

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL



TESIS
Responsabilidad del empleador frente a los accidentes
labores en el teletrabajo

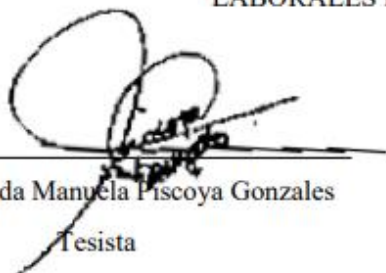
Investigador:
Piscoya Gonzalez, Hilda Manuela

Para Obtener el Grado Académico de Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:
Carlos Alfonso Silva Muñoz

Lambayeque, 2024

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS ACCIDENTES
LABORALES EN EL TELETRABAJO

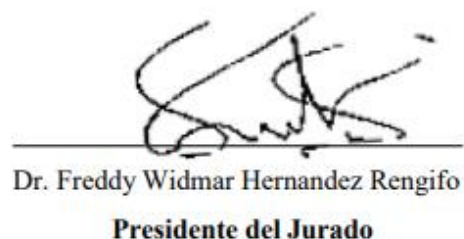


Mg. Hilda Manuela Piscoya Gonzales
Tesisista



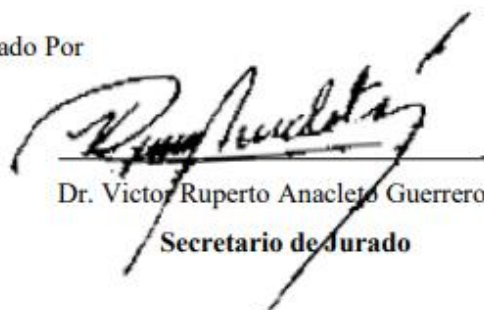
Dr. Carlos Alfonso Silva Muñoz
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para
optar el Grado Académico de: MAESTRA EN DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.

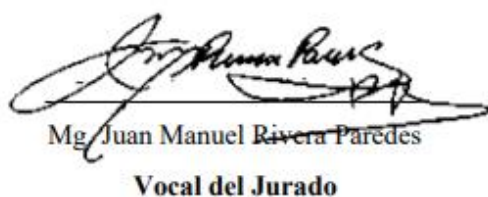


Dr. Freddy Widmar Hernandez Rengifo
Presidente del Jurado

Aprobado Por



Dr. Victor Ruperto Anacleto Guerrero
Secretario de Jurado



Mg. Juan Manuel Rivera Paredes
Vocal del Jurado

Lambayeque, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

111

Siendo las 11 horas del día VEINTICUATRO de MARZO del año Dos Mil

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 1161-2022-EPE de fecha 4 NOVIEMBRE 2022, conformado por:

DR. FREDDY WIDMAR HERNÁNDEZ RENGIFO PRESIDENTE (A)
 DR. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO SECRETARIO (A)
 MR. JUAN MANUEL RIVERA PANEDES VOCAL
 TR. CARLOS ALFONSO SILVA MUNOZ ASESOR (A)

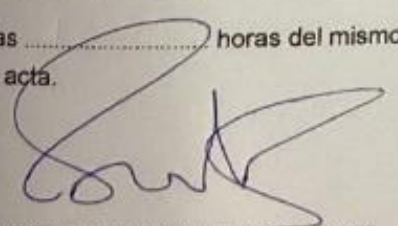
Con la finalidad de evaluar la tesis titulada RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL TELETRABAJO

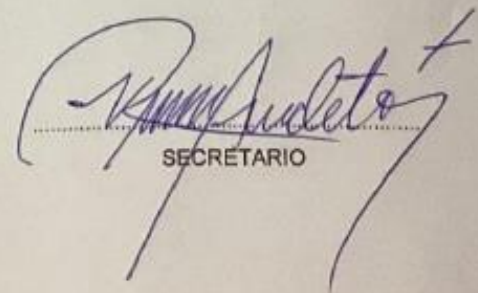
presentado por el (la) Tesista HILDA MANUELA PISCOYA FERNANDES sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 1252047-EPE de fecha 20 DE FEBRERO DE 2024

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO

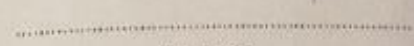
En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de: MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Siendo las horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.



PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL


ASESOR

Declaración jurada de originalidad



ANEXO 01

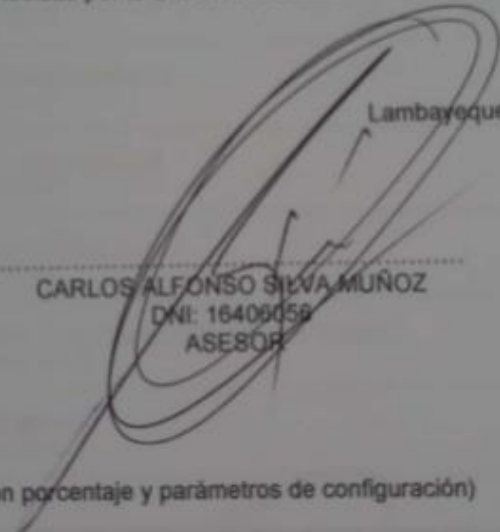
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ, Asesor de tesis, de la estudiante, HILDA MANUELA PISCOYA GONZALES.

Titulada: LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL TELETRABAJO, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que, la misma tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 28 de Abril del 2023.


CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
DNI: 16406056
ASESOR

Se adjunta:

- *Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)
- *Recibo digital.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Tesis Hilda Manuela Piscoya Gonzales Tesis Hilda Manuela P...
Título del ejercicio:	Trabajos
Título de la entrega:	TESIS HILDA MANUELA PISCOYA GONZALES
Nombre del archivo:	TESIS_HILDA_MANUELA_PISCOYA_GONZALES.docx
Tamaño del archivo:	161.63K
Total páginas:	105
Total de palabras:	20,919
Total de caracteres:	114,490
Fecha de entrega:	28-abr.-2023 12:03a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2077956578

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSTGRADO

MANEJA EN COMPLETO CON MANEJO EN
DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESIS
LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS
ACCIDENTES LABORALES EN EL TELETRABAJO

Investigadora:
HILDA MANUELA PISCOYA GONZALES

Asesor:

Carillanayra 2023

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados


CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
DNI: 16406056
ASESOR

TESIS HILDA MANUELA PISCOYA GONZALES

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	3%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistas.ugca.edu.co Fuente de Internet	1%
6	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	obtienearchivo.bcn.cl Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
 DNI: 16406056
 ASESOR

10	oiss.org Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.relats.org Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.udch.edu.pe	




CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
DNI: 16406056
ASESOR

Fuente de Internet


		<1 %
22	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
23	hdr.undp.org Fuente de Internet	<1 %
24	ecotec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
26	www.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
30	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unitec.edu.co Fuente de Internet	<1 %

CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
 DNI: 16408056
 ASESOR

32	www.bufetebuades.com Fuente de Internet	<1 %
33	biblioteca.ugb.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
34	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
35	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
36	www.papelesdelpsicologo.es Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to INACAP Trabajo del estudiante	<1 %
42	documentop.com Fuente de Internet	<1 %



 CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
 DNI: 16406056
 ASESOR

43	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
44	nonosolidamosdehonduras.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	www.aesss.es Fuente de Internet	<1 %
47	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
48	ceprepuc.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	derechos.org.ve Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
51	silo.tips Fuente de Internet	<1 %
52	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	vlex.com.co Fuente de Internet	<1 %
54	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %



CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
DNI: 16406056
ASESOR

55	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004 <small>Publicación</small>	<1 %
56	Submitted to Universidad Católica de Santa María <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
57	sisbib.unmsm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
58	www.congreso.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
59	www.openglobalrights.org <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
60	Submitted to Barcelona School of Management <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
61	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 17 (2001)", Brill, 2005 <small>Publicación</small>	<1 %
62	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 <small>Publicación</small>	<1 %
63	conadisperu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %



 CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
 DNI: 16406056
 ASESOR

64	fddocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
65	www.institutolibertadydesarrollo.cl Fuente de Internet	<1 %
66	www.lacamara.pe Fuente de Internet	<1 %
67	www.un.org Fuente de Internet	<1 %


Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
DNI: 16406056
ASESOR

Dedicatoria

Para mis dos pequeñas hijas, Alessa y Micaela, ya que su afecto y cariño son los detonantes de mi felicidad, esfuerzo y ganas imparables de buscar lo mejor para Uds. Les agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida. Son mi motivación más grande para concluir con éxito esta tesis.

Para mi querido abuelo, padre, Julio, en el cielo, quien siempre fue una gran compañía durante mis inicios en la carrera profesional, incentivándome a continuar y mantener el esfuerzo.

A mis queridos padres, Flor de María y César Augusto, por sus esfuerzos impresionantes y el amor invaluable, por haberme educado, proporcionándome todo y cada cosa que he necesitado.

Su ayuda, fue fundamental para la culminación de mi tesis. Les doy las gracias infinitas padres adorados.

A ti, que siempre fuiste fuente de inspiración, gracias por tus palabras de aliento y enseñarme que mi hija y yo podemos lograr todo. Te quiero.

Agradecimiento

El agradecimiento de este proyecto va dirigido al Asesor de mi tesis, Dr. Carlos Alfonso Silva Muñoz, quien gracias a su conocimiento y ayuda pude concluir con éxito el presente trabajo.

A mis queridos amigos Ximena y Fabián, quienes siempre estuvieron a lado mío para ayudarme, escucharme, aconsejarme y en muchas ocasiones guiarme, brindándome su apoyo en todo momento.

INDICE GENERAL

Resumen	xi
Abstract	xii
Capítulo I. Introducción.....	13
1.1. Planteamiento del problema:.....	17
1.2. Formulación del problema:	18
1.3. Justificación:.....	18
1.4. Objetivos:	19
1.4.1. Objetivo General:	19
1.4.2. Objetivos Específicos:.....	19
1.5. Hipótesis:.....	19
1.6. Variables de estudio:.....	20
Capítulo II: Diseño teórico	21
2.1. Antecedentes del Problema	21
2.2. Base Teórica	28
2.2.1. Derecho al trabajo.....	28
2.2.2. Tiempo de trabajo y organización del trabajo	33
2.2.3. Ambiente laboral y condiciones básicas de trabajo.....	33
2.2.4. Evolución de las modalidades de trabajo en la historia hasta la aparición del Teletrabajo.....	34
2.2.5. Teletrabajo	37
2.2.6. Origen y desarrollo histórico del teletrabajo	38
2.2.7. Tipos de teletrabajo.....	39
2.2.8. El principio protector del derecho laboral	40
2.2.9. Motivos de regulación del teletrabajo	44
2.2.10. El teletrabajo en el ámbito internacional	46
2.2.11. El Teletrabajo en el Perú.....	53

2.2.12. Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud	54
2.2.13. El teletrabajo en tiempos de covid-19	61
2.2.14. El teletrabajo como medida de contención de la crisis sanitaria y la “autoevaluación”	65
2.2.15. El teletrabajo y la gestión empresarial	70
Capítulo III: Marco Metodológico	73
3.1. Diseño de Contrastación de la Hipótesis.....	73
3.2. Población Y Muestra	73
3.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	75
3.4. Métodos Y Procedimientos Para La Recolección De Datos.....	76
3.5. Análisis Estadísticos De Los Datos.	76
Capítulo IV: Resultados y discusión	77
4.1. Resultados en tablas y figuras	77
4.2. Discusión de los resultados.....	87
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	94
5.1. Conclusiones.....	94
5.2. Recomendaciones.....	95
Referencias	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	73
Tabla 2. Muestra	74
Tabla 3. Frecuencia de las respuestas sobre la responsabilidad del empleador en los accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo.	77
Tabla 4. Frecuencia de la atribución de responsabilidad al empleador por accidentes laborales con relación a accidentes domésticos en el teletrabajo.	78
Tabla 5. Frecuencia de capacitación por parte del empleador al teletrabajador para el desarrollo del teletrabajo.	79
Tabla 6. Frecuencia de respuestas respecto a la limitación existente para una adecuada gestión de seguridad y salud en el teletrabajo.....	80
Tabla 7. Frecuencia de resultados sobre el teletrabajo es una forma de prestación de servicios eficiente.	81
Tabla 8. Frecuencia de respuestas de la extensión de seguridad y salud a cualquier modalidad de prestación de servicios.....	82
Tabla 9. Frecuencia de respuesta para identificar la responsabilidad del empleador con el principio de laboralidad.	83
Tabla 10. Frecuencia de respuesta al respeto del derecho a la desconexión en el teletrabajo.....	84
Tabla 11. Frecuencia de respuestas de la causa de accidente laboral puede ser considerada la desconexión digital.....	85
Tabla 12. Frecuencia de reconducción de los accidentes en el teletrabajo al teletrabajador.	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de las respuestas sobre responsabilidad del empleador en accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo.....	77
Figura 2. Porcentaje de la atribución de responsabilidad al empleador por accidentes laborales con relación a accidentes domésticos en el teletrabajo.	78
Figura 3. Porcentaje de capacitación por parte del empleador al teletrabajador para el desarrollo del teletrabajo.	79
Figura 4. Porcentaje de respuestas respecto a la limitación existente para una adecuada gestión de seguridad y salud en el teletrabajo.....	80
Figura 5. Porcentaje de resultados si el teletrabajo es una forma de prestación de servicios eficiente.	81
Figura 6. Porcentaje de respuesta la extensión de seguridad y salud a cualquier modalidad de prestación de servicios.....	82
Figura 7. Porcentaje de respuesta para identificar la responsabilidad del empleador con el principio de laboralidad.	83
Figura 8. Porcentaje de respuesta al respeto del derecho a la desconexión en el teletrabajo.....	84
Figura 9. Porcentaje de respuestas de la causa de accidente laboral puede ser considerada la desconexión digital.....	85
Figura 10. Frecuencia de reconducción de los accidentes en el teletrabajo al teletrabajador.	86

Resumen

La pandemia generada por la Covid-19 ha generado muchos debates legales, uno de ellos ha sido la forma de regulación de la prestación de los servicios laborales, ello debido a la imposibilidad de concurrencia física por parte de los trabajadores a sus centros laborales y puedan realizar sus labores desde la comodidad de su casa o desde cualquier parte del país y/o del mundo, sin detener la prestación de servicios profesionales. Si bien es cierto dicha figura brinda efectos positivos muy importantes, ello también ha significado el avance de la regulación de las modalidades laborales, pero aún existen diversos problemas que envuelven a dicha figura.

