrogantes tenemos que en un análisis tradicional sobre accidente de trabajo se considera como tal cuando el mismo se configura dentro de tres escenarios: i) que ocurra dentro de la jornada laboral, ii) que la labor se realice por órdenes del empleador y iii) que exista supervisión de este último. Teniendo en cuenta ello, al no tener la supervisión del empleador toda vez que la labor se realiza fuera del centro de trabajo, no sería correcto afirmar que todo accidente ocurrido durante el teletrabajo deba ser considerado como accidente de trabajo, asimismo, la responsabilidad del empleador debiera verse reducida.

Ahora bien, con el Reglamento publicado se busca adecuar la norma a la realidad laboral que los nuevos esquemas de trabajo ofrecen y que han sido denominados “Teletrabajo Total” y “Teletrabajo Parcial”, siendo este último cuando ciertos días se realiza la labor en el centro de trabajo y ciertos días en el domicilio o lugar elegido por el trabajador. Pero, si bien es cierto hay un avance normativo en cuanto al tema que interesa en el presente trabajo toda vez que amplían y adecúan requisitos respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, el aspecto de accidentes de trabajo ocurridos en el teletrabajo aún sigue siendo una materia no tan clara en nuestra legislación, es decir, aun no se llega a un consenso respecto a si el accidente ocurrido en el domicilio o lugar elegido por el trabajador, debe de considerarse accidente de trabajo sea cual fuere las circunstancias, motivo por el cual el presente trabajo mantiene vigencia y, tal como lo señalamos, apunta a ser una guía que ayude a los interesados en la materia, a delimitar los accidentes de trabajo ocurridos durante el teletrabajo y también delimitar la responsabilidad del empleador.

Es en razón a ello, el presente trabajo se encuentra enmarcado dentro del Derecho Laboral –Teletrabajo y de Seguridad y Salud Ocupacional – Accidentes de Trabajo, siendo el tema y problema específico analizar si dentro de la ejecución de teletrabajo, un accidente ocurrido en el domicilio del trabajador ¿debe ser considerado como accidente de trabajo? y ¿cuál es la responsabilidad del empleador?

A raíz de las normas que sobre la materia se han dado, tales como la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como reglamentos por cada sector empresarial, la Nueva

Ley del Teletrabajo y recientemente el Reglamento, tenemos que en nuestro país se encuentran cada vez más afianzados los aspectos de seguridad y salud ocupacional; pero encontramos una limitación importante a la misma toda vez que sólo son aplicados en las empresas formales quienes -dependiendo el tipo y tamaño de empresa- cuentan con un departamento, oficina u equipo de seguridad y salud ocupacional que se encarga de velar por la salud ocupacional, como mínimo, y realizar prevención y vigilancia médica, en caso de empresas formales de mayor envergadura; existiendo inclusive, empresas especializadas en brindar el servicio.

En atención a ello, el área de seguridad y salud ocupacional, propio de la empresa o mediante servicios prestados por terceros, se ha vuelto una parte importante en el desarrollo del negocio, pudiendo en muchos casos, paralizar las labores si se encuentra una acción o condición insegura. Asimismo, ya sea por normativa o por internalización en cuanto a la importancia que la seguridad de los trabajadores conlleva; en la actualidad, los empleadores formales, brindan capacitaciones desde el primer día, siendo inclusive requisito legal que el contrato inicial cuente con cláusulas referidas a la seguridad ocupacional. Sin embargo, este análisis e implementación encuentra cuatro problemas:

1. Que su aplicación, estadísticas, oportunidad de mejora y, de ser el caso, las sanciones por su incumplimiento sólo pueden ser identificables en las empresas formales, quienes reportan al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en caso de accidentes fatales o incidentes peligrosos y deben de registrar internamente todos los accidentes que ocurran durante la ejecución de sus labores.
2. Los accidentes ocupacionales que ocurren y que son investigados por la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, por lo general concluyen en una multa para el empleador y, en caso exista una demanda por Indemnización por Daños y Perjuicios, en caso el empleador sea formal, es probable que el Juez ordene una reparación civil por Daño Emergente, Lucro Cesante y en estos últimos cinco años, por Daño Moral.

3. Teniendo en cuenta lo señalado en los párrafos precedentes, un tercer problema es la responsabilidad del empleador por los accidentes de trabajo ocurridos, toda vez que según criterio del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2017) el empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso del trabajador. En esa línea de criterio, no interesa si el accidente ocurrió por una causa objetable al empleador o por un accionar negligente del trabajador; en ambos casos y a criterio de los jueces peruanos, el empleador siempre será responsable por lo que le ocurra a su trabajador cuando este bajo sus órdenes (Diálogo con la Jurisprudencia, 2020).

4. Finalmente, consideramos que en la práctica es más fácil delimitar la investigación de un accidente y establecer responsabilidades si el accidente ocurre en el centro de labores establecido por el empleador y dentro del cual este último es responsable de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de los terceros que se encuentren en ella. Sin embargo, teniendo en cuenta el incremento de la prestación de servicios en forma de Teletrabajo, en la cual el trabajador elige su lugar de trabajo, ¿el empleador también es responsable por los accidentes que pueda ocurrir durante la ejecución en dichas modalidades de trabajo?

De lo antes señalado, en el presente trabajo sólo abordaré los problemas citados en el numeral 3 y 4 precedentes y, de modo específico, en el marco del trabajo desarrollado bajo la modalidad de teletrabajo que, entre los años 2020, 2021 y 2022, la coyuntura social y las políticas gubernamentales obligaron a los empleadores a adoptar este modelo de ejecución de labores y que se ha vuelto parte de una realidad laboral, dejando de ser en mucho solo una herramienta de buen clima laboral, al otorgar a sus trabajadores algunos días para que puedan realizar trabajo desde casa. (Gonzales, 2017).

Por tanto, en el presente trabajo buscaremos brindar respuestas a las preguntas formuladas a fin de establecer criterios que nos permitan delimitar y reconocer cuándo un accidente ocurrido durante el teletrabajo debe ser considerado como accidente de trabajo y hasta dónde abarca la responsabilidad de la empresa.

II. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS.

Sobre este punto, parto señalando que las normas de Seguridad y Salud Ocupacional tienen un marco general delimitado por la Ley N° 29783 y su Reglamento, emitido por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR que acoge el concepto que todo accidente de trabajo “es todo suceso repentino que se origina por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte” (Navent, 2018). Ahora bien, el Reglamento establece que accidente de trabajo es “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 accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo**” (El Peruano, 2023), subrayo esta última parte porque es idéntica al concepto que se maneja en la doctrina pero que sigue dejando dudas si el término “fuera de lugar y horas de trabajo” hace referencia a las comisiones por servicios o viajes o a accidentes ocurridos en el lugar elegido por el trabajador, inclusive fuera de los horarios de trabajo.

Por su lado, los tribunales judiciales y las instancias administrativas han acogido este concepto de manera extensiva y no discriminan si el accidente sufrido fue por causa imputable al empleador o al trabajador; en atención a ello, considero que este criterio debe de cambiar y ser delimitado en cuanto a accidentes ocurridos cuando el trabajador realiza Teletrabajo, debiendo darse un análisis diferente que delimite la responsabilidad del empleador.

En efecto, el Teletrabajo implica ejecutar la labor en un lugar diferente al centro de trabajo; escapando, a priori, a la responsabilidad del empleador por la infraestructura del ambiente de trabajo, tipo de estructura de las edificaciones, antigüedad de estas, iluminación, delimitación de zonas, entre otros aspectos de seguridad y salud ocupacional establecidos; asimismo, la supervisión que pueda ejercer sobre el trabajador se ve difuminada toda vez que, a diferencia de realizar labores en una oficina donde existe supervisión del empleador, el trabajar desde un lugar distinto, elegido por el trabajador, hace que la supervisión y el

deber de prevención del empleador se vea limitado, a su vez, el empleador se ve obligado a analizar diversos lugares de trabajo, lo cual escapa a su deber de prevención y responsabilidad desde un punto de vista administrativo y de ejecución toda vez que el trabajador puede cambiar de lugar de trabajo cuantas veces quiera, sólo tienen que informar con cinco (5) días de anticipación, por lo tanto, el empleador ¿estará en la capacidad operativa de analizar cada ambiente de trabajo y supervisarlo? Si no lo está, por lo menos deberá asumir un costo para contratar personal o a un tercero que recabe y analice la información, así como visitar cada lugar señalado por el trabajador, lo cual vuelve más onerosa la labor empresarial.

Ahora bien, tal como lo hemos señalado, mediante el Reglamento se ha establecido que el trabajador debe de informar al empleador sobre el lugar donde realizará sus labores y las condiciones de seguridad del mismo; asimismo, establece un formato a ser llenado por el trabajador y ordenan al trabajador a brindar acceso a la empresa para que esta verifique las condiciones de seguridad, pero ¿qué sucede si el accidente ocurre en un lugar aledaño distinto al señalado por el trabajador y supervisado por el empleador?

Como ejemplo podemos retomar el del trabajador que, dentro de su jornada de trabajo, se va a servir su tasa de café y se resbala en su cocina o se electrocuta; en principio tenemos que está dentro de su jornada laboral y realizando un trabajo para su empleador; sin embargo, la decisión que desencadena en un posterior accidente escapa a toda supervisión y deber de prevención de su empleador, por lo cual no debería trasladarse la responsabilidad a este último.

Al respecto, considero que el límite de responsabilidad de los empleadores se circunscribe a realizar las capacitaciones y recomendaciones a sus trabajadores, respecto a los riesgos que pueden identificarse en el lugar donde decidan realizar el Teletrabajo, siendo el deber de los trabajadores el actuar con responsabilidad y cuidado dentro de los ambientes que ellos mismos han elegido para ejecutar sus labores.

En adición a lo señalado en el párrafo anterior, una práctica que el Reglamento establece es que el trabajador envíe a su empleador evidencias filmicas o fotográficas respecto al lugar dónde realizará su labor, pero la circunscribe a un área específica o aledañas, no quedando claro si por aledaño se refiere a zonas contiguas o por ejemplo a la cocina de la casa que puede quedar unos metros alejada del lugar de trabajo elegido. Por otro lado, sólo con llenar el formato y remitirla al empleador basta para que ¿mi responsabilidad como teletrabajador se traslade hacia mi empleador en caso de accidentes? Considero que no es suficiente el llenar el formato y enviarlo, sino que se tiene que formar una cultura de seguridad y salud ocupacional en la que cada trabajador internalice que forma parte de dicho sistema.

