Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

Responsabilidad del empleador en la seguridad y salud en el teletrabajo: Análisis de los límites del deber de prevención en el marco de la ley Nro. 31572 y su reglamento.

Tesis presentada por:

Apaza Coronel, Sagrario del Rosario

ORCID: 0009-0006-9810-3033

Zapata Pinto, Diego Francisco

ORCID: 0009-0004-6634-9851

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesora:

Mg. Valdivia Corzo, Maria Gracia

ORCID: 0000-0002-5490-8992

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 16 de Julio del 2026

Dictamen: 012648-C-EPDD-2026

Visto el borrador del expediente 012648, presentado por:

2016221201 - ZAPATA PINTO DIEGO FRANCISCO
2016221042 - APAZA CORONEL SAGRARIO DEL ROSARIO

Titulado:

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO: ANÁLISIS DE LOS LÍMITES DEL DEBER DE PREVENCIÓN EN EL MARCO DE LA LEY NRO. 31572 Y SU REGLAMENTO.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR

71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR

73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR

Responsabilidad del empleador en la seguridad y salud en el teletrabajo: Análisis de los límites del deber de prevención en el marco de la ley Nro. 31572 y su reglamento.

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	15%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Peruana Del Centro Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	Calsina Paricahua, Lesmes Gabriel. "Fiscalización y formalización minera integral en la incidencia de los accidentes mortales de la pequeña minería y minería	<1%

DEDICATORIA

A mi papá, Marquito, por ser mi apoyo incondicional desde siempre, por haber confiado en mi en todo este proceso, permitirme vivirlo con calma, por su paciencia y su respaldo.

A mi mamá preciosa, Charito, por brindarme con todo su corazón, su tiempo, amor y su dedicación hacía mi, su impulso ha sido clave para mí, este logro es más suyo que mío.

A mis abuelos, papá Demetrio, mamá Casilda y abuelito Rómulo por inspirarme a esforzarme cada día, como ellos lo han hecho siempre, por todo lo que han caminado en la vida, este logro también es suyo, espero que se sientan orgullosos de mí.

A mi Papá Toño, que se sentía feliz de tener a su nieta en la universidad, a pesar de no encontrarse físicamente y no haber podido disfrutar conmigo este logro, su recuerdo siempre estará en mi corazón, donde este, espero se sienta muy orgulloso de mi.

A mi abuela, mamá Linda, por su ternura, complicidad y preocupación genuina.

A mi tía Edith, por la motivación e impulso que me ha dado todo este tiempo, por creer en mí, incluso en las ocasiones donde ni yo misma lo hacía.

A mi tía Giuliana por estar siempre a lado mío, por motivarme a esforzarme y enseñarme a ser dedicada y dar lo mejor de mí en todos mis proyectos personales.

A mis tíos Renzo, Edward y Oscar por sus consejos y su apoyo incondicional.

A mis primos, que son como mis hermanos, Salvador, Nicolas, Renzo y Renzito Eliel, espero puedan encontrar en mi una fuente de inspiración y motivación para sus metas.

A Ronal, por ser mi compañero, por su amor y paciencia.

A mí, porque este trabajo representa perseverancia y responsabilidad, cualidades que deseo conservar y cultivar toda mi vida.

Mi admiración hacia todos ustedes fue mi principal motor para poder cumplir esta meta.

Sagrario del Rosario Apaza Coronel

DEDICATORIA

A quienes amo: gracias por sostenerme cuando dudé y celebrarme cuando avancé. Esta meta también es de ustedes.

Diego Francisco Zapata Pinto

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, nada de esto sería posible sin la fuerza que me ha dado todo este tiempo.

A mis padres, porque gracias a su esfuerzo, su labor diaria y continua son los artífices de que haya podido concluir una carrera universitaria.

A toda mi familia, personas importantes en mi vida, a quienes agradezco por sus consejos, enseñanzas, paciencia y por siempre desear lo mejor para mí.

A mis buenos docentes que la facultad de Derecho me permitió conocer.

A Ronal, por siempre escuchar mis miedos y dudas en este proyecto, por ser mi gran compañero en toda la etapa universitaria, estudiando, apoyándonos, gracias por tu amor en todo momento.

A mis amigos fraternos, Camila, Aaron, Deyanira con quienes compartí todos estos años universitarios, fueron pieza clave en todo momento para concluir la carrera, porque a pesar de las dudas siempre nos esforzamos como un buen equipo, a Kelly que a pesar de la distancia siempre puedo sentir su amistad sincera, apoyo y aliento.

A Diego, mi partner, mi buen amigo, gracias por tu apoyo, tu buen ánimo, este camino, aunque complejo estuvo lleno de buenos momentos gracias a ti.

A las personas que me regalo la universidad, una de las mejores etapas de mi vida, quienes me regalaron bellos momentos en esta etapa, tienen un espacio en mi corazón.

Sagrario del Rosario Apaza Coronel

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, David y Teresa, quienes han sido mi refugio y mi mayor fuente de fortaleza. Cada sacrificio suyo, cada palabra de aliento y cada gesto de cariño han sido las bases sobre las que he podido construir este logro.

A mis hermanos, Joaquín y Juan Pablo, gracias por recordarme, sin necesidad de palabras, que nunca camino solo.

A mis abuelos Pilar, Fredy y Amparo, por sus enseñanzas, sus abrazos y su fe en mí han sido un abrigo que me ha acompañado incluso en los momentos más difíciles. Y con cariño agradezco a mi Cocolo, aunque ya no esté físicamente, su ejemplo de vida sigue siendo un faro que iluminan mi camino.

A mis amigos de la universidad, Aarón, Camila, Lucía, Milagros, Erick, Luis, Pablo, Silvio y Stephany, gracias por acompañarme en esta travesía académica y personal. Ustedes hicieron más ligero el peso y más profunda la alegría del camino.

Y un agradecimiento para mi compañera de tesis, Sagrario, cuya paciencia, compromiso y apoyo académico fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

Diego Francisco Zapata Pinto

RESUMEN

La presente investigación analiza los límites del deber de prevención del empleador frente a accidentes de trabajo ocurridos en el contexto del teletrabajo, a partir del marco normativo establecido por la Ley Nro. 31572, Ley del Teletrabajo, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, en concordancia con la Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los Convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú.

El teletrabajo, como modalidad laboral de crecimiento exponencial desde la pandemia de COVID-19, plantea desafíos específicos para la determinación del alcance del deber preventivo del empleador, particularmente porque la prestación de servicios ocurre en espacios fuera de su control directo. La regulación vigente impone al empleador obligaciones preventivas amplias sin establecer criterios precisos que delimiten su responsabilidad cuando el accidente ocurre en entornos no controlados, lo que genera incertidumbre jurídica y posibles atribuciones de responsabilidad desproporcionadas.

La investigación adopta un enfoque cualitativo de nivel descriptivo-explicativo, empleando los métodos exegético, sistemático y dogmático. Se analizan los principios rectores de la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación de peligros y riesgos, el accidente de trabajo en el teletrabajo, la responsabilidad del empleador y la ficha de autoevaluación como mecanismo preventivo específico, contrastando el marco normativo peruano con los estándares internacionales del trabajo.

Se concluye que la normativa vigente configura un vacío en la delimitación de la responsabilidad del empleador, cuya corrección exige incorporar el criterio de razonabilidad y factibilidad del Convenio 155 de la OIT, la obligatoriedad de la ficha de autoevaluación con periodicidad definida y supuestos normativos expresos de exoneración de responsabilidad. Se proponen reformas concretas al Reglamento de la Ley Nro. 31572.

Palabras clave: teletrabajo, responsabilidad del empleador, deber de prevención.

ABSTRACT

This research analyzes the limits of the employer's duty of prevention regarding workplace accidents occurring in the context of telework, based on the regulatory framework established by Law No. 31572, the Telework Law, and its Regulations approved by Supreme Decree No. 002-2023-TR, in conjunction with Law No. 29783, the Occupational Safety and Health Law, and ILO Conventions 155 and 187 ratified by Peru.

Telework, as a labor modality of exponential growth since the COVID-19 pandemic, poses specific challenges for determining the scope of the employer's preventive duty, particularly because services are rendered in spaces outside the employer's direct control. Current regulations impose broad preventive obligations on employers without establishing precise criteria to delimit their liability when accidents occur in uncontrolled environments, generating legal uncertainty and potentially disproportionate liability attributions.

The research adopts a qualitative approach at the descriptive-explanatory level, using exegetical, systematic, and dogmatic methods. The guiding principles of occupational safety and health, hazard and risk assessment, the concept of workplace accidents in telework, employer liability, and the self-assessment form as a specific preventive mechanism are analyzed, contrasting the Peruvian regulatory framework with international labor standards.

It is concluded that current regulations configure a gap in the delimitation of employer liability, the correction of which requires the express incorporation of the reasonableness and feasibility criterion of ILO Convention 155, the mandatory nature of the self-assessment form with a defined periodicity, and normative grounds for exemption from liability. Specific reforms to the Regulations of Law No. 31572 are proposed.

Keywords: telework, employer responsability, duty of prevention.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.1. Descripción del problema 4

1.2. Objetivos 5

1.2.1. Objetivo general 5

1.2.2. Objetivos específicos 5

1.3. Hipótesis 5

1.4. Justificación de la investigación 6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 7

2.1. Estado del arte 8

2.1.1. Antecedentes internacionales 8

2.1.2. Antecedentes nacionales 10

2.1.3. Antecedentes locales 12

2.2. Bases teóricas en materia de seguridad y salud en el trabajo 13

2.2.1. El teletrabajo y su regulación en el Perú 13

2.2.2. La seguridad y salud en el trabajo: presencial y en el teletrabajo 15

2.2.3. Enfoque de la OIT respecto a la seguridad y salud en el trabajo 17

2.2.4. Principios rectores en materia de seguridad y salud en el trabajo. - 20

2.2.5. Evaluación de peligros y riesgos en el teletrabajo 27

2.2.6. El accidente de trabajo en el teletrabajo.....29

2.2.7. Responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo 31

2.2.8. La ficha de autoevaluación como mecanismo preventivo 35

2.2.9. Los riesgos psicosociales en el teletrabajo.....37

2.2.10. El derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud en el teletrabajo .38

2.2.11. Procedimiento frente a un accidente de trabajo en el teletrabajo - 39

2.3. Marco legal 40

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 42

3.1. Enfoque 43

3.2. Nivel.....44

3.3. Método de investigación 44

3.4. Técnicas e instrumentos 45

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 46

4.1. El marco normativo del teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo: alcances e insuficiencias.....47

4.2. El principio de prevención en el teletrabajo: alcances y límites 49

4.3. La responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo: criterios de determinación y límites 54

4.4. Tratamiento jurisprudencial y doctrinario de la responsabilidad del empleador 63

4.5. Criterios de interpretación y aplicación para la delimitación de la responsabilidad del empleador en el teletrabajo 64

CONCLUSIONES 68

RECOMENDACIONES 70

REFERENCIAS 71

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, el teletrabajo es una modalidad laboral que alcanzó mayor atención y relevancia para los legisladores como consecuencia de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19 en el año 2020. Esta situación obligó a las entidades públicas y privadas a transitar hacia nuevas modalidades flexibles de prestación de labores, adaptando estructuras organizacionales que a lo largo del tiempo habían privilegiado la presencialidad como regla base dentro de la relación laboral.

Esta transición no solo evidenció la viabilidad del teletrabajo como alternativa para garantizar la continuidad de las actividades, sino también la necesidad de contar con un marco normativo sólido. Anteriormente se contaba con normativa que regulaba el teletrabajo, sin embargo, bajo ese contexto se necesitaba que se cumpla con fines principales, tales como: compatibilizar la vida personal, familiar y laboral del trabajador, respaldándose en el uso de tecnologías digitales para asegurar una óptima continuidad laboral, cuidar la sobrecarga a la que podría estar expuesto el trabajador mediante el derecho a la desconexión digital, entre otros.

A pesar de ello, de igual manera se puso de manifiesto que el ordenamiento jurídico del sector laboral no estaba lo suficientemente preparado para abordar con precisión los desafíos que la modalidad de teletrabajo plantea, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, el teletrabajo en el Perú se encuentra regulado por la Ley Nro. 31572 y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, estas normas redefinen los alcances de esta figura laboral y establecen las obligaciones y derechos asociados a su ejecución en la práctica. En materia de seguridad y salud, remiten a la Ley Nro. 29783. Sin embargo, como se demostrará a lo largo de la presente investigación, la normativa no ha precisado de manera suficiente los límites y alcances de la responsabilidad del empleador cuando el accidente ocurre en un espacio fuera de su control directo, generando incertidumbre jurídica para todos los actores de la relación laboral.

La presente investigación tiene por finalidad analizar los límites del deber de prevención del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo, determinar si la normativa vigente delimita con claridad dicha responsabilidad y proponer mejoras normativas concretas.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos: el Capítulo I presenta el planteamiento del problema, objetivos, hipótesis y la justificación de la investigación; el Capítulo II desarrolla el marco teórico; el Capítulo III expone el marco metodológico; el Capítulo IV presenta el análisis y discusión de resultados, finalmente presentamos también nuestras conclusiones y a su vez las recomendaciones a las que llegamos con la presente investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La normativa que regula el teletrabajo en el Perú está conformada por la Ley Nro. 31572 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR. Estos instrumentos tienen como objetivo regular esta modalidad laboral sentando sus bases en la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral dentro de un marco de trabajo decente, tanto para el sector público como el privado. A ello se suma la aplicación de la Ley Nro. 29783, cuya función es garantizar un marco general de protección frente a los riesgos laborales en el teletrabajo.

Sin embargo, su aplicación práctica expone dificultades que, por la naturaleza de la prestación, no se presentan de la misma manera que en el trabajo presencial. Mientras que en un entorno presencial el empleador ejerce un control directo sobre sus colaboradores en el centro de labores, en el teletrabajo la situación es radicalmente distinta, puesto que los servicios se prestan en espacios que no se encuentran bajo su supervisión directa del empleador, lo que dificulta tanto la identificación de peligros y riesgos como la delimitación de la responsabilidad que se traslada al empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Existe, entonces, una tensión entre el amplio y obligatorio deber preventivo que la normativa impone al empleador y la falta de control directo sobre el entorno donde se presta el servicio. Esta tensión constituye el núcleo problemático de la presente investigación. Se advierte que la regulación vigente si bien impone obligaciones preventivas generales al empleador, mas no desarrollado con suficiente precisión los criterios para determinar hasta dónde se extiende esta responsabilidad en caso de producirse accidentes de trabajo dentro de esta modalidad.

Esta insuficiente delimitación normativa se hace patente cuando acontece un accidente en espacios no controlados directamente por el empleador, donde pueden confluir factores domésticos, conductas propias del teletrabajador o condiciones del entorno privado del trabajador. En esos casos, la mera existencia de un deber general de prevención y la relación laboral no bastan para imponer automáticamente responsabilidad al empleador.

En consecuencia, la insuficiencia de criterios normativos precisos puede dar lugar a incertidumbre jurídica y a una atribución de responsabilidad más allá de lo razonablemente exigible. Por esta razón surge la necesidad de analizar la regulación vigente y determinar

si se ha delimitado suficientemente la responsabilidad del empleador en esta modalidad o si presenta vacíos que requieren una mejora normativa concreta.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la regulación del teletrabajo respecto a la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo, sustentada en la Ley Nro. 31572, el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR y la Ley Nro. 29783, enfocándose en los desafíos que se presentan al momento de establecer el deber preventivo en materia de seguridad y salud en el teletrabajo y en la determinación de los límites de dicha responsabilidad.

1.2.2. Objetivos específicos

a) Analizar la regulación normativa de los accidentes de trabajo en el teletrabajo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, identificando sus alcances y limitaciones.

b) Examinar el alcance de la evaluación de peligros y riesgos en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, así como las limitaciones prácticas y jurídicas del deber preventivo frente a la imposibilidad de fiscalización directa.

c) Establecer si la normativa vigente delimita de manera suficiente los criterios de atribución de responsabilidad al empleador frente a accidentes de trabajo ocurridos en el contexto del teletrabajo, identificando los vacíos normativos existentes.

d) Proponer criterios normativos y operativos que permitan precisar adecuadamente los límites de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, en coherencia con los estándares internacionales del trabajo.

1.3. Hipótesis

Dado que la regulación vigente en materia de teletrabajo, establece obligaciones preventivas para el empleador sin delimitar con suficiente claridad los alcances de su responsabilidad frente a un accidente de trabajo.

Es probable que se configure un vacío normativo respecto a los límites de dicha obligación, ocasionando una atribución de responsabilidad absoluta al empleador frente a accidentes en entornos no controlados directamente por este.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica desde una triple perspectiva. Desde el punto de vista teórico, contribuye al desarrollo del derecho laboral peruano al analizar un aspecto normativo que actualmente se encuentra insuficientemente desarrollado: la delimitación de la responsabilidad del empleador en el teletrabajo. La doctrina nacional sobre esta materia es aún incipiente, lo que confiere originalidad y relevancia académica a este estudio.

Desde el punto de vista práctico, la investigación responde a una necesidad real del mercado laboral peruano, donde la expansión del teletrabajo ha generado situaciones jurídicas complejas que requieren criterios claros para su resolución. Los empleadores, trabajadores, jueces, árbitros e inspectores de trabajo necesitan marcos de referencia precisos para determinar cuándo y bajo qué condiciones el empleador es responsable por accidentes en el teletrabajo.