Uno de estos problemas es la responsabilidad del empleador en relación a los accidentes laborales que pudiese sufrir el teletrabajador. Esto en razón de que, el teletrabajo exime al trabajador de concurrir físicamente a su centro laboral, por lo que, este pudiese prestar sus servicios desde cualquier parte del mundo, en ese sentido, la necesidad de determinar la responsabilidad del empleador en función a la naturaleza del teletrabajo es un problema aun latente en nuestro sistema jurídico.

Palabras claves: Teletrabajo, accidente, responsabilidad, empleador y trabajador.

Abstract

The pandemic generated by Covid-19 has generated many legal debates, one of them has been the form of regulation of the provision of labor services, due to the impossibility of physical attendance by workers at their workplaces and they can carry out their work from the comfort of their home or from any part of the country and/or the world, without stopping the provision of professional services. Although it is true that this figure provides very important positive effects, this has also meant the advancement of the regulation of labor modalities, but there are still various problems that surround this figure.

One of these problems is the responsibility of the employer in relation to work-related accidents that the teleworker may suffer. This is because teleworking exempts the worker from physically going to his workplace, so he could provide his services from anywhere in the world, in that sense, the need to determine the employer's responsibility based on the The nature of teleworking is a problem that is still latent in our legal system.

Keywords: Teleworking, accident, responsibility, employer and worker.

Capítulo I. Introducción

Para poder determinar cuáles son las deficiencias normativas respecto a la seguridad y salud en el teletrabajo, se tiene que considerar, que el derecho laboral con el transcurso del tiempo ha sido un medio de cambio constante, pues su gran repercusión social se ha presentado a través de la revolución industrial, en donde se transformó como uno de los mejores planos para reformar el sistema económico, organizacional y producción del trabajo, considerándolo como una idea política y jurídica.

Es así que, en el cambio mundial y el desarrollo tecnológico ha permitido que el ámbito laboral dé un giro total, generando nuevos medios de negocio, tal es así que en el siglo XXI se inició el fenómeno del teletrabajo, el cual ha producido diversos cambios respecto al lugar donde se realiza el trabajo, ya que éste puede efectuarse en el domicilio o en telecentros autorizados, permitiendo que el teletrabajador pueda utilizar medios informáticos en el lugar donde se encuentre y realizar su trabajo sin necesidad de asistir a una sede presencial por parte de la empresa; sumado a ello, el mercado actual conformado por una ley natural basada en la oferta y la demanda, ha generado que a los teletrabajadores se les vulnere derechos constitucionales, como por ejemplo, el derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo, acarreando riesgos laborales donde el principal afectado siempre es el teletrabajador.

Ante ello se puede llegar a mencionar que son diversos los países, quienes tienen reglas internas que se encargan de proteger a los teletrabajadores contra todo tipo de accidentes o riesgos que se puede generar en la utilización de esta modalidad de trabajo, así se tiene a países como *Colombia, México, Uruguay y Chile*, los

cuales se encuentran inter relacionados con la Organización Internacional del Trabajo - OIT aplicando medidas de alta seguridad y salud del trabajador, con el fin de respetar lo que la norma internacional establece conjuntamente con los convenios internacionales que tiene cada país sujeto al derecho del trabajo.

Correspondiente a ello, en el ámbito nacional, el teletrabajo nació por iniciativa legislativa por parte de “La Comisión Especial de Discapacidad” del Congreso de la República, el cual tenía como principal objetivo la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad y/o poblaciones vulnerables, además de armonizar la vida personal y profesional de los trabajadores, evitando el traslado de las personas hasta su centro de labor, sino más bien realizar las actividades en casa apoyándose con instrumentos esenciales la tecnología de la información y las telecomunicaciones pretendiendo revolucionar un modelo clásico de organización laboral.

Pues, tras la llegada del COVID-19 a nuestro país en marzo de 2020, la declaración de emergencia sanitaria y las medidas de prevención a iniciativa del Ministerio de Salud, brindaron mejores alternativas para poner fin y evitar que se propague el Covid-19 en el territorio peruano, es por ello que la mayor parte de los centros laborales, se pasaron a trabajar desde casa, en donde se enfatizó un mayor alcance al teletrabajo.

De lo indicado, queda claro que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador presencial, encontrándose inmersos ambos en las medidas de protección que efectúe el empleador preventivamente, pero el problema esencial se desprende de la Ley del Teletrabajo - Ley N° 30036, en la cual no se ha estipulado el tratamiento ante los posibles accidentes que puedan surgir durante el desarrollo de las actividades por el teletrabajador en su domicilio

o en el lugar donde efectúa las labores, ya que los posibles daños generados dentro de una empresa no son los mismos daños producidos en una casa, por lo que en virtud a ello se debe mejorar la protección normativa en dónde se limite y determine el tipo de responsabilidad que tiene el empleador frente a los accidentes sufridos dentro del domicilio, siendo evidente que el escaso tratamiento normativo frente a esta figura no satisface las necesidades de protección ante la realización del teletrabajo.

Con esta investigación, se pretende dar a conocer la deficiencia de la legislación nacional con respecto a la seguridad y la salud del teletrabajador, por lo que de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30036 las condiciones de seguridad y salud del teletrabajador que le van a corresponder necesariamente es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la cuál es la Ley N° 29783, sin embargo, se analiza que esta normativa toma en cuenta de manera general la prevención facultativa que tiene el empleador, existiendo a todas luces insuficiencia normativa que regule el tipo de responsabilidad, el daño generado, el daño administrativo, el delito causado, la seguridad y salud que debe tener el teletrabajador, dejando de lado la fiscalización, garantía y prevención de todo tipo de riesgos por parte del empleador. En este sentido, la legislación peruana no tiene una normativa determinada con respecto a la responsabilidad del empleador frente a la falta de seguridad y salud del teletrabajador, pues cómo se puede evidenciar la norma que regula el teletrabajo no reglamenta situaciones en lo que se vea inmerso el teletrabajador frente a los accidentes que se susciten dentro de la esfera donde se efectúa el teletrabajo, es así que se determina que no se protege en su totalidad a la seguridad y de salud del teletrabajador.

Sin embargo, ante esta falta de responsabilidad por parte de empleador se tiene que analizar la responsabilidad penal, responsabilidad civil y sanción administrativa en función a la aplicación de la Ley N° 30036 tomando en cuenta la falta de seguridad y salud del teletrabajador, por lo que respecto a la **responsabilidad penal**, esta se evaluará la culpabilidad del empleador por omitir un hecho punible, en este caso omitir una protección de seguridad y salud dentro de un espacio de teletrabajo, por otra parte, en la **responsabilidad civil** se evaluará los daños que ha ejecutado el teletrabajador por la falta de seguridad y de salud que el empleador le ha brindado, y finalmente ante una **responsabilidad administrativa** en caso que el daño sea menor se le sancionará de acuerdo a las medidas que interpongan los entes fiscalizadores, siendo el caso El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o SUNAFIL, como entes importantes encargados de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales y seguridad y salud en el trabajo, además de implementar mecanismos necesarios para evaluar el daño generado fuera del lugar de trabajo, pues por parte de ello también acarrearía una **responsabilidad civil solidaria** ya que estos entes tienen el deber de inspeccionar que todos los trabajadores se encuentren sometidos a un área de protección y salubridad, así el trabajador se encuentre laborando fuera del área de trabajo, es decir como un teletrabajador.