Finalmente, un accidente ocurrido durante el Teletrabajo no puede ni debe ser analizado de la misma forma como se efectúa a uno ocurrido en el centro de trabajo, por lo que la investigación para establecer responsabilidades administrativas y/o judiciales debe merecer un análisis más acucioso, abierto a entender que los accidentes también ocurren por negligencias de los trabajadores, más aún cuando el alcance de supervisión del empleador se ve limitado. Por tanto considero que el enfoque de que todo aspecto de seguridad y salud ocupacional es responsabilidad del empleador, que aún se mantiene en el Reglamento, debe de cambiar conforme a la realidad que venimos atravesando y nuestras autoridades deben del análisis de sus opiniones basados en el sistema bipartito que representa la seguridad ocupacional; es decir, es responsabilidad tanto del empleador como del trabajador.

III. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

El objetivo específico es determinar si un accidente ocurrido dentro de la jornada laboral durante el Teletrabajo ¿siempre debe ser considerado como accidente de trabajo? y si es así, ¿hasta dónde abarca la responsabilidad del empleador cuando éste haya cumplido con todas sus obligaciones de capacitación y con su deber de prevención?

Estas interrogantes nacen en virtud que en la actualidad se ha adoptado al teletrabajo como una modalidad, el cual consiste en que un trabajador asiste algunos días a las oficinas o centro de trabajo y otros días realiza su labor desde el lugar que él elija o realiza su labor sin

asistir a las oficinas, excepto situaciones particulares. Ahora bien, del análisis del teletrabajo, tenemos que esta modalidad es aplicable a labores administrativas más que a las operativas; sin embargo, impacta en los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que hasta la fecha se venía teniendo, toda vez que esta nueva modalidad de trabajo trae consigo tres variables que hacen que nuestro ordenamiento legal tenga que continuar adecuándose a futuro, las cuales son:

1. Las labores ya no se realizan exclusivamente en las oficinas del empleador, con lo cual la esfera de cuidado y protección que el empleador debe de tener, respecto a sus trabajadores, se diluye.
2. El empleador carece de elementos de supervisión y control de primera mano, respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores cuando realizan labores fuera del centro de trabajo, y
3. Se le brinda al trabajador la capacidad para decidir dónde realizará su labor dejando a su libre albedrío la elección del lugar de trabajo, pudiendo ser incluso lugares de descanso, playas y otros países, inclusive.

Ahora bien, cabe mencionar que, durante la presente investigación, el Congreso de la República del Perú, con fecha 10 de junio del 2022, aprobó lo que será la Nueva Ley de Teletrabajo y con fecha 26 de febrero del 2023 emitieron el Reglamento, en el cual si bien es cierto implementan requisitos de seguridad y salud ocupacional que los trabajadores deben de cumplir antes y durante la realización del trabajo a distancia, tales como avisar a su empleador con cinco días de anticipación el cambio de lugar de trabajo, brindar facilidades de acceso al empleador para verificar las instalaciones y llenar un formulario, en el cual informarán las condiciones de seguridad del lugar donde decidan trabajar, con ello sólo se da un paso de adecuación de la norma hacia la realidad pero aún deja un margen de vacío respecto a la discrecionalidad y decisión del trabajador en elegir el lugar de trabajo y la limitación del empleador en cuanto a su supervisión respecto a la seguridad y salud ocupacional.

En efecto, basándonos en las tres implementaciones que esta normativa traería consigo tenemos que:

- El avisar con anticipación el lugar de trabajo, no faculta al empleador a rechazar el mismo, por lo cual se volvería un requisito de mero trámite informativo y de poca utilidad respecto a seguridad ocupacional toda vez que el empleador sólo se vería limitado a dar sugerencias de cuidado cuyo cumplimiento se enmarcaría exclusivamente en la esfera del trabajador.
- En cuanto a brindar las facilidades de acceso al empleador, consideramos que también es un avance que tendrá que ir redefiniéndose con el tiempo en virtud que, en caso el empleador observe condiciones inseguras y, recomiende cambiar las conexiones eléctricas, por ejemplo; dicho costo ¿quién debería asumirlo, el trabajador o el empleador? Más aun cuando el trabajador puede tomar la decisión de cambiar de lugar de trabajo.
- Finalmente, con llenar el formato que establece el Reglamento y que el trabajador informe de las condiciones inseguras, volvemos al punto anterior, de observar condiciones inseguras ¿se podría obligar al trabajador a retornar a la oficina o centro de trabajo? En principio la norma señala que sí pero el trabajador puede escoger otro lugar de trabajo, con lo cual el círculo continúa.

En atención a las nuevas variables descritas y con las modificaciones a la normativa citada, todavía queda la interrogante respecto a si cumpliendo con lo implementado por la legislación ocurriese un accidente en el lugar elegido por el trabajador ¿éste calificaría como uno de trabajo? Asimismo, ¿sería responsabilidad del empleador

Con estas nuevas variables y con las respuestas a las preguntas formuladas, el objetivo siguiente es que la presente investigación sirva a nuestros operadores de justicia, inspecciones laborales y empresarios en la formación de criterios y toma de decisiones, toda vez que, el tema de accidentes de trabajo ha sido materia de pronunciamiento referidos únicamente a accidentes ocurridos en las instalaciones del empleador o como consecuencia

de una orden de trabajo; sin embargo no existe posición clara respecto a los accidentes ocurridos en el domicilio o lugar elegido por los trabajadores que realizan Teletrabajo.

El objetivo planteado es necesario a fin de delimitar circunstancias por las cuales un accidente durante el teletrabajo debe ser considerado como laboral, toda vez que, a la fecha las publicaciones que existen son referidas a la cobertura de seguros y la aplicación del SCTR que, para el caso de una labor en el domicilio no se aplicaría.

Finalmente, las normas que regulan el teletrabajo sólo señalan la obligación de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, pero no establece escenarios o criterios mínimos. Entendemos que la publicación de la Nueva Ley del Teletrabajo y el Reglamento hace que nos acerquemos a la realidad; sin embargo aún mantiene un margen que nos permite desarrollar el presente trabajo y respondiendo a las preguntas formuladas nos permitirá retomar el espíritu normativo de las leyes de seguridad y salud ocupacional, cuya labor no solo depende del empleador sino también del trabajador y que la participación de este último se vuelve fundamental en este nuevo esquema de teletrabajo total o parcial en las que las responsabilidades del empleador se alejan de los límites de un escenario laboral común que se tenía.

Por lo tanto, el delimitar cuándo un accidente ocurrido en el lugar elegido por el trabajador debe ser considerado como accidente de trabajo y si es responsabilidad del empleador, tiene que ir de la mano con crear conciencia de que un sistema de seguridad y salud ocupacional es bipartito y que las obligaciones y responsabilidades corresponden a ambas partes de la relación laboral, es decir, al empleador y también al trabajador.

IV. PROPUESTA DE ENFOQUE METODOLÓGICO.

Como lo hemos señalado en los párrafos anteriores, el presente trabajo se enmarca en una realidad en la que los empleadores y trabajadores se han tenido que adaptar de forma rápida a una prestación de servicios y/o ejecución de labores a distancia, la cual se ha visto generalizada a nivel mundial producto de la COVID19. Como consecuencia de ello ya es una realidad que las labores, por lo menos las administrativas, puedan realizarse fuera del

centro de trabajo, surgiendo de ese modo un nuevo paradigma respecto a los accidentes de trabajo y si estos deben ser catalogados como tal si ocurren en el domicilio o lugar de trabajo elegido por el trabajador.

En tal sentido, teniendo en cuenta que la adaptación a la nueva realidad laboral fue abrupta y de modo casi inmediato, a la fecha de redacción del presente trabajo, el material académico es muy escaso respecto al tema a tratar y que, con el pasar del tiempo, la emisión de normas y artículos el trabajo ha sido objeto de cambios necesarios, siendo que la propuesta de enfoque metodológico corresponderá al método comparado, la misma que se aplicará en base a cómo vienen tratando el tema los países de Colombia, Chile, España y Alemania.

La elección de dichos países obedece a que, los mismos han desarrollado una literatura y criterios que, si bien es cierto, también son iniciales, nos da una luz para el desarrollo de la presente investigación que nos permite comparar opiniones que sirvan para delimitar posiciones, tal vez no aceptadas ni adaptadas a la realidad al cien por ciento, pero tal como lo señalamos, son las herramientas que nos permitirán realizar un análisis comparado.

V. CAPÍTULO I

5.1 ASPECTOS NORMATIVOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO EN GENERAL Y LA REGULACIÓN SOBRE ACCIDENTES OCURRIDOS EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO.

En nuestro país, la norma marco que regula la seguridad y salud ocupacional es la Ley N° 29783, la cual fue aprobada el 20 de agosto del 2011 y su última modificatoria se efectuó el 25 de junio de 2021 mediante Ley N° 31246, a través de la cual implementan obligaciones respecto a la vigilancia médica e inteligencia sanitaria, así como lo referido a los equipos de protección personal.

La modificación antes citada, pese a que fue promulgada durante la pandemia originada por el COVID19 en la cual, una de las medidas de protección contra el contagio fue la de realizar Teletrabajo, no reguló en absoluto el concepto de accidente de trabajo que pueda ocurrir producto de la ejecución de una labor no presencial, por su lado, el Reglamento se acercó un poco más brindando ciertos conceptos y pautas a seguir pero no son lo suficientemente claros en cuanto a tipificación de accidente de trabajo y responsabilidad del empleador; motivo por el cual es necesario brindar un marco de orientación a fin de que, a falta de claridad en la legislación, pueda coadyuvar en la formación de criterios a la hora de determinar si un accidente ocurrido en el domicilio o lugar de trabajo elegido debe ser considerado como de trabajo; más aún cuando, a la fecha, tampoco existe pronunciamiento por parte de la SUNAFIL ni del Poder Judicial peruano.

5.1.1 Doctrina y Normas relacionadas con seguridad y salud ocupacional, en especial las concernientes a accidentes de trabajo.

Aspectos Doctrinarios

Dentro del derecho laboral, en las dos últimas décadas ha venido cobrando relevancia todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Ocupacional en virtud que siendo la actividad laboral unas de las principales en el mundo, siendo constitucionalmente reconocido como un deber y un derecho, la misma se encuentra inmersa en riesgos que deben ser mitigados o controlados, a fin de fortalecer la protección hacia los trabajadores.

Dentro de esa línea, también encontramos que la protección y seguridad hacia los trabajadores, influye no solo en una mejora de productividad sino también en una reducción de costos que, tanto enfermedades ocupacionales como accidentes conllevan.

Es sobre esto último, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales los sistemas normativos a nivel mundial contienen los mismos Principios, siendo uno de los más relevantes para el presente trabajo el Principio de Prevención que, en resumida cuenta establece que el empleador garantiza en el centro de trabajo los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de sus trabajadores (Ceroaccidentes, 2018), principio que pone con justa razón como prioridad al trabajador y su derecho de laborar en un ambiente seguro.