Desde el punto de vista normativo, la investigación identifica vacíos en la regulación vigente y propone mejoras concretas útiles para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL y los operadores jurídicos al momento de perfeccionar e interpretar el marco normativo del teletrabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

El teletrabajo representa un desafío significativo a nivel global para todo el sector laboral, encontrándose en constante actualización y estudio tanto a nivel internacional como nacional. Esta figura jurídica presenta desafíos normativos y operacionales que deben ser superados para una correcta aplicación en la realidad peruana, la cual presenta particularidades sociales, económicas y culturales propias.

En particular, la materia de seguridad y salud en el teletrabajo ha cobrado especial relevancia respecto a los accidentes en esta modalidad, cuyo entorno resulta poco fiscalizable para el empleador debido a la distancia, los límites de la privacidad y al costo operacional que implica la supervisión remota.

2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel internacional, Zambrano & Rodríguez (2022) se elaboró la investigación titulada *Accidentes laborales en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en Colombia*, cuyo objeto fue determinar cuáles son los principales factores de riesgo que pueden ocasionar un accidente en la ejecución del teletrabajo, a fin de encontrar alternativas que corrijan estas deficiencias y eviten patrones repetitivos.

Este trabajo desde un enfoque preventivo, pone énfasis en analizar las causales más comunes de accidentes en el teletrabajo y las formas de mitigarlos, aportando información sobre riesgos ergonómicos, eléctricos y psicosociales, así como sobre enfermedades que se originan en consecuencia del teletrabajo. La principal diferencia con la presente investigación es que no se cuestiona los alcances de la responsabilidad del empleador frente a estos accidentes, limitándose a evaluar los riesgos y las formas de mitigarlos desde una perspectiva técnica.

En el contexto europeo, el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* (2002) complementado mediante el Acuerdo Marco sobre Digitalización (2020) establece principios relevantes sobre la responsabilidad del empleador en el teletrabajo, reconociendo que esta debe estar condicionada por criterios de razonabilidad y factibilidad, tomando en cuenta sus posibilidades reales de control sobre el entorno de trabajo del teletrabajador.

Este referente internacional evidencia que las legislaciones más desarrolladas en la materia han optado por delimitar expresamente la responsabilidad del empleador en función de sus posibilidades reales de intervención.

Por otro lado, Espinoza (2019) realiza una investigación titulada *El Teletrabajo su naturaleza jurídica, principios y regulación*, este trabajo se encarga de demostrar la amplitud que tiene el tema del teletrabajo, como el desarrollo y evolución que ha tenido en los últimos años en la relación laboral. Donde en un comienzo la dependencia y subordinación eran mucho más marcadas, sin embargo, en la actualidad con la ayuda de los medios y soportes tecnológicos nos encontramos frente a la llamada sociedad de la información.

El autor considera que, esta sociedad de la información promueve la transformación e innovación del derecho aplicándolo a un contexto totalmente diferente al de años pasados, el mismo realiza una revisión de cómo se percibe y conceptualiza el teletrabajo en otros países del mundo tales como: Hungría, Francia, Bélgica, Alemania, además de países de América del Sur como Perú y Argentina.

El mencionado trabajo de investigación nos aporta información valiosa respecto a la naturaleza jurídica del teletrabajo, al analizar cómo es que debería entenderse esta nueva modalidad de trabajo, como en su momento sucedió con el reconocimiento de derechos colectivos o individuales.

Asimismo, nos muestra los defectos en la regulación de esta figura y sus dificultades prácticas, lo que nos ayuda y permite entender como a lo largo de los años el teletrabajo ha adquirido mayor fuerza y requiere por lo tanto una necesaria y adecuada normativa que no ocasione algún tipo de vulneración o discriminación para los trabajadores que se sujetan a este tipo de modalidad laboral.

Por su parte, los autores Zambrano & Carrillo (2023) elaboran una investigación titulada *Accidentes laborales en modalidad de teletrabajos, trabajo en casa y trabajo remoto en Colombia,* el mencionado trabajo se encarga de determinar cuáles son los principales factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente en la ejecución del teletrabajo, con el fin de encontrar alternativas que corrijan estas deficiencias, evitando así patrones repetitivos en los accidentes.

Sobre este trabajo es necesario mencionar que pone énfasis en analizar causales más comunes de accidentes en el teletrabajo y la forma de mitigarlos desde un enfoque preventivo, aportando información respecto a los riesgos ergonómicos, eléctricos, etc., además de enfermedades que se originan debido a la aplicación del teletrabajo. Sin embargo, se diferencia del presente trabajo de investigación debido a que no cuestiona los alcances de la responsabilidad del empleador frente a estos accidentes, limitándose a evaluar los riesgos y las formas de mitigarlos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Gómez Limaylla (2023) elaboró la investigación titulada *Responsabilidad del empleador por un accidente laboral ocurrido durante teletrabajo a propósito de la nueva Ley del Teletrabajo.* Este trabajo tuvo como objetivo determinar las condiciones en las que un accidente dentro de la ejecución del teletrabajo califica como tal y no como un accidente doméstico, a fin de establecer o no responsabilidades al empleador para la cobertura de este accidente laboral.

La investigación plantea interrogantes que son contestadas de manera parcial, dejando abiertas dudas sobre si el empleador debe asumir siempre responsabilidad frente a un accidente en la ejecución del teletrabajo. Las principales diferencias con la presente investigación se sustentan en que esta propone una modificación normativa concreta y define con mayor precisión los límites de la responsabilidad del empleador.

Asimismo, Chavez & Moreno (2023) realizaron una investigación, titulada *Aplicación de la Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con los accidentes laborales de una empresa de Telecomunicaciones* esta investigación nos da alcances más prácticos cobre cuales son las causales de los accidentes laborales en la ejecución del teletrabajo, ello con el fin de determinar las medidas preventivas que puede implementar el empleador.

Se utilizo una metodología cuantitativa para determinar cuántos trabajadores habían sufrido accidentes laborales en el marco de sus funciones en el teletrabajo y cuáles fueron las causales de estos accidentes con el fin de que el empleador pueda prevenirlos, dando como resultados que existe un promedio alto de accidentes lo que significa que no se están realizando las medidas preventivas adecuadas como lo son sensibilizaciones y capacitaciones al teletrabajador.

El aporte que brinda a la presente investigación es el demostrarnos que si se toman medidas preventivas el empleador puede evitar la mayoría de los accidentes laborales en el marco del teletrabajo, sin embargo, existen aún posibilidades de que el teletrabajador sufra algún accidente sin que el empleador tenga la forma de evitarlo, más aún cuando en la práctica el teletrabajador no brinda sus servicios en un ambiente controlado por el empleador, el cual podría fiscalizar y supervisar sus actividades.

Por su parte, el autor Ayala (2023) elabora una investigación titulada *Dentro de la ejecución de labores bajo la modalidad de Teletrabajo ¿cuándo un accidente, ocurrido en el lugar elegido por el trabajador, debe ser considerado como accidente de trabajo? y ¿cuál es la responsabilidad del empleador? E*l presente trabajo tuvo como objetivo determinar las condiciones en las que un accidente dentro de la ejecución del teletrabajo califica como tal y no es solo un accidente doméstico, esta determinación tiene como fin el imponer o no responsabilidades al empleador para la cobertura de este accidente laboral.

A su vez esta investigación plantea interrogantes que son contestadas parcialmente o simplemente sirven para diagnosticar cuales son las falencias normativas en la materia, dejando dudas sobre si el empleador por el solo hecho de tener ese rol debe asumir responsabilidad siempre frente a un accidente en la ejecución del teletrabajo, así como imponer responsabilidades al empleador debido a que la modalidad de prestación de servicios mediante el teletrabajo siempre es un acuerdo entre las partes, las cuales aceptan tanto las ventajas de esta modalidad como su falencias incluidas la exposición a accidentes de trabajo que tienen un difuso límite con lo que podría considerarse accidentes domésticos.

Las principales diferencias con nuestro trabajo de investigación consisten en que las dudas planteadas no fueron contestadas de forma clara y concisa como si se logra en esta investigación, además de definir y proponer una modificación normativa que se asemeje más a la realidad peruana en materia de fiscalización en seguridad y salud en el teletrabajo, además de definir los límites de la responsabilidad del empleador en accidentes que se puedan dar en la ejecución de esta modalidad.

Por su parte, Calderón & Del Valle (2023) realizaron la investigación denominada *La responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales durante el teletrabajo, Perú*, dicha investigación nos demuestra que en la normativa legal del teletrabajo existen vacíos legales que no definen correctamente cuando es aplicable que el

empleador asuma el pago de una indemnización frente a un accidente en la ejecución del teletrabajo, ya que siempre se parte del principio que el empleador debe asumir responsabilidades por su propia naturaleza de ser el responsable de prevenir accidentes laborales y salvaguardar la integridad de los empleados.

Esta investigación se centra en determinar si el empleador debe asumir una responsabilidad civil indemnizatoria frente a los daños ocasionador al teletrabajador producto de un accidente de trabajo en el cumplimiento de sus funciones y estando a cargo de la supervisión y cuidado del empleador.

Esta responsabilidad atribuida al empleador según las investigadoras carece de sentido siempre y cuando se demuestre que se cumplieron con todas las medidas preventivas y el empleador actuó diligentemente, sin embargo, en el Perú se tiene como criterio general la atribución de responsabilidad al empleador sin la posibilidad realmente practica de que pueda ser eximido.

Respecto a nuestro trabajo de investigación se tienen como principales diferencias que si bien es cierto se habla sobre la responsabilidad del empleador, se orienta hacia una reparación civil, fuera de las responsabilidades contractuales laborales que un empleador ya asuma, materia que si es analizada en nuestra investigación, llegando a determinar claramente cuál sería el problema normativo y operativo que puede eximir al empleador de no asumir responsabilidad en los accidentes presentados en la ejecución del teletrabajo.

Debido a ello, nuestro trabajo de investigación tomará en cuenta lo ya analizado para demostrar por qué un empleador no debe asumir la responsabilidad en todos los casos frente a los accidentes laborales en el teletrabajo, debido a que es operativamente imposible que pueda fiscalizar de forma completa los lugares donde se prestaran los servicios, debido a que tiene solo como información una ficha autoevaluativa que carece de una periodicidad o sustento digital que pueda darle al empleador más herramientas para tomar acciones preventivas

2.1.3. Antecedentes locales

Vicuña (2020) en su trabajo titulado *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020,* se centra en mostrarnos la importancia que tiene la regulación correcta de la desconexión digital a puertas de la nueva regulación del Teletrabajo en nuestro país, la

autora considera además que es un beneficio necesario para el trabajador el garantizar la jornada de trabajo, la salud y sobre todo el descanso.

Las investigaciones nacionales e internacionales analizadas en este apartado han evidenciado que la legislación del teletrabajo en nuestro país en la actualidad aún presenta falencias que deben ser atendidas para garantizar una clara definición del alcance de la responsabilidad del empleador frente a los accidentes en el teletrabajo.

Si bien de los estudios recogidos no se ha encontrado como tal un estudio que aborde específicamente la problemática que tocamos en el presente trabajo de investigación, de igual manera los trabajos académicos presentados coinciden que nuestra normativa actualmente no regula de manera integral aspectos necesarios y específicos del teletrabajo.

2.2. Bases teóricas en materia de seguridad y salud en el trabajo

En el presente apartado se desarrollan las bases teóricas que sustentan la investigación, con la finalidad de brindar un marco conceptual y normativo sólido al análisis propuesto. En este apartado se abordará la naturaleza e importancia del teletrabajo y su regulación; el sistema de seguridad y salud en el trabajo; el enfoque internacional de la OIT; los principios rectores que sustenta a la seguridad y salud en el trabajo; la evaluación de peligros y riesgos; el accidente de trabajo en el teletrabajo; la responsabilidad del empleador; la ficha de autoevaluación; los riesgos psicosociales; el derecho a la desconexión digital; el procedimiento ante accidentes.

2.2.1. El teletrabajo y su regulación en el Perú

La figura del teletrabajo en el Perú tiene su origen normativo a inicios de la década de 2010. El 18 de junio de 2013 se publicó la Ley Nro. 30036, constituyéndose así el primer acercamiento legislativo al teletrabajo dentro de nuestro ordenamiento, reconociéndolo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada principalmente por la utilización de nuevas tecnologías de información y comunicación, sin requerir la presencia física del trabajador en el centro de labores (Congreso de la República, 2013).

Desde un enfoque doctrinal, Durán (2018) señala que esta primera norma reflejaba la necesidad de regular las nuevas formas de relaciones laborales, intentando equilibrar la flexibilidad para los empleadores con la seguridad jurídica para los trabajadores. La ley

establecía distinto requisitos como la voluntariedad, formalización por escrito y obligaciones del empleador respecto a medios tecnológicos; sin embargo, carecía de mecanismos efectivos de implementación y fiscalización, lo cual limitó su eficacia en la práctica durante esa época.

En base a ello la norma tenía planteado establecer derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el teletrabajador garantizando que estos últimos tengan las mismas condiciones que los trabajadores que realizan sus labores de forma presencial. De igual manera el reglamento D.S. Nro. 017-2015-TR nos elabora todos los aspectos necesarios para la implementación del teletrabajo, lo que abarcaba las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad de los empleadores de proveer las herramientas tecnológicas necesarias, así como también preveía la compensación por parte de los empleadores por el uso de sus propios bienes tecnológicos en el desempeño de sus labores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

A pesar de contar con esta normativa no logró generar un impacto muy significativo en el sector laboral del país por la cultura organizacional que ha favorecido la presencialidad sobre otras modalidades de trabajo.

Pasado el tiempo y con uno de los acontecimientos importantes que cambiaron el rumbo significativamente a lo que conocíamos tradicionalmente como trabajo en el Perú, como lo fue la pandemia del COVID-19, ocurrida en el año 2020, es que se lleva a cabo una transformación de la dinámica laboral. La Organización Internacional del Trabajo señaló que era probable que debido a todo lo ocurrido en los últimos años las tasas del teletrabajo aumenten significativamente, dando inicio así al uso cada vez más constante de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones (OIT, 2020).

Por la situación es que, surge la necesidad de legislar de manera más actual dicha materia con el fin de también fomentar su aplicación en más sectores del país brindando una regulación para los derechos y obligaciones correspondientes tanto al empleador como a los teletrabajadores. Facilitando, incentivando y procurando el bienestar de la relación laboral materializándose así en la productividad y sobre todo en un equilibrio armonioso entre el trabajo y la vida personal.

Asimismo, el Reglamento de la Ley N.º 31572, aprobado por Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, desarrolló procedimientos administrativos para el registro de teletrabajadores, el

uso de herramientas digitales y los lineamientos para inspecciones laborales remotas. De acuerdo con el Informe del Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 se menciona que, desde el punto de vista jurídico, esta nueva regulación representa una modernización sustancial y necesaria del derecho del trabajo en nuestro país, ya que adopta estándares internacionales para su correcta aplicación. (OIT, 2020)

La nueva norma también se fundamenta en la teoría del trabajo como función social, que reconoce que el empleo debe contribuir al bienestar de la persona humana (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos), así como en el enfoque de conciliación trabajo-familia promovido por la Unión Europea, el cual sostiene que el desarrollo personal no puede subordinarse a esquemas laborales inflexibles y deshumanizados, que estuvieron presentes en la primera etapa de implementación del trabajo remoto en el Perú, pero que fueron corregidos en parte por la regulación vigente.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, esta regulación dispone que es el empleador quien mantiene y es responsable del deber de prevención de riesgos laborales o accidentes de trabajo y a su vez implementar medidas que prevengan contingencias, aun así, la prestación se desarrolle fuera del centro de trabajo; Sin embargo, a lo largo de esta investigación identificaremos que la regulación no ha precisado de manera suficiente los límites y alcances de esta responsabilidad.

Es entonces esta falta de delimitación normativa la que genera un escenario de incertidumbre jurídica, porque resulta complicado determinar hasta qué punto el empleador podrá responder por las condiciones de seguridad y salud del entorno de trabajo que no es directamente controlado por este.

2.2.2. La seguridad y salud en el trabajo: presencial y en el teletrabajo

La seguridad y salud en el trabajo constituye un elemento esencial dentro de cualquier relación laboral, cuya finalidad es garantizar la protección de la integridad física, el bienestar y la vida del trabajador frente a los riesgos que puedan surgir de la propia prestación de servicios, independientemente de la modalidad en que esta se desarrolle.

En la actualidad, el ordenamiento legal peruano establece su regulación en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta norma nos menciona su objetivo y finalidad, indicando textualmente lo siguiente:

> Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. (Ley Nro. 29783, 2011, artículo 1)

Consecuentemente, se advierte que la normativa peruana ha adoptado un enfoque preventivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, donde la protección del trabajador no se basa únicamente en reparar el daño que pueda darse a causa de un accidente de trabajo, sino que tiene como finalidad principal en primer lugar, promover un modelo que evite o prevenga riesgos para él.

Asimismo, también podemos observar que, esta protección recae en distintos roles tales como el del empleador, el del estado en su posición de fiscalizador y también de los trabajadores y sus representantes, desde esta perspectiva entonces la seguridad y salud en el trabajo se configura como un sistema integral de gestión del riesgo laboral, existiendo un mayor cuidado cuando se trata de modalidades especiales como lo es el teletrabajo, donde el control y la supervisión tradicional del empleador se ve limitada, por esa razón conviene dilucidar las particularidades que trae consigo para afrontarlas de la mejor manera.

