

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA RESPONSABILIDAD INDEMNIZATORIA DEL
EMPLEADOR EN LOS ACCIDENTES
LABORALES DURANTE EL TELETRABAJO,
PERÚ, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Abogada

Autoras:

Fiorella Juliana Calderon Alfaro
Mariajose Del Valle Palacios

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López
<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edwin Adolfo Morocco Colque	DNI 70254225
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Harold Gabriel Velazco Marmolejo	DNI 42390174
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Ana Carolina Rivera Gamarra	DNI 46197232
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis - Mariajosé Del Valle y Fiorella Calderon

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	4%
2	www.sptdss.org.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
5	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	1%
6	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedicamos a Dios, por darnos salud y por brindarnos la fortaleza para seguir en este proceso de aprendizaje.

A nuestros padres, por su amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres y hermanos, por ser nuestro soporte y por confiar en nuestros sueños.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
1.4. Hipótesis	17
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS	50
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	92
REFERENCIAS	113
ANEXOS	121

Índice de tablas

Tabla 1: Población, muestra y criterios de selección	40
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
Tabla 3: Cuadro de especialista en derecho laboral entrevistados	51
Tabla 4: Entrevista en torno a la pregunta N° 01	52
Tabla 5: Entrevista en torno a la pregunta N° 02	54
Tabla 6: Entrevista en torno a la pregunta N° 03	55
Tabla 7: Cuadro de especialistas en derecho laboral encuestados	59
Tabla 8: Teletrabajadores consultados por medio del instrumento guía de encuesta	64
Tabla 9: Respuestas de los teletrabajadores si tiene conocimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la entidad en la que labora	66
Tabla 10: Cuadro sobre las capacitaciones que brinda el empleador sobre accidentes laborales	68
Tabla 11: Entrevista en torno a la pregunta N° 04	70
Tabla 12: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 12060-2015, La Libertad	72
Tabla 13: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 3591-2016, Del Santa	75
Tabla 14: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 18190-2016, Lima	79
Tabla 15: Ficha resumen del Sexto Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional ...	82
Tabla 16: Entrevista en torno a la pregunta N° 05	85
Tabla 17: Respuestas de los especialistas sobre si el elemento material restringe la determinación de un accidente laboral durante el teletrabajo	88
Tabla 18: Ficha resumen de la legislación en el derecho comparado	89

Índice de figuras

Figura 1: Especialistas que consideran suficiente lo regulado en el art. 25 del Decreto Supremo N°002-2023-TR para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.....	60
Figura 2: Especialistas que consideran que el empleador está cumpliendo con su obligación de garantizar la seguridad y salud en el teletrabajo.....	61
Figura 3: Respuesta de los especialistas que consideran que el cumplimiento de la obligación de prevención es suficiente para eximir al empleador de responsabilidad indemnizatoria.....	62
Figura 4: Lugares de prestación de servicios de los teletrabajadores.....	65
Figura 5: Identificación de zonas de seguridad o riesgos por parte de del empleador.....	67
Figura 6: Especialistas que están de acuerdo con el criterio jurisprudencial de la responsabilidad civil objetiva.....	71

RESUMEN

La pandemia del COVID-19; entre otros desenlaces, tuvo repercusión en el ámbito laboral de nuestro país originando el aumento del uso de las famosas TIC’S – Tecnologías de la Información y Comunicación, circunstancia que conllevó al incremento del uso del teletrabajo; por ello, el Estado Peruano ha regulado su aplicación a través de la Ley N° 31572 “Ley del Teletrabajo” y su reglamento - Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Sin embargo, la responsabilidad indemnizatoria del empleador frente a infortunios laborales suscitados en esta modalidad, es una arista no regulada en los cuerpos normativos en mención.

A razón de ello, el objetivo principal de este trabajo de investigación se basa en determinar cuál es la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales durante el teletrabajo, Perú, 2021.

Concluyendo que, el empleador es responsable de indemnizar a los teletrabajadores por los accidentes laborales durante el teletrabajo, cuando haya incumplido sus deberes de prevención y evaluación de riesgos.

PALABRAS CLAVES: Teletrabajadores - Accidentes laborales - Prevención y evaluación de riesgos - Responsabilidad indemnizatoria.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic; Among other outcomes, it had repercussions in the workplace in our country, causing an increase in the use of Information and Communication Technologies, - ICTs, a circumstance that led to an increase in the use of teleworking; For this reason, the Peruvian State has regulated its application through Law No. 31572 "Telework Law" and its regulations - Supreme Decree No. 002-2023-TR. However, the compensatory responsibility of the worker against work accidents caused in this modality, is an unregulated edge in the normative bodies in question.

For this reason, the main objective of this research work is based on determining the compensatory liability of the employer in occupational accidents during teleworking, Peru, 2021.

Concluding that, the worker is responsible for indemnifying teleworkers for accidents at work during teleworking, when they have breached their duties of prevention and risk assessment.

KEY WORDS: Teleworkers - Work accidents - Prevention and risk assessment - Compensatory liability.- Prevention and risk assessment - Compensatory liability.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Con la llegada del COVID-19 y la crisis sanitaria que trajo consigo, se produjeron cambios en diversos contextos; siendo el que atañe a esta investigación, el ámbito laboral, debido a que los trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas necesidades de sus empleadores, a nuevas modalidades de trabajo y al incremento del uso de las TIC's; tal es así, que para Osio, L. (2010) las TIC's se constituyeron en una herramienta primordial dentro de las organizaciones.

En América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo en el segundo trimestre del año 2020, aproximadamente 23 millones de personas teletrabajan en la región. Mientras que, en nuestro país, según Guabloche, J. & Gutierrez, A. (2021) el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, reveló que para febrero de 2020 existían aproximadamente 3000 teletrabajadores en el sector privado; posteriormente, en marzo del año 2021 había 226000 trabajadores formales bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo y, en abril del año 2021, 690000 trabajadores a distancia y este número continuaba incrementándose. El gran número de teletrabajadores en el Perú demuestra que esta modalidad de trabajo ha cobrado mayor protagonismo que en años previos a la crisis sanitaria

Debido a ello, el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo también tomó un rol trascendental en esta modalidad laboral, pues tal como manifiesta Cánova, K. (2021) la legislación nacional en esta materia se estableció bajo el concepto de que el empleador tiene el deber de prevenir y fiscalizar a fin de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el centro de labores o con ocasión del mismo; sin embargo, en la modalidad de teletrabajo

donde el empleado realiza sus labores desde su vivienda o desde el lugar que haya elegido, el cumplimiento de dichas obligaciones por parte del empleador presenta limitaciones.

Aunado a la dificultad que tiene el empleador para cumplir a cabalidad con las obligaciones que le atañen respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo en la modalidad de Teletrabajo, está el hecho de que, en la actualidad en el Perú, el criterio jurisprudencial adoptado por los administradores de justicia es que la indemnización producto de accidentes laborales le corresponde netamente al empleador, puesto que, como manifiesta Ayvar, C. (2019), la responsabilidad civil que deriva de los accidentes laborales proviene de la relación empleador-empleado, donde el primero es el encargado de resguardar la salud, bienestar y vida de sus colaboradores en el centro laboral, y por ende le corresponde hacerse cargo de las consecuencias de orden pecuniario o legal que se originen por los daños. No obstante, este tipo de responsabilidad (responsabilidad objetiva) tiende a desincentivar a los empleadores y resulta - sin generalizar - tuitiva en demasía, debido a que, se podría estar ante el supuesto de que un empleador sea diligente y cumpla con sus obligaciones, y aun así este siempre resulte responsable de cualquier accidente que sufra el empleado.

Dicho esto, el presente trabajo tiene como finalidad determinar la responsabilidad civil que debería asumirse ante un accidente suscitado en el desarrollo del teletrabajo, para lo cual examinaremos si corresponde la atribución subjetiva, también conocida como responsabilidad civil por culpa o, si acorde al criterio - ciertamente mayoritario – de la jurisprudencia, ha de aplicarse la responsabilidad civil objetiva.

Respecto a la presente problemática se han podido recabar antecedentes que sirven como base de la investigación; específicamente se han escogido, 4 tesis a nivel internacional, 5 a nivel nacional y 1 nivel local.

En el ámbito internacional, en España, se tiene la tesis de Marqués Ruiz (2014) titulada “La Responsabilidad Civil del Empresario. Responsabilidad en Materia de Riesgos Laborales”, la cual tuvo una metodología descriptiva-cualitativa y concluyó que en la praxis los tribunales se inclinan por la responsabilidad civil objetiva, exigiendo al empresario un nivel de diligencia tan elevado que resulta casi imposible ser exonerado de esta eventual responsabilidad aun cuando hayan demostrado que fueron diligentes a fin de evitar el daño.

En Colombia; en primer lugar se tiene la tesis de Moreno Sánchez (2014) titulada “Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia”, cuya metodología fue descriptiva, concluyó que la conducta llevada a cabo por el empleador en el supuesto de producido un accidente de trabajo, tiene que estar “cubierta” del elemento culpa, debido a que si quiere exculparse de cualquier responsabilidad indemnizatoria por los daños generados al trabajador, tendrá que demostrar la diligencia que tuvo.

En segundo lugar, la tesis de la autora Sarmiento Mantilla (2013) titulada “La compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador en Colombia”, la cual tuvo una investigación descriptiva, coligió que en materia de riesgos labores, la responsabilidad civil no siempre debe recaer en el empleador, pues existe la posibilidad que el responsable de la acción u omisión que genere el riesgo, sea el propio trabajador, que es

indiferente a las medidas de prevención de riesgos o descuida las órdenes de protección impartidas por el empleador.

En Ecuador, la tesis de Muy Perez (2020) titulada "Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador", tuvo una metodología descriptiva, concluyó que la modalidad de teletrabajo no excluye la responsabilidad que tiene el empleador de velar por su seguridad, salud e higiene laboral, por ende mantiene la obligación de prevención de riesgos, así como de las inspecciones periódicas tanto de las instalaciones como del control médico del personal.

En el ámbito nacional, en primer lugar, la tesis de Noriega Delgado y Sahuja Delgado (2020) titulada "La responsabilidad en los accidentes laborales durante el trabajo remoto en Lima 2021", cuya investigación fue básica-descriptiva-cualitativa-no experimental, concluyó que ocurrido un accidente en la modalidad de trabajo a distancia, se debe asumir la responsabilidad civil de naturaleza contractual subjetiva o por culpa, dado que esta modalidad no permite una fiscalización y/o supervisión física y constante del trabajador; por tanto, debe tenerse en cuenta las capacitaciones que brindan los empleadores.

En segundo lugar, la tesis de Alvarez Lobato (2020) titulada "Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú", que tuvo como metodología básica-descriptiva-cualitativa, y concluyó que, de atribuirle la

responsabilidad subjetiva al empleador, este tendría un estímulo de prevenir riesgos laborales, en cuanto, sabrá que su actuar diligente lo eximirá de responsabilidad.

En tercer lugar, la tesis de Ordoñez Escobedo (2019) la cual tiene como título "La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo" que tuvo una metodología cualitativa-básica-descriptiva, y concluyó que la responsabilidad civil objetiva genera protección en exceso al trabajador puesto que, no existe algún supuesto que exonere al empleador, entendiendo que ante algún infortunio que ocurra en el lugar

donde se desarrolla el trabajo implica una indemnización; por ende, no debería ser considerado como la regla general, sino que debe aplicarse a casos específicos.

En cuarto lugar, la tesis de Bravo Senmache (2019) titulada "El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales", cuya metodología fue descriptiva, básica, comparada y proyectiva, concluyó que judicializados los sucesos ocasionados por un accidente laboral, deviene en necesario que el ente administrador de justicia lleve a cabo un examen de imputación y un juicio de responsabilidad, es decir, un análisis que lo conlleve a determinar si producto de alguna acción u omisión del empleador le hace merecedor de la responsabilidad. Asimismo, debe evaluarse la conducta del trabajador ya que cabe la posibilidad que él mismo haya generado el suceso dañoso.

Finalmente, tenemos a la autora Higinio Cáceda (2020) con su tesis titulada "Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020" cuya metodología fue cualitativa, básica y descriptiva; y obtuvo como conclusión que en la modalidad de trabajo a distancia se

presentan riesgos cuando el empleador no acata el deber de prevención, ni intenta controlar los accidentes y el aspecto de la seguridad y salud de los colaboradores en su domicilio.

En el ámbito local, la tesis de Rosas Argomedo (2020) que tiene por título "Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado", cuya metodología fue básicamente cualitativa, concluyó que la agregar condiciones mínimas en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo sirve para proteger los derechos de los teletrabajadores, debido a que estas permitirán identificar si se trata de un accidente netamente domestico o si estamos frente a

un accidente laboral, pudiendo determinarse el nivel de responsabilidad que le correspondería al empleador y/o el grado de participación que hubiere tenido el teletrabajador, estableciendo reglas mínimas que permitan evitar la producción de situaciones de riesgo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales durante el teletrabajo, Perú, 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales durante el teletrabajo, Perú, 2021.

Objetivos específicos

- Contrastar el cumplimiento de las obligaciones del empleador para prevenir accidentes laborales durante el teletrabajo.
- Examinar los criterios jurisprudenciales de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en el Perú.
- Identificar la regulación de la responsabilidad indemnizatoria del empleador por los accidentes producidos durante el teletrabajo en el derecho comparado.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

El empleador tiene responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales durante el teletrabajo, en cuanto no haya tomado diligentemente las medidas de prevención y evaluación de riesgos.

Hipótesis específicas

- El empleador tiene la obligación de prevención, la misma que se divide en dos aristas, la primera se basa en la detección de peligros y/o riesgos y la segunda, en la capacitación a los teletrabajadores; sin embargo, en la realidad aún no se cumple totalmente.

- Los criterios jurisprudenciales de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en el Perú corresponden a la responsabilidad civil objetiva y subjetiva, siendo la preponderante la primera.

- En el derecho comparado son pocas las normativas que regulan específicamente el aspecto de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales durante el teletrabajo.

1.5. Bases teóricas

En este apartado, se procedió a recolectar los conceptos técnicos referidos a las variables de la investigación con la finalidad de que coadyuven con los resultados de la hipótesis planteada.

1.5.1. Definición del teletrabajo

Para la OIT - Organización Internacional del Trabajo (2020), el teletrabajo se define como aquella modalidad laboral que se desarrolla en lugares distintos al establecimiento de la entidad pública o privada - típicamente se le vincula con la labor realizada desde la casa - utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).

Por su parte, Javier Thibault (2020) y con una visión poco más amplia, indica que esta modalidad laboral no cuenta con una definición aceptada a cabalidad, pese a los años que lleva vigente; no obstante y a manera de unificación, establece la existencia de tres elementos básicos que caracterizan al teletrabajo: (i) trabajo a distancia, (ii) uso de las nuevas

tecnologías de la información y comunicación y; (iii) cambio en la organización del trabajo. Establece que es necesario de tener en cuenta estos puntos, los mismos que deben concurrir, ya que de no darse de manera copulativa no estaríamos ante el teletrabajo sino ante otras formas de prestación de servicios; como, por ejemplo, trabajo a domicilio. Entendamos entonces que, el teletrabajo es la ejecución de labores en un lugar diferente a las instalaciones del empleador, que usualmente sería el domicilio o la residencia que tiene el teletrabajador, quien, asistido por TIC's, comunica sus labores en tiempo real a sus supervisores inmediatos. (Fernando Reyna, 2016).

Por su parte, tanto César Puntriano como Carmen de la Cámara, comparten la idea de la esencialidad de los medios telemáticos o el uso de tecnologías de la información y comunicación para encontrarnos ante el teletrabajo.

1.5.2. Teletrabajo en el Perú en el 2021 y su visión en el futuro

Según las cifras obtenidas por la Organización Internacional del Trabajo tras la crisis producida por la Covid-19, aproximadamente 3300 millones de trabajadores a nivel global, los que constituyen más o menos el ochenta y un por ciento de la fuerza laboral a nivel mundial, fueron perjudicados por la disposición de aislamiento social y la inédita interrupción de la actividad económica. No obstante, a pesar de que la mayoría de los trabajadores alrededor del mundo perdieron su nivel de ingresos o simplemente se quedaron sin empleo, un considerable sector tuvo la oportunidad de continuar laborando con la ayuda

de las herramientas tecnológicas de la información y comunicación, las mismas que le permitieron trasladar el centro de trabajo a su domicilio para seguir prestando labores pese al aislamiento social obligatorio. Fue entonces a raíz de ello que, el teletrabajo y demás formas de prestación de servicio a distancia, se convirtieron en grandes protagonistas del cambio a una nueva normalidad laboral después de la pandemia, la misma que, “sirvió” de detonante hacia un modelo de trabajo que, a pesar de su preexistencia, no fue tan demandada y utilizada como en la crisis sanitaria, y siendo esta modalidad la clave de conservar vínculos laborales y perpetuar la actividad empresarial.

Aterrizando cifras en nuestro país, y basándonos en el análisis realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), la modalidad de teletrabajo crece significativamente desde el inicio de la crisis sanitaria, logrando doscientos cuarenta y tres mil puestos de trabajo al segundo trimestre de 2021.

Para junio de 2021, la cantidad de puestos de teletrabajo registrados en Planilla Electrónica alcanzó doscientos cuarenta y cinco mil (incrementando en cuarenta y ocho mil puestos de trabajo respecto del año anterior). Con este resultado, esta modalidad ocupó aproximadamente al 7% de trabajadores en la planilla del sector privado.