Por lo expuesto, para el tema que ocupa en este trabajo, y conforme lo establece el glosario de términos del Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud Ocupacional 29783, el accidente de trabajo es:

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 accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo

Sin embargo, a ello debemos adaptar los conceptos que la realidad ha impuesto a través del Teletrabajo; concepto como, por ejemplo, lugar de trabajo, entendiéndose este no solo como los espacios pertenecientes a la empresa, sino cualquier lugar que el trabajador elija para realizar su Teletrabajo, así como fuera de horas de trabajo, toda vez que no es claro si son referidas sólo para casos de viajes, retorno al domicilio en movilidad del empleador o a la hora, fuera de la jornada laboral, durante el teletrabajo.

Normativa nacional

Como lo hemos señalado, en lo relacionado a la Seguridad y Salud Ocupacional, nuestra legislación recoge los principios universalmente aceptados y los plasma en la principal norma que tenemos al respecto, la cual es la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional N° 29783, su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012 y sus modificatorias.

De la lectura de la definición que la norma antes citada establece sobre accidente de trabajo, se puede advertir que el término “fuera del lugar y horas de trabajo” puede ser interpretado de modo extensivo, lo cual, aunado con los pronunciamientos de nuestros jueces y fiscalizadores labores, implicaría reforzar el criterio de que el empleador siempre es responsable por los accidentes que sufran sus trabajadores durante el horario de trabajo; sin discriminar si el accidente ocurrió por un actuar negligente del trabajador.

5.1.2 Definición, conceptos y nociones sobre accidente de trabajo.

En el Perú, la dación de la Ley 29783 significó un cambio respecto al tratamiento de los accidentes de trabajo en virtud que el sistema que era netamente resarcitorio cambió por uno prevencionista (Bonilla, s.f.)

Es en ese contexto, que se refuerza el concepto de accidente de trabajo, el cual se ha mantenido hasta la fecha, tal es así que, en el año 2021, en la Plataforma digital única del Estado Peruano se señala que el accidente de trabajo:

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o como resultado de este accidente de trabajo puede ocurrir debido a acciones imprevistas, inesperadas u ocasionales de fuerza externa, repentina y violenta que ocurren de un momento a otro sobre el trabajador o por el esfuerzo del mismo (www.gob.pe, 2021).

Por su lado, tal como lo señalamos líneas arriba, el Reglamento establece define el 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 accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo

De la definición actualizada que da el propio gobierno, tenemos que tampoco existe una definición ni criterio sobre cuándo considerar que un accidente en el domicilio o lugar de trabajo diferente al centro laboral sea considerado como de trabajo.

5.1.3 Normativa y Pronunciamientos comparados.

Al respecto, aun no existe normativa ni pronunciamiento claro relacionada a accidentes de trabajo durante la ejecución del teletrabajo. Un acercamiento lo tenemos en Colombia; sin embargo, la opinión es muy general toda vez que se basa en tres interrogantes: i) Si la labor estaba dentro del horario de trabajo, ii) Si el trabajador estaba realizando su labor y iii) y si el accidente ocurrió por ocasión del trabajo (Vega, 2020).

En este caso, la primera pregunta respecto al horario de trabajo es una definición incompleta, en virtud que sólo contempla una jornada típica más no una jornada que pueda corresponder a un trabajador de dirección, por ejemplo. En tal sentido es necesario considerar una posición contraria al respecto, toda vez que el solo hecho de estar dentro de la jornada de trabajo e ir a tomar un café

no podría ser considerado como criterio suficiente para que el accidente sea uno de trabajo.

En esa línea del derecho colombiano, también existe una definición elaborada por SURA (empresa de seguros colombiana) en la que determina que todo accidente ocurrido en casa durante el horario de trabajo debe ser considerado como accidente de trabajo (Superintendencia Financiera de Colombia, 2021); criterio que no compartimos, toda vez que, cabe la posibilidad que dentro del horario de trabajo puedo ir a servirme un café y tener quemaduras, lo cual sería entera responsabilidad mía; por lo cual, puedo estar en el horario de trabajo pero realizando una actividad diferente a mi labor o tal vez vinculada a ella pero en un ambiente inseguro o realizar actos negligentes.

La presente definición es importante toda vez que brinda un acercamiento hacia una delimitación de lo que sería considerado un accidente de trabajo durante la labor a distancia; sin embargo, deja mucho margen de criterio y delimitación de este, sobre los cuales el empleador debe hacerse cargo.

Por otro lado, el Instituto de Seguridad Laboral de Chile, establece que los accidentes producidos al realizar los quehaceres del hogar no deben considerarse como accidentes de trabajo (Instituto de Seguridad Laboral de Chile, 2020); tras lo cual, los empleadores tendrán como única fuente el dicho o manifestación del trabajador, lo cual puede manipular la prueba de investigación respecto al accidente y en suma, la declaración del trabajador corre el riesgo de ser parcializado, restando objetividad a la investigación que sobre el accidente se haga.

Por su parte, en España existe un pronunciamiento del 20 de diciembre del 2022 en la que el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla considera como accidente de trabajo una caída que sufrió el trabajador en las escaleras de su domicilio cuando teletrabajaba, pronunciamiento que revertió la sentencia de

primera instancia que desestimaba dicho accidente como uno de trabajo (El País, 2023).

Sin embargo, en misma España, la doctrina establece que la calificación del accidente dependerá de la naturaleza de la lesión, la cual si tiene naturaleza doméstica desvirtúa el nexo causal del accidente (Hernández, 2021); criterio que tampoco puede adoptarse como regla general en virtud que nos es una labor sencilla de determinar o delimitar, justamente por lo señalado en párrafos anteriores respecto a que el empleador se encuentra limitado en cuanto a la investigación del accidente por no estar dentro de su ámbito de supervisión y depende principalmente de la declaración del trabajador accidentado.

Por su parte, en Alemania existe un caso, anterior a la pandemia por la COVID19 en la que un trabajador se levantó de su cama y camino a su escritorio sufrió una caída y se quebró la columna vertebral, llegando el caso hasta la el Tribunal Supremo de Justicia quien estableció que “el primer viaje de la mañana desde la cama hasta la oficina en casa [fue] una ruta de trabajo asegurada” (Holmes, 2021), señalando que sí debe ser cubierta por el seguro pero no detalló si debe ser considerado como accidente de trabajo.

Aquí señalamos un cuadro de resumen a fin de abarcar lo relacionado a nuestro país:

Tabla 1

Cuadro comparativo de criterios y requisitos respecto a cuándo se considera accidente de trabajo.

	Labor dentro de la jornada	Ejecución de la labor por encargo del empleador	Si el accidente ocurrió producto de la ejecución de la labor	CRITERIO
--	-----------------------------------	--	---	-----------------

COLOMBIA	Sí	Sí	Sí	Si cumple estos tres requisitos, es accidente de trabajo
CHILE	Sí	No	Sí	Los quehaceres del hogar no son accidente de trabajo
ESPAÑA	Sí	Sí	Sí	El juzgado de Sevilla sí considera como accidente de trabajo uno ocurrido en las escaleras del domicilio del teletrabajador.
ALEMANIA	Sí	Sí	Sí	El tribunal supremo estableció la cobertura del seguro sí correspondería, pero no señaló si es considerado accidente de trabajo.
PERÚ	Sí	Sí	Sí	Pero el teletrabajador deberá acreditar que fue 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, no se indica el espacio en el que ocurrió el accidente (El Peruano, 2023).

5.1.4 En el Perú, los accidentes ocurridos en el domicilio del trabajador que realiza Teletrabajo ¿debe ser considerado como accidente de trabajo?

Hasta la fecha de elaboración del presente trabajo, no existen pronunciamientos respecto a accidentes ocurridos en el domicilio del trabajador que realiza Teletrabajo; sin embargo, existe información respecto a fiscalizaciones efectuadas por SUNAFIL respecto a accidentes ocurridos dentro de las instalaciones en las cuales la mayoría ha culminado en multa contra el empleador por supuestamente incumplir el deber de prevención.

En efecto, de un análisis de casos de fiscalizaciones laborales por accidentes ocurridos en el periodo 2018 – 2021, en la empresa San Martín Contratistas Generales, tenemos que de diez (10) investigaciones, el cien por ciento (100%) han devenido en multas, sin haber tenido en cuenta la existencia de un actuar negligente del trabajador.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta los pronunciamientos en los que desestima la parte objetiva de cuidado y la negligencia del trabajador, priorizando aspectos subjetivos; la nueva realidad hace que nos replanteemos y delimitemos conceptos que sirvan como criterio de definición cuando un accidente de trabajo ocurrido dentro del domicilio del trabajador, en el marco del Teletrabajo, debe ser reconocido como tal.

Con todo esto, es necesario replantear varias consideraciones al momento de determinar si un accidente es o no de trabajo; teniendo en cuenta el nuevo paradigma que la pandemia ha traído consigo y que se refleja en el aspecto laboral como el Teletrabajo, dentro de la cual, la información que venía siendo utilizada como criterio para determinar responsabilidades frente a un accidente de trabajo así como si el accidente es considerado como tal, encuentra limitaciones, sobre todo cuando ocurren accidentes fuera de las instalaciones del centro laboral y, en específico, en el lugar elegido por el trabajador para realizar su labor, situación que no está contemplada en nuestra legislación.

Ahora bien, de las ofertas laborales publicadas durante el periodo de agosto y noviembre del 2021, se aprecia que algunos empleadores han optado por las ahora denominadas jornadas híbridas, ahora llamada Teletrabajo Parcial, es decir, ciertos días en el centro de trabajo y ciertos días donde el trabajador elija – señalamos el término de elección del lugar de trabajo toda vez que la labor a distancia no siempre se realiza específicamente en el domicilio del trabajador; por tanto, si el trabajador opta por realizar sus labores desde un lugar cercano a

la playa y le ocurre un accidente en el hotel donde se encuentra alojado ¿es responsabilidad del empleador?.

A fin de complementar la pregunta y antes de responderla, cito la publicación encontrada en LinkedIn, respecto a que la coyuntura actual te permite realizar labores desde cualquier parte del mundo incluida la playa, publicación que es cierta pero que sin embargo no toma en cuenta los aspectos relativos a la seguridad y salud ocupacional, en virtud que sólo ve como positivo la ejecución de labores desde cualquier parte del planeta pero no ha tenido en cuenta los riesgos que ello puede conllevar y si con el solo llenado del formulario basta para delimitar la responsabilidad, como por ejemplo posturas disergonómicas o condiciones inseguras del lugar, entre otros.

Figura 1

Imagen y comentario sobre realizar labores desde la playa.



Figura 2

Imagen y comentario sobre realizar labores desde el domicilio.



Figuras 1 y 2. Proceso de Titulación (LinkedIn, 2022).