En el Manual para identificación de peligros y evaluación de riesgos y determinación de controles, se indica que, en el trabajo presencial el empleador puede identificar peligros, evaluar riesgos, implementar medidas de control y verificar su cumplimiento de manera continua y directa (SUNAFIL, 2022). En el teletrabajo, esta posibilidad se ve limitada estructuralmente, debido a que: el empleador no tiene acceso directo al entorno donde el teletrabajador presta sus servicios, lo que impone la necesidad de mecanismos preventivos alternativos y la definición clara de los límites de su responsabilidad.

Esta diferencia estructural entre ambas modalidades es determinante para comprender el problema central de la presente investigación: la normativa vigente fue diseñada predominantemente para el trabajo presencial y su extensión al teletrabajo genera cierta indeterminación normativa que deben ser resueltas mediante criterios específicos adaptados a las particularidades de la modalidad remota.

2.2.3. Enfoque de la OIT respecto a la seguridad y salud en el trabajo

En el presente apartado desarrollaremos el enfoque que ha establecido a nivel internacional el Organismo Internacional del Trabajo en adelante OIT, respecto a la seguridad y salud en el entorno laboral, los mismos que se encuentran expresamente determinados mediante convenios, recomendaciones y conferencias. Estos pronunciamientos se consideran estándares mínimos de protección laboral que los estados miembros deben tener en cuenta.

En principio debemos tener en cuenta que, la OIT ha abordado el tema de la seguridad y salud en el trabajo reconociendo su relevancia dentro de cualquier vínculo laboral, destacando la importancia de garantizar un entorno seguro y saludable para los trabajadores y lo más relevante es que, ha sido incluido como un principio y derecho fundamental dentro del trabajo.

Desde la declaración Nro. 86 (OIT, 1998) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se reconoció solo cuatro principios fundamentales los cuales son: libertad sindical junto con el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva contra el trabajo infantil y la no discriminación en el empleo. Sin embargo, posteriormente a la pandemia de la COVID-19 y en mérito de sus transformadoras repercusiones es que se evidencia la vulnerabilidad a la que se exponían muchos trabajadores.

Es en consecuencia de este suceso que mediante esta declaración se reconoce que no sería válido garantizar condiciones laborales dignas si principalmente no se asegura la protección a la vida, la salud y la integridad de los trabajadores y que la prevención de riesgos laborales de la que se habla no puede constituirse únicamente como una obligación técnica o legal del empleador, sino debe considerarse como un elemento esencial que forma parte del trabajo decente y un estándar básico que tiene que ser garantizado (OIT, 1998).

Asimismo, este tema ya era fuertemente debatido desde el año 2017, donde incluso se propuso reconocer a la seguridad y salud en el trabajo como un principio fundamental, pero en esa oportunidad por distintos motivos no se logró que se le reconociera como tal, sin embargo, se sostuvo enfáticamente que, era un compromiso de la OIT el explorar las posibilidades y la viabilidad de poder incorporarlo, al ser una cuestión que repercutía directamente en la vida de los trabajadores y permita reforzarse la reflexión al respecto (Informes de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2017).

Es así como, en la 110 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (2022) , después de exhaustivos debates mantenidos por el Consejo de Administración debido a que debían aclararse y observarse las repercusiones sobre los acuerdos comerciales, se logró una convergencia entre las opiniones y se decide adoptar una iniciativa histórica en el ámbito laboral.

Reconociendo e incluyendo el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por lo tanto, actualmente no nos referimos únicamente a cuatro principios sino a cinco, incluyendo este último.

De acuerdo con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente, este hito es una reafirmación lógica y oportuna. En primer lugar, porque la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores se encuentra como un objetivo constitucional de la OIT y en segundo lugar, porque en los últimos años existe un aumento notable de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y además que se tiene una especial atención a la salud mental y a la lucha en contra de la violencia y el acoso dentro del entorno laboral (OIT, 2021).

Partiendo de la base, que estos derechos son de naturaleza declarativa, es decir no es que se vuelven fundamentales porque exista un documento que los declare, sino que la declaración los evidencia como tal porque en efecto lo son, siendo así, no se requiere de ratificación por parte de los estados miembros para que sea de obligatorio cumplimiento.

Por su parte también, la OIT ha desarrollado Convenios importantes sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo, dentro de estos los más sustanciales son el Convenio 155 y el 187, los cuales promueven la consolidación de un enfoque preventivo en materia de riesgos laborales, que se basa en la anticipación de riesgos, la participación activa de los trabajadores y la responsabilidad compartida con el empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales desarrollaremos a continuación:

a. Convenio Nro. 155 de la OIT

Este convenio se estableció el 22 de junio de 1981, considerado el primer estándar global sobre seguridad y salud en el trabajo, principalmente obliga a los Estados en formular una política nacional que permita identificar riesgos, implementar medidas preventivas y

promover la participación tripartita de los agentes de la relación laboral (Estado, empleadores, trabajadores).

Además, es importante mencionar que dentro de este convenio se reconoce la responsabilidad del empleador en la gestión de riegos, exigiendo la evaluación y el control de todo el entorno laboral (OIT, 1981). Estableciendo un marco jurídico para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de forma integral, incluyendo el bienestar físico y mental y la corresponsabilidad entre Estado, empleador y trabajadores, la definición en nuestro marco regulatorio la encontramos en el art. 2 de la Ley Nro. 29783 (Congreso de la República, 2011).

En este convenio además encontramos la definición de entorno de trabajo seguro y saludable como las condiciones donde los riesgos previsibles para la seguridad y salud estén controlados. Su artículo 4, inciso 2, establece que:

> La política nacional tiene como objetivo prevenir accidentes y daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, debiendo reducirse al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. (OIT, 1981, artículo 4, inciso 2)

A partir de esta disposición internacional se entiende que, este criterio de razonabilidad y factibilidad es de especial relevancia para la presente investigación, pues introduce un límite al deber de prevención del empleador que la normativa peruana no ha desarrollado específicamente para la modalidad del teletrabajo.

b. Convenio Nro. 187 de la OIT

El Convenio Nro. 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, fue adoptado el 15 de junio de 2006, establece un enfoque complementario al Convenio 155.

Con el Convenio Nro. 187, la OIT (2006) introduce el concepto de mejora continua en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la implementación de sistemas integrales de gestión de riesgos mediante una cultura nacional de prevención, de esta

manera impulsa la creación de estos sistemas para que los Estados puedan mejorar progresivamente sus estándares en materia de derechos y protección laboral.

Es así que, esta implementación de seguridad y salud en el trabajo no se concibe como un conjunto estático de obligaciones, sino como un proceso dinámico que requiere evaluación y actualización constante en la práctica, lo cual es especialmente relevante para la gestión de los riesgos del teletrabajo dada su naturaleza.

2.2.4. Principios rectores en materia de seguridad y salud en el trabajo

Para comprender adecuadamente las bases de la Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario hacer una revisión de los principios que la sustentan, en tanto estos conforman los criterios rectores que se manejan al momento de determinar la actuación del empleador y a su vez delimitar el alcance de sus obligaciones.

Desde una perspectiva doctrinal y jurídica el autor García (2024) nos conceptualiza los principios de la seguridad y salud en el trabajo como un conjunto de normas éticas y legales que tienen como finalidad salvaguardar la integridad física y psicológica del trabajador. Es importante recalcar que, existe una relevancia en reforzar la aplicación y adecuada interpretación de los principios, con el fin de garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo sin importar que la actividad no se realice de forma tradicional como lo es la presencialidad.

Siendo así, es clave entender que los riesgos laborales existen tanto en el centro de trabajo y también donde preste sus servicios el teletrabajador. Por esa razón se exige una adaptación adecuada a las medidas de protección y a su vez a los criterios de responsabilidad del empleador.

En el contexto del teletrabajo, debemos tener claro que su importancia cobra igual valor que en un contexto presencial, incluso en el teletrabajo podría guardar una particular trascendencia debido a que la ausencia de un espacio físico donde el empleador tenga control directo no elimina la presencia de riesgos laborales como tal, por el contrario, puede intensificarlos.

En base a ello, Torres (2024) entiende la necesidad de esta adaptación de los principios tradicionales de la seguridad laboral al nuevo contexto del teletrabajo, sostiene que la

prevención debe sujetarse de acuerdo al principio de adaptabilidad y responsabilidad compartida, puesto que el empleador no tiene control directo, por lo que la gestión de riesgos debe ser trasladada en parte hacia lo que es la capacitación del trabajador.

Por esta razón, es más que, necesario el recurrir a estos principios como herramientas de interpretación que permitan asegurar por un lado condiciones laborales seguras para el trabajador y a su vez una determinación correcta de responsabilidad trasladada al empleador.

A continuación, desarrollaremos los principios que sustentan el sistema de seguridad y salud en el trabajo, para una mayor comprensión:

a. Principio de prevención

Este principio es considerado como uno de los más importantes dentro de este tema, puesto que se basa en orientar la actuación del empleador hacia la anticipación de los riesgos laborales, la prevención de estos mediante la implementación y adopción de medidas destinadas a evitar la concurrencia de accidentes de trabajo y brindar los procesos correspondientes para poder actuar frente a ello de caso ser necesario.

El autor Bestratén (2011) sostiene que el principio de prevención constituye el principio rector de la seguridad y salud en el trabajo, dado que conforma la integración de la prevención en todas las fases de la relación laboral, esta acción preventiva no puede ser únicamente un apéndice de la estructura de la organización sino tiene que ser un principio integrado con el fin de evitar y combatir los riesgos desde su origen.

Desde una perspectiva doctrinal internacional, se establece un marco jurídico global bajo el sustento de prevenir riesgos laborales, es así como, el principio de prevención se consagra dentro del Convenio 155 de la OIT.

De acuerdo con el artículo 4 inciso 2 del Convenio se menciona que debe existir una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo, que tenga como objetivo principal prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, los que guarden relación o sobrevengan a la actividad laboral, estos deberán de reducirse al mínimo, de la manera más razonable y factible posible (OIT, 1981).

En este escenario, podemos observar que se reconoce la necesidad de una política coherente, sentando sus bases y mecanismos en la prevención como eje principal, además de ello se reconoce también que los accidentes y daños a la salud, no solo son producidos única y estrictamente por la actividad realizada, sino que pueden desencadenarse por otros factores consecuentes de la propia actividad, estableciendo que el riesgo laboral puede manifestarse en distintos contextos y variables.

Asimismo, también nos señala algo importante y relevante para el presente trabajo de investigación, sobre la reducción al mínimo dentro de lo factible y razonable, esto nos indica en primer lugar que, el convenio introduce un criterio de flexibilidad en esta amplia obligación preventiva del empleador, porque al hablar de reducir hasta el mínimo dentro de lo factible y razonable nos da la luz de que este deber de prevención no sería absoluto, sino que en parte se encontraría condicionado por las posibilidades reales que en la práctica pueden darse dentro del entorno de trabajo, como lo sería la situación del teletrabajo (OIT, 1981).

Además de ello se advierte algo relevante, porque esta disposición en el contexto del teletrabajo por un lado exige la prevención de riesgos de la actividad laboral así estos ocurran fuera del centro de trabajo tradicional, pero por otro lado también se reconoce que existen límites respecto a la capacidad del empleador para poder intervenir y cumplir eficazmente con su deber.

En el ordenamiento legal peruano, este principio se encuentra recogido en la, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, la que establece textualmente lo siguiente:

> PRINCIPIOS I.
>
> El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (Ley Nro. 29783, 2011, Título Preliminar, Principio I)

A partir de lo dispuesto en este principio, podemos advertir que se manifiesta la obligación del empleador de garantizar y proveer de forma permanente las condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores e incluso de los que no se encuentran dentro de su vínculo laboral directo, basta con que se encuentren dentro del centro de labores donde se realiza el trabajo.

La norma de forma general evidencia un mandato bastante amplio y exigente para el empleador, porque solicita que se consideren varios factores como sociales, laborales y biológicos, incluso hasta la dimensión del género, por lo tanto, no se limita únicamente al deber de adoptar medidas de seguridad, sino también en la evaluación integral de los riesgos laborales.

Ahora bien, de forma particular podemos verificar que justo al inicio de la norma se desprende que, la obligación de garantizar estas condiciones es en el "centro de trabajo", es decir la lógica del principio de prevención está diseñada desde un enfoque tradicional de prestación laboral en un contexto presencial, donde es el empleador quien tiene la posibilidad real de identificar, verificar y supervisar los riesgos que se susciten en el entorno de trabajo.

En este orden de ideas, surge una duda, si bien el deber de prevención al ser un principio base no desaparece para la modalidad de teletrabajo, su aplicación en la realidad del día a día podría resultar ser difusa, debido a que el lugar de trabajo se traslada al domicilio u otros espacios del teletrabajador, mismos que no pueden ser controlados de manera directa por el empleador, en consecuencia la interrogante que surge al respecto es ¿Cómo puede el empleador garantizar y cumplir eficazmente su obligación preventiva si carece de control total sobre el entorno de trabajo de su colaborador?.

De igual manera, al darnos cuenta de todos los factores que deben tomarse en cuenta para una correcta evaluación de riesgos, se refuerza el carácter complejo del deber de prevención en el contexto de teletrabajo, ¿Cómo puede garantizar el empleador la implementación de ciertos lineamientos sin chocar con la esfera privada de su teletrabajador?

En ese sentido, la interpretación del principio de prevención junto con esta nueva modalidad trae consigo nuevos retos y a su vez evidencia que existiría una falta de adecuación normativa frente a las obligaciones que deberían asumir los empleadores al momento de ejercer su deber preventivo.

Si bien la normativa ha establecido una amplia obligación al empleador, no establece con claridad los límites que se estarían presentando para su cumplimiento en el contexto de teletrabajo, siendo así esto puede generar una incertidumbre jurídica sobre la delimitación de responsabilidades ante la ocurrencia de riesgos o accidentes laborales.

Sería importante analizar más adelante si este criterio de razonabilidad y factibilidad evidencia que el propio marco normativo está admitiendo restricciones a la hora de llevar a cabo el plan integral de prevención, más aún en el caso del teletrabajo, podría evidenciarse una dificultad para delimitar con claridad hasta dónde llega legalmente la responsabilidad del empleador cuando el control del entorno laboral se ve limitado.

En el teletrabajo, la interrogante central es cómo puede el empleador garantizar eficazmente su obligación preventiva si carece de control sobre el entorno de trabajo de su colaborador.

b. Principio de responsabilidad

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico este principio encuentra su sustento en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual indica textualmente lo siguiente:

> PRINCIPIOS
>
> El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes. (Ley Nro. 29783, 2011, Título Preliminar, Principio II)

Este principio se define como la obligación del empleador de asumir las implicancias tanto económicas, legales y de cualquier otra índole que se dé a consecuencia de un accidente o una enfermedad que sufra el trabajador en el desarrollo de sus labores o funciones. Constituyéndose como uno de los fundamentos base del sistema de seguridad y salud en el trabajo, puesto que atribuye al empleador el deber de asumir las consecuencias derivadas de los riesgos que puedan surgir de la actividad laboral, lo que sitúa al empleador como el principal responsable y obligado en materia preventiva.

Siendo así queda claro que, dentro de nuestro ordenamiento, el sistema peruano adopta una lógica de responsabilidad vinculada atribuyendo al empleador la posición central dentro de

la gestión preventiva, en tanto es él quien organiza la actividad laboral por lo tanto deberá responder frente a los riesgos generados dentro esta.

Es importante mencionar que esta responsabilidad no solo abarca a los daños que puedan ocurrir dentro de un espacio físico determinado, sino que esta responsabilidad por algún daño ocasionado se extiende también a los eventos que tengan conexión con el desempeño de las funciones laborales, siendo así el criterio relevante no depende exclusivamente del lugar donde ocurre el daño, sino la existencia del nexo entre el accidente o enfermedad y la actividad laboral desarrollada por el trabajador (García, 2024).

Al respecto, pareciera ser que la normativa no delimita con claridad los límites de esta responsabilidad, como por ejemplo cuando el empleador no tenga control directo sobre el espacio físico donde se desarrolla la actividad laboral, como es el caso del teletrabajo, al desarrollarse fuera del centro de trabajo, resultaría siendo más complejo determinar cuándo un accidente ocurre verdaderamente en consecuencia del trabajo o responde a factores propios del entorno personal del teletrabajador.

La situación mencionada anteriormente, adquiere una especial relevancia debido a que pareciera ser que la obligación de responsabilidad podría estarse interpretando de manera excesivamente amplia, generando así una incertidumbre del alcance real del deber del empleador.

c. Principio de protección

Respecto a este principio, el mismo que se encuentra regulado dentro de la ley en la norma se establece que, los trabajadores cuentan con el derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua, proporcionándoles condiciones donde se desarrolle un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo prioricen la dignidad y el bienestar de los trabajadores (Ley Nro. 29783, 2011, Título Preliminar, Principio IX).

Este principio destaca el rol que cumple el empleador frente al bienestar y seguridad que debe ofrecerle al trabajador al momento de desarrollar sus actividades, garantizando condiciones de trabajo dignas y sobre todo seguras, dejando claro que la seguridad y salud

en el trabajo en el Perú tiene una posición amplia respecto a la protección hacia el trabajador.