Finalmente, se evidencia que dentro de la región Lambayeque, en casos de un accidente o perjuicio que ocurra dentro del ámbito del teletrabajador se opta por cumplir lo estipulado a través de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-, reflejando que, a pesar del nuevo incremento de modalidades laborales y siendo el teletrabajo una de ellas, no refleja una adecuada protección de seguridad y salud a las personas que se acogieron a esta modalidad laboral.

1.1. Planteamiento del problema:

De esta investigación, se puede delimitar desde un ámbito internacional, ya que desde este punto se logra identificar que son pocas las legislaciones quienes toman en cuenta el poder salvaguardar la seguridad y protección de los trabajadores, pues muchos son los riesgos laborales que se presentan y no son reconocidos legislativamente por las normas.

Pues a pesar de los diversos casos de accidentes o riesgos laborales presentados, se logra determinar que, la norma no está sujeta a la realidad social en la cual vivimos, siendo de vital importancia, generar mejores y efectivos mecanismos que ayuden a mejorar la protección y vigilancia de los teletrabajadores.

Tal es así que, se requiere aplicar mejores medidas de protección para cualquier accidente que se genere dentro del ámbito del teletrabajo, ya que los daños que puede generar un trabajador que labora en una empresa no es la misma a la que se genera en una casa; es por ello que, ante la falta de protección por parte del empleador, este será susceptible a una **responsabilidad penal** por la omisión de un hecho punible, es decir omitir la protección y seguridad y salud dentro de un espacio de teletrabajo.

Por otra parte, respecto a la **responsabilidad civil**, se evaluarán todos los daños que sea ejecutado al teletrabajador por la falta de seguridad y de salud que el empleador le ha brindado y finalmente se hace referencia que ante una **responsabilidad administrativa** en caso de que el daño

sea menor se le sancionara de acuerdo a las medidas que interponga los entes fiscalizadores.

En este sentido, dentro de la investigación se busca establecer la responsabilidad al empleador por la falta de seguridad y salud en el teletrabajo, pues como se ha podido determinar son diversas las deficiencias que presenta la Ley N° 30036, ya que en su totalidad no regula una protección eficaz al empleador, pues lo que se requiere es que debe de tener una regulación propia con respecto al teletrabajo, la seguridad y la salud del trabajador, en donde se rija una mejor fiscalización, garantía y prevención de todo tipo de riesgos.

1.2. Formulación del problema:

¿Se deben implementar criterios que determinen la responsabilidad del empleador frente a los accidentes en el teletrabajo?

1.3. Justificación:

La investigación se ha generado debido la falta de protección por parte del empleador a sus trabajadores, pues se comprende que el riesgo generado en el ambiente laboral no protege totalmente aquellos trabajadores que se encuentran laboral a través de la modalidad del teletrabajo, es por ello que la investigación se realiza, con el fin de que a todo empleador que no busque protección ni seguridad a sus trabajadores, sea penalizado o sancionado responsablemente para reparar el daño ejecutado.

Así mismo, esta investigación va a generar mejor protección de los derechos laborales y constitucionales de la persona, ya que se tomará

como derecho principal la vida, seguridad y salud de la persona que labora, es así que, aplicando una responsabilidad, los empleadores van a generar mejores mecanismos de protección al trabajador, salvaguardando así su seguridad y la salud.

Por último, la investigación es importante porque nos da a conocer cuáles son las deficiencias de la Ley N° 30036 y de esta manera delimitar como podemos aplicar una responsabilidad al empleador por su falta de protección hacia sus trabajadores, pues de esta manera se protegería mejor a los trabajadores a través de la modificación legislativa, salvaguardando su seguridad y salud en el ámbito laboral.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo General:

Determinar qué criterios se deberían implementar para determinar la responsabilidad del empleador generada frente a los accidentes en el teletrabajo.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Analizar la normativa peruana relacionada al Teletrabajo.
- Distinguir los tipos de accidentes suscitados en la población teletrabajadora.
- Determinar el ámbito de responsabilidad laboral o penal del empleador ante un accidente producido por el teletrabajador.

1.5. Hipótesis:

Si se implementan criterios para determinar la responsabilidad del empleador frente a los accidentes en el teletrabajo, entonces se podrá

identificar la existencia de responsabilidad civil, penal o administrativa teniendo en cuenta los hechos y la vulneración del derecho del teletrabajador desde su integridad personal y cuidado de la salud.

1.6. Variables de estudio:

- **Variable Independiente:** Responsabilidad del empleador.
- **Variable Dependiente:** Seguridad y salud en el teletrabajo.

Capítulo II: Diseño teórico

2.1. Antecedentes del Problema

Azabache (2018), en su investigación titulada, “Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”, tesis que ha sido desarrollada dentro de la Pontificia Universidad Católica del Perú, comprende que:

“El teletrabajo es un cambio o paradigma de la subordinada prestación de servicio, en donde se comprende que se pueden sumar los riesgos laborales a través de un carácter específico, esto versa al aislamiento del lugar de trabajo, mayormente por que la empresa es la que tiene que tener el control, la administración y la gestión de riesgos que se pueden ocasionar frente al nuevo ámbito laboral, así mismo esta investigación comprende que es necesario realizar una modificación legislativa en donde se garantice las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuentas las peculiaridades y la prestación de servicio que representa”.

Rosas (2020), en su investigación titulada, “Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Universidad Cesar Vallejo, comprende que:

“Las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, garantiza que se ejerzan derechos laborales de los teletrabajadores en un sector privado, en donde se identifique un accidente propio de actividad laboral o se analice como un accidente doméstico, pues el grado de responsabilidad le es compatible al empleado en donde tienen que

ejecutar estándares de calidad para poder aminorar la producción de riesgos y el peligro en que pueda estar el teletrabajador”.

Bravo (2019), en su investigación titulada, “El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Universidad Señor de Sipán, comprende que:

“Determinar los efectos del debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. La problemática gira en torno a la responsabilidad objetiva que, en sede jurisprudencial, se ha desarrollado en perjuicio de los empleadores”.

Rodríguez (2017), en su investigación titulada, “La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde se comprende que:

“Desarrolla los fundamentos del Estado para atribuir responsabilidad penal al empresario, determinando los alcances y límites de la posición de garante del mismo a partir de la libertad como base de la atribución de responsabilidad. Finalmente, se elaboran los criterios a partir de los que se debe evaluar la responsabilidad penal del empleador, teniendo en cuenta la posición de garante del empresario y las necesidades de protección derivadas del artículo 168-A del Código Penal y del bien jurídico que éste protege”.

Correa (2015), en su investigación titulada, “El teletrabajo: Una nueva forma de organización del teletrabajo”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Universidad de Piura, donde se comprende que:

“El rápido desarrollo de la telemática, pero sobre todo de la informática, ha permitido la aparición de una nueva forma de trabajo a través de medios telemáticos, denominada: Teletrabajo, nombre con el que se encuentra regulado en nuestro país, o trabajo a distancia, nombre con el que también se le suele encontrar en el Derecho Comparado. El fuerte impacto de esta nueva figura laboral en el ámbito social, político y económico a nivel mundial, ha dado un cambio en la estructura organizacional-empresarial clásica”.