Tras lo antedicho entonces, tenemos que el auge del Teletrabajo se dio en el año 2021 y esto, por obvias razones. En el año 2020, con una crisis nunca antes afrontada y en un país lastimosamente poco preparado, la única opción viable fue la Suspensión Perfecta de labores, motivo por el cual muchos peruanos dejaron de percibir prestación económica o simplemente se quedaron sin trabajo. Sin embargo, a mediados del mismo año se empezaron a implementar, tímidamente, distintas modalidades de trabajo a distancia, como el

teletrabajo, siendo que para el año 2021 este ya habría llegado a su punto más alto en la historia del Perú.

Para hablar sobre el porvenir del teletrabajo en el Perú, es necesario tener en cuenta la situación de esta modalidad de trabajo en el Perú antes del 15 de marzo de 2020. Para ser más exactos entre el 2017 y 2020, fluctuaban entre seiscientos cuarenta y ocho y dos mil doscientos teletrabajadores a nivel nacional, alcanzando para el 2021, como ya se mencionó, hasta 243,000 teletrabajadores, esto según lo publicado en el Módulo de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021).

Ante esta data, sin minimizar el trágico desenlace que la Covid-19 trajo consigo, en la adversidad encontramos una oportunidad, en el caso en concreto, el Teletrabajo halló en la pandemia la coyuntura que requería para ser considerado y aplicado. Así afirmamos que, la crisis sanitaria se volvió en "el aliado del Teletrabajo en el Perú", puesto que desde el 2020 esta modalidad de trabajo está siendo más aplicada y se avizora con un futuro de permanencia en cuanto se dio, incluso, una reforma normativa, tal como se detalla en los siguientes acápite.

1.5.3. Evolución normativa del Teletrabajo en el Perú

Es en el 2013 que, mediante la Ley N.º 30036 se reguló por primera la vez el Teletrabajo con el propósito de equilibrar de forma socialmente justa el trabajo y tipificar el correcto desarrollo del mismo, a fin de de incluir en el mercado laboral a la población vulnerable, como, por ejemplo, personas aisladas geográficamente, personas con

discapacidad, mujeres que tienen bajo su cuidado a niños pequeños, entre otras, que tenga alguna dificultad para trabajar presencialmente. En el año 2015 fue publicado el reglamento de dicha ley.

La promulgación de esta ley significó un logro en la historia de la modernidad para el Perú; sin embargo, contaba con deficiencias evidentes estas en su estructura, pues solo contemplaba la definición del teletrabajo, su carácter voluntario y las derechos y obligaciones laborales; no teniéndose una visión completa de esta modalidad de trabajo. No obstante, con la llegada de la pandemia se exigió ciertas flexibilidades, debido a que la coyuntura lo ameritaba en aras de que los trabajadores puedan continuar laborando desde el lugar en el que se encontraban cumpliendo con la medida de aislamiento social, es así que mediante el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, se actualizó la Ley del Teletrabajo con el propósito de que el sector laboral no se perjudique más. Concluyendo entonces que, a pesar de que el teletrabajo había sido regulado en el 2013 y reglamentado en 2015, su uso no era común en el país, hasta el inicio de la crisis sanitaria.

A pesar de que fueron las medidas de aislamiento domiciliario las que forzaron y aceleraron la implementación del trabajo a distancia durante la pandemia, es claro que esta modalidad tiene numerosos beneficios, tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por ende, requería de un marco legal adecuado y actual, que permitiera preservar sus beneficios, trascendiendo la emergencia sanitaria.

Siendo que, para mayo de 2021 se aprobó el proyecto de Ley N.º 5408/2020-CR, denominado "Nueva Ley del Teletrabajo"; posteriormente, mediante la Ley N.º 31572, publicada el 11 de septiembre de 2022, se aprobó la nueva Ley de Teletrabajo y finalmente,

el 23 de febrero de 2023 se aprobó el Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

1.5.4. Aspectos más relevantes de la Ley N°31572

En cuanto al Teletrabajo, el marco legal vigente a la fecha en nuestro país es la Ley N°31572, publicada el 11 de septiembre de 2022, norma que regula la modalidad de trabajo no presencial dentro del marco de un trabajo decente y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Dentro de los aspectos más importantes reglamentados tenemos:

- **Ámbito de aplicación (Art. 2° y 3°):** Esta modalidad especial de trabajo se aplica a aquellos que pertenecen a cualquiera de los regímenes laborales. Asimismo, se caracteriza por llevar a cabo labores, subordinadas, sin la presencia del trabajador en las instalaciones del empleador. Esto puede ser: i) temporal o permanente, recordando el carácter de voluntariedad y reversibilidad; ii) total o parcial, siempre que, puede existir una modalidad híbrida que implica la asistencia al centro de labores en ocasiones pactadas; iii) en territorio nacional o extranjero; iv) lugar donde acuerden las partes.

- **Derechos y obligaciones (Art. 6°, 7° y 8°):** Esta nueva ley ya plasma de forma más detallada los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador. En el caso del empleador, este está obligado principalmente a:

- Comunicar anticipada y motivadamente el cambio de modalidad de prestación de labores.

- Evaluar la solicitud que le remita el trabajador o teletrabajador respecto al cambio de modalidad.

- Entregar equipos y reconocer el pago del servicio de internet al teletrabajador.

Pero, da la salvedad que este pueda asignar una compensación económica si es que ello está siendo provisionado por el teletrabajador.

- Respetar la desconexión digital.
- Notificar al teletrabajador con los mecanismos de comunicación en el marco laboral, medidas, condiciones y recomendaciones que han de tenerse respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Siendo esta última, una obligación fundamental para el presente tema de investigación.

En lo que respecta al teletrabajador, está dotado, entre otros, por estos derechos:

- Goza de privacidad, intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos de índole privada.
- Ser informado con todas las condiciones, medidas y recomendaciones de protección en seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el teletrabajador tiene como obligaciones:

- No ausentarse de la jornada laboral del teletrabajo (principalmente para efectos de las coordinaciones); así como, el reporte de sus actividades según la forma, medios y periodicidad acordada con su empleador.
- La prestación de servicios no podrá ser encargada a terceros.
- Cumplir con la normativa sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos e información proporcionada por el empleador.
- No dañar ni atentar contra los bienes otorgados por el empleador, de ser el caso.

- No infringir las condiciones, medidas y recomendaciones de protección en seguridad y salud en el trabajo. Siendo esta una de las obligaciones más importantes, para la presente tesis; por cuanto, será el factor principal que ha de determinar la responsabilidad del empleador ante un accidente laboral.

- Implementación del teletrabajo (Art. 9°): Para que esta modalidad a distancia sea ejecutada, debe existir un acuerdo que puede ser suscrito al inicio o durante la duración de la relación laboral.

En cuanto al procedimiento de variación a la modalidad, el trabajador o teletrabajador, puede solicitar el cambio de modo de prestación de labores y deberá comunicarse a través de los canales correspondientes, ya sea de manera digital o presencial. Una vez puesta a conocimiento, el empleador debe evaluar la solicitud mediante el área de Recursos Humanos o la que realice funciones similares, y así brindar una respuesta al solicitante dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegar la solicitud, el empleador debe motivar su decisión. Finalmente, habiendo transcurrido el plazo sin contestación alguna, se supone la aprobación de la solicitud.

Asimismo, se debe tener en cuenta que, antes de iniciar esta nueva modalidad, el teletrabajador está obligado a comunicar respecto al lugar donde laborará.

- Derecho a la desconexión digital (Art. 22°): Referido al derecho que tiene todo teletrabajador de desconectarse de los medios informáticos: i) al finalizar la jornada laboral; ii) en días de descanso, iii) en licencias o en períodos de suspensión.

En cuanto a los trabajadores excluidos de la jornada máxima, el derecho a la desconexión digital es de mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

- Seguridad y salud en el trabajo (Art. 23°): Respecto a este tema y las condiciones específicas que le atañen en esta modalidad, se regirán bajo lo establecido en la Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.

Si bien la ley señala que es el empleador quien tiene que identificar los peligros, evaluar riesgos e implementar las medidas que correspondan para mitigar estos, es el teletrabajador quien debe brindar las facilidades de acceso al empleador a su lugar habitual de trabajo. Asimismo, el empleador es el encargado de comunicar y capacitar al teletrabajo respecto a medidas, condiciones y recomendaciones respecto a seguridad y salud en el teletrabajo, quedando el teletrabajador obligado a cumplir ello.

Aunado a ello, advierte que, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, elabora el formulario de autoevaluación, mediante este mecanismo que, opcionalmente, empleador y teletrabajador de común acuerdo y previa formación e instrucción, pueden identificar peligros y evaluar riesgos. Hay que tener en claro que, es el trabajador/teletrabajador quien debe completar dicho formulario y presentarlo como declaración jurada; sin embargo, esto no exime de responsabilidad al empleador, quien debe continuar con la constante capacitación, evaluación, prevención y fiscalización para erradicar - en la medida de lo posible - todo riesgo y/o peligro.

1.5.5. Análisis respecto a la eficacia de la normativa vigente del Teletrabajo en el Perú

No es un secreto que la masificación de esta modalidad de trabajo trajo consigo innumerables ventajas, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021) señala que estas se dan para ambos bandos, tanto como para las personas que lo realizan, en cuestiones como la flexibilidad horaria, el control de la actividad, la reducción de tiempo, gastos y riesgos del desplazamiento; como para la empresas que la acogen, en cuanto a reducción de costos estructurales, abastecimiento, reducción de inasistencias, entre otros. No obstante, en el ejercicio del teletrabajo también puede derivar en la aparición de problemas de salud tecno estrés, aislamiento social, fatiga mental y visual; así como múltiples accidentes en su área de trabajo.

Es por ello que, los empleadores deben desarrollar políticas que aseguren el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, según el tipo de actividad que desarrollen. Tal como señala David Solís (2022), teniendo en cuenta que esta modalidad de trabajo a distancia obliga al trabajador a estar frente a una pantalla, se deben establecer pausas obligatorias de descanso, entrenamientos respecto a la correcta postura, ejercicios de relajación, entre otros; asimismo, considera que en el caso del teletrabajo el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo se enfoca más a las actividades realizadas y las herramientas con las que la realizan estas que en las instalaciones donde lo brinda.

Para Raquel Poquet (2017), uno de los más grandes problemas con los que se tropieza el teletrabajo, en cuanto a salud y seguridad compete, es el derivado de su propia naturaleza; es decir, que se prestan servicios en un lugar diferente al centro de trabajo lo que "dificulta" el deber básico del empleador de velar in situ por la salud y seguridad de sus trabajadores.

Es bajo este contexto que, cierto sector de la doctrina nacional, considera que existe una corresponsabilidad entre el empresario y el teletrabajador en tema de seguridad, coexistiendo un reparto de obligaciones, de manera que el empleador solo deba responder por aquello que se encuentre dentro de su ámbito obligacional.

1.5.6. Accidentes laborales

Según el Glosario de Términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley N°29783 - Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, un accidente laboral es aquel suceso repentino causado o con ocasión de las labores y que ocasione en el trabajador: i) una lesión orgánica, ii) una perturbación funcional, iii) una invalidez o, iv) la muerte.

También se considera al que se produce a lo largo de la ejecución de órdenes dadas por el empleador, o cuando se ejecute una labor bajo su autoridad, a pesar de que el trabajador se encuentre fuera del lugar y horas de trabajo.

La Comunidad Andina de Naciones (2003), prescribe el mismo concepto anteriormente mencionado; sin embargo, excluye los sucesos en los que el trabajador afectada no sufre lesiones en el cuerpo o en las que solo se requiere cuidados de primeros auxilios, considerando estos como incidentes laborales.

Hay que tener en cuenta también, qué sucesos no son considerados como accidentes de trabajo, y entre ellos tenemos:

- Accidentes ocurridos en el trayecto de ida y retorno al centro de trabajo.
- Los ocurridos por incumplir una orden estricta específica de la empresa.
- Los suscitados en actividades recreativas, culturales o deportivas.
- Los que se dan en el transcurso de permisos, licencias o vacaciones.

- Aquellos causados por uso de estupefacientes sustancias alcohólicas.
- Accidentes ocurridos por desastres naturales.
- Lesiones voluntariamente autoinfligidas, autoeliminación o tentativa.

En el caso del teletrabajo, el Decreto Supremo N°002-2023-TR - Reglamento de la Ley del Teletrabajo, desplegó lineamientos propios para la acreditación de un accidente laboral en el teletrabajo, específicamente en su artículo 28°, numeral 2, establece que es el teletrabajador quien debe tener conocimiento del proceder ante accidentes y comunicarle al empleador conforme al Anexo 4 - denominado "lineamientos generales de seguridad y salud en el trabajo".

Asimismo, los accidentes ocurridos en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo calificarán como tales solo si el trabajador demuestra que la lesión o daño a su salud, fue producida en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor; es decir, tal como lo señala Martín Bravo (2023), es necesaria la presencia copulativa de los siguientes requisitos: i) geográfico; ii) temporal; y iii) material, a fin de determinar si la afectación dada tiene origen laboral o no; y, por tanto, determinar la responsabilidad del empleador.

Sin embargo, el autor también advierte que, a pesar de que parece haber dejado los alcances claros, aún no se determina qué tipo de interpretación se le debe dar a los regulado en la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto este cuerpo normativo considera, en el artículo I de su Título Preliminar, el principio de prevención, en amparo del cual el empleador está obligado a garantizar "en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores". (énfasis agregado).

No obstante, en el artículo 54°, dicha ley precisa que la obligación preventiva que posee el empleador no se limita al "centro de trabajo" solamente, sino que alcanza a "toda actividad desarrollada durante la ejecución de órdenes dadas por el empleador, o en la ejecución de una actividad bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo". Con esto, se entiende por regulados y protegidos los requisitos geográficos y temporales, lo que no sucede con el último elemento incorporado para esta modalidad, el denominado material. La ley es clara y exige que el menoscabo se haya producido con la herramienta de trabajo, lo que a primera impresión limitaría los supuestos de configuración, teniendo en cuenta que los accidentes laborales se caracterizan por ser repentinos, de aparición inmediata y en ocasiones violentos.

1.5.7. La responsabilidad civil

Para Vidal Ramirez (s/f) el ser humano, como ser de interrelación, en el desarrollo de su conducta puede incurrir en responsabilidad; en ese sentido, la responsabilidad se entiende como la obligación de indemnizar el daño que una conducta pueda causar.

Asimismo, se puede definir a la responsabilidad civil como el deber de indemnizar que nace a raíz de un daño, el mismo que se dio a cabo por el incumplimiento de una obligación o de reparar un daño a otro con el que no exista algún vínculo previo. (Arévalo, 2020).

1.5.8. Tipo de responsabilidad civil

1.5.8.1. Responsabilidad civil contractual: Esta clase de responsabilidad nace del incumplimiento de un deber/ obligación que se estableció en un acuerdo previamente, esta infracción puede causar un daño a una de las partes, generando una indemnización para

resarcir los perjuicios. Por ello, Renato Scognamiglio (2016) nos dice que se basa en el incumplimiento de una obligación preexistente.

1.5.8.2. Responsabilidad civil extracontractual: Esta clase de responsabilidad se da cuando el daño es causado por la violación de deberes generales; es decir cuando se vulnera la regla general *alterum non laedere*. Asimismo, Martínez y Porcelli (2015) manifiestan que para que se configure este tipo de responsabilidad se deben cumplir requisitos, tales como: existencia de un daño, la existencia de una relación de causa entre el daño y el hecho que lo provocó, el cual debe ser ilícito o antijurídico y debe existir un factor de imputabilidad de la responsabilidad. Aunado a ello, existen dos factores de atribución de responsabilidad: la responsabilidad subjetiva y la objetiva.

1.5.9. Elementos de la responsabilidad civil

Taboada Cordova (2003) considera como requisitos de la responsabilidad civil los siguientes:

- La antijuridicidad: Es aquella conducta contraria al ordenamiento jurídico.
- El daño: Es aquella consecuencia que surge del perjuicio al interés protegido, pudiendo ser un daño patrimonial; conformado por el daño emergente y/o lucro cesante. O extrapatrimonial, al cual le corresponden el daño a la persona y el daño moral.
- La relación de causalidad: Es la relación entre el hecho y el daño originado.
- El factor de atribución: Título por el que se asume responsabilidad, este puede ser subjetivo; atañendo el dolo o la culpa, u objetivo, a razón de realizar ciertas actividades o, ser titular de determinadas situaciones jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico). Asimismo, existen dos tipos de responsabilidad según el factor de atribución:

o Responsabilidad civil subjetiva, se encuentra dentro del ámbito de la responsabilidad civil originada por un contrato, y se da cuando se incumple una obligación imputable al deudor, por dolo o por culpa.

Lo manifestado está regulado en el artículo 1314° del Código Civil, el que señala, "quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso"

o Responsabilidad civil objetiva, también se da en el marco de la responsabilidad civil contractual, y es aquella que resulta directamente de la responsabilidad del deudor ante las ocurrencia de un daño.

1.5.10. Jurisprudencia sobre la responsabilidad civil del empleador en accidentes laborales

1.5.10.1. Jurisprudencia sobre responsabilidad civil objetiva

Cossio (2018) señala que hay una predisposición al momento de considerar que un accidente laboral determina la directa obligación del empleador compensar al trabajador, al creerse que la contingencia se produjo como consecuencia del incumplimiento de la obligación de prevención, en ese sentido, se pudieron recopilar las siguientes jurisprudencias:

- Casación Laboral N° 12060-2015-LA LIBERTAD: Se ratificó el pago por concepto de indemnización por daños y perjuicios a un trabajador que tenía el cargo de auxiliar de reparto de bebidas quien iba en un automóvil de propiedad de su empleador, cuando fue víctima de un asalto, recibiendo un impacto de bala en la pierna, hecho que devino en una invalidez de carácter permanente, y se determinó que el accidente se produjo en el cumplimiento de sus labores.