Por tanto, para responder la pregunta efectuada, también debemos de considerar que el deber de prevención del empleador debe de variar e ir un poco más allá del aspecto normativo, toda vez que, como lo hemos señalado, la realidad que vivimos ha rebasado el aspecto normativo. Por tanto, el deber de prevención del empleador también tendría que extenderse a efectuar recomendaciones a sus trabajadores, dependiendo del lugar donde elijan laborar, para lo cual el trabajador no solo debe comunicar a su empleador, el lugar elegido para trabajar y éste último pueda hacer recomendaciones de seguridad que considere pertinentes, sino que el teletrabajador tiene que estar consciente de los riesgos a los que está expuesto, por ejemplo si decide trabajar desde la playa; debiendo ser dichas recomendaciones de carácter general toda vez que, debido a la diversidad de lugares, es imposible realizar un análisis de riesgos específico de cada lugar diferente al centro de labores.

Cabe señalar que estas recomendaciones no debieran ser en estricto tan específicas, toda vez que caeríamos en una burocracia documentaria y un estado de indefensión del empleador ante alguna fiscalización, toda vez que, utilizando el ejemplo del trabajador que decide realizar sus labores en un lugar cercano a la playa, el empleador no le va a recomendar qué actos seguros debiera realizar si el trabajador decide entrar al mar o por ejemplo no le preguntaría si sabe nadar o no, o qué equipo de flotación debe de utilizar; considero que ello no es la responsabilidad del empleador.

Lo que el empleador debiera recomendar y el Reglamento hace bien en detallar; es que, en el lugar elegido por el trabajador para realizar sus labores –entiéndase que es la voluntad del trabajador realizarlas en aquel lugar y no una imposición del empleador- cuente por ejemplo con buena iluminación, un espacio ergonómicamente confortable para realizar la labor, tenga cuidado con desniveles o utilizar los tres puntos de apoyo al momento de bajar o subir las escaleras, siendo responsabilidad del trabajador velar por su seguridad en virtud

que, reitero, él es quien elige el lugar dónde trabajará, por lo tanto, la responsabilidad del empleador sólo se circunscribiría a brindar recomendaciones sobre un lugar específico, no siendo responsabilidad de este último si el accidente ocurre en lugares diferentes al declarado por el trabajador en virtud que en la realidad el teletrabajador puede señalar una habitación como lugar habitual de trabajo pero, por diferentes motivos, tal vez un día elija trabajar desde su comedor o sala y enchufando su dispositivo, entregado por el empleador, se electrocuta. Situación que debería analizarse porque más allá de establecer un lugar de trabajo, existe deber de prevención del trabajador, independientemente si el empleador lo supervisa o no, de establecer un lugar seguro de trabajo.

Teniendo en cuenta lo señalado en los párrafos precedentes, ésta nueva realidad nos da la oportunidad de poder aplicar la normativa de seguridad y salud ocupacional teniendo en cuenta su espíritu normativo, el cual es que la seguridad y salud ocupacional depende de ambas partes de la relación laboral: empleador y trabajador y que ambos tienen derechos y también obligaciones respecto a su seguridad.

Por tanto, desde un punto de vista normativo, debiéramos replantearnos la adecuación de la norma a la realidad y desde un aspecto normativo-filosófico, debemos revalorar el espíritu normativo de la seguridad y salud ocupacional entendiéndose a esta como un deber y obligación bilateral y no solo del empleador.

5.2 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS CUANDO SE REALIZA TELETRABAJO.

5.2.1 Aspecto doctrinario y pronunciamientos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

En la doctrina española, tenemos que el deber de prevención del empresario es como su nombre lo señala: Preventivo. Por tanto, la obligación del empleador es la de proporcionar medios de seguridad mas no de resultado, por lo que no podrá determinarse responsabilidad del empleador, cuando este ha cumplido con otorgar todos los medios necesarios para la realización de las labores (Escuela Europea de Excelencia, 2019).

Por otra parte, cierta doctrina peruana y pronunciamientos jurisprudenciales, consideran que la obligación de prevención del empleador es una obligación de resultados y no de medios, por lo que no basta acreditar un deber de diligencia para resarcir el daño, sino que su obligación debe de ser el de protección (Cáceres)

En atención a lo antes señalado, teniendo en cuenta la información respecto a la empresa San Martín Contratistas generales, tenemos que de su análisis existe una postura que, independientemente al accionar del trabajador, siempre existirá una responsabilidad del empleador; criterio que consideramos equivocado toda vez que, de la lectura de las resoluciones, las mismas no analizan aspectos objetivos relacionados al accidente en sí mismo, tal como la negligencia del trabajador, así como los controles preventivos que implementó el empleador, sino que justifican las sanciones en la supuesta falta de prevención del empleador. Criterio que de seguir manteniéndose va a causar perjuicios a los empleadores quienes, como ya lo hemos señalado, no cuentan con la misma capacidad de supervisión sobre los lugares elegidos por sus trabajadores para realizar su labor a distancia.

En efecto, la denominada “nueva normalidad” nos obliga a replantear la forma cómo investigar los accidentes de trabajo, toda vez que de las lecturas de Actas de Infracciones de la SUNAFIL contra la empresa San Marín Contratistas Generales, se tiene que ante un accidente ocurrido, pese a que el empleador haya efectuado todas las capacitaciones previstas en la norma para la realización de la

labor, se aprecia que el criterio de los fiscalizadores es que el empleador sea cada vez más específico, sin tener en cuenta que en la actividad laboral del día a día, también existen situaciones que escapan del aspecto normativo o preventivo del empleador, respecto a la suscripción de documentos, lo cual se vuelve más crítico cuando se realiza labor a distancia.

A fin de ejemplificar lo señalado líneas arriba, voy a mostrar como ejemplo dos pronunciamientos de la SUNAFIL que nos ayudará a entender mejor la idea a la que se pretende arribar con el presente trabajo; en atención a ello en primer lugar tenemos el caso de un trabajador que debía colocar unos carteles en la carretera para lo cual fue debidamente capacitado; sin embargo, para que el cartel obtenga una rigidez y pueda estar debidamente colocado, el trabajador decidió cargar una piedra de 5 kilogramos y colocarla, con lo cual terminó su labor; sin embargo, días después dio aviso de que sentía un dolor en la zona lumbar producto de haber levantado la piedra. Producto de ello la SUNAFIL inició una investigación y determinó que el empleador incumplió su deber de prevención proponiendo una multa de más de S/40 mil soles.

Por otro lado, como segunda caso tenemos un accidente ocurrido a un supervisor de operaciones en el cual el trabajador decide subir a unos montículos de arena pese a que eran inestables y que él mismo conocía que no debía transitar por dicha zona, toda vez que él era el responsable de brindar la autorización para el ingreso a laborar en la zona previo acceso del cargador frontal que apertura el camino por dónde transitar, decide subir y al bajar se resbala, ocasionando un problema de lumbalgia. Se iniciaron las investigaciones y la SUNAFIL determinó que es responsabilidad del empleador toda vez que no hubo supervisión respecto a la acción del trabajador, multando a la empresa con S/45 mil soles; en tal sentido cabe formularse la interrogante de ¿quién supervisa al supervisor? y si el trabajador conocía lo inapropiado del terreno y pese a ello decide subir sobre el mismo, ¿es responsabilidad del empleador?

Estos dos ejemplos muestran que el criterio de responsabilidad de accidentes, está orientado a favor del trabajador, no importando si este último fue negligente o no; confundiendo el principio del in dubio pro operario y haciendo una aplicación extensiva del mismo sin tener en cuenta la objetividad del accidente; es más, existe una consideración a ciegas de que el trabajador siempre es la parte más débil de la relación laboral, trasladando erróneamente dicho criterio a los aspectos de seguridad y salud ocupacional en los que, como lo he venido señalando, ambas parte tienen obligaciones y responsabilidades.

Entiéndase que el presente trabajo no está en contra de lo alcanzado a través de los años respecto al in dubio pro operario y de la protección de los derechos laborales que merecidamente han evolucionado a través de los años a favor de los trabajadores; sino que consideramos que, para el caso de investigaciones de accidentes de trabajo, se debe dejar de lado, durante la investigación, el criterio de que el trabajador es la parte más débil, toda vez que mantener ese criterio sesga la investigación y no permite analizar con objetividad los actos o condiciones que dieron origen al accidente, dentro de los cuales cabe la posibilidad que sean producto de un actuar negligente del trabajador.

En ese orden de ideas en la actualidad tenemos que, con elementos claramente objetivos que determinan negligencia del trabajador, nuestros fiscalizadores son del criterio que el empleador siempre tiene la responsabilidad por los accidentes ocurridos, en la situación actual ¿el empleador también debiera ser responsable por accidentes ocurridos durante el Teletrabajo en donde la supervisión del empleador se ve limitada? Consideramos que no; toda vez que, en los accidentes de trabajo no se investiga en base a quién es la parte más fuerte o más débil de la relación laboral, sino la responsabilidad objetiva, siendo necesario también entender que existen actos negligentes de los trabajadores que conllevan a la ocurrencia de accidentes, negligencias por las cuales el empleador no debiera ser responsable.

En esa línea de criterio, el realizar una investigación objetiva y sin parcialización por alguna de las partes, nos permitirá construir un sistema de seguridad y salud ocupacional más sólido y sobre todo más justo, en virtud que si la investigación determina que el empleador incumplió sus obligaciones, deberá ser sancionado conforme lo establece la norma y dejar abierta la posibilidad de reclamos por indemnización de daños y perjuicios; caso contrario, si se determina que el accidente fue por un actuar negligente del trabajador, el eximir de responsabilidad al empleador fortalecerá más un deber de prevención por parte de los trabajadores, permitiendo de ese modo que la finalidad de la normativa respecto a seguridad y salud ocupacional sea cumplida por ambas partes: empleador – trabajador.

Por tanto, el considerar que la ocurrencia de un accidente por negligencia también es responsabilidad del empleador por supuesta falta de supervisión o prevención, ocasiona afectaciones económicas que perjudican no solo al empleador, sino que desalientan la formalidad y elevan los costos de inversión toda vez que, nuestros fiscalizadores y jueces, confunden la protección al trabajador con la objetividad que siempre debe de existir en la investigación de todo accidente.

VI. CAPÍTULO II

En el presente capítulo abordaremos la problemática a través de las siguientes interrogantes:

6.1 ¿EL ACCIDENTE OCURRIDO DURANTE EL TELETRABAJO DEBE SER CONSIDERADO COMO DE TRABAJO?

Al respecto tenemos que actualmente para que un accidente sea considerado como de trabajo tienen que darse tres requisitos antes señalados, i) que ocurra dentro de la jornada laboral, ii) que la labor se realice por órdenes del empleador y iii) que exista supervisión de este último; pero cuando se realiza el Teletrabajo falta este último elemento, por lo que deja abierta la posibilidad de que todo accidente ocurrido durante

el Teletrabajo no se encuentre dentro de la categoría de accidente laboral, por lo cual es necesario delimitarlo a fin de que nuestros operadores de justicia y principalmente inspectores de seguridad tengan elementos objetivos que les permita tomar una decisión acertada y no cargar toda la responsabilidad al empleador.