Puntriano (2008), en su ensayo titulado, “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”, ensayo escrito para la revista IUS ET VERITAS. Año XIV. N° 29 de La Pontificia Universidad Católica del Perú, donde el autor es docente:

“Presenta algunas nociones sobre el teletrabajo, características, clasificación y por último determina las ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo, ante ello menciona que a los trabajadores se le debe de calificar para que se puede constituir mejor una competencia social ante los problemas de organización o tecnología, pues se comprende que ante la nueva modernización se tiene que generar mejores mecanismos de protección y seguridad laboral”.

Álvarez (2020), en su investigación titulada, “Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título de magister en Derecho de la Empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde se comprende que:

“Evidencia que, para determinar la responsabilidad de la empresa, nuestra jurisprudencia opta por la responsabilidad objetiva, es decir, no evalúa si el accidente de trabajo ha ocurrido por algún incumplimiento en materia de prevención de la empresa, su principal fundamento es que solo basta probar el vínculo laboral y el accidente de trabajo, siendo estos presupuestos suficientes para atribuir la responsabilidad a la empresa. La responsabilidad objetiva desincentiva a la empresa, teniendo en consideración que, a pesar de ser un empleador diligente, siempre será responsable de cualquier accidente que sufra el trabajador”.

Riveros (2019), en su investigación titulada, “Responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo”, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Universidad Tecnológica del Perú, donde se comprende que:

“Los ilícitos que se cometen en los centros laborales que atentan contra la vida, la persona y salud de las personas que laboran en un centro de trabajo ya sea por incumplimiento de las normas de seguridad laboral o por abusos cometidos por el empleador, quedando muchas veces estos ilícitos en la impunidad, puesto que no se llega a determinar la

responsabilidad penal o las sanciones que deben recaer en el los representantes legales, quienes son los que deberían velar por la seguridad de su trabajador, debido a esto existe un engorroso proceso judicial y no se llega a imponer una sanción penal que satisfaga a las víctimas”.

Zuluaga, Vélez y Giraldo (2020), en su investigación titulada, “Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajador en Colombia”, investigación que ha sido presentado para poder obtener la especialidad de gerencia de la Universidad de Medellín, determina que:

“Dentro del estado colombiano el teletrabajo es una modalidad laboral que aún se encuentra en desarrollo con respecto a múltiples aspectos pues dentro de las empresas colombianas se ha generado está nueva implementación considerando que hay un porcentaje mínimo que no opta por utilizarlas como una estrategia real para los empleadores ante esto se concluye que la norma y la legislación relacionada al teletrabajo es a través de un sistema sustantivo pues no se complementa y tome en cuenta algunas situaciones que relacionan las condiciones de los puestos de trabajo ni mucho menos lo referente a la seguridad y salud del trabajador”.

Muro (2021), en su investigación titulada: “El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus”, tesis que ha

sido desarrollada dentro de la Universidad de Granada, en donde se concluye que:

“Se ha podido comprobar que la prevención de riesgos del teletrabajo es muy importante debido a la situación del Covid- 19, mayormente por que se ha generado una medida de control y contagio en donde la actividad empresarial a impuesto nuevas medidas de prevención para informar, prevenir y formar una adecuada garantía de conexión digital bajo un control periódico de salud de los teletrabajadores”.

Abril, et al. (2019), en su investigación titulada: “Seguridad y Salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia”, investigación que sido obtenido para un título profesional de la Universidad Santo Tomás, analiza que:

“La seguridad y la salud en el trabajo, tiene que tener un punto de partida basada en la metodología en donde a las empresas faciliten la implementación de un teletrabajo, implementando normas de manera sencilla y sistemática, brindando mejores espacios virtuales en donde los centros de trabajo sean monitoreados a través de instrumentos específicos a los teletrabajadores”.

Rodríguez y Pardo (2020), en su investigación titulada, “Ensayo: el teletrabajo en tiempos de COVID-19”, informe que ha sido presentado dentro de la Universidad Católica de Colombia, donde analiza que:

“En el mundo el teletrabajo ha sido una nueva implementación económica, pues empresas y sus trabajadores han optado por generar

un mejor aprendizaje y adaptación de las organizaciones en donde se permita un mejor ingreso de productividad a través del uso de tecnología, velando que el trabajador se encuentre bajo las condiciones necesarias de poder laboral, con los implementos necesarios y exigiendo la protección a salud y protección”.

Cassio (2020), en su investigación titulada, “La inseguridad jurídica laboral en el Perú tiempos de pandemia”, informe que ha sido publicado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, determina que:

“El covid-19 dentro del países ha generado diversos efectos, principalmente ante aquellas normas que se han emitido tomando en cuenta la potestad prevista por la Constitución, es así que en el ámbito laboral se tiene que se han emitido diversos decretos que dan a conocer la interpretación vigente de la legislación laboral ante los riesgos generado en el ámbito laboral, es por ello que se puede determinar de que existe una falta de seguridad jurídica ante el nuevo ámbito social de pandemia de Covid-19, en donde no se protege la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Valencia (2018), en su investigación titulada, “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”, revista jurídica perteneciente al instituto de ciencias jurídicas de pueblas, México, determina que:

“El teletrabajo en el Perú ha sido una de las mayores modalidades de prestación de servicio tanto para el ámbito público como privado, pues tanto la tecnológica como la información han promovido la protección de

los derechos humanos y el desarrollo del país, sin embargo, se puede delimitar que el avance de la tecnología también ha traído perjuicio, uno de ellos son los riesgos laborales, pues esto ha perjudicado la productividad laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos”.

Aguinaga (2020), en su investigación titulada, “Aspectos básicos para la masificación del uso del teletrabajo, por Jesús Aguinaga Saavedra”, información recopilada a través de la revista jurídica de Derecho, comprende que:

“El teletrabajo con la aplicabilidad del Covid-19 ha generado diversas interrogantes por parte del trabajador, por se ha visto vulnerado la jornada laboral, la inspección laboral, la seguridad y la salud, así mismo también comprende la existencia de la falta de responsabilidad por parte del empleador hacia los accidentes de trabajo pues esto no solo faculta el perjuicio en el ámbito laboral sino también personal, ya que mayormente los accidentes ejecutados se ven por causa de los equipos, falta de responsabilidad y desplazamiento”.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Derecho al trabajo

El trabajo puede considerarse como una actividad valiosa que contribuye al florecimiento humano o como una fuente de identidad y autorrealización. El trabajo también es instrumentalmente valioso como fuente de ingresos ya que nos permite tener los medios para vivir dignamente.

Ahora bien, los trabajadores están cada vez más expuestos a la competencia global y continúan exponiéndose a tecnologías que ahorran mano de obra; es por ello que resulta cuestionable este sistema económico, ya que no es considerado capaz de proporcionar suficiente trabajo cualitativo como sería necesario para satisfacer el derecho humano al trabajo.

El derecho al trabajo es un derecho humano, al menos como una cuestión de derecho internacional positivo. A nivel universal, el derecho al trabajo se define explícitamente en el artículo 23, párrafo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) y el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC). Estados Unidos, Malasia, Arabia Saudita o Singapur se encuentran entre los pocos países que no han ratificado el PIDESC, aunque Estados Unidos fue un influyente promotor del derecho a trabajar dentro de la redacción de la DUDH.