- Casación Laboral N°3591-2016-DEL SANTA: Se determinó que si constituyó como accidente laboral el fallecimiento de un trabajador consecuencia de un infarto agudo de miocardio, el cual se produjo cuando este cumplía su labor de pesca; a pesar de que, el certificado de defunción del colaborador arrojó como resultado que la muerte de este se debió a causas naturales y no por la actividad que realizaba.

- El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional: Estableció en el Perú, como regla general la responsabilidad civil objetiva en materia de accidentes laborales. Este, se encuentra estipulado en el artículo 1970° del Código Civil, y no necesita que se compruebe que el que causó el daño haya procedido con los factores de atribución para que tenga que resarcir el mismo. De ahí se colige que, como la relación laboral per se contempla riesgos para el trabajador, el empleador, en todo contexto, será responsable por el agravio que sufra el trabajador como consecuencia del desarrollo de sus actividades.

1.5.10.2. Jurisprudencia sobre responsabilidad civil subjetiva

- Casación Laboral N° 18190-2016-LIMA: Quedó acreditado que un ex agente de serenazgo sufrió varias lesiones a raíz de un accidente en el trabajo; sin embargo, no se logró determinar la responsabilidad en la que habría incurrido el empleador; puesto que, no se pudo acreditar que este haya actuado negligentemente.

El pronunciamiento mencionado ut supra no es precedente vinculante, ni doctrina jurisprudencial. Por ello, el criterio jurisprudencial que sigue predominando es el de la responsabilidad civil objetiva, la cual atribuye inmediatamente la responsabilidad al empleador, como garante de los derechos de seguridad y salud en el trabajo.

1.5.11. La responsabilidad civil del empleador en accidentes laborales durante el teletrabajo en el derecho comparado

Para Canova Talledo (2021) solo dos países han regulado el aspecto de los accidentes laborales durante el teletrabajo:

1.5.11.1. España: El Real Decreto Legislativo 8/2015, a través del que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad, en su artículo 156.3 establece: “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”

1.5.11.1.1. Casuística:

Un hombre trabajaba para una entidad estatal, la cual se encargaba de gestionar el ciclo del agua en Madrid. Para el 2019, antes de que se inicie la crisis sanitaria, el empleador y empleado suscribieron un acuerdo de teletrabajo. Tras algunos meses de haber laborado con normalidad, el día 30 de julio de 2020 el teletrabajador se dirigió a su cocina y al traer una botella de agua se resbaló y cayó al suelo; hecho que le generó lesiones en la mano izquierda. Tras este suceso el teletrabajador fue atendido en el área de urgencias de un hospital local, diagnosticándole sección flexor profundo del cuarto dedo e IQ en cirugía plástica.

Posteriormente, solicitada la determinación de la controversia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social a través de la resolución de fecha 23 de marzo de 2021 concluyó que no constituía un accidente laboral. Ante ello, el teletrabajador inconforme interpuso una demanda a fin de que se declare que el periodo de incapacidad temporal que tuvo era producto de un accidente de trabajo, bajo el argumento que el sitio de trabajo no mantiene estancado ni aislado de las otras áreas que rodean al trabajador.

Inicialmente, el Juzgado de lo Social N.º 4 de Madrid rechazó la demanda contra el INSS y la empresa pública. No obstante, fue la Sala de lo Social del TSJ de Madrid que, el 11 de noviembre de 2022 a través de su sentencia, quien le dio la razón al teletrabajador, al haber

determinado que el mencionado período de incapacidad temporal devenía de un accidente de trabajo y manifestó que "La resolución de instancia menor hizo una interpretación de lo entendido como lugar de trabajo", no obstante, se debe tener en cuenta que el concepto de lugar de trabajo del no se circunscribe al escritorio, la silla y el ordenador.

1.5.11.2. Chile: El 24 de marzo de 2020 se promulgó la Ley N° 21220, esta ley modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Ante esta norma, el Dr. Luis Herrera explicó a CHV Noticias Chile que: "(...) será la mutual en caso de que el trabajador se encuentre afiliado a una Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Mutual de Seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en caso no haya afiliación a mutual de seguridad, quienes determinarán mediante investigación si el hecho corresponde o no a un accidente laboral" (El Economista, 2020).

1.6. JUSTIFICACIÓN

Nuestra investigación se realiza con el propósito de dar a conocer cuál es el actual panorama nacional respecto a la responsabilidad indemnizatoria del empleador frente a los accidentes laborales durante el teletrabajo y trasciende, debido a que el teletrabajo se convirtió en una de las modalidades de trabajo más empleadas ya sea en el sector público como en el sector privado a raíz de la Covid-19, en el año 2021. Por este motivo, el Estado por medio de la recientemente publicada Ley N°31572 - Ley del Teletrabajo, ha buscado la forma de proteger sus derechos; no obstante, un tema de vital importancia - laboralmente hablando - como lo es la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad indemnizatoria que tendría el empleador ante un accidente, no ha sido explícitamente normada.

Es entonces que, mediante esta tesis, se busca aportar y ser de utilidad, tanto para los operadores jurídicos como para justiciables y presuntos responsables, en cuanto

desarrollamos una serie de criterios que podrán ser tomados en cuenta al momento de administrar justicia, con la finalidad de erradicar las contradicciones jurisprudenciales, pues al no estar regulado, la litis quedaría únicamente a criterio del juzgador.

Asimismo, se debe tener en cuenta que, el presente estudio expone un tema debatible y controvertido en materia laboral.

Finalmente, gracias al valor teórico que aporta este trabajo, se logrará poner a disposición de los lectores la pauta – tras la investigación de las coautoras – bajo la que el tema de la responsabilidad indemnizatoria del empleador frente a accidentes laborales ocurridos durante el teletrabajo debe ser normada en el país.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación es cualitativa, básica, descriptiva y correlacional.

El tipo de investigación es cualitativo, ya que no se hará uso de datos numéricos, sino por el contrario, el método de investigación está basado en la observación y análisis de la realidad; y así lo define Denzin (1994), el mismo que nos explica que hablar de método cualitativo implica un modo de investigar fenómenos sociales, persiguiendo objetivos para dar respuesta a un problema concreto que se aborda en la investigación.

En este caso, el tema investigado a profundidad consiste en la responsabilidad indemnizatoria del empleador en caso de accidentes laborales durante el teletrabajo.

Del mismo modo, la investigación, según su propósito, es una investigación básica, dado que, consiste en recoger datos, en aras de aumentar los saberes y que sirva de base para futuras investigaciones. Ya nos dice Jordi Muntané (2010) que también puede ser llamada pura, teórica o dogmática ya que se caracteriza en tener su origen en un marco teórico y tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos.

Es así que, si tomamos como base lo plasmado en el cuerpo teórico del proyecto, analizamos e interpretamos las variables desarrolladas, se puede demostrar que el empleador tiene responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales durante el teletrabajo, en cuanto no haya tomado diligentemente las medidas de prevención y evaluación de riesgos.

Asimismo, según su profundidad, es una investigación descriptiva, ya que tal como refieren Deobold Van Dalen y William Meyer (2006), el objetivo de este tipo de investigación consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

En el presente proyecto para identificar la responsabilidad indemnizatoria del empleador respecto a accidentes laborales durante el teletrabajo, se ha tenido que analizar el contenido de la responsabilidad civil y de los derechos de los teletrabajadores – específicamente el de seguridad y salud en el trabajo, su contemplación tanto a nivel nacional como internacional y su tratativa en la actualidad. Asimismo, se realizará un análisis documental avalado por la aplicación de encuestas y entrevistas a especialistas en derecho laboral, de quienes obtendremos la información más fidedigna sobre la realidad nacional respecto al tema bajo investigación.

Por lo antedicho, el proyecto es una investigación no experimental, correlacional, pues estudia y analiza la relación que existe entre dos variables, dado que, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajenos a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

POBLACIÓN Y MUESTRA

La Doctora Silvia Hernandez (2013), explica el significado e interrelación entre estos términos; concluyendo así que se entiende como población “al conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en

un lugar y en un momento determinado”, mientras que cuando ya seleccionamos algunos elementos o características con intención de averiguar algo sobre una población específica, ese grupo seleccionado ya sea de individuos, objetos o medidas vendría a ser nuestra muestra. Es decir, la relación que ambos conceptos tienen es de parte a todo; la población en a quién se estudia y la muestra refiere en qué cantidad.

Aterrizando la información sobre nuestro trabajo, la población es la siguiente:

- Fuentes documentales respecto a nuestras variables de estudio.
- Análisis de jurisprudencia nacional.
- Análisis de legislaciones comparadas.
- Expertos en las materias bajo análisis; es decir, abogados especialistas en

Derecho Laboral.

Respecto a la muestra, se usará la técnica no probabilística por conveniencia, ya que en este tipo de muestra no es necesario el uso de una fórmula matemática, para así aprovechar la disponibilidad de los expertos para poder realizar el muestreo.

Tabla 1: Población, muestra y criterios de selección

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS DE SELECCIÓN
<p>Documentos relacionados a las variables de estudio del proyecto de investigación.</p>	<p>15 (quince) fuentes documentales, sobre la responsabilidad civil por accidentes laborales, 15 (quince) sobre el teletrabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Año de publicación que oscilen entre 5 y 10 años de antigüedad. - Redacción en idioma español. - Artículos de revistas indexadas y tesis nacionales e internacionales. - Documentos que hayan sido publicados en países de América y/o Europa.
<p>Análisis de legislación comparada</p>	<p>2 (dos) fuentes legislativas sobre la responsabilidad civil por accidentes laborales durante el teletrabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de publicación. - Compatibilidad legislativa con los países seleccionados.
<p>Análisis de jurisprudencia</p>	<p>4 (cuatro) jurisprudencias sobre la responsabilidad civil por accidentes laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Que no tengan una antigüedad mayor a 10 años.

Es tras lo antedicho que, para esta investigación, el número de la muestra se obtendrá mediante la selección de una cantidad de diestros en materia laboral, siendo esta quince (15) especialistas, tomando en cuenta tanto su predisposición como disponibilidad, además de la facilidad de acceso tecnológico con el que cuentan, de modo que sea posible aplicar la encuesta de manera virtual o análoga y tener una breve entrevista por el mismo medio. Aunado a ello, en lo que respecta al análisis jurisprudencial, se analizará (04) pronunciamientos nacionales. Finalmente, también se hará uso del derecho comparado con (02) legislaciones.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Lo manifestado precedentemente será plasmando en la siguiente tabla:

Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO	JUSTIFICACIÓN	MÉTODO
ANÁLISIS DOCUMENTAL Y LEGISLATIVO	Ficha bibliográfica, tabla de análisis de sentencias y tabla de análisis de derecho comparado.	Recabar datos e información relevante de tesis, artículos de revistas indexadas, tanto nacionales como internacionales. Estos deben ser respecto a la responsabilidad indemnizatoria que	Obtener concepciones jurídicas, regulación nacional e internacional, puntos de vista y opiniones de diversos autores respecto a las variables.	Los métodos de análisis y síntesis hacen posible realizar, mediante el uso del pensamiento crítico, una adecuada

tienen los empleadores en los accidentes laborales durante el teletrabajo.

recolección de datos, que permita comprobar la hipótesis planteada por las coautoras en la investigación. Asimismo, se usará los métodos: deductivo, sistemático y sociológico.

ENCUESTA	Cuestionario	Aplicar el cuestionario con alternativas, previamente diseñado, a 12 (doce) abogados expertos en Derecho Laboral.	En base al conocimiento, percepciones, ideas y experiencia de los especialistas, sobre la responsabilidad indemnizatoria que tienen los empleadores en los accidentes	La encuesta es un método de recopilación de datos, mediante la cual se obtiene información completa de los especialistas
-----------------	--------------	---	---	--

			producidos en el teletrabajo.	en el	en base a las variables planteadas en la presente investigación.
ENTREVISTA	Cuestionario	Aplicar el balotario de preguntas, previamente diseñado, a tres (03) abogados expertos en Derecho Laboral.	En base al conocimiento, ideas y percepciones, y experiencia de los especialistas, sobre la responsabilidad indemnizatoria que tienen los empleadores en los accidentes producidos en el teletrabajo.	al	Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos.
ENCUESTA	Cuestionario	Aplicar la herramienta, previamente diseñado, a doce			

(12)

teletrabajadores.

Sobre la recolección de datos y el procedimiento que nos llevó a ello tenemos que, a raíz de la coyuntura por la COVID-19, se limitó la recolección de datos de manera presencial ya que el común funcionamiento de entidades privadas y públicas se vio afectado. A razón de ello, se adaptó el procedimiento de recolección y el uso de herramientas tecnológicas, obteniendo fuentes virtuales gracias al Internet; método de recolección que se mantiene a la fecha por la economización de tiempo y esfuerzo, así como, la celeridad en las respuestas.

Es así que, se realizó la búsqueda de artículos de investigación, revistas indexadas, tesis, jurisprudencia nacional y legislaciones internacionales, entre otras fuentes confiables virtuales; y asimismo, la aplicación de las encuestas y/o entrevistas se hará de manera virtual.

Es necesario hacer mención que para la recabación de datos se ha aplicado la buena fe, respeto, veracidad y responsabilidad; siendo características estas de actuar ético y moral, propio de las autoras.

De esta manera, tal como lo muestra la tabla desarrollada ut supra, el procedimiento establecido para la recolección de datos confiables, se divide en dos partes:

a. Respecto al análisis documental y legislativo, la indagación está centrada en información doctrinaria y verídica contenida en artículos de investigación, revistas indexadas, tesis tanto nacionales como internacionales, los cuales, para no ser excluidos, deben cumplir con ciertos requisitos de inclusión, consistentes en: el idioma, siendo utilizado principalmente el español; sin apartar la posibilidad de utilizar información que esté en otro idioma; el año de publicación, pues el enfoque de nuestro tema requiere la información actualizada, con una antigüedad, por lo menos, no mayor a (03) años. No obstante, para dar un mayor alcance se ha visto oportuno definir algunos de los términos con fuentes cuya antigüedad oscila entre los (05) y (10) años; el país de publicación, este criterio fue muy importante, ya que mediante el mismo se buscó – principalmente- criterios jurisprudenciales nacionales y para el caso de derecho comparado, países con una mayor afinidad legislativa y para Perú, esta se encuentra con países como España; sin embargo, la doctrina latinoamericana de países vecinos como Chile, ha sido de gran aporte.

Por último, la calidad de la fuente de la información; respecto a este último deben estar publicados en revistas indexadas o en bases de datos reconocidas como Scielo, Redalync, ResearchGate, Dialnet, entre otras.

En cuanto a la estrategia de búsqueda utilizada, se optó por priorizar las palabras claves como: “Teletrabajadores - Accidentes laborales - Prevención y evaluación de riesgos - Responsabilidad indemnizatoria”. Asimismo, para este método se ha tenido en cuenta los criterios de selección desarrollados en el presente capítulo con la finalidad de que la información sea más precisa y vaya de acuerdo a la línea de nuestra investigación.

Asimismo, en cuanto a al análisis legislativo, se hizo uso del análisis de legislación comparada para poder contrastar la tratativa de la responsabilidad indemnizatoria en el teletrabajo, cuya legislación ha servido de base para la nuestra; es así, que las coautoras se agenciaron de (02) legislaciones de países de España y Chile, siendo los criterios de selección el país de publicación y la compatibilidad legislativa.

b. Respecto a las encuestas, se ha elaborado un balotario consistente en 5 preguntas que dan respuesta a los objetivos planteados. Para el llenado del cuestionario es necesario contar con especialistas en Derecho Laboral, quienes deben contar con un mínimo de cinco (3) años ejerciendo la profesión.

Para hacer viable la comunicación con los especialistas, se realizará vía correo, llamadas telefónicas, mediante redes sociales como WhatsApp, con la finalidad de solicitar y confirmar su aceptación y disponibilidad

Asimismo, dentro del formato del cuestionario, deberán colocar los datos que se le soliciten como: nombre completo, número de colegiatura y cargo que ocupa. Una vez llenado los datos, se deberá proceder a marcar las respuestas de las cinco (05) preguntas planteadas, y luego proceder al envío del cuestionario.

También, respecto a las encuestas que serán realizadas a los teletrabajadores, la misma consta de cuatro (4) preguntas, que buscan responder a nuestros objetivos desde el prisma del trabajador. La comunicación con los mencionados teletrabajadores, se realizará mediante whatsapp, el cual será obtenido por los investigadores, esperando la respuesta

aceptación en cuanto a su participación en la presente investigación. Se deberán consignar los siguientes datos en el formato del cuestionario de la presente encuesta: nombre completo, centro de labores y cargo que ocupa, después de haber llenado los datos precedentes, procederá a resolver las 4 interrogantes planteadas en la encuesta, todo esto será mediante la plataforma Google Forms.

Respecto al análisis de los datos e información recabada, se hará uso de:

- Fichas electrónicas, textuales y de resumen, artículos de investigación, revistas indexadas y tesis tanto nacionales como internacionales; teniendo en cuenta que por medio de estas se va a tener a la mano y de manera más organizada la información relevante para la presente investigación.
- Ficha resumen de sentencia, instrumento que contiene los datos más relevantes de la sentencia y una conclusión por parte de las coautoras.
- Ficha de análisis de legislación comparada, instrumento que apoyará con la organización de la información; así como, mostrará su desarrollo doctrinal y conclusión, lo que nos dará más luces y puntos de comparación con la legislación peruana.
- Cuestionario: Es el instrumento elegido y diseñado por las coautoras, que consiste en un cuestionario de respuesta abierta, el cual abarca cinco preguntas. Mediante

este instrumento, se busca lograr una fácil recepción y posterior análisis de los resultados, a través de figuras estadísticas.