Por otro lado, tenemos que los criterios adoptados por los países que nos sirven para adoptar el método comparado no son unánimes, pues para el caso de Colombia, es indiferente si la labor se realiza en el centro de trabajo o lugar diferente a este, bastando que se cumplan los tres criterios antes señalados para que se configure como accidente de trabajo. Sin embargo, por el lado de España, tenemos que el criterio se acerca a que no solo basta los tres elementos, sino que hay un elemento adicional respecto a la libertad del trabajador de decidir el lugar de trabajo, por lo que la decisión de si es o no accidente de trabajo se torna más difícil pese a la sentencia del tribunal de Sevilla antes mencionada.

6.2 ¿EXISTE RESPONSABILIDAD CIVIL CUANDO EL EMPLEADOR CUMPLIÓ CON TODAS SUS OBLIGACIONES?

La interrogante la efectúo en base a la decisión de la Corte Suprema de Justicia (Puntriano, La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo : apuntes a una polémica decisión de la Corte Suprema, 2018); toda vez que en materia laboral, se está dejando de lado los criterios objetivos de responsabilidad que el Derecho Civil contempla, convirtiéndose en un pronunciamiento generalizado de los jueces peruanos y de los inspectores judiciales que todo accidente ocurrió por la falta de deber de prevención del empleador, no importando si el trabajador fue negligente o no; es decir, el empleador también debe haber previsto el actuar negligente del trabajador, lo cual es un absurdo desde el punto de vista prevencionista.

Como lo hemos venido esbozando, la ocurrencia de un accidente de trabajo merece un análisis especial y principalmente objetivo, debiendo ser visto de forma holística y dejando de lado criterios subjetivos y principios que rigen las relaciones

laborales que considera al trabajador como la parte más débil; insisto que no se trata de desmerecer los principios alcanzados que protegen los derechos laborales, sino que, ante investigaciones de accidentes, dichos principios deben dejarse de lado en tanto y en cuanto se determine objetivamente la responsabilidad, sea del empleador o del trabajador.

En efecto, un tema distinto en el que el trabajador merece total protección y por tanto el empleador es responsable se refiere por ejemplo a las jornadas de trabajo y a un salario digno por lo menos igual o mayor al salario mínimo legal; sin embargo, considero que esta protección debe ser dejada de lado durante la investigación de accidentes de trabajo en los que debe primar la objetividad en cuanto a la responsabilidad. Obviamente si se determina que el empleador incumplió sus deberes que la norma establece, se determina un nexo causal que es posible de ser encausado hacia una demanda de indemnización por daños y perjuicios; pero, por el contrario, si se determina que la responsabilidad es del trabajador ¿por qué el empleador debiera pagar indemnizaciones?

Consideramos que el cargar siempre la responsabilidad al empleador, es un incentivo perverso hacia los trabajadores quienes psicológicamente no tendrán el mismo estándar de seguridad que tuvieran si interiorizaran que la seguridad y salud ocupacional también depende de ellos y son parte activa de la misma. Por tanto, consideramos que esta nueva realidad es una oportunidad para que los trabajadores tomen conciencia de que ellos también forman parte del sistema de seguridad y salud ocupacional, tal como lo explicaremos más adelante.

6.3 EL EMPLEADOR, POR EL SOLO HECHO DE SERLO ¿ESTÁ OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO OCURRAN ACCIDENTES DENTRO DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO?

Esta interrogante cabe en virtud que, basados en el Principio del Deber de Prevención, los tribunales peruanos han emitido pronunciamientos señalando que el empleador siempre es responsable por los accidentes de sus trabajadores, incluso si existe negligencia (Diario Oficial "El Peruano", 2019)

Asimismo, teniendo en cuenta la definición que brinda la Guía para el Trabajo Remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuando determina los conceptos de Domicilio y Lugar de Aislamiento domiciliario, tenemos que en la segunda definición establece que es el lugar en el que se encuentre el trabajador a consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020); cabiendo la posibilidad que el trabajador se encuentre en un hotel y, haciendo uso de las instalaciones, sufra un accidente; en tal caso ¿también es responsabilidad del empleador? O, como lo señalamos líneas arriba, decida realizar sus labores desde su sala, comedor o patio de su casa.

Esta pregunta la efectúo en virtud que todo accidente de trabajo lleva consigo costos asociados, tanto directos como indirectos, por lo que se hace urgente que exista una delimitación sobre la materia a fin de reformular los criterios adoptados por jueces y fiscalizadores y que sirvan de guía para nuevos pronunciamientos que sobre la presente materia se den.

Por tanto, si se demuestra una responsabilidad objetiva, ya sea por parte del empleador o del trabajador, esto permitirá reforzar los sistemas de seguridad y herramientas de gestión por parte del empleador si fue responsable o, por el contrario, obligará al trabajador a ser más diligente durante la ejecución de sus labores.

6.4 SI CON LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO Y SU REGLAMENTO DEBE EXISTIR UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES PARA LA REALIZACIÓN DEL TELETRABAJO ¿EL EMPLEADOR DEBE ASUMIR TODA RESPONSABILIDAD POR EL ACCIDENTE QUE SU TRABAJADOR SUFRA EN EL DOMICILIO?

Si bien es cierto la Nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento abarcan aspectos de seguridad ocupacional, tenemos que dichas adiciones legislativas no abarcan ni delimitan claramente los temas de accidentes ocurridos en el domicilio, manteniendo la definición de accidente de trabajo conforme se ha venido conociendo antes de la pandemia por COVID19. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que deberá existir un acuerdo firmado entre el empleador y trabajador para realizar el Teletrabajo, ¿no sería la oportunidad para cambiar el criterio respecto a que todo accidente laboral es responsabilidad del empleador? Y que se tenga como nuevo escenario que el trabajador también es responsable por su seguridad, más aún cuando no se encuentra en el centro de trabajo y es decisión y potestad suya el elegir el lugar dónde realizará su labor. Y no me refiero únicamente al llenado del formato, sino que ello sirva como inicio de formación de una cultura de seguridad por parte de los trabajadores y de seguridad jurídica para los empleadores respecto a multas y sanciones que obedezcan a criterios objetivos.

Si bien es cierto en el nuevo reglamento del Teletrabajo contenido en el Decreto Supremo N° 002-2023-TR se establecen obligaciones de forma, dentro de sus definiciones no encontramos alguna que nos acerque al concepto de accidente de trabajo en el domicilio o lugar elegido por el trabajador toda vez que mantiene lo ya conocido en la doctrina; por tanto, persiste un vacío legal el cual debemos delimitar y que esta delimitación también se vea reflejada en la responsabilidad del empleador, quien al brindar las capacitaciones, que dentro de su ámbito le corresponde, no tendría que asumir responsabilidad alguna por actos o elecciones que están dentro de la esfera de control del trabajador.

6.5 ¿QUÉ CONSECUENCIAS ECONÓMICAS TRAE CONSIGO AFIRMAR QUE TODO ACCIDENTE EN EL DOMICILIO DURANTE EL TELETRABAJO ES ACCIDENTE DE TRABAJO?

En el contexto actual y hasta la fecha de redacción del presente trabajo, no existe en el Perú pronunciamiento específico por accidentes ocurridos en el domicilio; sin embargo, por cada accidente de trabajo registrado y fiscalizado, la empresa es pasible de la imposición de una multa por parte de la SUNAFIL, independientemente de si el trabajador fue negligente o no, ello conforme se aprecia de la Resolución 807-2020-SUNAFIL (LP PASIÓN POR EL DERECHO, 2020).

Este pronunciamiento nos adecúa y hace conocer que, en la actualidad, para la SUNAFIL no importa el deber de prevención, capacitación y demás actuaciones que el empleador ha ejecutado a fin de que el trabajador realice sus funciones teniendo en cuenta todos los elementos de seguridad y, generando un incentivo perverso, toma la negligencia del trabajador como responsabilidad del empleador; haciéndolo pasible de sanción pecuniaria.

Justamente esta sanción pecuniaria materializada en una multa, cuando el accidente fue por negligencia del trabajador, deja a la empresa indefensa en sede administrativa y con una afectación económica que debe provisionar, afectando de ese modo su flujo de efectivo por accidentes que no fueron su responsabilidad. Por tal motivo, el criterio de responsabilidad actual hace que los costos laborales se incrementen, contribuyendo al crecimiento de la informalidad (Puntriano, La respuesta no es incrementar el costo laboral sino reformar, 2019).

En ese orden de ideas, se tiene que todo accidente genera pérdidas y costos y más que ello, hace reformular todo el sistema de seguridad y salud ocupacional del empleador, quien justamente busca prevenir situaciones que generen accidentes; entregando medios y herramientas de gestión que justamente eviten desenlaces no deseados. Es en este contexto en que se debe tener presente que, en todo proceso administrativo, tiene que partir desde la perspectiva que el empleador cumple sus obligaciones, al menos los formales, y no como se viene haciendo en la actualidad, cuando los inspectores que fiscalizan dan por sentado que el empleador siempre incumplió ante un accidente, por más que el mismo haya ocurrido por negligencia del trabajador.

Es entendible que, con justa razón, el sistema laboral y en especial el de seguridad y salud ocupacional busque proteger al trabajador; sin embargo ello no debe hacernos perder de vista que la denominada asimetría en la relación laboral, cada vez se acorta y que los trabajadores cada vez están más informados y cuentan con los medios tecnológicos y humanos para obtener información; por lo cual, sin dejar de lado el aspecto proteccionista, se debe tener una mirada general en la relación laboral, la cual no solo versa respecto al trabajador, sino también respecto a un empleador que invierte recursos, genera fuente de ingresos y cuyo fin, si bien es cierto es generar riqueza, no considero que sea generar de modo doloso accidentes de trabajo. Ciertamente es que cada caso merece un análisis especial, por ello consideramos que dicho análisis debe contemplar aspectos objetivos de cumplimiento y no subjetivos de resultado.

VII. CAPÍTULO III

7.1 CÓMO HA VENIDO EJECUTÁNDOSE EL SISTEMA DE INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL

7.1.1 Criterios de responsabilidad de los accidentes de trabajo en general.

Como lo señalamos en el capítulo anterior, del análisis de fiscalizaciones llevadas a cabo a la empresa San Martín Contratistas Generales S.A. tenemos que existe un criterio generalizado por parte de la SUNAFIL que establece que todo accidente de trabajo obedece a una responsabilidad del empleador, incluso si el accidente se debió a un actuar negligente del trabajador; criterio que consideramos debe de variar teniendo en cuenta la nueva coyuntura de forma de trabajo que se ha implantado y será una constante desde ahora y hacia el futuro: el Teletrabajo total o parcial.

En atención a ello, teniendo en cuenta este criterio arraigado por parte de los inspectores laborales, consideramos altamente probable que ante algún accidente negligente ocurrido en el domicilio del trabajador, erróneamente este será considerado como accidente de trabajo; activando no solo los reportes y documentos administrativos que ello conlleva, sino también abriendo la puerta a los reclamos por indemnización que los trabajadores puedan plantear amparados en la resolución de sanción que la SUNAFIL emita, a través de la cual imponen la multa al empleador.