En el contexto del teletrabajo, la relevancia de este principio se sitúa básicamente en la forma en la que se lleva a cabo el servicio, como ya lo hemos mencionado el teletrabajo se desarrolla fuera del alcance y control directo del empleador, generando así nuevas dinámicas y riesgos que podrían impactar directamente al trabajador como, por ejemplo: problemas ergonómicos, fatiga digital, entre otros (García, 2024).

En ese contexto, con la amplitud protectora del principio en cuestión, su aplicación en la práctica de igual manera presenta ciertas limitaciones, porque si bien el empleador puede mantener el deber de prevención garantizando condiciones óptimas al trabajador, no se ha establecido con claridad cuáles serían los mecanismos realmente concretos mediante el cual este puede asegurarlo a distancia, sin tener plena supervisión o control directo del espacio del trabajador.

Siendo así, este principio dispone que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas en forma continua. En el teletrabajo, su aplicación requiere que el empleador adopte medidas adaptadas a las particularidades de esta modalidad, tomando en cuenta los riesgos ergonómicos, psicosociales y tecnológicos propios del trabajo remoto.

d. Principio de información y capacitación

Este principio se encuentra recogido dentro de la ley definiéndolo como el derecho que tienen los trabajadores y las organizaciones sindicales a recibir una adecuada y sobre todo oportuna capacitación de naturaleza preventiva respecto a las labores que van a realizar, dándole un énfasis primordial a las que ponen en un alto riesgo tanto su vida, su salud y la de su entorno familiar de ser el caso (Ley Nro. 29783, 2011, Título Preliminar, Principio IV).

En ese sentido, el principio de información y capacitación nos muestra que la prevención de riesgos laborales no únicamente depende de la implementación de medidas físicas o materiales de seguridad, sino que en gran parte también importa que el trabajador conozca adecuadamente sus riesgos a los que está expuesto y las medidas que debe tomar en cuenta para actuar sobre ellos o reducirlos de forma que pueda actuar de manera segura.

Asimismo, como en los demás principios se impone al empleador como sujeto activo en la formación y capacitación continua, ya que este deber no se agota con la mera entrega de información o la realización de capacitaciones.

En el contexto del teletrabajo, este principio guarda una relación directa con la seguridad y salud en el teletrabajo, puesto que se exige que sea el empleador quien brinde la capacitación adecuada al teletrabajador, esta información debe ser oportuna y preventiva, convirtiéndose así en uno de los principales mecanismos prácticos donde el empleador busca cumplir su deber de prevención frente a distintos tipos de riesgos.

Sin embargo, aunque estas acciones constituyan mecanismos preventivos, no eliminan por completo la delimitación de responsabilidades en el teletrabajo hacia el empleador, debido a que, aun cuando el empleador cumpla, continúa existiendo la dificultad material de supervisar directamente el cumplimiento de estos mecanismos en el entorno donde se desarrolla las labores.

En síntesis, los principios rectores de la seguridad y salud en el trabajo buscan garantizar una prevención real y efectiva. Sin embargo, en el teletrabajo su aplicación se vuelve difusa porque los límites del espacio de trabajo no están claramente definidos y la capacidad de supervisión del empleador se ve significativamente reducida.

Esta situación evidencia la necesidad de desarrollar criterios normativos más precisos que permitan adaptar estos principios a las particularidades de esta modalidad laboral, garantizando la protección efectiva del teletrabajador sin imponer al empleador cargas que excedan sus posibilidades reales de cumplimiento.

2.2.5. Evaluación de peligros y riesgos en el teletrabajo

La evaluación de peligros y riesgos constituye uno de los pilares fundamentales del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debido a que permitirá identificar condiciones o factores que podrían tener un índice alto de afectación a la integridad ya sea física, mental o social de los trabajadores durante el desarrollo de sus labores, lo más resaltante e importante es su enfoque preventivo que busca adoptar medidas destinadas a evitar o reducir en su mayoría la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales (SUNAFIL, 2022).

Ahora bien, refiriéndonos específicamente al contexto del teletrabajo, esta evaluación de peligros y riesgos tiene una especial relevancia debido a que la prestación al no desarrollarse en entornos comunes como el centro de trabajo tradicional, genera en consecuencia nuevas condiciones y nuevos factores de riesgos que tienen que ser identificados adecuadamente, surgiendo así desafíos particulares para el empleador puesto que al cumplir con sus obligaciones preventivas se halla con la falta de control directo del lugar de trabajo.

Corresponde entonces exponer en primer lugar cuáles son los peligros o riesgos a los que están sujetos los teletrabajadores para en base a ello poder discutir cuales son los límites que presenta el empleador al momento de cumplir con su deber preventivo que origina a su vez una responsabilidad importante para él.

La Ley Nro. 29783 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nro. 005 2012-TR establecen las definiciones que delimitan el alcance de las obligaciones en esta materia, dentro de esta normativa legal se define al peligro como toda fuente, situación o acto con un importante potencial para causar daño en términos de lesión o enfermedad, o una combinación de estos. El riesgo, por su parte, es la combinación de la probabilidad de que pueda ocurrir un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por dicho evento o exposición (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

Entender la distinción entre ambos conceptos es fundamental, ya que por un lado el peligro constituye la fuente potencial del daño, mientras que el riesgo representa la probabilidad de que dicho daño efectivamente se materialice.

En el Perú, la identificación de peligros y riesgos se desarrolla, de acuerdo con la normativa actual, a través de la elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (Matriz IPERC). En el trabajo presencial, este proceso se desarrolla en un espacio físico determinado y bajo la supervisión directa del empleador, quien puede verificar las condiciones de infraestructura, equipos, mobiliario y organización del trabajo.

En contraste, de acuerdo al Informe Técnico Nro. 000006-2025-SERVIR-GPGSC en el teletrabajo, como sabemos el empleador carece de acceso directo al espacio donde el trabajador presta sus servicios, esta limitación estructural transforma radicalmente el proceso de identificación de peligros y riesgos, ya que el empleador debe confiar en la información proporcionada por el propio trabajador respecto a las condiciones de su entorno laboral, generando una asimetría de información que incide directamente en la capacidad preventiva del empleador (SERVIR, 2025).

Esta asimetría de información que mencionamos sería uno de los problemas más importantes que presenta la evaluación de peligros y riesgos en el teletrabajo, pues el empleador no puede garantizar la integridad y exhaustividad de la información sobre los riesgos presentes en el entorno del teletrabajador, limitando su capacidad para cumplir plenamente con su deber de prevención

En el teletrabajo, el empleador enfrenta obstáculos estructurales para realizar una evaluación de riesgos efectiva, el principal obstáculo vendría a ser la imposibilidad material de acceder al espacio donde el trabajador presta sus servicios sin su consentimiento, dado que el domicilio constituye un espacio protegido constitucionalmente

Además de ello, entre los principales riesgos en el teletrabajo podemos encontrar lo que incluyen riesgos ergonómicos derivados de la inadecuada adaptación del puesto de trabajo doméstico, riesgos psicosociales como el estrés laboral y el síndrome de burnout, riesgos eléctricos, de infraestructura del hogar y riesgos organizacionales como la hiperconectividad (Sevilla, 2021).

Estas particularidades evidencian que la evaluación de riesgos en el teletrabajo no puede desarrollarse bajo los mismos parámetros del trabajo presencial, siendo necesario un mecanismo alternativo que permita al empleador cumplir con su deber preventivo dentro de los límites de lo razonablemente posible.

2.2.6. El accidente de trabajo en el teletrabajo

El teletrabajo como modalidad laboral emergente, los autores Céspedes & Huarancca, (2025) mencionan que se consolido debido a la necesidad de brindar servicios a distancia, originada por la crisis del Covid-19 en el año 2020. La necesidad de garantizar la continuidad de las actividades económicas y administrativas impulsó la transición de las

modalidades tradicionales de prestación presencial se servicios hacia formas remotas y digitalizadas del trabajo.

Sin embargo, esta evolución no solo generó beneficios vinculados con la flexibilidad laboral, sino también nuevos desafíos jurídicos, que surgen en la práctica, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de manera específica respecto de los accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo.

Desde una perspectiva jurídica, uno de los principales debates radica en determinar cuándo un accidente ocurrido en el domicilio o lugar de teletrabajo puede ser calificado como accidente de trabajo, así como el alcance de la responsabilidad del empleador frente a eventos dañosos producidos fuera del centro de labores físico tradicional de las relaciones laborales.

En el ordenamiento peruano, esta problemática se regula principalmente a través de la Ley Nro. 31572 - Ley del Teletrabajo, complementada por la Ley Nro. 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas que constituyen el marco jurídico fundamental para el análisis de esta materia.

2.2.6.1. Concepto de accidente de trabajo según la regulación jurídica peruana

Desde la perspectiva del derecho laboral peruano, encontramos en el Glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la definición de accidente de trabajo, la misma que establece lo siguiente:

> **Accidente de Trabajo (AT):**
>
> Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo**.** (Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR, 2012)

Esta definición se mantiene también en todo lo aplicable a la figura del teletrabajo, debido a que el elemento central no es el lugar físico donde ocurre el accidente, sino la conexión

causal con la actividad laboral ya sea ejecutando órdenes directas del empleador o en la ejecución de la labor encomendada.

La doctrina peruana ha señalado que el elemento decisivo es la relación funcional entre el accidente de trabajo con la prestación laboral, más que la ubicación espacial del trabajador. De acuerdo con lo señalado por Gómez (2023) sostiene que el accidente en teletrabajo debe evaluarse en función del nexo entre la lesión y la actividad laboral efectivamente desarrollada.

2.2.6.2. Dificultades jurídicas en la determinación del accidente

Uno de los principales problemas en la realidad jurídica peruana respecto a la definición de un accidente de trabajo durante la ejecución de la actividad laboral en una relación de teletrabajo es la dificultad probatoria por parte del empleador.

Debido que, a diferencia del trabajo presencial, donde el accidente de trabajo ocurre dentro de instalaciones controladas por el empleador y bajo su capacidad de prevención, en el teletrabajo los hechos suelen producirse en espacios privados controlados por el trabajador, los cuales son evaluados remotamente por el empleador, incluso llegando solo a basarse en una ficha autoevaluativa proporcionada por el teletrabajador, factor que se desarrollara con mayor amplitud más adelante (Corrales, 2021).

Esto genera interrogantes determinantes al momento de la determinación de un accidente en el teletrabajo, como por ejemplo si se dio realizando determinadas actividades por el empleador o si existieron las correctas medidas preventivas para reducir los riesgos de sufrir accidentes laborales. La carga probatoria en estos casos adquiere especial complejidad debido a que el empleador tiene limitaciones operativas para poder inspeccionar el lugar donde el teletrabajador brinda los servicios, de igual forma el acceso al lugar de trabajo de parte del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo será inoperante por las dificultades que este tenga para desplazarse e inspeccionar. Este aspecto constituye uno de los principales vacíos prácticos de la legislación peruana actual.

2.2.7. Responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo

La responsabilidad del empleador frente a los accidentes ocurridos durante la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo constituye actualmente uno de los temas más

relevantes dentro del derecho laboral peruano. La transformación de los espacios tradicionales de trabajo hacia entornos remotos ha generado nuevos desafíos normativos y probatorios, particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo (Torres, 2024).

En este contexto, la principal cuestión jurídica consiste en determinar hasta qué punto el empleador continúa siendo responsable por los daños sufridos por el trabajador cuando el accidente ocurre fuera del centro laboral, específicamente en el domicilio o en el lugar elegido para la prestación de servicios.

Desde la perspectiva de la normativa peruana, la responsabilidad del empleador se encuentra sustentada en el deber de prevención consagrado en la Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en la Ley Nro. 31572, Ley del Teletrabajo, estas normas establecen que la protección de la integridad física y mental del trabajador no desaparece por el hecho de que la prestación laboral se realice de manera remota.

En efecto, la Ley del Teletrabajo dispone que las condiciones de seguridad y salud del teletrabajador se sujetan a las disposiciones generales de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual implica que el empleador mantiene intacto su deber de protección y prevención de riesgos laborales (Congreso de la República, 2022).

En términos doctrinarios, el deber de prevención constituye el eje central de la responsabilidad empresarial, dicho deber implica que el empleador debe adoptar todas las medidas razonables y necesarias para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Esta obligación comprende la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la implementación de medidas correctivas y la capacitación permanente del trabajador (Bestratén, 2011).

En el teletrabajo, estas obligaciones adquieren una dimensión especial debido a que el espacio físico donde se desarrollan las labores suele encontrarse fuera del control directo del empleador. Sin embargo, ello no lo exonera de responsabilidad y de su deber de prevención; por el contrario, exige mecanismos alternativos de supervisión, tales como formatos de autoevaluación del espacio de trabajo, protocolos ergonómicos, capacitación sobre riesgos eléctricos y pausas activas.

Como sostiene Gómez (2023), la responsabilidad del empleador en casos de accidentes ocurridos durante el teletrabajo debe analizarse a partir de dos elementos esenciales: el incumplimiento del deber de prevención y la existencia de un nexo causal entre dicho incumplimiento y el daño sufrido por el trabajador. En otras palabras, la responsabilidad no surge automáticamente por la mera existencia del accidente, sino por la omisión o insuficiencia de las medidas de seguridad que razonablemente debieron haberse implementado.

En ese sentido, el primer aspecto que debe evaluarse es la calificación del hecho como accidente de trabajo. Conforme al criterio jurídico generalmente aceptado, un accidente laboral es todo suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce una lesión física, psicológica o funcional al trabajador.

En el teletrabajo, este análisis presenta mayores dificultades, puesto que el accidente puede ocurrir dentro del domicilio, un espacio que cumple simultáneamente funciones personales y laborales. Por ello, resulta indispensable acreditar que el hecho ocurrió dentro del horario de trabajo, utilizando medios o herramientas laborales, o ejecutando funciones vinculadas directamente con la prestación del servicio.

Por ejemplo, si el teletrabajador sufre una caída mientras se dirige a recoger documentación relacionada con sus labores, o si experimenta una descarga eléctrica producto del uso de la computadora proporcionada por la empresa, el hecho puede ser calificado como accidente de trabajo, en tanto existe una conexión funcional con la actividad laboral. En cambio, si el accidente ocurre durante una actividad estrictamente doméstica y ajena a la jornada laboral, la imputación de responsabilidad al empleador podría resultar improcedente. Esta delimitación es uno de los principales retos prácticos y jurídicos en el Perú.

Otro aspecto fundamental es la responsabilidad indemnizatoria del empleador. En el sistema jurídico peruano, cuando se acredita que el accidente laboral fue consecuencia del incumplimiento de las obligaciones preventivas, el empleador puede ser obligado a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados, esta indemnización puede comprender el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. La doctrina nacional ha sostenido que esta responsabilidad tiene un fundamento predominantemente subjetivo, es decir, exige la acreditación de culpa o negligencia por parte del empleador.

Sobre este punto, Calderón & Del Valle (2023) concluyen que el empleador es responsable de indemnizar al teletrabajador cuando haya incumplido sus deberes de prevención y evaluación de riesgos, especialmente en lo relativo a la ergonomía, condiciones ambientales del puesto de trabajo y medidas de seguridad tecnológica. Este trabajo de investigación resulta especialmente relevante para el desarrollo académico del tema, pues reafirma que el teletrabajo no elimina la responsabilidad empresarial, sino que la traslada a un escenario distinto que exige nuevas formas de diligencia.

En la realidad peruana, uno de los principales problemas es la dificultad probatoria. A diferencia del trabajo presencial, donde el accidente suele ocurrir en instalaciones supervisadas por el empleador y puede ser fácilmente documentado, en el teletrabajo el accidente se produce en un ámbito privado. Esto genera controversias respecto a la prueba del horario, el lugar exacto y la relación con las funciones laborales. En la práctica, suelen utilizarse como medios probatorios los registros de conexión a plataformas digitales, correos electrónicos, historial de videollamadas, informes médicos y reportes de incidencias elaborados por el trabajador.

Asimismo, no debe perderse de vista que la responsabilidad del empleador puede manifestarse en distintos planos. En el ámbito administrativo, la SUNAFIL puede imponer sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En el ámbito civil, puede surgir la obligación de indemnizar al trabajador. Incluso, en casos graves, podría configurarse responsabilidad penal cuando la omisión de medidas preventivas derive en lesiones graves o muerte del trabajador.

Desde una perspectiva crítica, la regulación peruana aún presenta vacíos respecto al alcance exacto de la responsabilidad empresarial en teletrabajo. Uno de los más importantes es la tensión entre la facultad fiscalizadora del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador, ya que la supervisión del domicilio no puede implicar una vulneración de la esfera privada del teletrabajador. Esta problemática ha sido objeto de análisis reciente en la doctrina nacional, que propone la incorporación de criterios más claros para delimitar el alcance de la inspección empresarial en espacios privados.

En conclusión, la responsabilidad del empleador frente a accidentes en el teletrabajo en el Perú se fundamenta en el deber permanente de prevención, evaluación de riesgos y protección integral del trabajador. La ausencia de presencialidad no extingue la obligación

empresarial, sino que exige una adaptación de sus deberes a las particularidades del trabajo remoto.

En consecuencia, cuando el accidente se produce por causa o con ocasión del trabajo y se acredita el incumplimiento del deber preventivo, corresponde atribuir responsabilidad al empleador, incluyendo la obligación de indemnizar los daños ocasionados.