No está de más mencionar, como ya se ha precisado en párrafos precedentes, para la realización del trabajo se ha utilizado fuentes confiables de selección de información. La búsqueda ha sido realizada personalmente por las coautoras, analizando exhaustivamente la relación de cada información obtenida con las variables de estudio propuestas.

En esta misma línea de ideas, en cuanto al principio de autonomía, las coautoras han desarrollado en el presente, la realidad problemática, los antecedentes y las bases

teóricas, teniendo en cuenta el Manual de Publicaciones de American Psychological Association (APA), para su redacción y presentación, cumpliendo, de esta manera también, con el formato establecido por la Universidad Privada del Norte, sin omisiones, alteraciones ni modificaciones en la estructura, mostrando una tesis sin maleficencias en la investigación. Esto, en seguimiento y observancia del principio de respeto.

De igual manera, en aras del principio de veracidad, certificamos que la información consignada en la presente investigación es fehaciente pues ha sido extraída de fuentes confiables como artículos de investigación, revistas indexadas, entre otras. Asimismo, esto se refleja en la aplicación de las encuestas formuladas a los profesionales, debido a que estas serán contestadas en su totalidad por especialistas en Derecho Laboral, recurriendo a sus sendos conocimientos y trayectoria, de tal forma que, los resultados que se obtengan serán confiables, verídicos y pertinentes.

Por último, la presente investigación, sienta sus bases en el principio de valor social también, pues está enfocado en dar una solución al problema planteado; todo esto desde una visión pródica y transparente, todo en miras de que el desarrollo de este proyecto aporte un beneficio a la sociedad peruana, en respeto de los derechos que reconoce y garantiza la Constitución Política del Perú.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo, las coautoras describimos los resultados que se obtuvieron tras la recopilación de datos que fueron usados para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Es preciso señalar que, cada resultado está relacionado con los objetivos específicos propuestos para esta tesis.

El Resultado N°01 se refirió a explicar el objetivo específico N°01 que consiste en contrastar el cumplimiento de las obligaciones del empleador para prevenir accidentes laborales durante el teletrabajo.

Para esto, se empleó los instrumentos establecidos; en primer lugar, las entrevistas aplicadas por medio del instrumento guía para juicio de especialistas en materia de derecho laboral, las mismas que fueron aplicadas a 3 especialistas laborales, quienes emitieron opinión en relación a nuestro primer objetivo específico.

Los especialistas entrevistados, precisaron su cargo y su especialidad, siendo los siguientes:

ESPECIALISTA	ESPECIALIDAD	CARGO
José Antonio Rodríguez Viera	Derecho laboral	Asesor del Despacho de Gerencia en Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad; catedrático en UPN y UPAO; socio fundador de Andina Abogados Firma Legal.
Renzo Luis Salirrosas Herrera	Derecho laboral	Especialista Legal en la Dirección Nacional de Supervisión y Evaluación de SUNAFIL
Cesvic Core Aguirre Valois	Derecho laboral	Secretaria Judicial de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

Tabla 3: Cuadro de especialista en derecho laboral entrevistados

Fuente: Propia

La entrevista, estuvo conformada por cinco (5) preguntas en su conjunto, no obstante, a fin de obtener resultados acorde al objetivo N° 01, se escogieron (3) preguntas, la cuales fueron:

Tabla 4: Entrevista en torno a la pregunta N° 01

<p>PREGUNTA 1: El artículo 25° del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece lo siguiente: “El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.” En ese sentido, ¿qué opinión le merece lo estipulado?</p>	
<p>José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>La Ley del Teletrabajo y su reglamento contemplan la imperiosa necesidad que el teletrabajo también debe ser protegido o debe estar regulado en los derechos de la Seguridad y Salud en el trabajo, al ser una norma nueva, los empleadores aún están viendo la forma de cómo implementar esta ley para que los teletrabajadores puedan acceder fácilmente a este sistema de trabajo. El empleador al otorgar el teletrabajo a sus colaboradores, sí contempla la posibilidad de que la empresa asuma cualquier contingencia relacionada a la salud del trabajador, porque el empleador está obligado a otorgar los implementos, como por ejemplo: sillas ergonómicas, una computadora, reconocer el consumo del internet y también está obligado a ver las condiciones de teletrabajador; es decir, donde labora, tiene que visitar permanentemente el lugar de trabajo del teletrabajo y ver que las condiciones sean las más óptimas. El teletrabajo contempla la posibilidad de que el empleador asuma la responsabilidad de cualquier contingencia relacionada a la prestación de servicios efectiva, una contingencia de accidente.</p>

Renzo Luis Salirrosas Herrera	<p>El teletrabajo como una modalidad distinta a la prestación clásica de servicios, no pierde su finalidad y únicamente se advierte que cambia la locación de la prestación como tal, eso involucra que las aristas que sostienen esta prestación de servicios tienen que mantenerse tanto en la prestación efectiva de manera presencial como también en aquella que se encuentre fuera, el hecho de que el teletrabajo se refiere a la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo representa una continuación de lo que significa prestación efectiva de servicios; es decir, que es la norma que establece y garantiza la Seguridad y Salud en el Trabajo para cada uno de los trabajadores.</p>
Cesvic Core Aguirre Valois	<p>El teletrabajo es una modalidad de una contratación de trabajo común y corriente, en ese sentido, es una prestación efectiva en donde el centro de trabajo se va a dar en el lugar donde el trabajador se encuentre, el traslado de los riesgos en cuanto a los accidentes que puedan ocurrir necesitan estar regulados de forma especial, entonces, esta disposición del artículo 25 es bastante genérica no tiene ninguna especificidad en cuanto a lo estipulado, si bien el teletrabajo es una modalidad de contratación laboral normal, las circunstancias en las que se desarrollan necesitan de un régimen especial, en cuanto a la forma en la que se va a regular los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, en la medida en que no estamos en un centro de trabajo controlado por el empleador, sino que por el contrario que estamos en un centro de trabajo que se ajusta a las necesidades del trabajador. En ese sentido, es una regulación bastante genérica, que va a generar inexactitud al momento de resolver procesos y que va a requerir a lo largo del tiempo que se regule de manera específica ciertas situaciones en particular para poder dar solución a los conflictos jurídicos que van a ir surgiendo en la medida que se aplique esta modalidad de trabajo.</p>

Habiendo recolectado las respuestas de la primera (1) pregunta a los 3 entrevistados especialistas en Derecho Laboral, en su universalidad consideraron que el teletrabajo es una modalidad laboral que modifica el centro de laborales habitual a uno distinto; no obstante, esta situación no deja de lado el aspecto de la Seguridad y Salud en el trabajo, pues los deberes por parte del empleador y colaborador subsisten.

Tabla 5: Entrevista en torno a la pregunta N° 02

<p>PREGUNTA 2: Según lo establecido en el Artículo 26° del Decreto Supremo N°005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, el empleador está obligado a garantizar que la Seguridad y Salud en el Trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. Bajo esta idea, ¿de qué forma cree usted que esto se estaría cumpliendo en la modalidad de teletrabajo? ¿considera que es una responsabilidad compartida entre empleador y teletrabajador la prevención y detección de riesgos?</p>	
<p>José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>Debido a que el reglamento ha sido publicado recientemente, el empleador ya sabe que debe estar vigilando el trabajo decente en un teletrabajador, en la medida que el teletrabajador debe realizar sus labores en condiciones óptimas, en ese sentido, existe una responsabilidad directa antes que compartida porque la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo establece que el empleador es quien asume todo tipo de responsabilidad, es decir, que el empleador tiene responsabilidad plena, a menos que el trabajador no se haya accidentado durante la prestación del servicio.</p>

<p>Renzo Luis Salirrosas Herrera</p>	<p>La prestación de servicios y los riesgos que esta involucra representa la contribución de ambas partes; por un lado, la del empleador que garantiza como director o responsable del centro de trabajo ya sea de manera presencial o no, y el trabajador como ejecutor; definitivamente existe una responsabilidad compartida; sin embargo, no debe perderse de vista que existe un mayor peso de la responsabilidad para el empleador por el hecho de que debe garantizar que la prestación de servicios se ejecute en el marco de responsabilidades.</p>
<p>Cesvic Core Aguirre Valois</p>	<p>En el teletrabajo la labor es casi enteramente intelectual, si tomamos en cuenta esto, la forma en la que el empleador pueda coadyuvar a que esta labor intelectual donde el riesgo es mínimo, se reduce a la proporción de herramientas de tecnología, entonces sí habría una responsabilidad compartida porque quien tiene el control de los riesgos de su entorno va a ser en su mayoría el trabajador.</p>

Habiendo recolectado las respuestas de la segunda (2) pregunta a los 3 entrevistados especialistas en Derecho Laboral, se puede observar, que en su mayoría están de acuerdo con que el deber de prevención y detección de riesgos, es compartida entre empleador y trabajador, debido a que el trabajador tiene mayor dominio del lugar donde presta sus servicios; sin embargo, esto no quita que el empleador siga manteniendo el deber de velar por la Seguridad y Salud en el trabajo.

Tabla 6: Entrevista en torno a la pregunta N° 03

<p align="center">PREGUNTA 3: ¿Considera que el cumplimiento de la obligación de prevención por parte del empleador en la modalidad del teletrabajo es suficiente para eximirlo de responsabilidad indemnizatoria?</p>	
<p>José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como primer principio, el principio de prevención y considero que no es suficiente, es ahí donde empleador tiene que tener un control de manera mucho más directa respecto a la prestación de servicio, por eso el empleador se irroga el derecho de capacitar a través de ponencias, sin embargo, también tiene la obligación de corroborar que se esté cuidando la salud del trabajador, es decir, que se esté cumpliendo con las capacitaciones.</p>
<p>Renzo Luis Salirrosas Herrera</p>	<p>El Poder Judicial y la autoridad de inspección en nuestro país han planteado un análisis de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes de trabajo a partir de la noción de la responsabilidad civil subjetiva basada en la noción de la culpa, y esto se ha visto reforzado por el principio de prevención y responsabilidad en la que recae la figura del empleador. Tanto desde la estructura normativa como en la práctica se viene exigiendo esto para el empleador.</p>
<p>Cesvic Core Aguirre Valois</p>	<p>Cuando la Corte Suprema establece a través de sentencias casatorias que el empleador es responsable de todos los accidentes que ocurren dentro de sus instalaciones la teoría que utilizan es la teoría objetiva que tiene que ver con el riesgo, debido a que se emplea mecanismos o maquinarias que generan riesgos en los trabajadores o en todo aquel que se encuentre en las instalaciones; por eso, siempre es culpa del empleador; pero en este caso, en donde el teletrabajo está regido para actividades que son enteramente intelectuales, opino que el</p>

cumplimiento de prevención tendría que eximir al empleador, porque no podría tener mayor control del entorno del trabajador, aquí el rubro de accidentes de trabajo ya no tiene que ver con las instalaciones del empleador, el rubro de accidentes de trabajo está trasladado a cualquier lugar donde el trabajador ejerza la prestación de servicios; en ese sentido, si se tendría que eximir de responsabilidad indemnizatoria al empleador.

Habiendo recolectado las respuestas de la tercera (3) pregunta a los 3 entrevistados especialistas en Derecho Laboral, se colige que, la mayoría ha considerado que el principio de prevención apoya el empleo de la responsabilidad civil subjetiva, en la que se analiza la culpa; en ese sentido, el cumplimiento de la obligación de prevención si podría eximir de responsabilidad indemnizatoria al empleador, siempre que, quede demostrado que el empleador ha sido exhaustivo en cumplir con su obligación de prevención.

Desarrollado nuestro primer instrumento, se procederá a mostrar el resultado del segundo instrumento consistente en las encuestas realizadas a los especialistas laboristas, quienes emitieron opinión en relación a nuestro primer objetivo específico.

Previamente a mostrar el segundo instrumento mencionado, resulta de suma importancia identificar a los especialistas que dieron su opinión sobre las preguntas formuladas en relación a dicho objetivo, que se detallara en la tabla siguiente:

Tabla 7: Cuadro de especialistas en derecho laboral encuestados

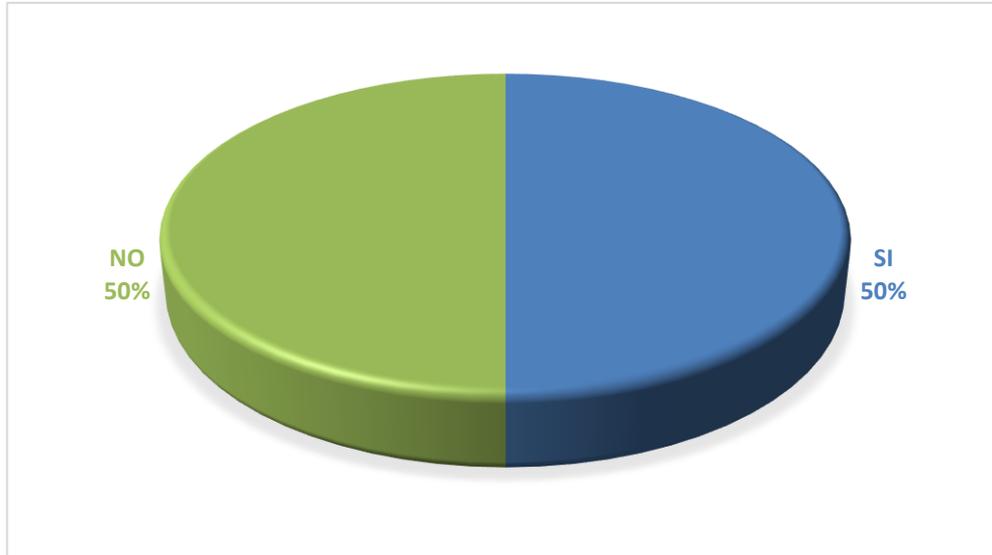
ENCUESTADO	CALL	CARGO
Briam Efrain Rodriguez Rodriguez	10494	Abogado independiente
Carlos Alfonso Gavidia Rodriguez	7485	Asesor jurídico de Caja Trujillo
Irene Giovanna Gonzales Calderon	8237	Abogada independiente
Miguel Ángel Padilla Valera	403	Jefatura de Caja Trujillo
Edinson Hipólito Espino Muñoz	3823	Abogado Titular de Espino Muñoz Abogado EIRL
Isaura Yadirí Correa Gamarra	10049	Secretaria judicial de la CSJLL
Ximena Nuñez Paz	3768	Defensora pública
Pamela Yarita	8382	Asesora Legal en ZOOMLION PERU
Albert Moncada	7758	Jefe Legal de Redes Opticas del Peru SAC
John Michael Mendoza Rodriguez	11881	Abogado independiente
Samuel Diaz Gonzales	6707	Director Distrital de la Defensa Pública - Trujillo.
Melina Doraliza	10079	Especialista legal en la Municipalidad Distrital de Huamachuco
<i>Fuente: Propia</i>		

Para ello, los especialistas tuvieron que responder con SÍ O NO la siguiente pregunta:

- **Considera suficiente, para garantizar el cumplimiento de derecho a la seguridad y salud en el trabajo, lo estipulado en el artículo 25° del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamento de la Ley del Teletrabajo: “El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.”**

Las conclusiones de este resultado se detallarán con la siguiente figura:

Figura 1: Especialistas que consideran suficiente lo regulado en el art. 25 del Decreto Supremo N°002-2023-TR para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Propia

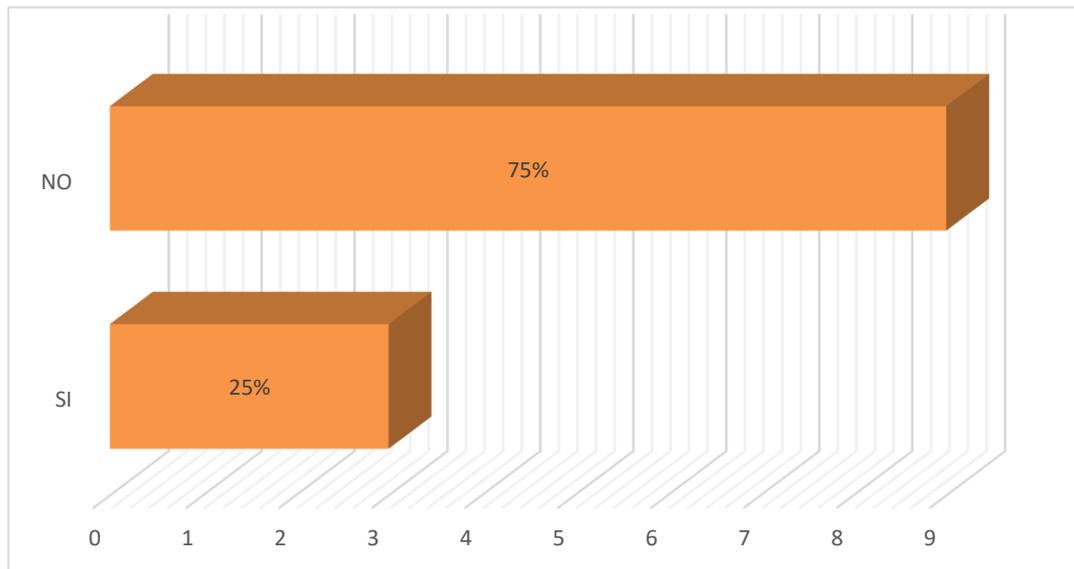
A través de esta figura se arribó a la conclusión que, de los 12 especialistas encuestados, el 50 % (6 especialistas) consideraron que es suficiente lo regulado en el art. 25° del Decreto Supremo N°002-2023-TR para garantizar el derecho de seguridad y salud en el trabajo; no obstante, el otro 50 % de especialistas (6) consideraron que no es suficiente.