En ese orden de ideas, se hace necesaria una delimitación de criterios que versen sobre aspectos objetivos y que puedan ser demostrados por parte de la entidad fiscalizadora y no sólo basarse en el criterio de que el Acta de Infracción y los hechos constatados por el inspector se presumen como ciertos (artículo 16 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo), sin analizar en la investigación elementos objetivos que permitan arribar a una conclusión respecto a quién fue el responsable del accidente, tales como si el trabajador, pese a las capacitaciones realizadas, tuvo un actuar negligente al no utilizar los tres puntos de apoyo bajando o subiendo sus escaleras o si no tuvo cuidado al enchufar sus aparatos electrónicos debido al mal estado de sus conexiones eléctricas.

En este escenario, el fiscalizador deberá tener en cuenta otros criterios adicionales e ir más allá de las circunstancias del accidente, el hecho subjetivo que lo generó -qué es lo que el trabajador intentaba hacer- y el accionar objetivo por el cual se materializó el accidente -si el trabajador, estaba ejecutando labores específicas del trabajo o, utilizando nuevamente el ejemplo antes citado, se resbaló en su cocina por servirse una taza de café dentro de su jornada laboral y si el empleador efectuó las recomendaciones previa información por parte del trabajador respecto al lugar dónde realizará sus labores. Claramente si no existe esta información mínima o incompleta por parte del trabajador, considero que el empleador debe de quedar exento de responsabilidad. Ello en adición a que,

según el Reglamento no es obligatorio supervisar todo el domicilio o lugar elegido por el trabajador.

Asimismo, deberán cambiar su criterio que en cuanto al Principio de Prevención se refieren, debiendo analizarlo objetivamente respecto a si el empleador cumplió con sus obligaciones de capacitar, recomendar y haber tenido la debida diligencia en cuanto posibles verificaciones que del lugar de trabajo haya podido realizar, dependiendo esto último de la información que brinde el trabajador. Por tanto, no podrá exigirse mayor responsabilidad del empleador cuando pese a las capacitaciones y recomendaciones dadas, el trabajador no las implementa, ni tampoco podría alegarse una falta de supervisión en virtud que la ejecución física de la labor, se realiza fuera de las instalaciones del empleador, es decir, fuera de su esfera de supervisión inmediata y sobre todo, que el lugar es elegido por el trabajador.

7.2 CRITERIOS QUE SE DEBERÍA ADOPTAR PARA CONSIDERAR ACCIDENTE DE TRABAJO AL SUCESO OCURRIDO EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO.

Al respecto, consideramos que el panorama sobre la responsabilidad del empleador y accidentes de trabajo son un poco más claros si el mismo ocurre dentro las instalaciones del empleador o cuando al trabajador se le encomienda una labor específica fuera de dichas instalaciones; sin embargo, frente a accidentes ocurridos en el domicilio, los esquemas varían, en virtud que tal vez un trabajador se accidenta, dentro del horario de trabajo, por una caída en su escalera en virtud que tropezó con un juguete de su hijo, o tal vez porque por servirse un café sufre una lesión por resbalarse que lo incapacita o, puede darse el caso que el trabajador sufra un accidente por no cerrar sus gavetas de la cocina cuando estaba cocinando y argumente que el accidente ocurrió cuando estaba trabajando. En base a estas cuestiones, se hace

importante delimitar ¿cuándo es considerado un accidente de trabajo en el domicilio del trabajador? y ¿hasta dónde alcanza la responsabilidad del empleador?

En atención a lo señalado, y teniendo en cuenta las nuevas variables descritas en el capítulo objeto del problema, consideramos que cuando ocurra un accidente en el domicilio del trabajador o lugar elegido por éste, se debieran seguir los siguientes pasos:

1. Si bien es cierto el Reglamento establece que ante un accidente de trabajo (considerándolo como tal al ocurrido en el domicilio, sin antes discriminar si es o no de trabajo) debe comunicar al empleador utilizando los medios establecidos, considero que dicha comunicación debe de ser inmediata y mediante videollamadas a fin de informar y registrar en video la ocurrencia del accidente; esto nos permitirá que, a través de la utilización de medios tecnológicos actuales se permita comunicar y registrar el accidente en tiempo real y castigar y/o penalizar su incumplimiento de reporte con no considerarlo como accidente de trabajo, dependiendo del caso concreto.

Ahora bien, entendemos que cada accidente ocurre en distintas circunstancias y que tal vez no sea posible esta comunicación instantánea, sin embargo, estos deberían ser la excepción y quedará en la decisión de la autoridad determinar si el trabajador estuvo en la capacidad de comunicar por sí mismo, por familiares y/o terceros la ocurrencia del accidente.

Por otro lado, cabría la posibilidad de discusión respecto a que no todos cuentan con un celular inteligente; sin embargo, tenemos que: conforme a la información proporcionada por el INEI (INEI, 2022):

Aumenta población con acceso a Internet en todos los grupos de edad

De enero a marzo del presente año, los mayores crecimientos porcentuales de acceso a Internet se dieron en la población de 6 a 11 años de edad (de 52,0% a 59,7%) y la de 12 a 18 años de edad (de 79,7% a 85,8%). Seguido de la población

de 60 y más años de edad (de 29,8% a 35,4%), de 41 a 59 años de edad (de 62,7% a 67,7%), de 25 a 40 años de edad (de 80,9% a 85,8%) y de 19 a 24 años de edad (de 90,0% a 92,8%), con relación al mismo trimestre del 2021.

Teléfono móvil es el principal instrumento de acceso a Internet

De enero a marzo del 2022, el 66,7% de la población de 6 y más años de edad que se conecta a Internet lo hizo desde un teléfono móvil; el 19,2% desde el hogar y teléfono móvil; el 5,6% solo desde el hogar; el 3,3% desde el hogar, trabajo y teléfono móvil; y el 5,2% desde otros lugares.

El 90,6% de la población de 6 y más años de edad usa Internet diariamente

En el trimestre de análisis, 91 de cada 100 personas de 6 y más años de edad que tiene acceso a Internet, hicieron uso diario de Internet. Al comparar esta cifra con las del mismo trimestre de los años 2021 y 2019, se observa aumentos de 3,8 y 11,8 puntos porcentuales, respectivamente. Cabe señalar que el nivel de uso de Internet es similar entre hombres y mujeres.

El 76,2% de los hogares de Lima Metropolitana tiene servicio de internet

En el trimestre de estudio, 76 de cada 100 hogares de Lima Metropolitana tenían conexión al servicio de Internet, esto representa un incremento de 14,1 puntos porcentuales con relación al mismo trimestre de 2021. En el resto urbano pasó de 52,3% a 61,1% (creció 8,8 puntos porcentuales); en el área rural, de 12,9% a 18,8% (5,9 puntos porcentuales); y, a nivel nacional, de 46,8% a 56,9% (10,1 puntos porcentuales).

El 95,0% de los hogares del país tienen al menos un servicio de Tecnología de Información y Comunicación

En el primer trimestre de 2022, el 95,0% de los hogares del país tenían al menos un servicio de Tecnología de Información y Comunicación (TIC), indicador que muestra crecimiento de 0,2 y 1,9 puntos porcentuales, al compararlo con similar trimestre de los años 2021 y 2019, respectivamente.

El presente reporte nos da a conocer que el acceso a internet y por consiguiente el servicio de videollamada es más frecuente y accesible en nuestro país, escenario que debe ser aprovechado para un mejor tratamiento y análisis de accidentes de trabajo ocurridos en el lugar elegido por el trabajador.

Finalmente, en cuanto al empleador, el mismo también está en la capacidad de implementar un sistema de almacenamiento de reportes de accidentes a través de un WhatsApp empresarial en una central IP y que el trabajador lo registre como un teléfono de emergencia, más aún si el empleador otorga algún dispositivo celular.

2. Al inicio de la relación laboral y cada vez que exista comunicación respecto a un nuevo lugar de trabajo elegido por el trabajador, este debe registrar su número personal y/o de algún familiar cercano o terceros a fin de que sirva como medio de comunicación en caso de accidentes, esto debiera ser independientemente y en adición a si el trabajador cuenta con un teléfono celular entregado por la empresa.

En cuanto a la presente propuesta el empleador también debería comprometerse a utilizar estos números de contacto sólo en caso de accidentes o incidentes peligrosos, no siendo válida una comunicación a estos números con otra finalidad que no sea la referida a accidentes.

Esta propuesta no solo permitirá una comunicación fluida en caso ocurra un accidente, sino que permitirá una respuesta y coordinaciones más ágiles en caso se requieran asistencias de tipo hospitalarias.

3. Asimismo, respetando la confidencialidad y el derecho a la inviolabilidad del domicilio, no debiera ser necesario una autorización del trabajador hacia el empleador para que este último pueda realizar un peritaje del accidente, cuyos resultados puedan ser presentados como medios probatorios a la autoridad administrativa.
4. Finalmente, en caso de existir una asistencia y/o atención médica, respetando la confidencialidad de la misma, el parte médico o acta de atención tiene que formar parte de la investigación.

Lo ideal en el presente paso sería contar con la presencia de la autoridad laboral, sin embargo, la SUNAFIL también podría implementar su central de llamadas IP a fin de que el trabajador registre inmediatamente su accidente a través de una videollamada y tener información de primera mano.

7.3 ¿EL ACCIDENTE OCURRIDO DURANTE EL TELETRABAJO DEBE SER CONSIDERADO SIEMPRE COMO UNO DE TRABAJO?

Tal como lo hemos venido desarrollando y señalando en el presente trabajo, no todo accidente ocurrido durante el Teletrabajo debe ser considerado accidente de trabajo, toda vez que existe un elemento faltante que es la supervisión del empleador que se ve limitada y restringida toda vez que lo que podrá sugerir respecto a seguridad y salud ocupacional es sobre el lugar que el trabajador elija para realizar el Teletrabajo, siendo materialmente imposible que el empleador realice un análisis de todo el domicilio del trabajador en general y de cada lugar geográfico elegido por el trabajador.

Por ello, a priori habría que plantearse que, si el accidente ocurre en el área de Teletrabajo, declarada por el trabajador, sí debiera ser considerado como accidente de trabajo bajo las circunstancias de i) realizar la labor bajo órdenes del empleador, ii) estar dentro de la jornada laboral y iii) que el accidente ocurra durante la ejecución de labores; por ejemplo enchufar el computador o caerse de la silla entregada por el empleador; mientras que, si es fuera de la misma no debiera serlo, por ejemplo ir a los servicios higiénicos, bajar o subir la escalera y/o laborar en un ambiente no declarado al empleador. Sin embargo, este punto también es discutible en virtud que, al ocurrir el accidente en un lugar sin la supervisión del empleador, es factible que el trabajador pretenda sorprender al empleador y a las autoridades administrativas y señale que el accidente ocurrió en el área de trabajo cuando en realidad sucedió en su pasadizo o cocina o que, más allá de ello el accidente ocurra cuando el trabajador se dirija a sus servicios higiénicos durante la jornada laboral.