2.2.8. La ficha de autoevaluación como mecanismo preventivo

La implementación del teletrabajo en el Perú ha exigido la adaptación de los mecanismos tradicionales de prevención de riesgos laborales a un contexto en el cual el empleador no tiene control directo sobre el espacio físico donde se desarrollan las labores. En este escenario, la ficha autoevaluativa del lugar de trabajo surge como un instrumento clave dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientado a identificar peligros, evaluar riesgos y prevenir la ocurrencia de accidentes laborales en entornos remotos.

Desde una perspectiva normativa, la ficha autoevaluativa se configura como una herramienta mediante la cual el propio teletrabajador reporta las condiciones de su espacio de trabajo, permitiendo al empleador cumplir con su deber de prevención sin vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador. En efecto, uno de los principales límites del teletrabajo es la imposibilidad de realizar inspecciones físicas directas en el domicilio del trabajador sin su consentimiento, lo cual podría afectar derechos fundamentales como la inviolabilidad del domicilio y la privacidad.

En este contexto, la autoevaluación se presenta como un mecanismo intermedio que equilibra la obligación del empleador de garantizar condiciones seguras con el respeto a la esfera privada del trabajador.

La ficha autoevaluativa tiene como finalidad principal la identificación de riesgos laborales en el entorno doméstico o remoto, los cuales pueden diferir significativamente de los riesgos presentes en un centro de trabajo tradicional. Entre los aspectos que usualmente evalúa este instrumento se encuentran las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, la iluminación, la ventilación, la seguridad eléctrica, el orden del espacio, así como los riesgos psicosociales asociados al aislamiento, la sobrecarga laboral o la hiperconectividad. Estos factores son determinantes en la prevención de accidentes y enfermedades

ocupacionales, especialmente en un contexto donde los trabajadores suelen adaptar espacios domésticos no diseñados originalmente para el trabajo. Además de la imposibilidad operacional del empleador de supervisar estas condiciones de trabajo.

Desde el enfoque del derecho de la seguridad y salud en el trabajo, la ficha autoevaluativa constituye una manifestación del principio de prevención, el cual obliga al empleador a anticiparse a la ocurrencia de riesgos laborales. En el caso del teletrabajo, esta anticipación se materializa mediante la recopilación de información proporcionada por el trabajador, la cual debe ser analizada por el empleador para adoptar medidas correctivas. En este sentido, la ficha no tiene un carácter meramente declarativo, sino que genera una obligación correlativa para el empleador de evaluar la información recibida y actuar en consecuencia, ya sea proporcionando equipos adecuados, brindando capacitación o implementando medidas de mejora.

La doctrina nacional ha destacado que la ficha autoevaluativa no traslada la responsabilidad al trabajador, sino que constituye un instrumento auxiliar del empleador para el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

En este sentido, Gómez (2023) sostiene que la autoevaluación no exime al empleador de responsabilidad en caso de accidente, ya que el deber de seguridad sigue siendo de titularidad empresarial. Por el contrario, si el empleador omite actuar frente a los riesgos identificados en la ficha, podría configurarse una conducta negligente que dé lugar a responsabilidad civil o administrativa.

Asimismo, la ficha autoevaluativa cumple una función probatoria relevante en caso de controversias sobre accidentes laborales en teletrabajo. En efecto, este documento puede servir como medio de prueba para determinar si el empleador cumplió con su deber de prevención, así como para verificar si el trabajador informó adecuadamente las condiciones de su espacio de trabajo. De este modo, la ficha contribuye a delimitar responsabilidades y a establecer el nexo causal entre las condiciones del entorno y el accidente ocurrido. En la práctica, su adecuada implementación puede reducir significativamente los conflictos derivados de la dificultad probatoria que caracteriza al teletrabajo.

No obstante, la eficacia de la ficha autoevaluativa depende de diversos factores. En primer lugar, es necesario que el trabajador reciba una adecuada capacitación para identificar correctamente los riesgos, ya que una evaluación deficiente podría generar una falsa

sensación de seguridad, siendo uno de los principales problemas prácticos en el Perú debido a la deficiente cultura preventiva de parte de los trabajadores. En segundo lugar, el empleador debe establecer mecanismos de verificación y seguimiento, como entrevistas virtuales, fotografías del espacio de trabajo o auditorías documentales, siempre respetando los derechos fundamentales del trabajador, los cuales deben ser implementados normativamente y no solo como una buena práctica de prevención.

En la realidad peruana, la implementación de la ficha autoevaluativa aún presenta limitaciones, especialmente en pequeñas y medianas empresas, donde no siempre existen sistemas estructurados de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, muchos teletrabajadores desconocen la importancia de este instrumento o no cuentan con las condiciones materiales para adecuar su espacio de trabajo conforme a los estándares recomendados. Esta situación incrementa el riesgo de accidentes laborales y evidencia la necesidad de fortalecer la regulación y supervisión en esta materia.

En conclusión, la ficha autoevaluativa constituye un mecanismo preventivo esencial en el teletrabajo, ya que permite identificar y gestionar riesgos laborales en espacios donde el empleador no tiene control directo. Su correcta aplicación contribuye a la reducción de accidentes laborales, facilita la prueba en caso de controversias y fortalece el cumplimiento del deber de prevención. No obstante, su eficacia depende de la adecuada capacitación del trabajador, la diligencia del empleador y el desarrollo de una cultura de seguridad y salud en el trabajo acorde con las nuevas formas de organización laboral.

2.2.9. Los riesgos psicosociales en el teletrabajo

Los riesgos psicosociales constituyen una de las categorías más relevantes y complejas en el teletrabajo. A diferencia de los riesgos físicos o ergonómicos, cuya identificación puede realizarse mediante la ficha de autoevaluación, los riesgos psicosociales son de naturaleza subjetiva y dependen en gran medida de la percepción individual del trabajador.

La Ley Nro. 29783 reconoce que el sistema de seguridad y salud en el trabajo debe considerar los factores sociales, laborales y biológicos, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos (Congreso de la República, 2011).

De acuerdo a Mendoza (2024) los principales riesgos psicosociales en el teletrabajo incluyen el aislamiento social derivado de la pérdida de contacto habitual con los

compañeros de trabajo, la hiperconectividad y la dificultad para ejercer el derecho a la desconexión digital, la sobrecarga laboral derivada de la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, y la interferencia entre el trabajo y la vida familiar y personal, estos factores pueden generar estrés crónico, síndrome de burnout y otros daños a la salud mental del teletrabajador.

La responsabilidad del empleador frente a los riesgos psicosociales está reconocida por la normativa vigente, pero no ha sido desarrollada con la precisión necesaria para el contexto del teletrabajo. El empleador tiene la obligación de establecer mecanismos de seguimiento del bienestar psicosocial de sus teletrabajadores e implementar políticas de desconexión digital efectivas. Sin embargo, la norma no establece con claridad cuáles de estas medidas son obligatorias y cuáles tienen carácter de buena práctica, lo que genera incertidumbre adicional sobre los alcances del deber de prevención.

2.2.10. El derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud en el teletrabajo

El artículo 22 de la Ley N.º 31572 reconoce expresamente el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Este derecho garantiza el disfrute del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar, incluyendo las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad y demás permisos reconocidos por la normativa laboral (Congreso de la República, 2022).

La relación entre el derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud en el teletrabajo es directa: el incumplimiento del empleador de respetar la desconexión digital del trabajador puede generar riesgos psicosociales que se materializan en accidentes de trabajo cuando el teletrabajador es requerido a prestar servicios fuera de su jornada en estado de fatiga, o en enfermedades ocupacionales de naturaleza mental. En este sentido, el respeto a la desconexión digital forma parte del deber de prevención del empleador. La infracción de este derecho constituye una infracción muy grave conforme al artículo 40.2 del Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, lo que refuerza su importancia como componente esencial de la seguridad y salud del teletrabajador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

2.2.11. Procedimiento frente a un accidente de trabajo en el teletrabajo

El procedimiento para reportar y gestionar un accidente de trabajo difiere significativamente entre la modalidad presencial y el teletrabajo. En el trabajo presencial, cuando ocurre un accidente, el empleador puede actuar de manera inmediata, documentar el incidente, notificar a las autoridades y adoptar medidas correctivas conforme al artículo 110 del Reglamento de la Ley Nro. 29783, sin embargo, en el teletrabajo, la situación es tiende a ser más compleja (Decreto Supremo, Nro. 005-2012-TR, 2012).

El artículo 28 del Reglamento de la Ley Nro. 31572 establece que el teletrabajador debe reportar de inmediato al empleador cualquier accidente que ocurra durante la prestación de servicios. Sin embargo, la norma no establece con precisión los mecanismos de verificación de los hechos, ni define criterios para distinguir entre un accidente laboral y un accidente doméstico ocurrido en el mismo espacio físico. Los medios de prueba disponibles incluyen registros de conexión a plataformas digitales, correos electrónicos, historial de videoconferencias activas al momento del accidente, informes médicos y declaraciones del teletrabajador (Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, 2023).

El mencionado artículo dispone que el teletrabajador debe conocer el procedimiento de actuación frente accidentes, demostrando que la lesión o daño se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas del trabajo y le corresponde al empleador realizar la investigación del accidente con la participación del Comité o el Supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

El empleador, además, tiene la obligación de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales y los incidentes peligrosos dentro de las 24 horas de producidos, utilizando el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Esta obligación subsiste plenamente en el teletrabajo, pero la acreditación de las circunstancias del accidente resulta especialmente difícil por la naturaleza remota de la prestación. Esta ausencia de criterios claros en el procedimiento post-accidente es uno de los principales vacíos prácticos de la legislación peruana vigente.

2.3. Marco legal

El análisis de la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo se sustenta en el siguiente marco normativo:

a) La Constitución Política del Perú (1993) en los artículos 22 y 23 consagran el trabajo como derecho y deber, estableciendo la protección prioritaria del Estado. El artículo 2, inciso 9, reconoce el derecho a la inviolabilidad del domicilio, relevante para los límites del deber de prevención en el teletrabajo

b) Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). Establece el marco general de protección de los trabajadores, consagrando el deber de prevención del empleador y los principios rectores del sistema.

c) Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley Nro. 29783 (2012). Desarrolla las disposiciones de la Ley Nro. 29783, incluyendo las definiciones de accidente de trabajo, peligro y riesgo laboral.

d) Ley Nro. 31572, Ley del Teletrabajo (2022). Regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios, estableciendo los derechos y obligaciones de las partes en materia de seguridad y salud, y reconociendo el derecho a la desconexión digital.

e) Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley Nro. 31572 (2023). Desarrolla las obligaciones específicas del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, regulando la ficha de autoevaluación en el artículo 23 y el procedimiento ante accidentes en el artículo 28.

f) Convenio Nro. 155 de la OIT (1981) ratificado por el Perú. Establece los estándares mínimos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el criterio de razonabilidad y factibilidad en la reducción de riesgos, establecido en su artículo 4, inciso 2.

g) Convenio Nro. 187 de la OIT (2006). Promueve la mejora continua en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante una cultura nacional de prevención.

h) Resolución Ministerial Nro. 050-2013-TR. Aprueba los formatos referenciales de los registros obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo tiene como finalidad desarrollar el enfoque metodológico que se utilizó para realizar el presente trabajo de investigación, alcanzar los objetivos planteados y de este modo comprobar la hipótesis formulada.

Siendo así se expondrá el enfoque, nivel, método y las técnicas e instrumentos que se utilizaron para permitir la coherencia del trabajo de investigación, los objetivos y los resultados esperados.

3.1. Enfoque

El estudio se realizó bajo un enfoque cualitativo, cuyo fin es el analizar e interpretar la realidad jurídica del teletrabajo en el Perú, desde una perspectiva doctrinal y normativa, este tipo de enfoque permite analizar a profundidad el contenido de las normas, la doctrina y la jurisprudencia relacionadas al tema de investigación, por lo que, este último no puede reducirse únicamente a datos cuantitativos.

De acuerdo con Creswell & Poth (2018) este enfoque permite explorar fenómenos complejos y contextualizados donde las variables no pueden aislarse fácilmente, pues se busca entender los procesos y no solo medir resultados.

En el contexto de la investigación sobre teletrabajo en el Perú y la responsabilidad del empleador en la Seguridad y Salud en el Trabajo, el enfoque cualitativo resulta pertinente porque permite analizar cómo las normas, las prácticas empresariales y las políticas públicas se relacionan con percepciones y experiencias reales de los trabajadores.

De acuerdo con Denzin & Lincoln (2018) la investigación cualitativa se caracteriza por su orientación interpretativa, reconociendo que las realidades sociales son construcciones dinámicas influenciadas por el contexto cultural y normativo.

Así, el estudio no busca cuantificar la responsabilidad del empleador, sino comprender cómo la regulación del teletrabajo trae consigo discusiones importantes, como lo es el análisis de la responsabilidad del empleador a la luz de su deber de prevención y como estos temas requieren de un estudio e investigación que permita colaborar con la mejora normativa y práctica en la realización del teletrabajo.

3.2. Nivel

El nivel de la investigación es descriptivo-explicativo. Es descriptivo en tanto analiza y caracteriza el marco normativo vigente en materia de teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo, identificando sus elementos, principios y disposiciones principales. Es explicativo en tanto busca determinar las causas de la insuficiente delimitación normativa de la responsabilidad del empleador y las consecuencias jurídicas que ello genera para los distintos actores de la relación laboral en el teletrabajo.

De acuerdo con la definición de Columbia (2017) este nivel permite reconocer patrones o vínculos entre variables que coexisten en un fenómeno. En este estudio, el objetivo es observar cómo las disposiciones legales sobre teletrabajo **y** las prácticas empresariales se asocian con la percepción de lo que involucra el rol que asume el empleador de acuerdo a su responsabilidad en la seguridad y salud en el trabajo a la luz de su deber de prevención.

De acuerdo a Denzin & Lincoln (2018) durante este tipo de análisis cualitativo se identificarán categorías y subcategorías que expresen correlaciones conceptuales Estas se organizarán en una matriz temática que refleje las asociaciones detectadas, sin pretender una relación causal ni medición estadística.

La interpretación de estas correlaciones cualitativas permitirá elaborar hipótesis explicativas sobre cómo las políticas de teletrabajo pueden impactar en el rol que asume el empleador, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones cuantitativas.

3.3. Método de investigación

El método dogmático-jurídico constituye el procedimiento central en la investigación jurídica, orientado al estudio sistemático del Derecho positivo, la interpretación de normas y la búsqueda de coherencia interna en el ordenamiento jurídico

Según Vela (2024) la dogmática jurídica no solo describe el contenido de las normas, sino que también las evalúa en su dimensión axiológica, considerando principios constitucionales, valores y coherencia sistémica. De este modo, el método dogmático no se limita a la exégesis normativa, sino que incorpora una interpretación crítica y sistemática de las fuentes del derecho.

El método dogmático-jurídico es el más adecuado para analizar la compatibilidad entre las normas laborales y los principios laborales, así como para explicar jurídicamente los posibles conflictos que surgen de la aplicación de la ley.

Su carácter interpretativo y sistemático permite construir y sistematizar los conceptos y categorías jurídicas relevantes para el análisis, a partir de las aportaciones de la doctrina nacional e internacional en materia de derecho laboral, seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad del empleador.

3.4. Técnicas e instrumentos

Para el presente trabajo de investigación se utilizarán técnicas como la revisión documental, bibliográfico y el análisis jurídico y normativo.

Por un lado, la observación documental se realizó en base a fuentes normativas como leyes, decretos supremos, constitución y convenios internacionales, y la observación doctrinal se obtuvo mediante el análisis de artículos académicos, tesis de investigación, informes y pronunciamientos de carácter institucional.

En base a la recopilación de ambas fuentes de información se logró identificar el tratamiento que recibe el teletrabajo en Perú a nivel jurídico y también a nivel doctrinal y a su vez la posición que se tiene frente a la responsabilidad del empleador y el deber de prevención en el contexto de la Seguridad y Salud en el trabajo en nuestro país.

El análisis normativo se aplica de manera crítica y propositiva, evaluando la coherencia interna de las normas, su adecuación a los principios que las fundamentan y su idoneidad para regular los supuestos del teletrabajo, identificando vacíos y proponiendo criterios para superarlos.

Asimismo, el análisis jurídico como técnica permitió comprender e interpretar la finalidad, su alcance y la esencia de las normas del teletrabajo y los temas relacionados a nuestra investigación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. El marco normativo del teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo: alcances e insuficiencias

A partir del análisis realizado en el presente trabajo, cabe precisar que el marco normativo del teletrabajo en el Perú está conformado por la Ley Nro. 31572 y el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, donde se establece la aplicación de la Ley Nro. 29783 para los teletrabajadores, reconociendo que el deber de prevención del empleador se extiende más allá de los límites físicos del centro de trabajo. Sin embargo, del análisis normativo se revela una brecha significativa entre la amplitud de las obligaciones preventivas impuestas al empleador y la precisión de los criterios disponibles para determinar su responsabilidad cuando el accidente ocurre en el teletrabajo.

Esta situación genera una zona de indeterminación normativa que produce incertidumbre jurídica para todos los actores que forman parte de la relación laboral, por un lado, tenemos al empleador que no puede conocer con precisión cuáles son los límites de su deber de prevención ni cuándo ha cumplido suficientemente con sus obligaciones, del otro lado tenemos al trabajador que no sabe con certeza bajo qué condiciones puede exigir responsabilidad al empleador y finalmente los operadores del derecho que carecen de criterios claros para resolver los conflictos que se presenten en la práctica de esta modalidad. Esta triple incertidumbre es el problema que la presente investigación busca resolver mediante el análisis crítico de la normativa.