Asimismo, tuvieron que responder tuvieron que responder con SÍ O NO la siguiente pregunta:

- **Según lo establecido en el Artículo 26° del Decreto Supremo N°005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, el empleador está obligado a garantizar que la Seguridad y Salud en el Trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. Bajo esta idea, ¿considera que esto se estaría cumpliendo en la modalidad de teletrabajo?**

Las conclusiones de este resultado se detallarán con la siguiente figura:

Figura 2: Especialistas que consideran que el empleador está cumpliendo con su obligación de garantizar la seguridad y salud en el teletrabajo



Fuente: Propia

De esta figura se arribó a la conclusión que, de los 12 especialistas encuestados, el 75% (9 especialistas) consideraron que el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de garantizar la Seguridad y Salud en la modalidad del teletrabajo sin embargo, el otro 25% de especialistas (3) consideraron que el empleador sí estaría cumpliendo con esa obligación.

Como siguiente interrogante se les planteó:

- **Explique si considera que el cumplimiento de la obligación de prevención por parte del empleador en la modalidad del teletrabajo es suficiente para eximirlo de responsabilidad indemnizatoria.**

Y, a partir de esta se obtuvo las siguientes respuestas:

Figura 3: Respuesta de los especialistas que consideran que el cumplimiento de la obligación de prevención es suficiente para eximir al empleador de responsabilidad indemnizatoria

RESPUESTA DE ESPECIALISTAS
No.
Sí, porque sería una de las medidas más idóneas por la modalidad de trabajo.
Considero que sí, porque en la modalidad del teletrabajo la fiscalización se complica por el lugar de prestación de los servicios, entonces la prevención resulta ser la mejor opción.
Sí.
No es suficiente, pues el empleador debe establecer mecanismos de capacitación periódica, esto es debe cumplir con el Principio de Información y Capacitación, a fin de que asegure su idóneo actuar frente a las actividades laborales del trabajador.
Sí, debido a que el deber de prevención involucra charlas sobre mitigar riesgos y la identificación de estos, en ese sentido, el deber de prevención resulta ser el más factible dada las circunstancias del lugar donde se realiza el teletrabajo.

Dada la modalidad de trabajo y la poca intervención y/o control que puede tener el empleador sobre el lugar donde se prestan labores, el cumplimiento a cabalidad del deber de prevención sí debería ser motivo para eximirlo de responsabilidad.

Dependerá del tipo de funciones a realizar por el trabajador, pero en principio considero que sí.

Siempre que se acredite que se informó debidamente al empleado, entonces sí sería suficiente para eximir al empleador de su responsabilidad.

Es correcto.

Por el solo hecho de que la norma establece la posibilidad obligatoria de que el empleador evalúe los riesgos del lugar donde se va a desarrollar el teletrabajo y tomar las medidas respectivas, sería suficiente para considerar eximir al empleador de responsabilidad.

No.

Fuente: Propia

Vemos con esto, como es que especialistas coincidieron en su mayoría que la realización de la obligación de prevención por parte del empleador es suficiente para eximirlo de responsabilidad indemnizatoria debido a que en la modalidad de teletrabajo el control que ejerce el empleador en el trabajador es menor precisamente porque las labores no se desarrollan dentro del centro de trabajo habitual.

Con el segundo instrumento desarrollado, se procederá a mostrar el resultado del tercer instrumento consistente en las encuestas realizadas a 12 teletrabajadores, quienes respondieron 4 preguntas relacionadas al objetivo, con la finalidad de conseguir los datos indispensables para determinar si los empleadores están cumpliendo con el deber de prevención en cuanto a accidentes laborales en el teletrabajo respecta.

Preliminarmente, resulta trascendental detallar a los teletrabajadores que dieron su opinión sobre las preguntas formuladas en relación a dicho objetivo, que se detallara en la tabla siguiente:

Tabla 8: Teletrabajadores consultados por medio del instrumento guía de encuesta

TELETRABAJADOR	DNI	CARGO
Fernando Oswaldo Calderón Alfaro	40477304	Administrador de cantera
Cesar Gilberto Aguilar Espinoza	46264694	Asesor
Milagritos Pilar Polo Chávez	47417330	Teleoperadora
D'Angelo Pierre Arroyo Bernal	44869153	Project Leader
Piero Carusso Urtecho	75886706	Programador
Andrea Avalos	71467628	Asistente de control de gestión
Yacky Hernández Izquierdo	76451604	Asistente de canales digitales
Elizabeth Mendocilla	70333181	Asistente de planificación logística
Lucciana Gutiérrez Rodríguez	72465861	Asistente de imagen
José Soriano Florian	71200535	Asistente de operaciones
Cristhian Anthony Soria Salinas	73028004	Gestor documentario de

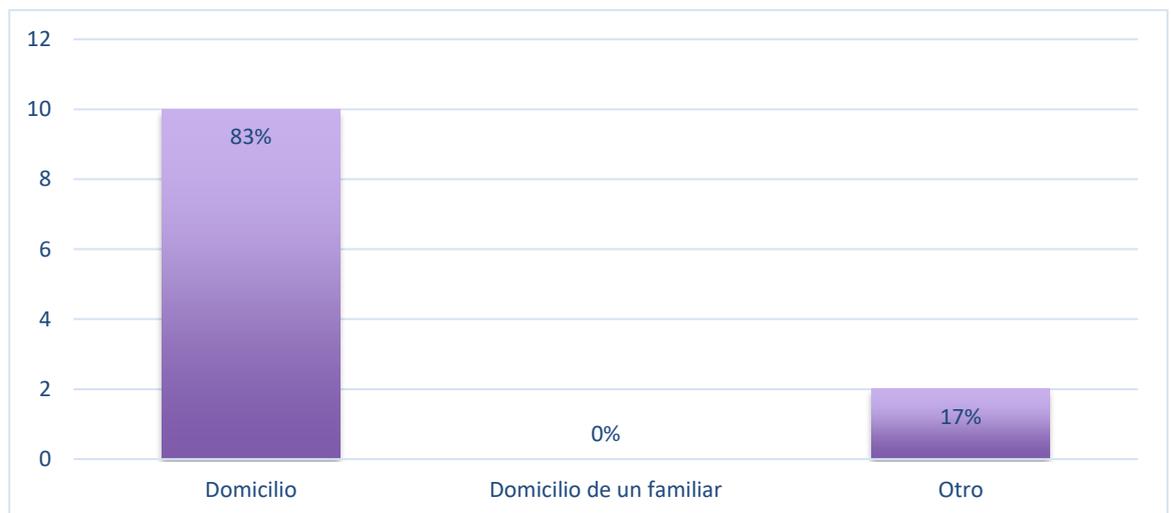
Cristina Paredes	76974509	exportaciones Gestora
<i>Fuente: Propia</i>		

Para llevar a cabo esto, se les aplicó las siguientes preguntas:

- **¿Cuál es el lugar en el que realiza sus actividades laborales, usualmente?**

A través de la siguiente figura apreciaremos a lo que se concluyó

Figura 4: Lugares de prestación de servicios de los teletrabajadores



Fuente: Propia

Se apreció a través de esta figura que, de 12 teletrabajadores, el 83 % (10 teletrabajadores) realiza sus labores en su domicilio, mientras que el 17 % (2 teletrabajadores) realiza sus

actividades laborales en otro lugar. Ante estos porcentajes se puede concluir que el lugar mayoritario elegido por los teletrabajadores para realizar sus funciones es su domicilio.

La siguiente pregunta planteada fue:

Tabla 9: Respuestas de los teletrabajadores si tiene conocimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la entidad en la que labora

RESPUESTAS DE LOS TELETRABAJADORES
- No.
- No, desconozco la existencia de Políticas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Sí.
- Sí.
- No.
- No.
- Sí.
- Sí.
- No.
- Si, la empresa tiene un manual de políticas en SST.
- Sí.
- No.

Fuente: Propia

- **¿Sabe usted de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo que maneja la entidad en la que labora, en relación a su modalidad de trabajo? Describa brevemente.**

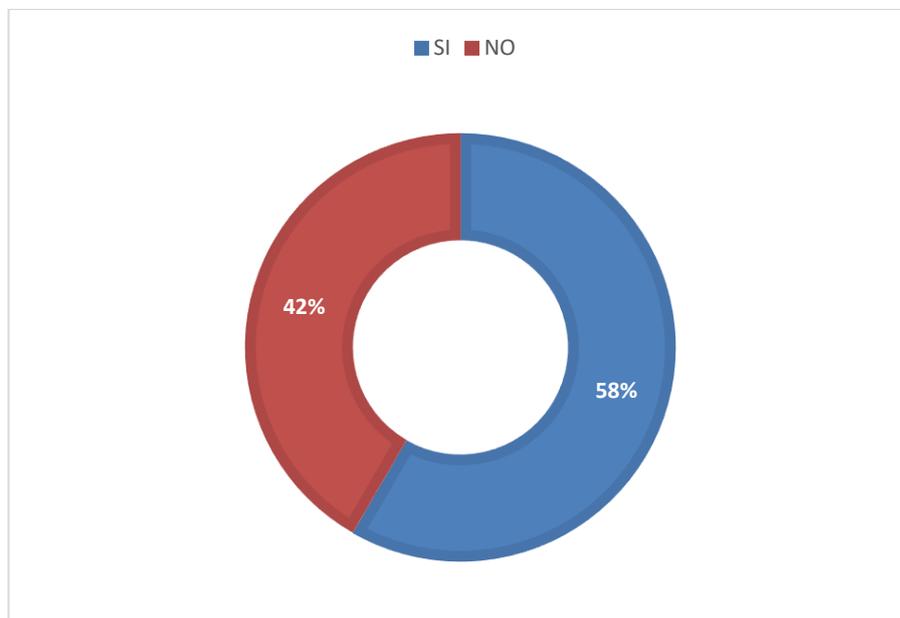
Vemos con esto, como es que la mitad de los teletrabajadores encuestados sí conocen de la política de Seguridad y Salud en la modalidad del teletrabajo; mientras que, la otra mitad desconoce de estas políticas.

La interrogante N°03 consistió en:

- **¿Identificó su empleador las zonas de seguridad o los riesgos que existen en el lugar donde desarrolla el teletrabajo?**

A través de la siguiente figura apreciaremos lo que se concluyó:

Figura 5: Identificación de zonas de seguridad o riesgos por parte de del empleador



Fuente: Propia

Se apreció a través de esta figura que, de 12 teletrabajadores, el 58 % (7 teletrabajadores) manifestaron que su empleador sí identificó las zonas de seguridad o los riesgos que existen en el lugar donde desarrolla el teletrabajo, mientras que el 42 % (5 teletrabajadores) manifestaron que su empleador no identificó las zonas de seguridad o los riesgos que existen en el lugar donde desarrolla el teletrabajo.

Finalmente, se les consultó:

¿Su empleador le ha brindado algún tipo de capacitación sobre cómo prevenir riesgos o en su defecto que acciones tomar ante un accidente laboral? Explique

Tabla 10: Cuadro sobre las capacitaciones que brinda el empleador sobre accidentes laborales

RESPUESTAS DE LOS TELETRABAJADORES
- Sí.
- Sí, tenemos cierto tiempo nuestra capacitación y nos explican los debidos cuidados que debemos tener a la hora de trabajar.
- No, no he tenido ningún tipo de capacitación.
- Sí, nos envían información por el correo electrónico y charlas preventivas.
- Sí, son capacitaciones de forma mensual.
- No.
- Capacitación de cómo tener cuidado con los cables de cargador de los diferentes aparatos al mismo tiempo.

- Brevemente consejos de mantener los equipos conectados solo cuando ameritan, evitar estar con líquidos cerca de los aparatos electrónicos.

- Si, la capacitación consiste en evaluar los riesgos que se tiene en el ámbito laboral del teletrabajo y las medidas que debemos tomar para evitar accidentes.

- Si, realizaron una capacitación sobre lugares seguros dentro del hogar además brindan herramientas ergonómicas como sillas, escritorios y demás.

- Si, nos capacitó el año pasado.

Del cuadro anterior, se puede observar que, a la mayoría de teletrabajadores encuestados su empleador le ha brindado capacitaciones sobre cómo prevenir riesgos o en su defecto que acciones tomar ante un accidente laboral.

Nuestro **Resultado N°02**, se vincula directamente con nuestro segundo objetivo específico consistente en examinar los criterios jurisprudenciales de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en el Perú.

Para ello, mediante entrevistas, se les hizo la siguiente pregunta:

Tabla 11: Entrevista en torno a la pregunta N° 04

<p>PREGUNTA 4: Teniendo en cuenta que el criterio jurisprudencial nacional en cuanto a la Responsabilidad Civil en los accidentes laborales, en su mayoría, sindicada siempre al empleador como responsable, ¿está de acuerdo con la posición adoptada por los administradores de justicia o considera que deban existir algunas excepciones que eximan al empleador de responsabilidad?</p>	
<p>José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>La ley es imperativa, no hay escapatoria para que se exima al empleador de la responsabilidad; entonces, respecto al criterio jurisprudencial considero que se le tendría que dar un sesgo más flexible para que el empleador no se perjudique.</p>
<p>Renzo Luis Salirrosas Herrera</p>	<p>Dentro de la evaluación que se hace para cada caso ante un accidente existe un análisis de los hechos fácticos que ha llevado a desarrollar el accidente de trabajo y el marco de la responsabilidad que puede tener o la contribución del trabajador en ese suceso, naturalmente el empleador principalmente responsable desde la figura que tiene la amplitud de posibilidades de dominio de la prestación de servicios; hay casos en los que se ha podido advertir desde la posición jurisprudencial donde se ha podido atenuar la responsabilidad del empleador, sin embargo, considero que el empleador al ser garante pueda ser la parte que represente mayor responsabilidad, no obstante, considero que se deberían fijar ciertas excepciones que no están en la norma y que se dejan al criterio del administrador de justicia, este campo de subjetividad deja un espacio muy amplio la posibilidad de tener previamente delimitado los escenarios sobre los cuales el empleador sería responsable o no. Por ejemplo, aquellos accidentes que se encuentran ajenos a la propia naturaleza de la prestación de servicios.</p>
<p>Cesvic Core Aguirre Valois</p>	

No podría utilizarse, debido a que no pueden extrapolarse decisiones jurisdiccionales sustentadas en un escenario completamente distinto al teletrabajo, debido a que en el teletrabajo el escenario es otro, asimismo, debe tenerse en cuenta que para que uno esté inmerso en esta modalidad de teletrabajo se requiere un acuerdo entre las partes, en ese sentido, en estos contratos podrían especificarse cierto contexto, pero no se estaría hablando de un bien riesgoso del empleador, donde la posición de la Corte Suprema no puede extrapolarse, la estructura argumentativa tiene que ser totalmente otra.

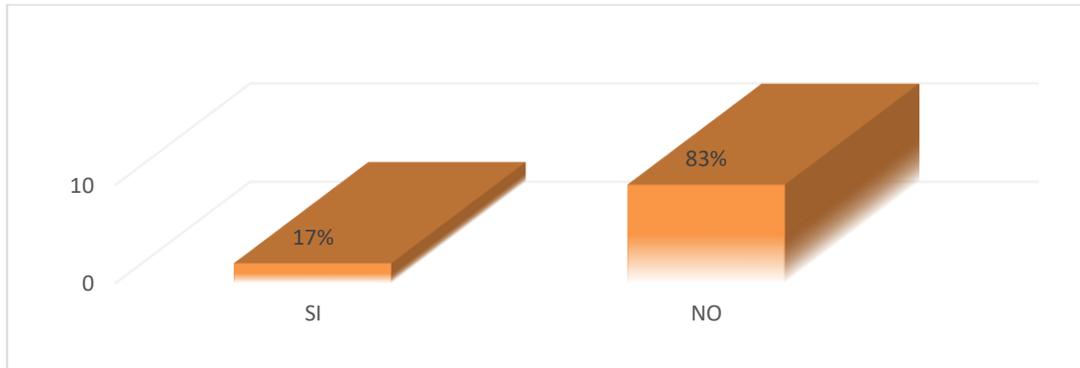
Habiendo recolectado las respuestas de la cuarta pregunta a los 3 especialistas en Derecho Laboral, se colige que, la mayoría coincide con que se debe flexibilizar el criterio jurisprudencial mayoritario y evaluar mejor cada caso en concreto, debido a que la responsabilidad objetiva tiene un análisis en un entorno diferente al del lugar de prestación de servicios que posee el teletrabajo.

Asimismo, mediante nuestro segundo instrumento de recolección de datos, encuestas aplicadas a los especialistas, se realizó la siguiente pregunta:

- **Teniendo en cuenta que, el criterio jurisprudencial nacional en cuanto a la Responsabilidad Civil en los accidentes laborales, en su mayoría, indica siempre al empleador como responsable, ¿está de acuerdo con la posición adoptada por los administradores de justicia?**

Se concluyó lo siguiente:

Figura 6: Especialistas que están de acuerdo con el criterio jurisprudencial de la responsabilidad civil objetiva



Fuente: Propia

Se apreció a través de esta figura que, de 12 especialistas, el 83 % (10 especialistas) no están de acuerdo con el criterio jurisprudencial nacional referido a la responsabilidad civil objetiva en los accidentes laborales, mientras que el 17 % (2 especialistas) manifestaron sí están de acuerdo con este criterio jurisprudencial.