Por tal motivo, resultará de vital importancia la inmediatez de la comunicación ni bien ocurra el accidente y el registro de los hechos, toda vez que permitirá recopilar evidencias que determinen si efectivamente el accidente ocurrió dentro de la zona de trabajo o fuera de esta, permitiéndonos de ese modo, llegar a la conclusión si el accidente fue o no de trabajo. Claro está que esta comunicación y aviso tendrá inicio con la comunicación del trabajador o sus familiares, siendo ellos los responsables en caso de demora u omisión en virtud que dicho suceso está fuera del alcance de conocimiento del empleador, motivo por el cual este último no debiera ser siempre responsable por los accidentes que ocurran en el domicilio.

7.4 ¿EXISTE RESPONSABILIDAD CIVIL CUANDO EL EMPLEADOR CUMPLIÓ CON TODAS SUS OBLIGACIONES?

Consideramos que, para la ejecución del Teletrabajo la responsabilidad del empleador se verá reducida a las capacitaciones de seguridad, sugerencias y recomendaciones respecto al ambiente de trabajo elegido por el trabajador, por lo que, de ocurrir un accidente pese a las recomendaciones del empleador, éste no debiera ser

responsable civil y por lo tanto no debiera ser sancionado, a menos que el accidente se deba por equipos en mal estado brindados por el empleador.

Entiéndase que esta conclusión está basada en un tipo de labor administrativa y que el trabajador es quien elige el lugar de trabajo siendo que las recomendaciones del empleador no pueden ir más allá del lugar y/o zona que el trabajador disponga como lugar de trabajo, toda vez que pensar lo contrario haría que la norma se vuelva ineficiente en virtud que el empleador no podría hacerse cargo de realizar recomendaciones de seguridad de todo el condominio en donde vive el trabajador, o del hotel desde donde el trabajador realizará su labor, entre otros ejemplos. O, caso contrario, se volvería inútil la norma si es que el empleador ordena que, por razones de seguridad, todos sus trabajadores vuelvan a las oficinas por aspectos de seguridad.

En tal sentido, en tanto y en cuanto el empleador cumpla con las capacitaciones y recomendaciones de seguridad y el trabajador elija el lugar dónde realizará sus labores, no debiera existir responsabilidad civil por parte del empleador, excepto por equipos en mal estado o que los mismos causen el accidente.

7.5 EL EMPLEADOR, POR EL SOLO HECHO DE SERLO ¿ESTÁ OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO OCURRAN ACCIDENTES DENTRO DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO?

Tal como lo hemos señalado, consideramos que el criterio que todo empleador siempre es responsable por los accidentes laborales que ocurran, debiera variar en virtud que con los nuevos sistemas mixtos de trabajo, la supervisión en seguridad y salud ocupacional del empleador se diluyen, trasladando dicha responsabilidad al trabajador, quien debe ser más consciente e internalizar que forma parte primordial del dualismo y razón de ser de todo el sistema de seguridad y salud ocupacional, es decir, que tanto empleador como trabajador forman parte de un solo objetivo, el prevenir accidentes.

En razón a ello, consideramos que el venir culpando al empleador por todo accidente carece de objetividad y por lo tanto genera un perjuicio no solo al empresario sino al mercado en general toda vez que incrementa los denominados costos laborales.

Por tal motivo, toda responsabilidad que darán lugar a indemnizaciones tiene que estar basadas en aspectos objetivos y no continuar el patrón de que si el accidente ocurre en las instalaciones del empleador, siempre será responsabilidad de este; toda vez que, en el teletrabajo hay una responsabilidad del trabajador y sólo recomendaciones del empleador, cuyo cumplimiento, veracidad en la información y cultura de seguridad, dependerá de cada trabajador.

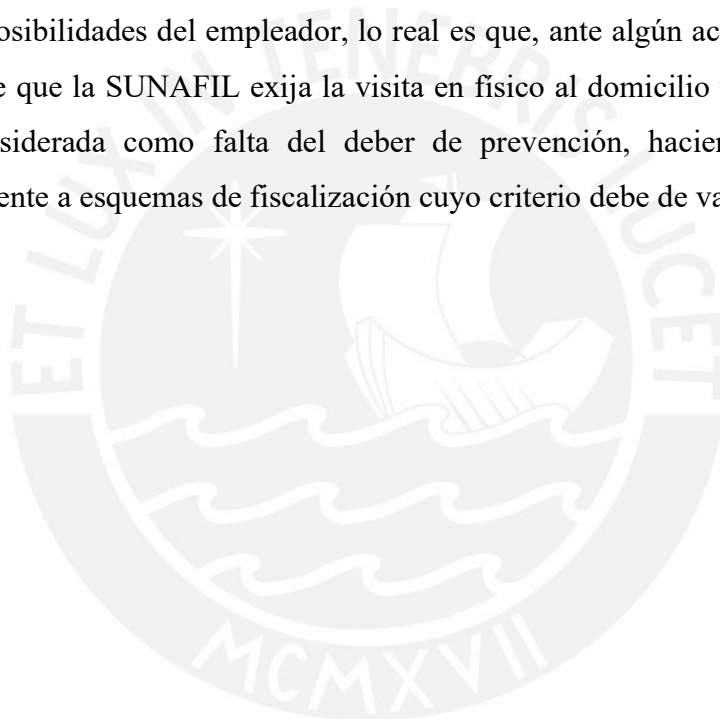
7.5 SI LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO SEÑALA QUE DEBE EXISTIR UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES PARA LA REALIZACIÓN DEL TELETRABAJO ¿EL EMPLEADOR DEBE ASUMIR TODA RESPONSABILIDAD POR EL ACCIDENTE QUE SU TRABAJADOR SUFRA EN EL DOMICILIO?

Ante esta interrogante, consideramos que la obligación del empleador estará delimitada a brindar las capacitaciones de seguridad, exigir el formato que el Reglamento establece y efectuar controles periódicos al lugar del Teletrabajo, siendo que, si cumple con estos procedimientos, no debiera ser responsable si el accidente ocurre en un lugar de trabajo distinto al informado por el trabajador o si este fue negligente dentro de su espacio laboral.

A diferencia del criterio colombiano que estima que mientras cumpla las tres condiciones respecto al accidente de trabajo, consideramos que debemos ir más allá de esos tres supuestos, toda vez que la actuación del empleador se encuentra delimitada y reducida a capacitaciones y orientaciones que le dé al trabajador, pero finalmente éste último es quien decide si las adopta o no, por lo que se daría el caso de un cambio en cuanto al deber de prevención, el cual recaería en el trabajador.

Ahora bien, en cuanto a la visita que el empleador pueda realizar al lugar del teletrabajo, consideramos que el mismo encarece los costos empresariales toda vez que tendría que destinar ingenieros de seguridad que verifiquen domicilio por domicilio, resultando altamente posible tomar la decisión empresarial de que todos sus trabajadores retornen a las labores presenciales, con lo cual la nueva normativa no cumpliría su fin, sino por el contrario, haría que se vuelva a escenarios laborales prepandémicos.

Finalmente, si bien es cierto el Reglamento establece que estas visitas serán dentro de las posibilidades del empleador, lo real es que, ante algún accidente, es altamente probable que la SUNAFIL exija la visita en físico al domicilio y que la falta de esta sea considerada como falta del deber de prevención, haciendo que regresemos nuevamente a esquemas de fiscalización cuyo criterio debe de variar.



VIII. CONCLUSIONES.

De lo señalado durante todos los capítulos del presente trabajo, concluimos que al estar en una realidad laboral diferente a la convencional o prepandémica en la que todo nuestro sistema de seguridad se enfocaba en condiciones de seguridad brindadas por el empleador en sus instalaciones; con esta modalidad de Teletrabajo dicho sistema va a tener que cambiar y adecuarse a la nueva normalidad laboral en virtud que es un modelo de labores que se utilizó durante la pandemia por COVID19 y que las empresas a nivel mundial vienen adoptando de forma permanente. (Torres, 2021), no siendo el Perú ajeno a este nuevo paradigma (López, 2022)

En atención a ello y conforme a las tres variables identificadas líneas arriba, observamos que la calificación de accidente de trabajo debe de tomar otros criterios que impliquen mayor objetividad y que se valgan de medios tecnológicos que permitan una investigación de este que abarque criterios adicionales a los tres fijados por la doctrina (lugar de trabajo, órdenes del empleador y dentro de la jornada laboral) toda vez que a ellos debemos adicionar lo siguiente:

1. Las labores ya no se realizan exclusivamente en las oficinas del empleador, con lo cual el deber de supervisión del empleador se reduce y por el contrario se incrementa el deber de prevención del trabajador quien finalmente es quien elige el lugar dónde realizará su labor.
2. El empleador carece de elementos suficientes de supervisión y control respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores cuando estos realizan labores fuera del centro de trabajo, por lo que su esfera de control se vería limitada a lo que el trabajador informe respecto a su lugar de trabajo, y
3. Se le brinda al trabajador la capacidad para decidir dónde realizará su labor, potestad que trae consigo responsabilidades sobre prevención que ya no está directamente en manos

del empleador, sino que se apoya en lo que el trabajador informe y su decisión de adoptar o no las recomendaciones que el empleador pueda brindarle respecto a su seguridad.

Por otro lado, tenemos que, con estas nuevas variables, la participación del empleador y su responsabilidad respecto a la seguridad de sus trabajadores se vería restringida y delimitada únicamente al espacio físico que el trabajador elija para realizar el Teletrabajo. Pensar lo contrario caería en el absurdo señalado que el empleador tenga que velar por la seguridad de todo el condominio donde vive el trabajador, lo cual sería a todas luces descabellado y es algo que los inspectores que investiguen accidentes ocurridos durante el Teletrabajo deben de tener presente en virtud que el lugar de trabajo debe de estar debidamente delimitado a fin de que no se tengan pronunciamientos extremos de que el empleador deba hacerse responsable por las rutas de acceso, instalaciones eléctricas, desniveles, entre otros, del lugar elegido por el trabajador.