En ocasiones, el derecho al trabajo se presenta como impreciso o como un conjunto de agregados normativos complejos. Es cierto que el artículo 23, apartado 1, de la DUDH es confuso porque es un paquete en una sola frase de cuatro elementos diferentes que incluyen los derechos al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo.

El párrafo 1 del artículo 6 del PIDESC es más específico. Define los dos elementos centrales del derecho al trabajo:

“El derecho al trabajo, incluye como un derecho universal, es decir dándole la oportunidad a todas las personas para que de manera libre

elijan y acepten el trabajo que desea, así mismo dentro de esta sección de comprender que la interpretación de los elementos que constituye el derecho al trabajo”.

El derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo significa, en primer lugar, que los Estados deben tomar medidas para garantizar la disponibilidad de trabajo. En este sentido, el PIDESC (1996), comprende que:

“Los Estados partes del PIDESC deben adoptar, lo antes posible, medidas destinadas a lograr el pleno empleo. Más específicamente, los Estados partes deben formular e implementar una política de empleo con miras a estimular el crecimiento económico y desarrollo, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y superar el desempleo y el subempleo”.

Aunque no existe un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo, 21 estados deben realizar progresivamente el derecho mediante la implementación de políticas de empleo con el máximo de sus recursos disponibles. Además de aspirar al pleno empleo, los Estados también deben garantizar el derecho a la igualdad de acceso al trabajo. Para garantizar la accesibilidad, los estados deben promover primero la igualdad de oportunidades para ganarse la vida con el trabajo.

En este sentido, se debe prestar especial atención a los grupos desfavorecidos o marginados, como las mujeres, las personas mayores, los jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los refugiados, las minorías o los pueblos indígenas, este aspecto puede constituir una violación del derecho a la igualdad de acceso al trabajo. Por

último, más allá de la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, todas las personas también tienen derecho a acceder al empleo sin discriminación. Los Estados deben evitar la discriminación al emplear a personas y adoptar medidas para protegerlas de la discriminación cuando se emplean de forma privada. La prohibición de la discriminación se extiende a todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta el despido.

Aunque el derecho a elegir libremente el trabajo está expresamente establecido en el artículo 6, párrafo 1 del PIDESC, manifiesta que: “Este derecho no tiene contenido en el derecho internacional de los derechos humanos. Se interpreta como un sinónimo del derecho a rechazar el trabajo forzoso como se presentó anteriormente”.

Sin embargo, parece evidente que las personas que trabajan en una economía informal, donde las condiciones de trabajo son peores en comparación con el empleo formal, lo hacen por la necesidad de sobrevivir más que por la necesidad de superarse laboralmente, como por ejemplo, ¿Quién decide libremente trabajar en una mina o ser miembro de los trabajadores pobres? ¿Los psicólogos españoles, en un momento de crisis, están eligiendo libremente trabajar en los centros de llamadas? ¿Cuántos tienen ocupaciones insatisfactorias, sin sentido o repetitivas por razones de seguridad financiera?

En realidad, el derecho a elegir el trabajo es más un lujo que depende de los privilegios para acceder a la educación, la seguridad financiera, el talento y la suerte.

La literatura sobre el derecho al trabajo comúnmente acepta que el derecho a elegir libremente el trabajo no significa que el estado deba proporcionar el trabajo exacto que cualquier individuo desea. Ante ello se considera que es simplemente poco realista permitir que todos hagan el trabajo de su elección, afirmando que: "Ningún individuo puede tener derecho a dirigir películas épicas en color". Sin embargo, otra pregunta podría ser si es beneficioso para la sociedad aumentar las oportunidades para que las personas realicen las actividades que realmente desean. Esta contribución sostiene que ampliar las opciones que permiten a las personas gastar su tiempo, energía y habilidades como quieran es una fuente de beneficios individuales y sociales que se pasa mucho por alto.

El derecho humano al trabajo como un derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado, pero no un trabajo libremente elegido. A pesar del derecho humano al trabajo universalmente reconocido, se espera que el desempleo mundial, ya que los trabajadores están cada vez más expuestos a la competencia mundial, exponiéndose -cómo ya se indicó- a tecnologías que ahorran mano de obra.

Por ejemplo, con respecto a la innovación tecnológica, las Naciones Unidas estiman que para el 2025 casi el 50 por ciento de las ocupaciones actuales podrían volverse superfluas. Los nuevos trabajos requerirán creatividad, inteligencia, habilidades sociales y la capacidad de explotar la inteligencia artificial, por lo que se espera que el trabajo no cuente con un futuro brillante, al menos para todos aquellos que no podrán acceder a estas nuevas habilidades requeridas.

2.2.2. Tiempo de trabajo y organización del trabajo

El tiempo es la base que juega un papel importante en la discusión de la ética del trabajo, esto se debe a que este tipo de actividad incide en el cambio a lo largo del tiempo y el tiempo asignado para el trabajo autorizado. Es importante examinar si es posible aplicar leyes adicionales al respecto contenidas en la Ley de Trabajo y Competencia, en particular la Ley que regula la jornada de trabajo en el Perú a. Con este fin, es fácil crear temas únicos de la diferencia entre "buenos momentos" y el factor del tiempo dentro del teletrabajo (Correa, 2015).

Solo así será posible encontrar la ecuación en este tipo de operación sin cometer el gran error de "horario laboral" confundido con "horario no laboral", en particular, especialmente cuando hay un trabajo desde casa y puede ser confundidos y entienden que cada hora que pasan hay tiempo de trabajo cuando ellos no lo son, porque también hay tiempo de descanso.

2.2.3. Ambiente laboral y condiciones básicas de trabajo

Nuestro proceso legal reconoce el derecho de todo empleado a un entorno laboral que proporcione principios para la mejora de la calidad de su trabajo. El proceso por el cual las conversaciones telefónicas no se pueden enajenar, porque a pesar de su carácter, no se abandona al trabajo por hombres que, al tener buenas personas, merecen una buena atención. En este sentido, el lugar de trabajo ideal requiere ergonomía en el lugar de trabajo, solo esto puede garantizar que el ambiente de trabajo se adapte a las características del lugar de trabajo en el que trabaja la persona involucrada.

Esto, según la Dra. Cifre (2002), es importante, ya que determina que: “Las quejas más comunes de los trabajadores fueron dolor de espalda (14%), dolor de cuello y hombros (24%), síndrome del túnel carpiano (cuando una parte del cerebro del cuerpo es una tableta) e infeccioso, dolor de vista por las pantallas de computadora”.

De la misma forma, Correa (2015), analiza:

“Se debe tener cuidado de pagar por esto, tanto más que se dice que el teletrabajo requiere el uso de la telemática para completar la tarea; y esto solo aumenta, en mi opinión, el riesgo de sufrir las diversas incertidumbres mencionadas anteriormente” (p.17).

Esto llega al punto en que, si es más probable que estos problemas afecten a las personas que siempre están trabajando en la oficina, usando una PC, con más razón afectarían a las personas que hablan por teléfono y su principal dispositivo funcional, en la mayoría de los casos, es una PC. Finalmente, creo que vale la pena, ya que existen estándares que rigen las condiciones mínimas que debe tener todo lugar de trabajo, con respecto a la seguridad y salud ocupacional.