Continuando con el desarrollo de los resultados relacionados al presente objetivo, se optó por explicarlo también a través del instrumento denominado ficha resumen de Casación:

Tabla 12: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 12060-2015, La Libertad

DATOS DE CASACIÓN	
N° DE CASACIÓN	Casación Laboral N°12060-2015, La Libertad
FECHA DE EMISIÓN	30/03/2016
DEMANDANTE	José Elver Luna Jiménez
DEMANDADO	REGZA S.R.L.

MATERIA	Indemnización por daños y perjuicios
PRIMERA INSTANCIA	<p>El demandante, solicita a su ex empleadora el pago de la suma de S/80,000.00 por indemnización por daños y perjuicios, pues en ejercicio de sus labores el trabajador habría sido asaltado y recibido un disparo en la pierna derecha, dejándolo con invalidez de manera permanente.</p> <p>Siendo así, el Juzgado Mixto de Paiján de la Corte Superior de Justicia de La Libertad declara INFUNDADA la demanda, considerando que el daño sufrido por el recurrente deviene del asalto, mas no hay una relación causa-efecto con el empleador. Si bien trabajó para la empresa demandada y los hechos se originaron durante el horario laboral, también se ha dado una causa que exonera e impide alegar responsabilidad a la demanda, toda vez que el recurrente desempeñó sus labores en compañía de un agente de seguridad a fin de que se vea tutelada su seguridad y el robo sufrido es una situación de fuerza mayor que no se le puede atribuir jurídicamente del daño al empleador.</p>

<p>SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, REVOCA la sentencia apelada y declara FUNDADA la demanda, en cuanto, la lesión habría sido producida como consecuencia de un accidente laboral, esto en virtud del Art. 2º, literal k del D.S. N°009-97-SA, pues el daño se produjo cuando realizaba las actividades para las que fue contratado y dada por un acción imprevista e independiente de la voluntad del trabajador.</p>
<p>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>La parte demandada, interpone recurso de casación por la causal de infracción normativa por interpretación errónea del literal k) del artículo 2º del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.</p>
	<p>La Sala fundamenta su decisión en el hecho de que el recurrente se encontraba dentro del vehículo de la empresa para la que laboraba, transportando los productos de esta para ser comercializados, y que ello sería suficiente para calificar</p>

<p>SITUACIÓN FÁCTICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>al daño ocasionado como accidente laboral pues resulta innegable que el trasladarse en el vehículo del empleador para realizar acciones de reparto en los puntos de distribución de mercancía correspondientes, forma parte de las obligaciones del trabajador.</p>
<p>SENTENCIA CASATORIA</p>	<p>La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia declaran INFUNDADO el recurso de Casación y NO CASARON la Sentencia de Vista.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>De este pronunciamiento se concluye que, un accidente laboral comprende todas aquellas situaciones que impliquen el cumplimiento de la labor. El elemento que compone al accidente laboral se constituye también por aquel evento repentino que deviene con ocasión o por causa del trabajo; es decir, no se circunscribe únicamente a la actividad o tarea asignada, sino a todos los comportamientos inherentes a la misma sin los cuales esta no podría llevarse a cabo.</p>

Tabla 13: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 3591-2016, Del Santa

DATOS DE CASACIÓN

N° DE CASACIÓN	Casación Laboral N°3591-2016, Del Santa
FECHA DE EMISIÓN	12/01/2017
DEMANDANTE	Miriam Mercedes Ibañez Huaraz
DEMANDADOS	Corporación Pesquera Inca S.A.C. y Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros
MATERIA	Pago de pensión de sobrevivencia
	<p>La demandante solicita el pago de pensión por sobrevivencia por la suma de S/.71,582.44 soles; sin embargo, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa declaró INFUNDADA la demanda sobre pago de pensión de sobrevivencia. Motiva su decisión con el mérito probatorio del Protocolo de Autopsia y el certificado de defunción, los mismos que acreditan que el fallecimiento de Víctor Porfirio Sandoval Flores se dio por un infarto de miocardio agudo, cuando se encontraba trabajando en la Embarcación Pesquera de una de las demandas; por lo que, este debería ser calificado como un accidente común, que no se encontraría cubierto por el</p>

<p>PRIMERA INSTANCIA</p>	<p>Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Tras lo antedicho entonces, aquel infarto agudo de miocardio no se da a causa de las labores realizadas en el trabajo, pues el agente causante es patológico, motivo por el cual el fallecimiento de aquel trabajador no se puede considerar que se produjo a consecuencia de un infortunio laboral.</p>
<p>SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, CONFIRMÓ la sentencia apelada, que declarando INFUNDADA la demanda, considerando que, a pesar de que el deceso se produjo cuando el trabajador se encontraba laborando en la embarcación, no se ha probado que ello devenga de un accidente de trabajo, sino, que fue causado por un infarto según la autopsia, es decir, una muerte natural.</p>
<p>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>La demandante interpone recurso de Casación por la causal de inaplicación del literal k) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-SA y numeral 2.1, literal a) del artículo 2° del Decreto Supremo N°003-98-SA</p>

<p>SITUACIÓN FÁCTICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, cuestiona que si bien en instancias anteriores se acreditó con la autopsia y el certificado de defunción que la causa del fallecimiento del trabajador devino de un infarto agudo de miocardio, no se ha considerado que el causante tenía 44 años y que no presentaba antecedentes de padecer problema cardiaco alguno. Asimismo, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, define al accidente de trabajo también como el que se da durante la ejecución de una labor incluso fuera del lugar y horas de trabajo; para el caso en concreto, el trabajador estaba llevando a cabo sus labores de pesca, por lo que de acuerdo al deber de prevención, la empresa demandada debió haber garantizado las condiciones que proteja la vida, salud y bienestar del trabajador, hecho que no fue demostrado, por tanto, incurrió en responsabilidad.</p>
<p>SENTENCIA CASATORIA</p>	<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema , declaró FUNDADO el recurso de casación, a CASARON la Sentencia de Vista, REVOCARON la Sentencia y REFORMÁNDOLA declararon fundada la demanda.</p>

CONCLUSIONES	<p>La emplezada no acreditó haber cumplido con la obligación de garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que constituye un accidente laboral.</p>
---------------------	--

Tabla 14: Ficha resumen de la Casación Laboral N° 18190-2016, Lima

DATOS DE CASACIÓN	
N° DE CASACIÓN	Casación Laboral N°18190-2016, Lima
FECHA DE EMISIÓN	06/02/2017
DEMANDANTE	Iván Alex Vega Díaz
DEMANDADO	Municipalidad Distrital de San Miguel
MATERIA	Reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales e Indemnización por daños y perjuicios
	<p>El demandante, ex sereno municipal de la entidad demanda, habría sufrido un accidente cuando manejaba el</p>

<p>PRIMERA INSTANCIA</p>	<p>vehículo otorgado por la Municipalidad para el ejercicio de sus funciones. Alega que, tanto la puerta como el cinturón de seguridad habrían estado en mal estado y producto de ello sufrió lesiones.</p> <p>A razón de ello, demanda, entre otras cosas, el pago de indemnización por daños y perjuicios; siendo este extremo declarado INFUNDADO, pues no fue posible corroborar de forma fehaciente que la puerta y el cinturón del vehículo que manejaba el sereno se encontraban en mal estado.</p>
<p>SEGUNDA INSTANCIA</p>	<p>La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en este reexamen, revocó el extremo que declara infundada la indemnización por daños y perjuicio, declarándolo FUNDADO EN PARTE, debido a que, la Municipalidad Distrital de San Miguel tuvo una conducta antijurídica y se ocasionó un daño al demandante, consecuentemente corresponde que ese daño sea resarcido.</p>
<p>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>La entidad demandada interpuso recurso de casación por infracción de los artículos 1321° (Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable) y 1319° (Culpa inexcusable) del Código Civil</p>

<p>SITUACIÓN FÁCTICA RELEVANTE EN LA CASACIÓN</p>	<p>De los medios probatorios, el demandante solo habría acreditado que el daño fue producto de un accidente laboral ya que se encontraba cumpliendo sus funciones como sereno; no obstante, no se determinó que la emplazada haya tenido alguna conducta antijurídica. Es decir, a pesar de que el accidente se dio cuando el sereno realizaba sus labores, ello no implica que, la Municipalidad haya incurrido en una negligencia, siempre que, esto no fue probado en el proceso.</p>
<p>SENTENCIA CASATORIA</p>	<p>La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró FUNDADO el recurso de casación, CASARON la Sentencia de Vista y CONFIRMARON la sentencia de Primera Instancia.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Esta casación establece que, ante un accidente de trabajo, no se le puede imputar directamente al empleador la comisión de una conducta antijurídica si esta no ha sido corroborada en el proceso. Asimismo, vemos que La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se aparta del criterio de responsabilidad civil objetiva utilizada en la</p>

	<p>mayoría de casos de similar naturaleza y, opta por un responsabilidad subjetiva, es decir, aquella donde se debe demostrar fehacientemente el dolo o la negligencia.</p>
--	---

Tabla 15: Ficha resumen del Sexto Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional

DATOS DEL PLENO JURISDICCIONAL	
N° DEL PLENO	Sexto Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional
FECHA DE EMISIÓN	02/10/2017
TEMA	Responsabilidad Civil por accidente de Trabajo en aplicación del Art. 53° de la Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLANTEAMIENTO

1. Definición de accidente de trabajo, según lo desarrollado en la Casación N°6230-2014, La Libertad; se considera accidente laboral todo hecho fortuito, imprevisto u ocasional que causa daño funcional u orgánico sobre el trabajador suscitado en el centro laboral o con ocasión de este.

2. Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas de Seguridad y salud en el Trabajo están plasmadas en diversos cuerpos normativos y reglamentos del propio empleador; no obstante, esto no es suficiente para desvirtuar el carácter contractual del deber de seguridad que tiene el empleador. En síntesis, no basta cumplir objetivamente las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, sino que se requiere un empleador diligente que mitigue al máximo cualquier afectación en la salud o vida del trabajador.

3. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 53° de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, establece de manera taxativa que cuando se produce daños en la salud del colaborador, el empleador deberá indemnizar a él o a sus descendientes; es decir, que se le confiere al empleador el deber de prevención. Bajo lo antedicho, no es viable en ningún contexto que el empleador se sustraiga de las

	<p>obligaciones indemnizatorias si no actuó como un empleador diligente.</p> <p>4. Responsabilidad del empleador, es una responsabilidad civil contractual debido a que hay un incumpliendo de obligaciones consistentes en brindar al trabajador las condiciones óptimas y un ambiente seguro para el desarrollo de sus labores.</p> <p>5. Vínculo laboral, en el ámbito de Seguridad y Salud laboral, no es relevante si las personas que brindan servicios para el empleador o que se encuentran dentro del centro de labores tienen o no vínculo laboral, ya que de igual forma, el empleador será responsable por los accidentes ocurridos.</p>
<p>ACUERDO</p>	<p>El empleador al ser garante de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre tendrá responsabilidad por cualquier evento dañoso en la vida y/o salud del trabajador.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>El Sexto Pleno Casatorio unifica el criterio de que el empleador siempre resultará responsable de todo accidente laboral, ya que es el único que tiene la obligación de garantizar condiciones y espacios idóneos y seguros en los que el trabajador pueda desarrollar sus labores.</p>

- Finalmente, el **Resultado N°3**, vinculado a nuestro tercer objetivo específico, consistente en identificar la regulación de la responsabilidad indemnizatoria del empleador por los accidentes producidos durante el teletrabajo en el derecho comparado, nos valimos de las encuestas y entrevistas realizadas a nuestra población, constituida por teletrabajadores y especialistas del área laboral. Asimismo, de una ficha análisis de derecho comparado. Para ello, mediante entrevistas, se le hizo la siguiente pregunta:

Tabla 16: Entrevista en torno a la pregunta N° 05

PREGUNTA 5: En España, el Artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, establece que: “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”

Sin embargo, recientemente la Sala de lo Social del TSJ de Madrid a través de su sentencia resolvió que sí constituye accidente de trabajo el hecho de que un teletrabajador se haya dirigido a la cocina a coger una botella de agua, se resbaló y cayó al suelo; haciendo una interpretación menos estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta lo antedicho, en nuestro país, mediante el artículo 28.2, literal b del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamentos de la Ley del Teletrabajo, se estipula además del requisito espacial y temporal, que el accidente se haya producido con las herramientas laborales. ¿Considera usted que este requisito adicional implementado en nuestra legislación, a comparación de la española – dígame de herramientas de trabajo utilizadas para su labor – restringe la determinación de un accidente laboral durante el teletrabajo?

<p>José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>No comparto la jurisprudencia del tribunal español, porque dicho supuesto no está dentro de la esfera de la prestación de servicio; además, el reglamento es claro, que esté relacionado y que se haya producido con las herramientas de trabajo, eso sí constituye un accidente laboral. Mi criterio es que no se estaría restringiendo los accidentes laborales y la responsabilidad del empleador, en el caso de que se accidente con herramientas propias del teletrabajo.</p>
<p>Renzo Luis Salirrosas Herrera</p>	<p>El elemento de las herramientas de trabajo contribuye a la evaluación de la responsabilidad, pero no termina siendo el definitorio, cuando se evalúan estas situaciones respecto a accidentes de trabajo el principal o el primer filtro es que el accidente se haya dado en el marco de la prestación de servicios vinculada a su función; considero que este elemento está bien regulado debido a que existen múltiples herramientas alrededor del teletrabajo que pueden estar asociados de manera primaria o secundaria, que pueden significar la posibilidad de un accidente, debido a esto se podría delimitar en mejor medida la responsabilidad para una adecuada administración de justicia para evitar subjetividades.</p>
<p>Cesvic Core Aguirre Valois</p>	<p>Sí lo restringe y es una restricción adecuada, porque si no existiese ese supuesto fáctico que se incorpora en la norma, estaríamos ante una situación completamente general, supongamos que yo estaría en cualquier parte del mundo realizando mi labor, donde se ha fijado la modalidad de teletrabajo, y cualquier contingencia atribuible incluso a mi persona podría considerarse accidente laboral y no me parece. Creo que es una restricción correcta y necesaria que vincula al daño con la situación de que sea un accidente laboral, y que ayuda a circunscribir o hacer más pequeño el contexto de situaciones que puedan entenderse como accidentes laborales bajo la modalidad del teletrabajo.</p>

Habiendo recolectado las respuestas de la quinta pregunta a los 3 especialistas en Derecho Laboral, se observa que, la mayoría está de acuerdo con que es una restricción, pero adecuada, debido a que el elemento material puede ayudar a determinar la relación del daño con el suceso que se configura en accidente durante el teletrabajo.

La pregunta sobre la que basamos este resultado – en cuanto a las encuestas a los especialistas – es:

- **En España, el Artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, establece que: “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo” Sin embargo, recientemente la Sala de lo Social del TSJ de Madrid a través de su sentencia resolvió que sí constituye accidente de trabajo el hecho de que un teletrabajador se haya dirigido a la cocina a coger una botella de agua, se resbaló y cayó al suelo; haciendo una interpretación menos estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Teniendo en cuenta lo antedicho, en nuestro país, mediante el artículo 28.2, literal b del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamentos de la Ley del Teletrabajo, se estipula además del requisito espacial y temporal, que el accidente se haya producido con las herramientas laborales. ¿Considera usted que este requisito adicional implementado en nuestra legislación, a comparación de la española – dígame de herramientas de trabajo utilizadas para su labor – restringe la determinación de un accidente laboral durante el teletrabajo?**

Y de esta se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 17: Respuestas de los especialistas sobre si el elemento material restringe la determinación de un accidente laboral durante el teletrabajo

RESPUESTA DE ESPECIALISTAS
Sí.
No.
Sí.
Sí, hace mucho más difícil para el teletrabajador demostrar que estaría ante un accidente laboral.
Sí restringe la configuración de un accidente laboral porque es muy poco probable que se dé un accidente con las herramientas propias del teletrabajo.
Si, en Perú al establecerse que sea produzca con herramienta de trabajo, delimita y hace razonable la determinación del nexo causal del daño producido en un accidente laboral durante el teletrabajo.
Sí, restringe la determinación de un accidente debido a que se vuelve complicado que suceda un accidente con las herramientas que se usan en el teletrabajo, en consecuencia, la actividad probatoria se vuelve mucho más compleja.
Sí limita la determinación del accidente, ya que es poco probable que un accidente se dé con una herramienta propia del teletrabajo.
Sí, me parece correcta.
No.

No, porque toda situación accidental no puede atribuírsele al empleador, máxime si el trabajo se está desarrollando en un ámbito que no puede controlar del todo.

No necesariamente.

Concluimos entonces que, la mitad de los especialistas considera que sí se restringe la determinación de un accidente en el teletrabajo en cuanto, consideran, que es poco probable que este ocurra necesariamente con las herramientas de trabajo, poniéndole una valla probatoria al teletrabajador. Por otro lado, el 50% de especialistas considera que es una restricción correcta, pues con esta se estaría delimitando correctamente un accidente ocurrido en el teletrabajo haciendo más razonable la determinación del daño.