Tal como se advierte del artículo 23.1 de la Ley Nro. 31572 las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso del teletrabajo se sujetan a la Ley Nro. 29783 y su reglamento, en lo que corresponda. Esta remisión, aparentemente clara, genera en la práctica una zona de ambigüedad relevante, debido a que la referencia a "en lo que corresponda" no precisa cuáles son las disposiciones del régimen general de seguridad y salud en el trabajo que son aplicables al teletrabajo y cuáles requieren adaptación, ni tampoco cuáles resultan de imposible cumplimiento por las características propias de la modalidad remota (Congreso de la República, 2022).

Es decir, el legislador si bien reconoció implícitamente que el régimen general no puede aplicarse de manera íntegra al teletrabajo, no desarrolló los criterios de adaptación necesarios. Esta remisión, si bien es técnicamente correcta, no desarrolla con suficiente especificidad las adaptaciones necesarias para la modalidad del teletrabajo.

En esa misma línea, esta omisión tiene consecuencias directas en la práctica, según lo expuesto por la Ley Nro. 29783 esta fue diseñada principalmente para regular ambientes de trabajo presenciales y físicamente identificables, en los que el empleador ejerce un control directo, continuo y verificable sobre el espacio donde se desarrollan las labores (Congreso de la República, 2011). Sus disposiciones sobre evaluación de riesgos, inspección del lugar de trabajo, implementación de medidas de control y verificación de condiciones presuponen, en la mayoría de los casos, el acceso físico del empleador al centro de labores.

Bajo esa perspectiva, cuando estas mismas disposiciones se pretenden aplicar al teletrabajo —modalidad cuya característica naturaleza es precisamente la ausencia del trabajador en el centro de trabajo del empleador— surge inevitablemente una tensión entre la amplitud de las obligaciones impuestas y la imposibilidad material de cumplirlas en los mismos términos que en el trabajo presencial.

El análisis pormenorizado de los artículos del Reglamento de la Ley Nro. 31572 confirma esta deficiencia, entre los artículos que regulan la seguridad y salud en el teletrabajo de manera genérica, contamos con el artículo 25 que reitera el deber general de prevención del empleador sin adaptarlo a las particularidades del trabajo remoto, el artículo 26 regula la ficha de autoevaluación como mecanismo de cotejo sin establecer su periodicidad, sus efectos jurídicos ante incumplimiento ni los mecanismos de verificación disponibles para el empleador, el artículo 27 establece la obligación de capacitación al teletrabajador sin precisar aspectos como el de su contenido mínimo o su frecuencia y finalmente el artículo 28 regula el procedimiento ante accidentes, más no establece criterios para calificar el accidente en el teletrabajo, no define los medios probatorios admisibles ni contempla supuestos de exoneración de responsabilidad del empleador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Queda claro, entonces que esta insuficiencia normativa no es un defecto menor ni de carácter meramente formal, sino más bien se trata de un vacío sustancial que afecta la posibilidad de aplicar el régimen de responsabilidad del empleador con criterios de justicia, equidad y proporcionalidad.

Puesto que resulta innegable que, cuando la norma no define con claridad hasta dónde llega la obligación del empleador, queda abierta la puerta a interpretaciones que le impongan una

responsabilidad objetiva y automática por todo accidente que ocurra durante el horario de trabajo del teletrabajador, independientemente de si el empleador cumplió diligentemente con sus obligaciones preventivas o de si el accidente guarda relación causal con la actividad laboral. Esta interpretación extensiva, además de ser jurídicamente incorrecta, resulta incompatible con los estándares internacionales del trabajo.

4.2. El principio de prevención en el teletrabajo: alcances y límites

Sobre el particular afirmamos que, el principio de prevención consagrado en el Título Preliminar de la Ley Nro. 29783, constituye el eje central del sistema de seguridad y salud en el trabajo y proyecta sus efectos sobre toda relación laboral, con independencia de la modalidad en que se desarrolle (Congreso de la República, 2011). Su contenido esencial impone al empleador la obligación de 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, debiendo considerar los factores sociales, laborales y biológicos diferenciados.

En el teletrabajo, la aplicación de este principio es indiscutible; lo que resulta discutible y constituye el problema central de esta investigación, porque cómo se concreta en un contexto donde el empleador carece de acceso directo al espacio de trabajo. Dicho en otras palabras, el empleador está obligado por su responsabilidad dentro de la relación laboral en adoptar medidas preventivas, pero su capacidad de intervención en el espacio donde el teletrabajador presta sus servicios, es materialmente limitada por la imposibilidad de acceder al domicilio sin el consentimiento del trabajador y desde luego por la propia naturaleza de la modalidad.

De acuerdo a ello, en el artículo 4 inciso 2, del Convenio Nro. 155 de la OIT se ofrece una respuesta valiosa a esta pregunta, puesto que no establece que la política nacional en materia de seguridad y salud tiene como objetivo reducir al mínimo los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo, en la medida en que esta pueda ser razonable y factible (OIT, 1981). Esta premisa no es un elemento retórico, ni mucho menos accesorio, por el contrario, es un límite explícito al deber de prevención del empleador, reconocido por el principal instrumento internacional en la materia y ratificado por el Perú.

Por tanto, este límite significa que el deber de prevención del empleador no es absoluto ni ilimitado, sino que se encuentra acotado por sus posibilidades reales de intervención y control en el contexto concreto de la prestación laboral.

En definitiva, en el desarrollo del teletrabajo el criterio de razonabilidad y factibilidad adquiere una dimensión especialmente significativa, donde el empleador no tiene acceso directo al domicilio del teletrabajador sin su consentimiento, derecho protegido constitucionalmente y reconocido a su vez expresamente en el artículo 6.4 de la Ley Nro. 31572, que garantiza al teletrabajador su derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados (Congreso de la República, 2022).

En definitiva, esta protección constitucional no es simplemente una garantía del teletrabajador frente al Estado, sino también un límite al empleador, al no poder realizar inspecciones físicas del domicilio sin el consentimiento expreso del trabajador, incluso cuando dicho domicilio es el lugar de trabajo. En consecuencia, la imposibilidad de verificar directamente las condiciones del entorno de trabajo no es una circunstancia atribuible al empleador ni derivada de su negligencia, sino un límite estructural de la modalidad que el propio ordenamiento jurídico reconoce y ampara.

Siendo así, no resulta razonable ni factible exigir al empleador que garantice condiciones de seguridad en un espacio al que no tiene acceso directo y que el propio teletrabajador ha elegido libremente, esto se traduce en que la normativa peruana no ha desarrollado este criterio de manera amplia ni mucho menos específica para el teletrabajo, generando la indeterminación normativa que es objeto de la presente investigación.

La posición de Ley Nro. 31572 y su Reglamento es el imponer obligaciones preventivas amplias sin desarrollar los límites que estas tienen en función de las posibilidades reales del empleador (Congreso de la República, 2022). Esta omisión es la causa directa del vacío normativo identificado en la presente investigación, por consiguiente, si la norma no define hasta dónde llega el deber de prevención en el teletrabajo, no es posible determinar con precisión cuándo el empleador lo ha cumplido suficientemente ni cuándo incurre en responsabilidad por su incumplimiento.

Cabe destacar que reconocer los límites del deber de prevención en el teletrabajo no implica reducir la protección del trabajador. Por el contrario, lo que implica es el diseñar una protección que pueda ser real, efectiva y exigible, en lugar de una que resulte nominalmente amplia, pero en la práctica ineficaz. En este sentido, un deber de prevención sin límites racionales genera incertidumbre jurídica para el empleador, desincentivos para la adopción del teletrabajo y dificultades para la actuación de la autoridad administrativa como lo es

SUNAFIL, sin que ello se traduzca necesariamente en una mayor protección del teletrabajador. En síntesis, la solución no es ampliar indefinidamente las obligaciones del empleador, sino precisarlas con criterios claros, objetivos y coherentes con las posibilidades reales de la modalidad.

Existen desafíos ante la evaluación de peligros y riesgos en la modalidad del teletrabajo, teniendo limitaciones prácticas y en especial jurídicas. El principal hallazgo es que, la evaluación de peligros y riesgos en el teletrabajo enfrenta obstáculos estructurales que la diferencian radicalmente del trabajo presencial, siendo el primer eslabón de la cadena preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En esa linea, si no se identifican los peligros presentes en el entorno laboral y se evalúa la probabilidad y además de ello la severidad de los riesgos asociados, no es posible implementar medidas de control efectivas. Mientras que, en el trabajo presencial, esta evaluación se realiza mediante la inspección directa del centro de labores, la consulta con los trabajadores y la aplicación de metodologías estandarizadas como la Matriz IPERC, es posible para el empleador el poder verificar directamente las condiciones existentes, adoptar medidas inmediatas ante los riesgos identificados y monitorear periódicamente los cambios que se produzcan.

En el teletrabajo, este proceso se ve radicalmente transformado por una sola variable: el empleador no tiene acceso directo al espacio donde se desarrollan las labores, esta limitación no es circunstancial ni transitoria, es una característica estructural e inherente a este tipo de modalidad. Como bien apunta el artículo 11 de la Ley Nro. 31572 al establecer que el teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo, lo que significa que el espacio de trabajo está determinado por la voluntad del teletrabajador, no directamente por el empleador (Congreso de la República, 2022).

Siendo así, entonces esta facultad del trabajador de elegir libremente su entorno de trabajo es uno de los elementos que hace atractiva esta modalidad, pero también genera simultáneamente una asimetría de información, porque el teletrabajador conoce las condiciones de su espacio de trabajo, mientras que el empleador no puede verificarlas fehacientemente.

Las consecuencias prácticas de esta asimetría son múltiples y de distinta naturaleza. Desde el punto de vista ergonómico, el empleador no puede verificar si el teletrabajador dispone

de un escritorio a la altura adecuada, una silla con soporte lumbar correcto, iluminación suficiente o una pantalla ubicada a la distancia apropiada. Desde el punto de vista eléctrico, no puede comprobar si las instalaciones del domicilio son seguras, si los cables están en buen estado o si los equipos están conectados adecuadamente. Desde el punto de vista organizacional, no puede constatar directamente si el teletrabajador mantiene una rutina que le permita desconectarse efectivamente al finalizar su jornada o si trabaja en un entorno doméstico que dificulta la concentración o genera interrupciones frecuentes.

En la práctica, esto significa que estas limitaciones no pueden ser superadas mediante la sola voluntad del empleador ni mediante el simple cumplimiento formal de sus obligaciones meramente documentales.

A luz de lo expuesto, si bien la normativa peruana ha reconocido parcialmente este problema al crear la ficha de autoevaluación como mecanismo alternativo de identificación de peligros y evaluación de riesgos, de la presente investigación podemos indicar que, este instrumento presenta limitaciones que impiden que por sí solo, sea un mecanismo suficiente para satisfacer el deber de prevención del empleador. Existen alcances y limitaciones para el desarrollo y utilización de la ficha autoevaluativa de parte del teletrabajador para la identificación de riesgos en su lugar de trabajo.

Es importante señalar que, la ficha de autoevaluación, está regulada en el artículo 23.4 de la Ley Nro. 31572 y desarrollada en el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR, constituye el mecanismo preventivo más específico e innovador que introduce la regulación del teletrabajo en el Perú.

Su diseño responde a una lógica razonable: dado que el empleador no puede inspeccionar directamente el espacio de trabajo del teletrabajador, se transfiere al propio trabajador la responsabilidad de identificar y reportar los riesgos presentes en su entorno, mediante un formulario elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que el teletrabajador suscribe como declaración jurada. Desde una perspectiva normativa, la ficha de autoevaluación cumple una función de equilibrio entre dos exigencias que se presentan como potencialmente contradictorias: por un lado, la obligación del empleador de garantizar condiciones seguras de trabajo y por otro lado, el derecho del teletrabajador a la inviolabilidad de su domicilio y a su privacidad. Al requerir que sea el propio teletrabajador quien evalúe y reporte las condiciones de su entorno, la norma evita que el cumplimiento

del deber preventivo del empleador exija necesariamente el acceso físico al domicilio del trabajador, respetando así su esfera privada.

Sin embargo, del análisis realizado de este instrumento, se reconoce cuatro limitaciones estructurales que cuestionan su idoneidad como mecanismo suficiente para garantizar el cumplimiento efectivo del deber de prevención.

La primera es, la limitación técnica. En efecto, la ficha es completada por el teletrabajador, quien podría carecer de los conocimientos especializados en seguridad y salud en el trabajo que son necesarios para identificar correctamente todos los riesgos presentes en su entorno. Por ejemplo, un trabajador administrativo sin formación técnica en ergonomía, instalaciones eléctricas o riesgos psicosociales difícilmente estará en condiciones de realizar una evaluación exhaustiva y rigurosa de las condiciones de su espacio de trabajo.

La capacitación previa que la norma exige como condición para el uso de la ficha puede mitigar esta situación, pero no eliminar, esta limitación. Debido a que, si el trabajador no es realmente consciente de la existencia de un riesgo, no podrá reportarlo, independientemente de la instrucción recibida.

La segunda es, la limitación probatoria. Cabe precisar que esta ficha es completada unilateralmente por el teletrabajador como una declaración jurada, esta ficha no puede ser verificada de manera independiente por el empleador, quien no tiene acceso al espacio de trabajo. En efecto esto genera una situación paradójica importante desde el punto de vista probatorio, porque el documento que el empleador podría invocar para acreditar el cumplimiento de su deber preventivo fue elaborado unilateralmente por quien tiene interés en el resultado de cualquier controversia futura sobre responsabilidad laboral.

Tal como se advierte en caso de accidente, la ficha puede ser impugnada por el propio teletrabajador o sus causahabientes, argumentando que las condiciones reales del espacio de trabajo diferían de lo declarado, sin que el empleador tenga forma de desvirtuar esta afirmación.

La tercera es, la limitación temporal, debido a que la regulación vigente no establece una periodicidad obligatoria para la actualización de la ficha de autoevaluación, ello genera que una ficha completada al inicio de la relación de teletrabajo puede permanecer vigente indefinidamente, aunque las condiciones del entorno laboral del teletrabajador puedan o

hayan cambiado sustancialmente. Por ejemplo, el trabajador puede haber cambiado de domicilio, modificado la distribución de su espacio de trabajo, incorporado nuevos equipos o enfrentado nuevas circunstancias domésticas que generen riesgos adicionales.

La falta de periodicidad de la ficha de autoevaluación contrasta con la naturaleza dinámica de los riesgos laborales, que requieren evaluación y actualización periódica para ser gestionados eficazmente.

La cuarta y más relevante desde el punto de vista jurídico es, la limitación normativa. Esta omisión de la regulación al no establecer expresamente qué consecuencias tiene el incumplimiento del teletrabajador de su obligación de completar verazmente la ficha sobre la responsabilidad del empleador, podría generar incertidumbre jurídica en la práctica.

Si el trabajador omite reportar condiciones de riesgo existentes en su entorno ya sea por desconocimiento, por descuido o por cualquier otra razón y posteriormente sufre un accidente derivado de esas condiciones no reportadas, ¿puede el empleador invocar esta omisión como causal de exoneración de su responsabilidad? La norma no lo dice ni establece. Esta omisión o laguna normativa es especialmente problemática porque deja sin respuesta una pregunta que tiene importancia en la práctica directa de la determinación de responsabilidades ante un accidente de trabajo en el teletrabajo.

En definitiva, la ficha de autoevaluación es un instrumento necesario pero actualmente insuficiente, de lo expuesto podemos afirmar que su existencia evidencia que el legislador reconoció la necesidad de adaptar los mecanismos preventivos a las particularidades del teletrabajo, pero la regulación no desarrolló con la profundidad necesaria las condiciones de su implementación, los mecanismos de verificación disponibles, la periodicidad de actualización y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento.

4.3. La responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo: criterios de determinación y límites

Sobre el particular, la determinación de la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo en el teletrabajo exige, en primer lugar, establecer con claridad cuál es el fundamento de dicha responsabilidad en el ordenamiento jurídico peruano. La doctrina jurídica peruana en materia de accidentes de trabajo ha debatido ampliamente si la responsabilidad del empleador es de naturaleza objetiva se configura por la sola ocurrencia

del accidente durante la relación laboral, sin necesidad de acreditar culpa o subjetiva, es decir, se requiere de la acreditación de dolo o culpa del empleador como factor de atribución.

En relación con ello, un sector de la doctrina, apoyándose en la teoría del riesgo empresarial, sostuvo que la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo tiene naturaleza objetiva, pues quien crea el riesgo de la actividad productiva debe responder por las consecuencias dañosas que de ella deriven, con independencia de su conducta diligente o negligente. Sin embargo, la jurisprudencia peruana ha tendido a adoptar un enfoque predominantemente subjetivo, exigiendo la acreditación del incumplimiento del deber preventivo como elemento constitutivo de la responsabilidad.

Prueba de ello, contamos con la Casación Laboral Nro. 1225 que es representativa de esta tendencia, al señalar que la responsabilidad del empleador no surge automáticamente del accidente, sino del incumplimiento de sus obligaciones de prevención, evaluación de riesgos y protección del trabajador (Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2016).

En el teletrabajo, la adopción de un modelo de responsabilidad objetiva resulta particularmente problemático, por razones estructurales que no se presentan con la misma intensidad en el trabajo presencial. Ya que, si el empleador respondiera automáticamente por todo accidente que ocurra durante el horario de trabajo del teletrabajador, sin consideración alguna a sus posibilidades reales de prevención ni a las circunstancias concretas del accidente, estaría asumiendo responsabilidad por hechos sobre los que no tiene, ni puede tener control alguno. Siendo así, esto generaría una responsabilidad desproporcionada que el criterio de razonabilidad y factibilidad del Convenio 155 de la OIT rechaza expresamente.