2.2.4. Evolución de las modalidades de trabajo en la historia hasta la aparición del Teletrabajo.

Para autores como, Sanguinetti (2009), constituye:

“Una figura jurídica que se caracteriza por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia y en función a la utilización de medios telemáticos que hacen innecesaria la presencia física del teletrabajador en el habitual

centro de labores (instalaciones de la empresa para la que labora)” (p. 24).

Por su parte, nuestro país define el teletrabajo a través del Artículo 2° de la Ley N° 30036, referido a la definición del teletrabajo, que prescribe:

“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce a su vez el control y la supervisión de las labores.”

Esto nos permitirá entender que: “Dado que el cambio en la cultura comunitaria se ha incorporado a la ley del trabajo, pues es necesario modificar la ley para cambiar los valores a medida que la tecnología mejora, y así facilita la adaptabilidad de su hogar para brindar los derechos necesarios para los recién llegados” (Correa, 2015).

En las sociedades antiguas se aprecia el concepto más erróneo de "trabajo", tanto que su definición se asocia a la esclavitud. En una época en que el poder se consideraba físico y / o requerido, por lo tanto, su ley, como la esclavitud, se regía, en la literatura romana, en "la ley de todas las cosas" (Montoya, 2009, p. 52)

A través de la sociedad medieval Durante este periodo de la historia, se mantuvieron dos clases de trabajo, de conformidad con Montoya (2009), pero considero que:

“Ninguno de ellos se podría asemejar, siquiera en parte, a lo que actualmente denominamos teletrabajo. Así, esta primera distinción formal del trabajo se basó en: el trabajo forzoso realizado por los siervos y el trabajo voluntario realizado por el aprendiz dentro de los llamados gremio. Incluso durante esta época, el régimen del siervo medieval quedaba absorbido en el marco de las relaciones señoriales, pertenecientes más al Derecho Público que al Privado”.

De acuerdo a la vida moderna, la inversión de capital ha surgido que el descubrimiento del continente americano y los principales desarrollos económicos han impedido la demanda de artesanías hasta ahora clave. y la desaparición de la esclavitud resultó en ingresos solo a través de la unificación de los trabajadores para producirlos juntos. Además, es solo aquí donde el contrato en el que el empleado se compromete a trabajar por un precio fijo (contrato de trabajo) se ha convertido en un ejemplo del desempeño del trabajo en la vida empresarial; Es cierto que cuando piensa en un empleado, está pensando en quién está en el medio del trabajo, es decir, en la empresa donde trabaja (Farías, 2012).

Y en la sociedad actual, significan reorganización en el lugar de trabajo de los trabajadores. Los avances en la comunicación por radio y el nuevo concepto de interferencia en las redes sociales han permitido el surgimiento del teletrabajo, enfocando en un nuevo modelo con expectativas a la globalización de todos los procesos, es capaz de reflejar el concepto de trabajar lejos y amplia por el uso de nuevas tecnologías en la comunicación.

En consecuencia, es absolutamente necesario que el trabajo, como organización tradicional del trabajo, haya llegado a concluir que en el contexto de las relaciones sociales. A partir de esta información e intercambio por parte del mercado internacional, el nivel de competencia global conducirá al antiguo modelo de protección de la salud, relaciones laborales y comerciales estables, no porque no estén de acuerdo con los nuevos estándares de trabajo organizacional, sino porque buscan generar una mejor transformación social (Saco, 2005).

2.2.5. Teletrabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporcionar un concepto común de Teletrabajo es difícil porque es un proceso que ha cambiado constantemente desde que comienza, pero también puede definirse como 'trabajo lejos (incluido el trabajo desde hogar) cumplido, en donde se les incluye a las entrevistas radiales y / o computadoras.

Así mismo también está definido de acuerdo a lo que menciona Díaz (2018), en donde analiza:

“Las formas de organización del trabajo con las siguientes características: el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación”.

Cabe señalar que la definición de la OIT establece claramente que:

“No se puede considerar que los trabajadores domésticos trabajen en el hogar temporalmente y que no se encuentren en su lugar de trabajo tradicional. En otras palabras, el entrevistador no es un sustituto, sino alguien que mejora su trabajo a menudo en casa o en un lugar de su elección”.

Para comprender el concepto de teletrabajo, es lógico comenzar por decidir el significado de las palabras que componen las palabras. Así podemos decir que la palabra tele se deriva de una combinación de la palabra griega "tele" que significa "lejos" y que en este caso se usó antes; y de la palabra "trabajo" que representa el trabajo, la palabra latina ("tripaliare" de "tripalium" que se entiende como herramienta de tortura o fuerza) que significa conocimiento físico o permanente, incluido el trabajo. Esto significa que la primera estimación del significado de la conversación es "trabajar desde la distancia", es decir, desde la casa (Segura, 2003, p. 64).

2.2.6. Origen y desarrollo histórico del teletrabajo

El contenido de las entrevistas y conversaciones telefónicas indica el tipo de trabajo al que ha ido el empleado en el lugar de trabajo que se está cambiando, desde el trabajo de ir al lugar donde reside el empleado. Ha sido posible gracias al avance de la tecnología (comunicación y TI), entendiendo que: "La combinación de comunicación informática y comunicación proporciona una amplia gama de aplicaciones, como es el caso de servicios,

procedimientos, aplicaciones o servicios especiales" (Prieto, Zornoza y Peiró, 1997, p. 16).

Ante ello, Carlson, Gray y Hanneman (1976), comprende que: "La primera charla de conversaciones telefónicas se produjo en los Estados Unidos durante la primera gran crisis petrolera en 1970. El primer certificado de trabajo de la conferencia data de 1973".

Según el autor líneas arriba Ante los severos desafíos y los cambiantes costos de producción de la década de 1970, las principales empresas de América del Norte comenzaron a adoptar nuevas técnicas para optimizar sus capacidades de producción como una forma de reducir el consumo de materiales de aparatos eléctricos como el gas, lo que le permite reducir los costos de producción.

Al mismo tiempo, en la industria se ha incrementado el interés por la información, así como los recursos de capital y las fuerzas estratégicas para las empresas, dando como resultado una comunidad tele matizada cambiante, la cual tiene "hechos" y la nueva información se vuelve valiosa y deseable para la competencia de las empresas (Alonso y Cifre, 2002).

2.2.7. Tipos de teletrabajo

Como recoge Padilla (1997):

"Telework, es una estrategia funcional de una organización, basada en trabajar cuando quiera, en cualquier parte, haciendo los recursos humanos por tanto más flexibles. En la literatura encontramos otros conceptos relacionados con teletrabajo, la mayor parte de los cuales

hacen referencia bien al modelo organizativo de los teletrabajadores o al tipo de teletrabajadores” (p.104).

Cuando se trata de estándares de configuración, es necesario variar el Teletrabajo desde casa (a tiempo completo o parcial), la Llamada en conferencia (cuando el lugar de trabajo es diferente en la oficina y en el hogar). Teléfono móvil (chatear desde cualquier lugar, incluyendo solo los que necesitan comunicarse con la empresa o los clientes. En cuanto al tipo de comunicación telefónica, estas pueden ser personas Entrevistas de trabajo (empleados con contrato con la empresa), trabajo por cuenta propia o autónomos a través del teléfono, y se pueden conectar a través de un contrato en empresa y contrato de obra (Alonso y Cifre, 2002).