Como última conclusión del presente resultado, vamos a evaluar lo obtenido a través del presente cuadro comparativo:

Tabla 18: Ficha resumen de la legislación en el derecho comparado

PAÍS	LEGISLACIÓN	DOCTRINA	CONCLUSIÓN
ESPAÑA	156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, establece que: “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el	Según Kanova, K. (2021) esta norma no contempla algún criterio de distinción sobre el nexo causal ante la ocurrencia de un accidente, puesto que se presume el carácter laboral de	En España se sigue el criterio de la responsabilidad del empleador sobre los infortunios que puedan generarse durante la prestación de servicios

	tiempo y en el lugar del trabajo”	cualquier infortunio; es decir, que no importa si acontece en el centro laboral o en la residencia del colaborador, en el caso del teletrabajo.	en el teletrabajo.
CHILE	<p>La Ley N° 21220, modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. “(...) será la mutual en caso de que el trabajador se encuentre afiliado a una Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Mutual de Seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en caso no haya afiliación a mutual de seguridad, quienes determinarán mediante investigación si el hecho corresponde o no a un accidente laboral”</p>	<p>Según Kanova, K. (2021) la normativa chilena, mantiene una presunción de laboralidad del accidente, debido a que este en un primer momento es cubierto por la asegurada sin demoras; sin embargo, esta será la responsable de luego, evaluar específicamente cada caso con la finalidad de determinar si el accidente ocurrido constituye o no un</p>	<p>En Chile, se tiene como criterio general la responsabilidad objetiva del empleador por los accidentes durante el teletrabajo.</p>

		accidente de trabajo propiamente dicho.	
--	--	---	--

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Antes de discutir los hallazgos que se obtuvieron, resulta trascendente mencionar que durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se presentaron algunas limitaciones.

La primera limitación fue hallar información y casuística nacional respecto al tema de investigación debido a que es un tema nuevo. Si bien es cierto el teletrabajo está vigente en nuestro país desde el 2013; es recién, con la llegada del Covid-19 que, se adoptó como modalidad de trabajo de manera masiva, lo que conllevó a que el estado modifique la ley preexistente y se promulgue un nuevo reglamento. En este último, se le otorgó al empleador el plazo de 60 días para adoptar las medidas circunscritas en el cuerpo normativo en mención y, nuestro proyecto ha sido desarrollado en el ínterin de este periodo; por lo que, el encontrar fuentes de información actuales fue nuestro mayor limitante.

Otra de las limitaciones con las que nos topamos, tiene que ver con la aplicación de las encuestas tanto a teletrabajadores como a especialistas en Derecho Laboral y el tiempo excesivo que se tomaron para responder este instrumento, lo que hizo que nuestro proceso de recolección de resultados devenga en engorroso y tardío. Asimismo, algunas de las respuestas brindadas no profundizaron en el tema planteado; no permitiéndonos tener una perspectiva más amplia sobre lo consultado.

No obstante, si bien existieron las limitaciones en mención, estas no fueron impedimento para obtener toda la información necesaria para el presente trabajo de investigación.

Es importante en este punto, recalcar que nuestra investigación consta de tres (3) objetivos específicos, siendo el primero de ellos, contrastar el cumplimiento de las obligaciones del empleador para prevenir accidentes laborales durante el teletrabajo; el segundo, examinar los criterios jurisprudenciales de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en el Perú y finalmente, identificar la regulación de la responsabilidad indemnizatoria del empleador por los accidentes producidos durante el teletrabajo en el derecho comparado.

Dicho esto, procedemos a plantear nuestras discusiones.

a. Discusión N°01, en relación al resultado N°01, que a su vez se encontró relacionado al objetivo específico N°01: "Contrastar el cumplimiento de las obligaciones del empleador para prevenir accidentes laborales durante el teletrabajo"

Para el primer resultado se utilizó las entrevistas y encuestas aplicadas a especialistas en

materia laboral y a teletrabajadores.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los especialistas en derecho laboral, se realizó tres (3) preguntas, siendo la primera:

1. El artículo 25° del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece lo siguiente: "El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda." En ese sentido, ¿qué opinión le merece lo estipulado?

Carlos Rojas (2021) nos indica que el objetivo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser el de garantizar la estabilidad, cuidado y bienestar de los trabajadores en su centro de labores. Ahora, si hacemos esto extensivo a la modalidad del teletrabajo, se entiende que el empleador deberá seguir con este objetivo implementando las medidas de prevención adecuadas.

A su vez, Karla Cánova (2021) señala que el derecho fundamental de la seguridad y salud extiende sus alcances a cualquier modalidad de trabajo que se aplique, incluyendo obviamente al teletrabajo, y deja claro que los alcances de este derecho deberán evolucionar ante la aparición de nuevos riesgos. Por tanto, disposiciones legales y políticas públicas deberán adecuarse progresivamente en aras de cumplir con el objetivo principal en cuanto a riesgos laborales atañe.

Del total de tres (3) especialistas en derecho laboral entrevistados, en su totalidad consideraron que el teletrabajo es una modalidad laboral que modifica el centro de labores habitual a uno distinto; no obstante, esta situación no deja de lado el aspecto de la Seguridad y Salud en el trabajo, pues las obligaciones por parte del empleador y trabajador subsisten. Asimismo, uno de los especialistas adicionó a lo comentado que, lo regulado en el artículo bajo análisis es muy genérico.

Con este último comentario, las coautoras concuerdan que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, dentro de nuestro marco legal actual, no establece responsabilidades y/o obligaciones específicas que los empleadores o trabajadores deben de cumplir en el teletrabajo; ya que, si bien es cierto que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece al empleador como garante, no se ha tomado en cuenta que en la práctica este no tiene el

mismo "poder" sobre el área de trabajo, lo que evidentemente le impide de alguna manera ejercer a cabalidad los deberes proscritos en dicha Ley.

La segunda interrogante planteada a los especialistas fue:

2. Según lo establecido en el Artículo 26° del Decreto Supremo N°005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, el empleador está obligado a garantizar que la Seguridad y Salud en el Trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. Bajo esta idea, ¿de qué forma cree usted que esto se estaría cumpliendo en la modalidad de teletrabajo? ¿considera que es una responsabilidad compartida entre empleador y teletrabajador la prevención y detección de riesgos?

En cuanto a esto, Poquet (2017) concluye que una de las principales problemáticas que afronta el teletrabajador es el lugar donde presta sus servicios, que generalmente es su propio domicilio, esto debido a que surge un problema con el deber básico del empleador que es velar por la seguridad y salud de los trabajadores. En ese sentido, esta obligación presenta obstáculos por la falta de presencia física del colaborador ante su empleador; en consecuencia, priva a este último de llevar a cabo una idónea ejecución del deber de garante de la seguridad y salud. A razón de ello, es que un sector mayoritario de la doctrina establece que existe una corresponsabilidad entre estos dos integrantes de la relación laboral en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, coexistiendo una responsabilidad compartida.

Para esta pregunta, los especialistas entrevistados, en su mayoría, están de acuerdo con que la responsabilidad en la prevención y detección de riesgos es compartida entre empleador y trabajador, debido a que el trabajador tiene mayor dominio del lugar donde presta sus servicios y el empleador sigue manteniendo la obligación de velar por la Seguridad

y Salud en el trabajo. No obstante, uno de los especialistas es tajante al sindicarse como único responsable de la prevención y detección de riesgos al empleador pues se rige a lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto nuestra opinión respecta, y bajo el análisis realizado, colegimos y concordamos con las opiniones vertidas respecto a una responsabilidad compartida, tomando como punto de partida el lugar de prestación de servicios. Entendemos que, la situación del empleador en toda relación laboral lo dota de cierto poder sobre el trabajador; sin embargo, en el caso del teletrabajo es el colaborador quien tiene un control casi total del lugar donde labora, por tanto, en el proceso de reconocer y mitigar riesgos su participación conjuntamente con el empleador es vital.

Como última pregunta a los entrevistados, tenemos:

3. ¿Considera que el cumplimiento de la obligación de prevención por parte del empleador en la modalidad del teletrabajo es suficiente para eximirlo de responsabilidad indemnizatoria?

Si bien todo teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa; sin embargo, en esta modalidad, puede resultar muy complejo determinar si un accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que

ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo. Al respecto, André Cossio (2018), manifiesta que el deber de prevención del empleador es una obligación de medios y no de resultados, es decir, para la determinación de una responsabilidad ha de tenerse en cuenta que el empleador haya actuado con la mayor diligencia posible para cautelar la seguridad y salud del teletrabajador, siendo que este solo podría responder por los daños que se genere al trabajador como consecuencia del incumplimiento negligente de una obligación de SST.

Las respuestas recolectadas tras la entrevista, nos arrojan que, la mayoría coincide que el principio de prevención apoya el empleo de la teoría de la responsabilidad civil subjetiva, en la que se analiza la culpa; en ese sentido, el cumplimiento de la obligación de prevención si podría eximir de responsabilidad indemnizatoria al empleador. Sin embargo, uno de los especialistas refiere, además, que no basta el hecho de manejar la prevención a nivel de capacitación, sino que, este deber también alcanza a velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas, de lo contrario sería insuficiente.

Para las coautoras el cumplimiento del deber de prevención, en el caso del teletrabajo, sí debería ser un eximente de responsabilidad indemnizatoria del empleador. Para ello es menester tener en cuenta, nuevamente, la idea del control del área de laboral que tiene el teletrabajador y el recorte de dominio sobre este que tiene el empleador, a razón de ello es que la prevención se convierte en la herramienta más idónea para que el empleador pueda inducir, guiar y capacitar a sus colaboradores a fin de detectar y reducir riesgos en el espacio donde prestan labores, espacio sobre el que, sin ánimo de ser redundantes, sabemos el teletrabajador tiene total poder. Asimismo, dejamos en claro que, el empleador para poder desligarse de responsabilidad debe demostrar que ha cumplido a cabalidad dicha función,

que no solo se basa en el hecho de haber brindado una charla o haberle hecho llegar al trabajador un correo con información, sino también involucra – en la medida de lo posible – la fiscalización de la ejecución y el seguimiento respectivo del cumplimiento.

Culminadas las preguntas de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral, hemos de aclarar que, en el cuestionario de las encuestas dirigidas a abogados laboralistas, se aplicaron las mismas 3 preguntas que en las encuestas, a diferencia de que,

se les dio a estos últimos la opción de una respuesta corta – sí o no; a pesar de ello, los resultados obtenidos siguen la misma línea de lo mencionado en párrafos precedentes.

Finalmente, a los teletrabajadores se le plantearon cuatro (4) interrogantes, siendo la primera de ellas:

1. ¿Cuál es el lugar en el que realiza sus actividades laborales, usualmente?

La característica esencial del teletrabajo, como lo define la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020), es la de desarrollar labores en lugares distintos a las instalaciones de la empresa - típicamente se le vincula con la labor realizada desde la casa - utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).

Del total de doce (12) teletrabajadores encuestados, la mayoría coincide en que es su domicilio donde realizan sus labores.

Confirmando esto, para las coautoras que, en el teletrabajo, es el trabajador quien tiene el dominio total sobre su área de trabajo en cuanto realiza actividades de índole laboral en su lugar de residencia habitual.

Como segunda pregunta se planteó:

2. ¿Sabe usted de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo que maneja la entidad en la que labora, en relación a su modalidad de trabajo? Describa brevemente.

El Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral de España (2020), define a la Política de Seguridad y Salud en el trabajo como aquella declaración de las intenciones de una organización para la implementación, gestión y mejora de las condiciones de seguridad y salud. Asimismo, exalta la importancia de la revisión periódica que debe tener dicha política para asegurarse que está siendo adecuada y pertinente tanto para la organización como para los trabajadores.

Asimismo, la empresa colombiana Steel Solutions (2019), señala que la Política de Seguridad y Salud en el trabajo corresponde a las directrices generales para el cumplimiento de lo normado en seguridad y salud laboral. Esta, encierra estándares que abarcan la relación y el compromiso que debe tener una empresa para con sus trabajadores, así como, con su cuidado y bienestar.

Por su parte, el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo – CEPRIT (2013), describe a esta Política como la declaración del grado de compromiso de la empresa u organización con sus trabajadores, en cuanto al nivel de exposición a peligros y riesgos de estos, la cantidad de colaboradores expuestos y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo.

Teniendo en cuenta esto entonces, analizamos lo respondido por los doce (12) teletrabajadores encuestados y concluimos que, la mitad de ellos sí conoce la Política de Seguridad y Salud de la institución para la que labora, mientras el otro 50% no.

Con ello, las coautoras deducen que aún es materia pendiente la capacitación, información y divulgación de la normativa interna en todos los niveles de la organización, pero, que va por buen camino.

Otra de las cuestiones planteadas a los teletrabajadores se basa en:

3. ¿Identificó su empleador las zonas de seguridad o los riesgos que existen en el lugar donde desarrolla el teletrabajo?

Entendemos por identificación de riesgos, lo señalado por la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL (s/f), como aquel procedimiento que se da de manera sistemática con el fin de identificar, localizar y valorar todos los elementos, factores o peligros que puedan tener una influencia considerable en el origen de riesgos que atenten contra la seguridad y salud de los colaboradores. Aunado a ello, resaltan la importancia de conocer un riesgo, ya que, de no hacerlo generaría confianza en los trabajadores de que están realizando sus labores adecuadamente, teniendo más probabilidad de accidentarse.

Los doce (12) teletrabajadores encuestados concordaron en su mayoría que su empleador sí habría cumplido con identificar zonas seguras y riesgos que puedan encontrarse en su lugar de trabajo; lo que lleva a las coautoras a colegir que, el empleador está

cumpliendo con su deber de prevención, en el extremo de detección de riesgos, en el teletrabajo

La última pregunta formulada es la siguiente:

4. ¿Su empleador le ha brindado algún tipo de capacitación sobre cómo prevenir riesgos o en su defecto que acciones tomar ante un accidente laboral? Explique.

La Ley N°29783- Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, contempla en su Título Preliminar el principio de capacitación, el mismo que define como la obligación del empleador de brindar a sus trabajadores y a sus sindicatos una capacitación que sea adecuada y oportuna, respecto a las labores que va a desarrollar. Asimismo, estas deben hacer hincapié en los potenciales riesgos a los que pueden estar expuestos la vida y la salud de los trabajadores.

En palabras de César Giraldo (2021), la capacitación en seguridad y salud en el trabajo es aquella actividad o conjunto de actividades sistemáticas y ordenadas, las mismas que permiten aumentar el conocimiento y aptitudes de los trabajadores, respecto a su bienestar al realizar sus funciones.

Para esta interrogante, de los doce (12) teletrabajadores encuestados, la mayoría coincide que su empleador sí cumple con capacitarlos cada cierto tiempo explicándoles los cuidados que deben tener respecto a su modalidad de trabajo, alguno de ellos señala; por ejemplo, el cuidado y mantenimiento de equipos electrónicos, no tener cerca de su zona de

trabajo elementos líquidos y lo referido a herramientas ergonómicas, también. Aunado a ello, señalaron que estas se dan en forma de charlas o por correo electrónico.

Ante esto, las coautoras concluyen que, el empleador está cumpliendo con su rol de prevención, en esta oportunidad, con la arista de capacitación, poniendo a conocimiento de todos sus teletrabajadores los cuidados que han de tener en el lugar donde prestan servicios a fin de evitar futuros accidentes.

b. Discusión del resultado N°02, en relación al objetivo específico N°02, que a su vez se relación con objetivo específico N°02: Examinar los criterios jurisprudenciales de la responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en el Perú.

Para el segundo resultado se utilizó las entrevistas y encuestas a especialistas en materia laboral; asimismo, el instrumento de ficha resumen de 3 sentencias y un pleno jurisdiccional.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los especialistas en derecho laboral, se realizó la pregunta N° 04, la cual fue:

- Teniendo en cuenta que el criterio jurisprudencial nacional en cuanto a la Responsabilidad Civil en los accidentes laborales, en su mayoría, indica siempre al empleador como responsable, ¿está de acuerdo con la posición adoptada por los administradores de justicia o considera que deban existir algunas excepciones que eximan al empleador de responsabilidad?

Saulo Galicia (2014) indica que en nuestro país la teoría preponderante al momento de determinar la responsabilidad civil en casos de accidentes labores, es la teoría del riesgo, la cual consiste en responsabilizar al empleador en todos los sucesos que generen un accidente laboral, obviando el aspecto de la actuación diligente.

Para esta pregunta, los especialistas entrevistados, en su mayoría están de acuerdo con que en cada caso en concreto se debe realizar un análisis, puesto que la postura mayoritaria que es la responsabilidad civil objetiva no puede extrapolarse a los accidentes laborales durante el teletrabajo debido a que el escenario donde se prestan los servicios en esta modalidad son totalmente diferentes, aunado a ello, puede ser que exista la contribución del trabajador en el suceso generador del daño.

Culminadas la pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral, hemos de aclarar que, en el cuestionario de las encuestas dirigidas a abogados laboristas, se aplicó la misma pregunta que en las entrevistas, a diferencia de que, se les

dio a estos últimos la opción de una respuesta corta – sí o no; a pesar de ello, los resultados obtenidos siguen la misma línea de lo mencionado en párrafos precedentes.

Finalmente, se utilizó el instrumento de fichas resumen, estableciéndose como resultado tres (3) casaciones y un (1) pleno jurisdiccional.

La primera casación, fue la Casación Laboral N°12060-2015, La Libertad, la cual analiza si constituye accidente laboral el hecho de que un colaborador que realizaba sus

actividades laborales como repartidor de bebidas sufrió un asalto a mano armada y recibió un impacto de bala en la pierna, lo que le ocasionó incapacidad permanente. Siendo que la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia determinó que este suceso sí constituía un accidente laboral.

Cesar Puntriano (2021) manifiesta que esta casación tiene como fundamento que el empleador tiene la obligación de prevención, por ende, se extiende a la protección completa del trabajador, tanto de su salud como de su seguridad, en ese sentido, solo basta con que el daño se haya producido como causa o consecuencia de la prestación de servicios.