En sentido contrario, un modelo que exonere automáticamente al empleador por el hecho de que el accidente ocurrió en el domicilio del teletrabajador, sin verificar si cumplió con sus obligaciones preventivas, dejaría al trabajador sin protección efectiva y privaría de contenido real al deber de prevención en el teletrabajo. Este extremo tampoco es admisible desde la perspectiva del principio de protección consagrado en la Ley Nro. 29783.

Vale precisar entonces que la solución más adecuada se ubicaría entre estos dos extremos y debe construirse sobre la base de cuatro criterios que permiten determinar la responsabilidad del empleador con precisión, equidad y proporcionalidad.

El primer criterio es el de nexo causal cualificado. Es decir, para que un accidente ocurrido en el teletrabajo genere responsabilidad al empleador, debe existir un nexo causal directo entre el evento que causo daño y la actividad laboral efectivamente desarrollada. Este criterio no se satisface con la mera coincidencia temporal entre el accidente y el horario de trabajo, por el contrario, exige que el accidente haya ocurrido mientras el teletrabajador ejecutaba labores encomendadas por el empleador, utilizando herramientas o equipos proporcionados por este, o en el contexto de una actividad directamente vinculada con sus funciones laborales.

Si el accidente ocurrió mientras el teletrabajador realizaba actividades domésticas ajenas a sus funciones laborales, como por ejemplo preparar el almuerzo, realizar tareas del hogar, atender a un familiar, en este caso el nexo causal con la actividad laboral no se configura, a pesar que el evento haya ocurrido dentro del horario de trabajo. Este criterio se encuentra implícitamente reconocido en la definición de accidente de trabajo del Reglamento de la Ley Nro. 29783, que exige que el suceso sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

El segundo criterio es el estándar de diligencia debida, donde el empleador ha adoptado todas las medidas preventivas razonablemente exigibles en el contexto del teletrabajo, es decir ha cumplido con su deber de prevención y no puede ser declarado responsable por accidentes derivados de factores que escapan a su control directo. En efecto, este estándar debe ser definido normativamente para dotar de certeza jurídica al sistema.

A efectos de la presente propuesta, se considera que el empleador cumple el estándar de diligencia debida cuando ha cumplido y proporcionado al teletrabajador la ficha de autoevaluación del lugar de trabajo y ha evaluado la información reportada, ha adoptado las medidas correctivas identificadas, brindo capacitación específica sobre los riesgos del teletrabajo con una frecuencia mínima anual, entrego al teletrabajador los equipos ergonómicos o de protección necesarios, dejando constancia documental de ello y ha establecido protocolos claros de trabajo seguro que regulen el horario, los procedimientos de reporte de incidentes y las pautas de desconexión digital.

El tercer criterio es el de la imposibilidad objetiva de control, respecto a ello la responsabilidad del empleador debe graduarse en función de sus posibilidades reales de intervención sobre las condiciones del accidente. En esa misma dirección cuando el accidente deriva de condiciones del entorno doméstico del teletrabajador que el empleador no podía conocer, ya sea porque no fueron reportadas en la ficha de autoevaluación, porque cambiaron después de su última actualización o porque el teletrabajador cambió de lugar de trabajo sin informar al empleador, la responsabilidad del empleador se ve afectada por esa imposibilidad objetiva de conocimiento y control.

Este criterio guarda su sustento en el artículo 11.2 de la Ley Nro. 31572, que establece en caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con anticipación; si no lo hizo, el empleador no puede ser responsable por las condiciones de un espacio que desconocía. (Congreso de la República, 2022)

Finalmente, el cuarto criterio es el de la contribución causal del teletrabajador, este criterio deriva de los principios generales del derecho, cuando el daño es causado total o parcialmente por la conducta de la propia víctima, esta circunstancia debe ser considerada para determinar la extensión de la responsabilidad del causante.

En el teletrabajo, este principio es especialmente relevante porque el teletrabajador tiene obligaciones específicas en materia de seguridad y salud que, si son incumplidas, contribuyen causalmente a la producción del accidente. Cuando el teletrabajador omite completar verazmente la ficha de autoevaluación, no reporta cambios en las condiciones de su espacio de trabajo, incumple los protocolos de seguridad establecidos por el empleador o no reporta de inmediato el accidente conforme al artículo 28 del Reglamento de la Ley Nro. 31572, estas conductas deben ponderarse en la determinación de la responsabilidad del empleador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

El artículo 28 del Decreto Supremo 002-2023-TR, nos da alcances generales de como proceder frente a los accidentes en el teletrabajo, sin embargo, presenta problemas en la atribución de la responsabilidad del empleador. Resulta importante señalar que, el artículo 28 del Reglamento de la Ley Nro. 31572 constituye la disposición más directamente relevante para la determinación de la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). Por ello,

su análisis crítico es imprescindible para identificar con precisión los vacíos normativos que la presente investigación busca resolver.

El artículo establece en esencia, que el teletrabajador debe comunicar de manera inmediata al empleador la ocurrencia de cualquier accidente que se produzca durante la prestación de sus labores, a fin de que el empleador proceda conforme a la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Esta disposición es correcta en cuanto al principio que consagra, puesto que la obligación de reporte debe ser inmediato, pero presenta cuatro omisiones que generan vacíos jurídicos de considerable importancia práctica.

El primer vacío consiste en la ausencia de criterios de calificación del accidente, el artículo analizado establece que el teletrabajador debe reportar los accidentes que ocurran durante la prestación de sus labores, pero no define cuándo un accidente ocurrido en el domicilio puede considerarse producido durante la prestación laboral y cuándo constituye simplemente un accidente doméstico que coincide temporalmente con el horario de trabajo.

Esta distinción es fundamental porque determina si el accidente activa o no las obligaciones del empleador en materia de notificación, investigación e indemnización, por lo que la ausencia de criterios claros para realizar esta distinción genera que cualquier accidente que ocurra en el horario de trabajo del teletrabajador, incluso los que no guardan relación causal con la actividad laboral puedan ser reportado como accidente de trabajo, con las consecuencias jurídicas y económicas que ello implica para el empleador.

El segundo vacío lo encontramos en la falta de mecanismos de verificación, debido a que no establece qué herramientas puede utilizar el empleador para verificar la veracidad y las circunstancias del accidente reportado. En el trabajo presencial, cuando ocurre un accidente, el empleador puede inspeccionar directamente el lugar del accidente, obtener testimonios de los testigos presentes, documentar el estado de las instalaciones y los equipos involucrados, y elaborar un informe de investigación con base en evidencia objetiva y directamente verificable.

Por el contrario, en el teletrabajo, ninguno de estos mecanismos está disponible de manera inmediata. El empleador depende exclusivamente del relato del propio teletrabajador y de los medios probatorios indirectos disponibles tales como: registros digitales, informes médicos, declaraciones, etc. Todo ello para reconstruir las circunstancias del accidente, la

norma entonces debería establecer qué medios probatorios son admisibles en estos casos y cómo deben ser valorados.

El tercer vacío se sitúa en la omisión respecto a las consecuencias del incumplimiento del teletrabajador. Del artículo se desprende que el teletrabajador tiene la obligación de reportar de inmediato el accidente, pero no establece qué efectos jurídicos tiene el incumplimiento de esta obligación sobre la posición del empleador. Si el teletrabajador no reporta el accidente de manera inmediata, o lo reporta con información incompleta o inexacta, el empleador ve afectada su capacidad de investigar los hechos, adoptar medidas correctivas y cumplir con sus obligaciones de notificación a las autoridades. La norma entonces debería establecer que el incumplimiento del teletrabajador de esta obligación de reporte inmediato tiene consecuencias sobre la distribución de responsabilidades, exonerando o reduciendo la responsabilidad del empleador en la medida en que dicho incumplimiento le impida cumplir con sus propias obligaciones.

El cuarto vacío es la ausencia de supuestos expresos de exoneración de responsabilidad del empleador, en relación con ello, esta es la omisión más grave desde el punto de vista de la seguridad jurídica. Mientras que, en el trabajo presencial la doctrina y la jurisprudencia han identificado, con apoyo en las normas vigentes, supuestos en los que la responsabilidad del empleador se reduce o excluye, como en la imprudencia inexcusable del trabajador, la fuerza mayor extraña al trabajo, el hecho de tercero.

Por el contrario, en el teletrabajo la situación es análoga pero con particularidades propias que la norma debería regular expresamente, tenemos por un extremo el accidente causado exclusivamente por condiciones del entorno doméstico que el empleador no conocía y no podía conocer, luego también contamos con el accidente derivado de la negligencia del teletrabajador en el uso de los equipos o en el cumplimiento de los protocolos de seguridad o el accidente que ocurre cuando el teletrabajador se encuentra realizando actividades domésticas ajenas a sus funciones laborales durante su jornada de trabajo y por último el accidente que ocurre cuando el teletrabajador se encuentra en un lugar distinto al informado al empleador.

En síntesis, esta ausencia de regulación expresa de estos supuestos deja al empleador en una posición de incertidumbre que puede derivar en atribuciones de responsabilidad que el ordenamiento jurídico no justifica.

El vacío normativo identificado en los apartados anteriores no es un problema abstracto ni de interés meramente académico, de lo expuesto anteriormente, podemos confirmar que en efecto genera consecuencias concretas y tangibles para cada uno de los actores de la relación laboral en el teletrabajo, que merecen ser examinadas de manera individualizada.

Para el empleador, está la ausencia de criterios normativos precisos sobre los límites de su responsabilidad generando lo que la doctrina denomina incertidumbre jurídica ex ante, lo que refiere que el empleador no puede saber, al momento de adoptar sus medidas preventivas, si estas serán consideradas suficientes por la autoridad competente en caso de que ocurra un accidente. Esta incertidumbre tiene efectos negativos prácticos en dos sentidos opuestos.

El primero es que, algunos empleadores pueden adoptar medidas excesivamente restrictivas de la autonomía del teletrabajador, como por ejemplo el monitoreo permanente de sus actividades o la exigencia de comunicación constante durante la jornada en un intento de reducir su exposición a la responsabilidad, afectando así la calidad de vida del teletrabajador y desnaturalizando los grandes beneficios de la modalidad.

Por otro lado, otros empleadores ante la imposibilidad de verificar las condiciones del entorno de trabajo y la falta de claridad sobre cuáles son sus obligaciones específicas, pueden optar por cumplir solo formalmente con los requisitos normativos, es decir elaborando la ficha de autoevaluación sin darle seguimiento y sin implementar una gestión preventiva efectiva.

Para el teletrabajador, la ausencia de criterios claros también genera incertidumbre, pero de un lado diferente. El teletrabajador que sufre un accidente en su domicilio durante el horario de trabajo enfrenta la dificultad de probar, en primer lugar, que el accidente ocurrió durante la prestación de labores y no durante una actividad doméstica. En segundo lugar, que el empleador incumplió sus obligaciones preventivas y en tercer lugar, que existe un nexo causal entre ese incumplimiento y el daño sufrido.

En suma, esta dificultad probatoria en este tipo de casos es significativa, pues el accidente ocurrió en un espacio privado al que el empleador no tenía acceso, sin testigos del entorno laboral y sin la infraestructura documental que existe en el trabajo presencial. Esta dificultad puede llevar al teletrabajador a renunciar a reclamaciones legítimas, o bien a

reclamar en casos donde la responsabilidad del empleador es discutible, generando litigiosidad innecesaria.

Para la entidad supervisora de los derechos laborales, la SUNAFIL, esta ausencia de criterios normativos claros dificulta el ejercicio de su función fiscalizadora, esto se traduce en que los inspectores de trabajo carecen de parámetros objetivos para determinar cuándo el empleador ha cumplido suficientemente con sus obligaciones preventivas en el teletrabajo, lo que en efecto genera disparidad en las resoluciones administrativas sobre casos similares afectando la uniformidad y predictibilidad del sistema de inspección laboral.

Para el sistema de justicia, la ausencia de criterios normativos claros se traduce en la proliferación de pronunciamientos jurisprudenciales divergentes sobre supuestos similares, lo que afecta la seguridad jurídica del sistema y puede generar desconfianza en las instituciones encargadas de resolver los conflictos laborales.

Como consecuencia de ello, se pondría en riesgo el adecuado funcionamiento del teletrabajo en nuestro país, siendo este una modalidad innovadora e importante que propicia la inserción laboral de muchos trabajadores en distintos contextos, alejándonos cada vez más de una evolución en el derecho laboral peruano.

El teletrabajador cumple un rol de corresponsabilidad en la gestión de seguridad y salud en el teletrabajo, identificando riesgos y cumpliendo determinados procedimientos.

El análisis realizado en los apartados anteriores ha puesto de manifiesto que la gestión de la seguridad y salud en el teletrabajo no puede recaer de manera exclusiva en el empleador, sino que exige la participación activa y responsable del propio teletrabajador. Esta corresponsabilidad no es una innovación doctrinal introducida por la presente investigación: está reconocida expresamente en la normativa vigente, aunque sus consecuencias jurídicas no han sido desarrolladas con la precisión necesaria.

El artículo 7 de la Ley Nro. 31572 establece las obligaciones del teletrabajador, incluyendo expresamente la de cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, así como la de cuidar los bienes otorgados por el empleador y usarlos para el teletrabajo. A estas obligaciones se suma la consagrada en el artículo 23.5 de la misma norma, que establece

que el teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto. (Congreso de la República, 2022)

La norma precisa que este deber no exime de responsabilidad al empleador, pero reconoce implícitamente que el teletrabajador tiene obligaciones propias en materia de seguridad y salud que le son exigibles de manera autónoma.

La corresponsabilidad del teletrabajador tiene fundamento en razones tanto jurídicas como prácticas. Desde el punto de vista jurídico, el principio de buena fe que rige las relaciones laborales, el cual está consagrado en el artículo 25 de la Ley del Servicio Civil (Congreso de la República, 2013). Reconocido por la doctrina laboral peruana como principio general impone al teletrabajador la obligación de cooperar activamente con el empleador en la gestión de los riesgos de su entorno de trabajo, reportando con veracidad las condiciones existentes y las modificaciones que se produzcan. El incumplimiento de esta obligación de cooperación, cuando causa o contribuye a la producción de un accidente, no puede ser jurídicamente irrelevante para la determinación de la responsabilidad del empleador.

Desde el punto de vista práctico, la corresponsabilidad del teletrabajador es una consecuencia directa e inevitable de la estructura de la modalidad. El teletrabajador es el único sujeto que tiene acceso directo y continuo al espacio donde se desarrollan las labores; es, por tanto, el único que puede identificar en tiempo real los riesgos presentes en ese espacio, reportar los cambios que se produzcan y adoptar medidas inmediatas ante situaciones de riesgo.

El empleador no puede sustituir esta función, por más diligente que sea en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Un sistema que ignore la corresponsabilidad del teletrabajador e imponga al empleador responsabilidad objetiva por todos los accidentes que ocurran en el domicilio durante el horario de trabajo no solo es jurídicamente incorrecto, sino también prácticamente ineficaz.

Esta situación tiene como efecto directo en un desincentivo al teletrabajador a adoptar una actitud activa y responsable frente a los riesgos de su entorno y no contribuye a mejorar los niveles reales de seguridad en el teletrabajo.

Por las razones expuestas, queda claro que el reconocimiento de la corresponsabilidad del teletrabajador no implica, en ningún caso, exonerar automáticamente al empleador de sus obligaciones preventivas ni trasladar íntegramente la carga de la seguridad y salud al trabajador. Por el contrario, implica construir un sistema equilibrado en el que cada parte responde por el cumplimiento de las obligaciones que le son exigibles en función de sus posibilidades reales de intervención.

En la práctica, esto significa que el empleador cumple el estándar de diligencia debida, el teletrabajador coopera activamente reportando los riesgos de su entorno y cumpliendo los protocolos de seguridad y la distribución de responsabilidades ante un accidente refleja el grado de cumplimiento de las obligaciones de cada parte.

4.4. Tratamiento jurisprudencial y doctrinario de la responsabilidad del empleador

El desarrollo jurisprudencial peruano en materia de responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo ha sido predominantemente construido sobre supuestos de trabajo presencial, dado que la expansión significativa del teletrabajo es relativamente reciente. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales consolidados en el contexto del trabajo presencial ofrecen un marco interpretativo útil que debe ser adaptado para el análisis de los accidentes en el teletrabajo.

La Casación Laboral Nro. 1225-2015-Lima, estableció que la obligación esencial del empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo relacionado con el trabajo (Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2016). Este criterio es plenamente aplicable al teletrabajo, pues la obligación de garantizar condiciones seguras no desaparece por el hecho de que la prestación sea remota. Sin embargo, la aplicación de este estándar al teletrabajo requiere precisar qué significa garantizar condiciones seguras en un entorno que el empleador no controla directamente, pregunta que la jurisprudencia aún no ha respondido de manera sistemática y uniforme.

El criterio adoptado en el ámbito administrativo sancionador cuenta con la Resolución de Sala Plena Nro. 005-2022 que estableció que el nexo causal entre la infracción cometida por el empleador y el accidente de trabajo es un elemento gravitante para determinar la responsabilidad administrativa (Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL). Este

criterio es coherente con el enfoque subjetivo de responsabilidad que propone la presente investigación, donde no basta la ocurrencia del accidente para sancionar al empleador, sino que debe acreditarse que su conducta deriva del incumplimiento de sus obligaciones preventivas y por lo tanto fue la causa determinante o contribuyente del daño.