En adición a lo señalado, tenemos que considerar que sumado a la falta de supervisión del empleador o supervisión limitada, debemos de considerar elementos al momento de calificar si un accidente ocurrido durante el Teletrabajo es considerado como de trabajo, elementos como la comunicación inmediata del accidente y el reporte a través de medios tecnológicos, así como la declaración del trabajador, la cual debería ser consignada como declaración jurada, en cuyo caso, de encontrarse inconsistencias, el empleador pueda accionar mecanismos legales para sancionar la conducta de mala fe que pudiera existir, así como el parte médico en caso se de atención por parte de sistemas de salud. Entendemos que el temor a la represión no es un factor que coadyuve al buen desenvolvimiento laboral, sin embargo, cabría como soporte y advertencia para que el trabajador tenga límites que eviten actuaciones de mala fe. Por lo que, aparte del horario de trabajo y si la actividad que desarrollaba era relacionada al trabajo, deberemos tener en cuenta también si el mismo se desarrolló dentro de una zona que el trabajador detalló a su empleador, y si está dentro de su zona de trabajo y que este último haya efectuado las recomendaciones respecto al área de trabajo apoyado en la información que el trabajador haya brindado.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que a la fecha no existe ni siquiera una guía por parte del MTPE o SUNAFIL en la cual determine qué accidentes ocurridos durante el Teletrabajo pueden ser considerados como de trabajo y la Nueva Ley del Teletrabajo NI SU Reglamento definen cuándo debe considerarse como accidente de trabajo; tenemos que colaborar con delimitar conceptos y actuaciones toda vez que, mientras no existan normas claras que versen sobre este tópico, el empleador sólo puede adoptar medidas razonables que tiendan a orientar a que su trabajador, que decide realizar Teletrabajo, sea diligente respecto al lugar elegido; quedando un tanto relegado el deber de prevención respecto a responsabilidades del empleador durante la ejecución de este tipo de trabajo, resultando que la responsabilidad del empleador sólo podrá ser determinada si no actuó de forma diligente; entendiéndose esta diligencia como un actuar que en su buen saber y entender considere suficiente como para orientar en la prevención de accidentes, las cuales pueden circunscribirse a recomendación respecto al lugar donde el trabajador decida realizar el trabajo remoto.

Por lo tanto, el deber de prevención del empleador para la realización del Teletrabajo solo debiera ser en forma de recomendaciones y deber de cuidado que el trabajador deberá cumplir previa información de este último a su empleador, planteándonos las siguientes herramientas:

- Establecer criterios de supervisión remota en forma aleatoria basada y circunscrita a la información brindada por el trabajador, no debiendo abarcar zonas que no hayan sido declaradas por el trabajador o que, habiendo sido informadas, no formen parte directa del lugar de labores informado por el trabajador, tales como áreas comunes, ingreso al edificio, entre otros.

Ahora, si bien es cierto la Nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento establecen la facultad del empleador de acceder y supervisar el lugar de trabajo de su trabajador, tenemos que dichas facultades podrían entrar en contradicción con el derecho a la intimidad y consiguiente privacidad; por lo que puede ser objetada por el trabajador y amparada por un juez como hostilización laboral.

- Realizar visitas aleatorias al domicilio para identificar la forma del trabajo y los riesgos existentes, lo cual también deberá estar circunscrita a la información que el trabajador proporcione toda vez que el empleador no podría atribuirse supervisar todo el domicilio en virtud que implica estar en una línea delgada entre el deber de prevención y el de intimidad personal.
- Establecer mecanismos de implementación de lugares de trabajo que partan por la información que brinde el trabajador respecto al lugar elegido por este para trabajar a distancia, por ejemplo, que el empleador tenga la potestad de solicitar aleatoriamente al trabajador, fotos y/o videos a fin de que el primero pueda efectuar recomendaciones de seguridad, respecto al área mostrada por el trabajador, recalando que dichas recomendaciones deben de suscribirse únicamente al lugar específico donde el trabajador realiza su labor, siendo incongruente, por ejemplo, que el empleador solicite fotos y/o videos de todo el domicilio del trabajador o que realice recomendaciones de seguridad de la cocina del trabajador cuando este estableció como lugar de trabajo una habitación distinta.

Como se puede apreciar, dentro del escenario del Teletrabajo, estas opciones pueden complementarse, pero requieren apoyarse en medios tecnológicos que permitan darle dinamismo a la investigación y delimitación de si el accidente fue de trabajo o no.

Por otro lado, recalamos que estas recomendación también deben de apoyarse en la colaboración de ambas partes de la relación laboral, delimitando responsabilidades y haciendo que, de ese modo, la implementación de aspectos de seguridad y salud ocupacional, en el domicilio o lugar elegido por el trabajador, sea interiorizado por este y de ese modo la norma sobre seguridad y salud ocupacional alcance en mayor medida su fin, toda vez que el trabajador también entenderá y se preocupará por tener un ambiente de trabajo seguro y su deber de prevención será más alto en virtud que su seguridad recaerá en su persona en una proporción inclusive mayor a la de su empleador al momento de ejecutar el Teletrabajo.

Finalmente, respecto a la responsabilidad del empleador, consideramos que, si el empleador cumplió con todas las capacitaciones y requisitos de información de seguridad ocupacional, no debiera ser responsable por los accidentes que ocurran, por lo menos en lugares que no fueron declarados por el trabajador como de trabajo. Ahora bien, desde el punto de vista de los seguros, la ocurrencia de un accidente trae consigo la activación de los seguros respectivos, los cuales es obligación del empleador tenerlos vigentes pero cuya activación obedece a un sistema de protección y cobertura del empleador mas no debe de significar responsabilidad de este por el accidente, debiendo tratarse el aspecto del seguro y la responsabilidad del empleador en vías separadas.

Asimismo, aclaro que si el empleador incumple sus deberes de protección establecidos en la normativa claramente debe ser pasible de sanción no solo con una multa sino también debe reparar los daños que su incumplimiento produjo.

Por lo antes expuesto, las nuevas modalidades de trabajo que se vienen dando, obedecen no solo nuevas normas, sino nuevos criterios para analizar y determinar cuándo un accidente es de trabajo; motivo por el cual a través del presente trabajo, quisiera dar apertura a nuevos criterios de investigación de los mismo, apoyados en la tecnología y acciones de terceras partes tales como los médicos, bomberos o serenos que atiendan la emergencia de primera mano, cuya acta debe formar parte de la investigación; circunscribiéndose a lugares determinados a fin de no entorpecer el dinamismo del mercado laboral, quedando en manos de empleadores, trabajadores, jueces e inspectores la labor de ir dejando de lado aspectos subjetivos como la asimetría de información que hasta ahora, la doctrina estima, favorece al empleador, y voltear hacia un escenario más objetivo teniendo como base que un sistema de seguridad y salud ocupacional se forma de modo bilateral: empleadores – trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BBC News Mundo. (18 de marzo de 2020). Coronavirus: 5 consejos para trabajar desde casa durante la cuarentena (y no fracasar en el intento). *BBC News*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51938708>
- Bonilla, A. (s.f.). *Nuevos criterios de la Corte Suprema en cuanto a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales*. Obtenido de Rodriguez Angobaldo Abogados: <https://er.com.pe/nuevos-criterios-de-la-corte-suprema-en-cuanto-a-la-responsabilidad-civil-del-empleador-por-accidentes-de-trabajo-y-o-enfermedades-profesionales/>
- Cáceres, J. (s.f.). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Boletín 47*. Obtenido de Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidente de trabajo: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf
- Ceroaccidentes. (20 de marzo de 2018). Los principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/los-principios-de-la-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Diálogo con la Jurisprudencia. (30 de Junio de 2020). *La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo*.
- Diario Oficial "El Peruano". (9 de diciembre de 2019). Negligencia de trabajador no libera pago de indemnización.
- EL COMERCIO. (28 de abril de 2015). Ley de seguridad y salud en el trabajo aún es materia pendiente. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/ley-seguridad-salud-materia-pendiente-189405-noticia/>
- El País. (24 de enero de 2023). Una lesión en casa durante el teletrabajo también es un accidente laboral.
- El Peruano. (febrero de 2023). Decreto Supremo 002-2023-TR - Reglamento de la Ley del Teletrabajo.
- El Peruano. (01 de marzo de 2023). Teletrabajo: ¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el trabajo a distancia?
- Escuela Europea de Excelencia. (27 de noviembre de 2019). Responsabilidad del empleador en caso de accidentes laborales. *Nuevas Normas ISO*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/11/responsabilidad-del-empleador-en-caso-de-accidentes-laborales/>

- Fernandez, C. B. (15 de abril de 2021). La dificultad de probar que el accidente sufrido en casa es laboral. *Cinco Días*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html
- Gonzales, A. J. (octubre de 2017). *Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17034/GonzalezArizaJavierAndres2017.pdf?sequence=1>
- Hernández, C. (2021). Teletrabajo y Accidente de Trabajo. Obtenido de <https://www.bufetecadeley.com/teletrabajo-y-accidente-de-trabajo/>
- Holmes, O. (9 de Diciembre de 2021). Fall on walk from bed to desk is workplace accident, German court rules. *The Guardian News*.
- INEI. (2022). *El 72,5% de la población de 6 y más años de edad del país accedió a Internet en el primer trimestre de 2022*.
- Instituto de Seguridad Laboral de Chile. (2020). Teletrabajo: ¿Qué hacer en caso de accidentes en casa? Chile. Obtenido de https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo_-_C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes_-1.pdf
- La Ley. (21 de 6 de 2022). Teletrabajo: ¿Cuáles son los cambios que trae la nueva ley? *La Ley*.
- López, P. (1 de 4 de 2022). ¿Cómo funciona el trabajo híbrido en las empresas peruanas? *BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/pe/como-funciona-el-trabajo-hibrido-en-las-empresas-peruanas/>
- LP PASIÓN POR EL DERECHO. (10 de diciembre de 2020). *Responsabilidad de la empresa se extiende a los accidentes por negligencia del trabajador [Resolución 807-2020-Sunafil]*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/responsabilidad-empresa-extiende-accidentes-trabajo-negligencia-trabajador-resolucion-807-2020-sunafil/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (24 de marzo de 2020). *MTPE establece disposiciones para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/110023-mtpe-establece-disposiciones-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del Trabajo Remoto*. Lima.
- Navent, E. (14 de Junio de 2018). *Bumeran*. Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/sabes-los-accidentes-trabajo-cuando-la-empresa-hacerse-cargo/>

- Puntriano. (2018). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo : apuntes a una polémica decisión de la Corte Suprema. *Diálogo con la Jurisprudencia*, 32-46.
- Puntriano. (30 de enero de 2019). La respuesta no es incrementar el costo laboral sino reformar. *GESTIÓN*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/01/la-respuesta-no-es-incrementar-el-coste-laboral-sino-reformar.html/>
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2021). ¿Qué se considera como accidente laboral en Teletrabajo o Trabajo Remoto? *VIGILADO*, 1-4. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/accidentes-laborales-teletrabajo.pdf>
- Torres, J. (15 de 6 de 2021). Trabajo híbrido: el modelo de trabajo del futuro. *Forbers*.
- Vega, M. N. (2 de julio de 2020). *Cuándo es un accidente en casa o un accidente de trabajo en casa*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=kVH9jcJXcXA>
- www.gob.pe. (31 de 05 de 2021). *Plataforma única digital del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/12895-que-se-considera-un-accidente-de-trabajo>