Ante el fundamento que tiene esta casación, las coautoras concuerdan con que el empleador tiene la obligación de cumplir con el principio de prevención; sin embargo, no estamos de acuerdo con que sea suficiente que el daño o accidente se haya suscitado por o a raíz de la realización de labores, para adjudicarle responsabilidad al empleador; en cuanto, al menos en lo que refiere a este caso, la empresa demanda demostró que había enviado a un agente de seguridad junto al trabajador, quedando demostrado que el empleador fue diligente y ejerció hasta lo que le fue posible lo referido a seguridad y salud, mas el daño devino de un hecho fortuito que escapa de su esfera de protección.

La segunda casación, fue la Casación Laboral N°3591-2016, Del Santa, la cual analiza si se puede considerar accidente laboral al daño que se produce por causas naturales, como un infarto, siendo que La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria resolvió que sí constituye accidente laboral.

Claudia Gómez (2022) manifiesta que esta casación se ampara en un criterio lesivo y hasta arbitrario, puesto que, la ocurrencia de un infarto en el centro laboral

automáticamente constituye un accidente de trabajo, aunado a ello, que el fallecimiento del trabajador en el centro laboral es una prueba inequívoca del incumplimiento de la obligación de prevención que tiene el empleador, llegando a la conclusión que el infarto no configura un accidente de trabajo, debido a que no existe elemento que conecte al infortunio con el cumplimiento de las actividades labores; asimismo, de que la obligación de prevención es de medios y no de resultados y finalmente que no hay congruencia procesal en lo resuelto.

Ante este comentario, las coautoras comparten totalmente el criterio esbozado, puesto que, resulta incongruente que una causa natural, tal como lo es un infarto constituya un accidente laboral, ya que ese hecho va más allá del cumplimiento de la obligación de prevención que pueda tener un empleador.

La tercera casación, fue la Casación Laboral N°18190-2016, Lima, la cual analiza si constituye accidente de trabajo el hecho que un ex sereno de la Municipalidad Distrital de San Miguel, habría sufrido un accidente cuando manejaba el vehículo otorgado por la Municipalidad para el ejercicio de sus funciones. Siendo que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria determinó que si bien se habría probado que el daño fue producto de un accidente laboral en la realización de sus actividades de trabajo, no se

acreditó la conducta antijurídica del empleador, es decir, que no significa que haya sido negligencia de este último.

Jorge Salazar (2018) manifiesta que en esta casación la Corte Suprema concluyó que el empleador no debe indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente laboral si

previamente no se ha probado que haya existido negligencia por parte del empleador en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Tras lo antedicho, las coautoras comparten el criterio que estableció la Corte Suprema y el autor en mención, debido a que, es importante ante un accidente laboral la determinación de una desidia previa del empleador, que demuestre que no ha cumplido en su totalidad con los criterios de seguridad y salud pertinentes.

Finalmente, el Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el cual estableció que "El empleador al ser garante de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre tendrá responsabilidad por cualquier evento dañoso en la vida y/o salud del trabajador".

Cesar Puntriano (2017) sostiene que la normativa laboral nacional no establece que el empleador deba ser el responsable automático por cualquier daño a la vida o a la salud del trabajador, como concluye este pleno, en ese sentido, se equivoca, pues cuando el empleador cumpla con acreditar que ha actuado con la debida diligencia no le debe imputar responsabilidad.

Ante este comentario, las coautoras estamos de acuerdo con lo manifestado por el autor, debido a que este Pleno Jurisdiccional Supremo, establece la responsabilidad directa

del empleador ando cualquier hecho dañoso, dejando de lado el análisis que se debe hacer sobre el cumplimiento de la obligación de prevención que pudo haber tenido el empleador.

c. Discusión del resultado N°03, en relación al objetivo específico N°03, que a su vez está conectado al objetivo específico N° 3: Identificar la regulación de la responsabilidad indemnizatoria del empleador por los accidentes producidos durante el teletrabajo en el derecho comparado.

Para el tercer resultado se utilizó las entrevistas y encuestas a especialistas en materia laboral; asimismo, el instrumento de ficha resumen de la legislación en el derecho comparado.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los especialistas en derecho laboral, se realizó la pregunta N° 05, la cual fue:

- En España, el Artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2005, establece que: "Se presumirá salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo" Sin embargo, recientemente la Sala de lo Social del TSJ de Madrid a través de su sentencia resolvió que sí constituye accidente de trabajo el hecho de que un teletrabajador se haya dirigido a la cocina a coger una botella de agua, se resbaló y cayó al suelo; haciendo una interpretación menos estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Teniendo en cuenta lo antedicho, en nuestro país, mediante el artículo 28.2, literal b del Decreto Supremo N°002-2023-TR – Reglamento de la Ley del Teletrabajo, se estipula además del requisito espacial y temporal, que el accidente se haya producido con las herramientas laborales. ¿Considera usted que este requisito adicional implementado en nuestra legislación, a comparación de la española – dígame de herramientas de trabajo utilizadas para su labor – restringe la determinación de un accidente laboral durante el teletrabajo?

Bravo Senmache (2023) sostiene que el elemento material "herramientas de trabajo utilizadas para su labor", exige que la afectación que se haya producido durante el empleo de estas, lo que, limita los supuestos de configuración, debido a que los accidentes laborales son, hechos repentinos, violentos, y de aparición inmediata.

Del total de tres (3) especialistas en derecho laboral entrevistados, en su totalidad consideraron que el elemento material "herramientas de trabajo utilizadas para su labor" es idóneo para la evaluación de accidente laboral durante el teletrabajo, debido a que es una restricción adecuada que ayuda a hacer más pequeño el contexto de hechos que deben considerarse accidentes laborales.

En cuanto a nuestra opinión respecta, colegimos que este elemento material restringe la determinación de un accidente de manera correcta, debido a que habría relación entre el daño y lo que produjo este, haciendo el contexto de un accidente laboral más objetivo.

Culminada la pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral, hemos de aclarar que, en el cuestionario de las encuestas dirigidas a abogados laboristas, se aplicó la misma pregunta que en la entrevista y la mayoría coincidió que este elemento adicionado en nuestra legislación es correcto para determinar un accidente laboral en el teletrabajo.

Finalmente, se utilizó el instrumento de fichas resumen, estableciéndose como resultado 2 legislaciones del derecho comparado.

La primera legislación es la Española, la cual establece a través del artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, que: "Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son

constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”

Para Karla Kanova (2021) esta norma no contempla algún criterio de distinción sobre el nexo causal ante la ocurrencia de un accidente, puesto que se presumirá el carácter laboral de cualquier accidente; es decir, ya sea que acontezca en el centro laboral o en el domicilio del propio trabajador, en el caso del teletrabajo.

La segunda legislación es la chilena, la cual a través de La Ley N° 21220, modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y señala que “(...) será la mutual en caso de que el trabajador se encuentre afiliado a una Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Mutual de Seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en caso no haya afiliación a mutual de seguridad, quienes determinarán mediante investigación si el hecho corresponde o no a un accidente laboral” Según Karla Kanova (2021) sostiene que la normativa chilena, mantiene una presunción de laboralidad del accidente, debido a que este será cubierto en un primer momento por la asegurada sin demoras; sin embargo, será esta la responsable de, posteriormente, evaluar específicamente cada caso con la finalidad de determinar si el accidente ocurrido constituye o no un accidente de trabajo propiamente dicho.

Ante este comentario, las coautoras coligen que tanto en la legislación española como en la chilena, si bien en un primer momento sindicaron al empleador como responsable de todo accidente laboral; posteriormente, en ambas legislaciones se le da la oportunidad al empleador de demostrar que el accidente o daño producido no le es atribuible, es decir,

contempla una especie de presunción iuris tantum, factor que no se aprecia en la normativa nacional.

De la presente investigación se puede concluir:

- Como primera conclusión tenemos que, conforme a las bases teóricas, y los resultados conseguidos de las entrevistas y encuestas aplicadas a especialistas en materia laboral y teletrabajadores, se confrontó la hipótesis planteada en la investigación; es decir, se logró sostener que, el empleador tiene responsabilidad indemnizatoria en los accidentes laborales en cuanto no haya tomado diligentemente las medidas de prevención y evaluación de riesgos. Esto se debe a que, en el teletrabajo el deber de prevención, al no tener el empleador control total sobre el espacio donde se prestan labores, debería entenderse como una obligación de medios y no de resultados; en ese sentido, antes de imputarle responsabilidad alguna se debe evaluar el proceder previo al daño o accidentes en aras de verificar si la conducta del empleador en lo que respecta a seguridad y salud en el trabajo fue diligente e idónea.

- Como segunda conclusión, de acuerdo a los instrumentos utilizados para la presente investigación, se determinó que la obligación de prevención que tiene el empleador de detectar y mitigar riesgos así como capacitar a los teletrabajadores es una labor en vía de desarrollo aún, puesto que, si bien la mayoría de los teletrabajadores encuestados afirman que su empleador identifica los peligros en el lugar donde prestan servicios así como, brinda capacitaciones de forma constante a estos respecto a la correcta forma de laborar, existe cierto sector que no ha recibido esto por parte de su empleador; lo que, no nos permite afirmar que este deber se esté cumpliendo totalmente.

-

La tercera de nuestras conclusiones ha determinado que el criterio jurisprudencial adoptado en nuestro país respecto a la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales es la responsabilidad civil objetiva; sin embargo, se debe tener en cuenta que bajo esta teoría se sobreprotege en demasía al trabajador, no existiendo supuesto de exoneración para el empleador. Por lo que, en el supuesto de la producción de un accidente laboral durante el teletrabajo, la aplicación de dicha teoría no debería alcanzarle, debido a que, el riesgo se traslada al entorno del propio trabajador y el dominio del empleador sobre este se ve reducido.

- Como última conclusión tenemos que, solo la normativa española y chilena regularon aspectos sobre los accidentes laborales bajo la modalidad del teletrabajo, ambas poseen el criterio de la presunción de laboralidad del accidente; debido a que, inicialmente, se presume el carácter laboral del accidente y posteriormente se debe verificar ello a través de los medios probatorios más idóneos, aspecto que no ha sido regulado en nuestro país a la fecha.

Por último, producto de nuestra investigación, las coautoras creen conveniente proponer la siguiente recomendación:

- Se recomienda a los entes administradores de justicia que ante un caso de accidente laboral en el teletrabajo se aparten del criterio adoptado en la actualidad de manera mayoritaria respecto a los accidentes laborales, puesto que, es menester tener en cuenta que el escenario en el que se desarrollan las labores es diferente al de una modalidad convencional, sobre la que el empleador tiene mayor o total control. Va a ser muy importante la evaluación del nexo entre el cumplimiento de la obligación de prevención del empleador y el daño / accidente producido para así determinar de manera correcta la responsabilidad y evitar el proteccionismo excesivo al teletrabajador; ya que, esto no solo deviene en negativo para empleador, pecuniariamente hablando, sino que, ante esta situación de alarma el mismo empleador puede restringir, dentro de los parámetros legales, que un trabajador migre o sea contratado bajo esta modalidad de trabajo, quitándole a este los múltiples beneficios que este trae consigo.

Cabe mencionar, que esta recomendación se encuentra amparada en las entrevistas realizadas a los especialistas en derecho laboral.

Referencias

- Álvarez, N. (2020). Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17539/ALVAREZ_LOBATO_NORKA_TATIANA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J. (2020). La responsabilidad civil por contingencias laborales. Revista de Derecho Procesal Del Trabajo, 1(1), 13-38. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.2>
- Ayvar, C. (2019). La responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo. Revista Oficial del Poder Judicial, (12), 149-168. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/download/28/31/#:~:text=En%20la%201%C3%ADnea%20de%20la,salud%20por%20parte%20del%20empleador>
- Bravo, L. (2019). El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7270/Bravo%20Senmache%20Luis%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, M. (2023). Accidentes de teletrabajo: Análisis sistemático de sus tres requisitos de configuración. Info Capital Humano. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/accidentes-de-teletrabajo-analisis-sistematico-de-sus-tres-requisitos-de-configuracion/>

Cánova, K. (2021). Seguridad y Salud en tiempos de COVID19: Teletrabajo y trabajo a remoto. Revista Laborem, (24), 445-455. <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-19-1.pdf>

Cossio, J. (2018). La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: Reflexiones para una impostergable reforma. [Presentación de paper]. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-185-202.pdf>

Deobold, V. & Meyer, W. (2006). La investigación descriptiva. Noemágico. <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>

Díaz, J., Suarez, S., Santiago, R. & Bizarro, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Revista Venezolana de Gerencia, (89), 313-324. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf>

El Peruano. (2023). Teletrabajo: ¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el trabajo a distancia? <http://www.elperuano.pe/noticia/206686-teletrabajo-que-ocurre-con-los-accidentes-laborales-durante-el-trabajo-a-distancia#:~:text=Los%20accidentes%20ocurridos%20en%20el, trabajo%20utilizadas%20para%20su%20labor.>

Espinoza, C., Crisanto, A. & Campos, H. (2018). La responsabilidad civil en las Relaciones Laborales. [Presentación de paper]. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018.pdf>

Galicia, S. (2014). La responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales ¿La falta de ejercicio del derecho de resistencia por parte del trabajador para no ejecutar una labor riesgosa exime de responsabilidad al

empleador? Revista Laborem, (15), 277-305. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-277-305.pdf>

Gestión. (29 de marzo de 2023). Ley del teletrabajo: los puntos más relevantes del reglamento que debes tener en cuenta. [Vídeo]. <https://gestion.pe/videos/economia/ley-del-teletrabajo-los-puntos-mas-relevantes-del-reglamento-que-debes-tener-en-cuenta-empresas-trabajo-a-distancia-remoto-desconexion-digital-ministerio-de-trabajo-video-nnav-vr-noticia/?ref=gesr>

Gómez, C. (2022). Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 3591-2016-DEL SANTA. [Tesis de grado, Pontificia Universidad del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23070/G%c3%93MEZ_LIMAYLLA_CLAUDIA_MILAGROS2.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Guabloche, J. & Gutierrez, A. (2021). La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. Revista Moneda Laboral, (187), 37-41. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>

Guabloche, J. & Gutiérrez, A. (2021). La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. Revista Moneda, (187), 37-42. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>

Hernández, S. (s.f.). Población y Muestra. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Sistema de Universidad Virtual. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf

Higinio, G. (2021). Las medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62029/Higinio_CGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Izaguirre, J. (03 de enero de 2023). Es accidente laboral la caída de un teletrabajador que resbaló cuando bebía agua en su cocina. Economist & Jurist. <https://www.economistjurist.es/actualidad-juridica/jurisprudencia/es-accidente-laboral-la-caida-de-un-teletrabajador-que-resbalo-cuando-bebia-agua-en-su-cocina/>

López, B. (2022). Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100150/Lopez_CBDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marnítez, A. & Porcelli, A. (2015) Alcances de la Responsabilidad Civil de los Proveedores de Servicios de Internet (ISP) y de los Proveedores de Servicios Online (OSP) a nivel internacional, regional y nacional. Las disposiciones de Puerto Seguro, Notificación y Deshabilitación. Revista Pensando en Derecho, (6), 117-171. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/6/alcances-de-la-responsabilidad-civil-de-los-proveedores-de-servicios-de-internet.pdf>

Marqués, M. (2018). La Responsabilidad Civil del Empresario. Responsabilidad en Materia de Riesgos Laborales. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35045/TFG-O1520.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo 2021 Trimestre II. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2537599/Reporte%20del%20Empleo%20II%20Trimestre%202021.pdf>

Moreno, L. (2014). Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/48544/699867.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Sistema de Universidad Virtual https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf

Muy, E. (2020). Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional de la Universidad de Cuenca <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Noriega, A. & Sahuja, L. (2022). La responsabilidad en los accidentes laborales durante el trabajo remoto en Lima 2021 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32796/Noriega%20Delgado%20Ana%20-%20Sahuja%20Delgado%20Lilian%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ordoñez, C. (2019). La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo. [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%C3%91EZ_ESCOBEDO_CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización de las Naciones Unidas. (06 de julio de 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Revista Observatorio Laboral Revista Venezolana, (5), 93-109.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Putriano, C. (2017). Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional. La Ley, el ángulo legal de la noticia. <https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional>

Putriano, C. (2021). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro. Revista de Derecho Corporativo Giuristi, 2(3), 50-72. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2021.v2n3.04>

Rosas, E. (2020). Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55380/Rosa_AEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, J. (2018). Fundamentos jurídicos para eximir al empleador de la indemnización laboral ante la ocurrencia de accidentes de trabajo con ruptura del nexo causal. [Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21304/Salazar%20Rios%20Jorge%20Luis.pdf?sequence=5>

Sarmiento, L. (2013). La compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador en Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75353/63325502.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Solís, D. (2022). Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional de la Universidad Andina del Cusco https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4676/David_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taboada, L. (2003). Elementos de la responsabilidad civil. (2da edición). https://drive.google.com/file/d/1SX8wB4_nRf0LfOp2tCnoWJfhhSza6Flh/view

Valencia, A. (23 de agosto de 2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Revista IUS. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext

Vidal, F. (2001). La Responsabilidad Civil. Revista Derecho PUCP, (54), 389-399. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084757.pdf>

Yarnold, E. (s.f.). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú.

<https://cielolaboral.com/wp->

[content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf](https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf)

Anexos

ANEXO 01: LINK O ENLACE DE CARPETA DRIVE

El presente link contiene:

1. Matriz de Consistencia
2. Matriz de Operacionalización de variables
3. Ficha resumen de análisis casatorio
4. Tabla de análisis de derecho comparado
5. Fichas bibliográficas
6. Guía de entrevistas para especialistas legales
7. Guía de encuesta para especialistas legales
8. Guía de encuestas para teletrabajadores

Enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1CgUZapS5EUEdRu0uglkKxLH5uGEcNKLo?usp=share_link