En el teletrabajo, la aplicación de este criterio requiere identificar con precisión cuáles son las obligaciones preventivas específicas del empleador en esta modalidad, lo que a su vez presupone la definición normativa del estándar de diligencia debida analizado en el apartado anterior.

La doctrina nacional más reciente ha abordado el problema desde dos perspectivas complementarias. Gómez Limaylla (2023) se enfoca en el problema de la calificación del accidente como laboral o doméstico, sosteniendo que el criterio determinante es el nexo funcional entre el accidente y la actividad laboral efectivamente desarrollada, no el lugar físico donde ocurre ni el horario en que se produce.

Este enfoque resulta valioso porque desplaza el análisis desde un criterio espacial y temporal que puede generar resultados injustos en el teletrabajo hacia un criterio causal y funcional que resulta más adecuado para la naturaleza de la modalidad. Calderón & Del Valle (2023) por su parte, se centran en la dimensión indemnizatoria de la responsabilidad, concluyendo que el empleador no puede ser obligado a indemnizar cuando acredita haber cumplido diligentemente con sus obligaciones preventivas.

Esta conclusión es coherente con el estándar de diligencia debida propuesto en la presente investigación y refuerza la tesis de que la responsabilidad del empleador en el teletrabajo tiene naturaleza subjetiva.

4.5. Criterios de interpretación y aplicación para la delimitación de la responsabilidad del empleador en el teletrabajo

Del análisis realizado a lo largo del presente capítulo se desprenden criterios concretos que los operadores del derecho como jueces, árbitros, inspectores de la SUNAFIL y abogados pueden aplicar con la normativa actualmente vigente para delimitar de manera adecuada, justa y proporcional la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo.

Estos criterios no requieren modificación legislativa para ser aplicados, puesto que tienen sustento directo en el Convenio Nro. 155 de la OIT, en los principios de la Ley Nro. 29783 y en la propia Ley Nro. 31572 y pueden ser incorporados mediante interpretación sistemática por quienes tienen a su cargo la resolución de controversias en esta materia.

El primer criterio es el del nexo causal cualificado. Para que un accidente ocurrido en el teletrabajo genere responsabilidad del empleador, debe existir un nexo causal directo entre el evento dañoso y la actividad laboral efectivamente desarrollada al momento del accidente. Este criterio tiene sustento en la definición de accidente de trabajo contenida en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley Nro. 29783 y el Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR que exige que el suceso sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo.

Aplicado al teletrabajo, este criterio impone a quien reclama la responsabilidad del empleador la carga de acreditar que el accidente ocurrió mientras el teletrabajador ejecutaba labores encomendadas por el empleador, utilizaba herramientas o equipos vinculados a sus funciones, o desarrollaba una actividad directamente relacionada con su prestación laboral. La mera coincidencia temporal entre el horario de trabajo y el momento del accidente no puede satisfacer por sí sola este requisito, pues el domicilio del teletrabajador cumple simultáneamente funciones personales y laborales y no todo lo que ocurre en él durante la jornada laboral puede atribuirse causalmente a la actividad laboral.

El segundo criterio es el del estándar de diligencia debida como eximente de responsabilidad. Con fundamento en el artículo 4, inciso 2, del Convenio Nro.155 que establece que la reducción de riesgos debe lograrse en la medida en que sea razonable y factible (OIT, 1981). También en el principio de prevención de la Ley Nro. 29783, donde es el empleador que acredita haber adoptado todas las medidas preventivas razonablemente exigibles en el contexto del teletrabajo con lo cual ha satisfecho su deber de prevención (Congreso de la República, 2011). En consecuencia, no puede ser declarado responsable por accidentes derivados de factores que escapaban a su control aun habiendo actuado con diligencia.

Para la aplicación de este criterio, se entiende que el empleador actúa con diligencia debida cuando, en principio ha proporcionado al teletrabajador la ficha de autoevaluación del lugar de trabajo y ha evaluado la información reportada adoptando las medidas correctivas identificadas, posterior a ello ha brindado capacitación específica sobre los riesgos propios

del teletrabajo, además ha entregado los equipos ergonómicos y de protección necesarios dejando constancia documental de ello y finalmente ha establecido protocolos de trabajo seguro que regulen el horario, los mecanismos de reporte de incidentes y las pautas de desconexión digital.

Considerando en este supuesto que, la carga de acreditar el cumplimiento de estas medidas corresponde al empleador, quien debe conservar la documentación respectiva como parte de su sistema de gestión de seguridad y salud.

El tercer criterio es el de la imposibilidad objetiva de control como límite a la responsabilidad del empleador. El artículo 6.4 de la Ley Nro. 31572 garantiza al teletrabajador la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, lo que implica que el empleador no puede acceder al domicilio del teletrabajador sin su consentimiento expreso para verificar directamente las condiciones del entorno de trabajo. (Congreso de la República, 2022)

Esta imposibilidad no es atribuible al empleador ni deriva de su negligencia, sino más bien es un límite estructural de la modalidad que el propio ordenamiento jurídico reconoce y ampara. Por ello, cuando el accidente deriva de condiciones del entorno doméstico que el empleador no podía conocer, puesto que no fueron reportadas en la ficha de autoevaluación, porque el teletrabajador cambió de lugar de trabajo sin informarlo conforme al artículo 11.2 de la Ley Nro. 31572 (Congreso de la República, 2022). O porque se produjeron con posterioridad a la última evaluación disponible, la imposibilidad objetiva de control debe ser valorada por el operador jurídico como circunstancia que limita o excluye la responsabilidad del empleador, en coherencia con el criterio de razonabilidad y factibilidad del Convenio Nro. 155. (OIT, 1981)

El cuarto criterio es el de la contribución causal del teletrabajador. El artículo 7.5 de la Ley Nro. 31572 establece entre las obligaciones del teletrabajador la de cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo. Encontramos también al artículo 23.5 de la misma norma le impone la obligación de completar y presentar como declaración jurada la ficha de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto. (Congreso de la República, 2022)

Cuando el teletrabajador incumple estas obligaciones, como omitir en reportar condiciones de riesgo existentes, proporcionando información falsa en la ficha, incumpliendo los

protocolos de seguridad establecidos por el empleador o no reportando de inmediato el accidente conforme al artículo 28 del Reglamento de la Ley Nro. 31572 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). Dicho incumplimiento contribuye causalmente a la producción del accidente, esta contribución debe ser ponderada por el operador jurídico para determinar la extensión de la responsabilidad del empleador.

Este criterio encuentra sustento en los principios generales del derecho de daños, que reconocen que la conducta de la propia víctima puede reducir o excluir la responsabilidad del tercero imputado cuando ha contribuido causalmente a la producción del daño.

El quinto criterio es el de la graduación de la responsabilidad en función del cumplimiento preventivo. La responsabilidad del empleador no opera de manera binaria como una especie de todo o nada, sino que debe graduarse en función del grado de cumplimiento de sus obligaciones preventivas y de la relación causal entre ese cumplimiento o incumplimiento y el accidente producido. Un empleador que cumplió íntegramente el estándar de diligencia debida pero el accidente ocurrió por factores absolutamente ajenos a su control no debería responder en los mismos términos que un empleador que omitió toda medida preventiva.

Del mismo modo, la contribución causal del teletrabajador al accidente debe graduarse según la entidad de su incumplimiento, debido a que no es lo mismo omitir actualizar la ficha de autoevaluación ante un cambio menor en el entorno de trabajo, que reportar deliberadamente condiciones inexistentes para ocultar riesgos reales.

A luz de lo expuesto, se evidencia que la aplicación sistemática de estos cinco criterios por parte de los operadores del derecho permitiría resolver con mayor certeza, equidad y coherencia jurídica los conflictos que se presenten en relación con accidentes de trabajo en el teletrabajo, sin necesidad de esperar a que se produzcan reformas normativas.

Al mismo tiempo, estos criterios ofrecen una hoja de ruta clara para el legislador y la autoridad reglamentaria en caso de que se decida perfeccionar expresamente la regulación vigente, dotándola de los elementos de precisión que hoy le faltan, en cualquier caso, su fundamento en normas vigentes les otorga plena aplicabilidad inmediata en el sistema jurídico peruano

CONCLUSIONES

Se concluye que, la regulación vigente en materia de teletrabajo —Ley Nro. 31572 y Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR— establece obligaciones preventivas para el empleador más no delimita con suficiente claridad los alcances de su responsabilidad frente a accidentes de trabajo ocurridos en entornos que escapan a su control directo. Esta insuficiencia normativa configura un vacío jurídico que genera incertidumbre para todos los actores de la relación laboral y puede conducir a una atribución de responsabilidad absoluta al empleador, incompatible con el ordenamiento jurídico vigente y con los estándares internacionales del trabajo.

Se concluye que, el principio de prevención consagrado en la Ley Nro. 29783 y el criterio de razonabilidad y factibilidad del artículo 4, inciso 2, del Convenio 155 de la OIT, reconocen que el deber preventivo del empleador no es absoluto, sino que se encuentra condicionado por sus posibilidades reales de intervención. En el teletrabajo, la imposibilidad material de controlar directamente el entorno donde se presta el servicio constituye un límite objetivo que la normativa peruana no ha desarrollado de manera específica, generando una brecha entre la amplitud del deber y las posibilidades reales de cumplimiento.

Se concluye que, la ficha de autoevaluación prevista en el artículo 23 de la Ley Nro. 31572 constituye el mecanismo preventivo específico más relevante del teletrabajo, pero resulta insuficiente por sí sola para garantizar la identificación y gestión integral de los riesgos, dado que carece de periodicidad obligatoria, mecanismos de verificación independientes y consecuencias jurídicas expresas ante su incumplimiento por parte del teletrabajador.

Se concluye que, para la correcta determinación de la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo en el teletrabajo, deben aplicarse criterios precisos, tales como: la exigencia de un nexo causal directo entre el accidente y la actividad laboral; la valoración del cumplimiento diligente de las obligaciones preventivas como estándar de exoneración; la consideración de las posibilidades reales de control del empleador; y la ponderación de la contribución causal del teletrabajador en la producción del accidente.

Se concluye que, el artículo 28 del Reglamento de la Ley Nro. 31572 presenta vacíos normativos relevantes, como el no establecer criterios para distinguir el accidente laboral del doméstico, no define mecanismos de verificación de los hechos reportados, no regula

las consecuencias del incumplimiento del teletrabajador y no incorpora supuestos expresos de exoneración de responsabilidad del empleador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). Estos vacíos deben ser superados mediante reformas normativas concretas.

Se concluye que, la normativa vigente requiere ser perfeccionada mediante las siguientes reformas: incorporar el criterio de nexo causal cualificado para la calificación del accidente de trabajo en el teletrabajo; definir el estándar de diligencia debida del empleador; establecer la obligatoriedad y periodicidad mínima de la ficha de autoevaluación; regular mecanismos alternativos de verificación del entorno de trabajo; e incorporar expresamente supuestos de exoneración de responsabilidad del empleador. Estas reformas garantizarían una distribución equitativa de responsabilidades coherente con los principios del derecho laboral peruano y los estándares internacionales de la OIT.

RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborar una Guía Técnica específica para la gestión de la seguridad y salud en el teletrabajo, que desarrolle los criterios de aplicación del deber de prevención del empleador, precisando el estándar de diligencia debida y los mecanismos de verificación admisibles, en respeto a los derechos fundamentales del teletrabajador.

Segunda. Se recomienda modificar el Decreto Supremo Nro. 002-2023-TR para incorporar: el criterio de nexo causal cualificado para la calificación de accidentes de trabajo en el teletrabajo; la obligatoriedad y periodicidad semestral o trimestral mínima de la ficha de autoevaluación; mecanismos alternativos de verificación con garantías para la privacidad del teletrabajador; y supuestos expresos de exoneración de responsabilidad del empleador.

Tercera. Se recomienda a la SUNAFIL desarrollar protocolos específicos de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el teletrabajo, que tomen en cuenta las particularidades de esta modalidad y establezcan criterios claros para determinar cuándo el empleador ha satisfecho suficientemente su deber de prevención.

Cuarta. Se recomienda a las organizaciones empleadoras implementar de manera inmediata un protocolo interno de prevención de accidentes en el teletrabajo que incluya: ficha de autoevaluación actualizada periódicamente; capacitación específica sobre riesgos del teletrabajo; entrega documentada de equipos ergonómicos; protocolos de trabajo seguro; y registro de todas las acciones preventivas adoptadas, a fin de acreditar el cumplimiento del estándar de diligencia debida.

Quinta. Se recomienda a los teletrabajadores asumir una posición activa en la gestión de su propia seguridad y salud, completando verazmente la ficha de autoevaluación, reportando oportunamente los cambios en las condiciones de su entorno de trabajo, cumpliendo los protocolos preventivos del empleador y reportando de inmediato cualquier accidente o incidente durante la prestación del servicio.

Sexta. Se recomienda a las instituciones académicas y de investigación jurídica promover el estudio de los impactos del teletrabajo en la seguridad y salud de los trabajadores en el Perú, fomentando la generación de criterios jurisprudenciales uniformes que contribuyan a superar la incertidumbre normativa identificada en la presente investigación.

REFERENCIAS

Ayala Martínez, P. B. (2023). Dentro de la ejecución de labores bajo la modalidad de teletrabajo: ¿cuándo un accidente, ocurrido en el lugar elegido por el trabajador, debe ser considerado como accidente de trabajo? y ¿cuál es la responsabilidad del empleador? Perú.

Bestratén, M. (2011). *Seguridad en el Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Calderón, F., & Del Valle M. (2023). *La responsabilidad indemnizatoria del empleador en los accidentes laborales durante el teletrabajo, Perú, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/

Céspedes, N., & Huarancca, M. (2025). *El trabajo a distancia en el Perú*. Banco Central de Reserva del Perú.

Chávez, J., & Moreno, J. (2023). *Aplicación de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los accidentes laborales de una empresa de telecomunicaciones, Trujillo 2022*. Universidad Privada del Norte.

Columbia, O. T. (2017). Correlational research. En *Research methods in psychology*. https://opentextbc.ca/researchmethods/chapter/correlational-research

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2011). Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N.° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/

Corrales, R. (2021). Aportes al Derecho de daños laborales en relación a los accidentes de trabajo. Perú. https://lpderecho.pe/aportes-derecho-danos-laboral-accidentes-de-trabajo/

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2016). Casación Laboral N.° 1225-2015. Lima.

Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4.ª ed.).

Denzin, N. K. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5.ª ed.). SAGE Publications.

Durán, F. (2018). El teletrabajo en el Perú: análisis normativo y perspectivas de reforma. *Revista de Derecho del Trabajo, 15*(2), 45-78.

Espinoza, J. E. (2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación*. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile.

Espinoza, N. D. (2022). *Comentarios a la Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

García, J. I. (2024). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Atelier.

Gómez Limaylla, C. M. (2023). *Responsabilidad del empleador por un accidente laboral ocurrido durante teletrabajo a propósito de la nueva Ley del Teletrabajo* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/

Interlocutores Sociales Europeos. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Comisión Europea.

Mendoza, L. (2024). Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo y sus efectos en la salud del teletrabajador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). Resolución Ministerial N.° 050-2013-TR, Formatos Referenciales de los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Decreto Supremo N.° 009-2015-TR / N.° 017-2015-TR [verificar número], Reglamento de la Ley N.° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Decreto Supremo N.° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano.

OIT. (1981). Convenio N.° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

OIT. (1998). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

OIT. (2006). Convenio N.° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

OIT. (2017). Informe de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 106.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

OIT. (2019). Trabajo decente: una agenda para las personas, el planeta y la prosperidad.

OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica.

OIT. (2021). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19.

OIT. (2022). Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Enmienda 2022. 110.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea / Interlocutores Sociales Europeos [verificar autor]. (2020). *Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización*. https://ec.europa.eu/

República de Chile. (2020). Ley N.° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Diario Oficial de la República de Chile.

República de España. (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado.

Salas, B. T. (2023). *Exigibilidad del reconocimiento de las horas extras telelaboradas en el marco de la nueva ley del teletrabajo y su reglamento*. Universidad Privada del Norte.

SERVIR. (2025). Informe Técnico N.° 00006-2025-SERVIR-GPGSC.

Sevilla, M. (2021). Teletrabajo, riesgos ergonómicos y su prevención. https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-riesgos-ergonomicos-y-su-prevencion/

SUNAFIL. (2022). Manual para identificación de peligros y evaluación de riesgos y determinación de controles.

Taboada Córdova, L. (2001). *Elementos de la responsabilidad civil: comentarios a las normas del Código Civil peruano sobre responsabilidad civil extracontractual y contractual*. Editora Jurídica Grijley.

Torres, B. (2024). *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Aranzadi.

Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL. (2022). Resolución de Sala Plena N.° 005-2022-SUNAFIL/TFL.

Vela, D. (2024). La investigación dogmática en el derecho: aproximaciones y herramientas. *Revista de Derecho* (Universidad Pontificia Bolivariana). https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/8331

Vicuña, J. G. (2020). *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en el Perú*. Universidad Católica de Santa María.

Yépez, 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*. Universidad Andina del Cusco.

Zambrano, S., & Carrillo, E. (2023). *Accidentes laborales en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en Colombia*. Universidad Libre - Colombia.