2.2.8. El principio protector del derecho laboral

Históricamente siempre ha existido la necesidad de regular de forma adecuada los derechos de los trabajadores y del empleador no solo para resguardar y proteger la relación laboral existente entre ambos, lo cual genera múltiples satisfacciones desde cualquier perspectiva funcional del trabajo, sino que este punto es necesario para evitar la generación de abusos por parte del empleador respecto del trabajador.

Entiéndase que, es comprensión unánime en el ámbito laboral, es el empleador quien ocupa una posición de mayor jerarquía en comparación con el trabajador. Esta situación se debe precisamente a la naturaleza de fungibilidad del trabajador.

Dicha naturaleza consiste en la facilidad de reemplazo del personal, en este aspecto es de tender que el empleador puede reemplazar a un trabajador con otro cuando existan problemas particulares que convocan la realización de un nuevo proceso de selección para suplir un trabajo defectuoso o deficiente. En ese sentido, es que el trabajador ocupa una posición jerárquica menor en función a la del empleador, esta relación de dependencia es central para poder identificar si es que se producen lesiones significativas en la relación laboral.

Es precisamente esta posición de superioridad la que provoca que existan múltiples infracciones a los derechos de los trabajadores, es por ello que, en el derecho laboral se ha desarrollado un principio fundamental y rector para solucionar todos aquellos problemas en los que involucre una presunta lesión de los derechos del trabajador.

El principio protector o también denominado principio tuitivo del derecho laboral es un principio central en esta disciplina del derecho, aquel ayuda a proteger los derechos de los trabajadores en atención a la posición de inferioridad que ocupan respecto del trabajador, de esta forma sus derechos podrán ser resguardado frente a alguna infracción laboral.

Este principio tiene incluso regulación a nivel constitucional, por cuanto en el artículo 26° numeral 3) de la carta magna que es un principio que rige en la relación laboral la interpretación favorable al trabajador en supuestos de duda insalvable sobre el sentido de la norma. Sobre el dispositivo anteriormente citado no se debe de efectuar una interpretación rígida o literal ya que

vulneraría ampliamente los derechos de los trabajadores, sobre el mismo es preciso efectuar una interpretación teleológica o expansiva.

Si entendiésemos el citado artículo en función a que el principio protector solo se empleará en supuestos de duda ante la aplicación de la norma soslayaríamos la finalidad del derecho laboral, esto es, regular la situación jurídica entre trabajador y empleado y resguardar los derechos del primero. Este principio, como se menciona tiene que ser interpretado de forma extensa pero no represiva, esto es, frente a la situación de infracción o vulneración de los derechos del trabajador en la relación laboral, se preferirá proteger los derechos de los trabajadores en vez que los del trabajador. Incluso este principio conlleva a una serie de situaciones procesales, tales como que la carga de la prueba la tenga el trabajador y no el demandante (en este caso el empleador) esta situación también lleva a la aplicación del principio de presunción de laborosidad, en el cual la relación contractual entre el demandante (trabajador) y el demandado (empleador) se pueda lograr acreditar a través de medios documentales y sobre todo que este principio indica que se presume dicha relación.

Siendo así, no cabe duda alguna que el principio tuitivo del derecho laboral ha logrado avances significativos en cuanto a la tutela de los derechos de los trabajadores, permitiendo así una efectiva tutela.

La importancia de este principio ha sido analizada por el Tribunal Constitucional, quien ocupa la calidad de máximo intérprete de la constitución en el sistema jurídico, y este ha sostenido en el Exp N° 008-2005-AI/TC que, al igual que en el derecho romano se aplicaba la regla pro reo, en la que se

entiende que frente a la duda se protege al reo, la constitución exige que se realice, frente a los escenarios conflictivos que se pueden gestar en función a la relación laboral, una interpretación favorable para el trabajador cuando exista una duda de naturaleza insalvable sobre el sentido de aplicación de la norma.

La situación de duda insalvable tiene que ser interpretada a través de la hermenéutica jurídica y, recordemos que, existen cuatro tipos de interpretación de las normas, siendo estas, interpretación literal, interpretación teleológica, interpretación sistemática e interpretación histórica.

La interpretación literal o rígida no exige mayor comprensión de lo que dice el texto escrito de la norma, se aplica conforme viene delimitada en los textos legales, este tipo de aplicación es la más empelada por cuanto los tipos obedecen siempre al principio de certeza o taxatividad, el que exige que la norma contenga la descripción adecuada del hecho en el que se pretenda aplicar para solucionar los problemas sociales. Sin embargo, no todos los artículos tienen la suerte de ser aplicados de forma única y aislada de otros dispositivos o normas o incluso de tener un sentido de aplicación estricto.

El ordenamiento jurídico genera que todas las normas concluyan entre sí, si bien es cierto que, una norma debe ser aplicada en su sentido, también lo es que la interpretación literal debe de garantizar una aplicación convencional de corte constitucional para asegurar la adecuada aplicación de la norma. Esto es, se debe de efectuar una interpretación concatenada entre el dispositivo y las normas de rango constitucional u otras normas de igual

jerarquía y de naturaleza inferior, como los reglamentos, para determinar la adecuada aplicación de la norma.

Conforme se ha expuesto y en relación con lo consignado según lo que expresa el tribunal constitucional en función a la valoración de este principio importante y trascendental del derecho laboral, el método de interpretación adecuada para el dispositivo 26° 3 párrafo de la carta magna es la interpretación teleológica, es decir, el juzgador debe preguntarse qué sentido de aplicación tiene aquel dispositivo sobre la relación contractual, para así garantizar una aplicación adecuada de la norma.

2.2.9. Motivos de regulación del teletrabajo

Para comprender los motivos de teletrabajar, es necesario comprender las ventajas y desventajas que aporta tanto a la empresa como al empleado, ya que se requiere una cultura de trabajo y desarrollo cívico, una cultura de excelencia y buen gobierno que permita el desarrollo sostenible. Asimismo, requiere el imperio de la ley, así como el desarrollo y el apoyo de la comunidad, por lo que los trabajadores corren el riesgo de asumir este nuevo puesto, aunque para muchos, la persona que sigue trabajando desde casa.

Según la Fundación Másfamilia, muchos autores

“Apoyan la idea, de que las organizaciones deberían diseñar e implantar políticas, tales como: la flexibilidad horaria y flexibilidad espacial en el trabajo, que faciliten la asistencia a sus familias y a la propia organización.”

Él cree que las horas de trabajo flexibles y las conversaciones telefónicas pueden mejorar el desempeño de los empleados y hacerlos más productivos. Sin embargo, hay quienes se oponen a este punto de vista.

Se puede observar que existen negocios comunitarios, negocios y radio conferencias que tienen un impacto significativo en los países y empresas que los utilizan, como los siguientes:

“La corrección de desequilibrios demográficos interregionales, descongestión del tráfico y reducción de la contaminación medio ambiental, acceso a ciertos trabajos por parte de personas con discapacidades físicas, desarrollo de las comunidades locales, fomento de la economía y creación de nuevas oportunidades de empleo, aumento de la competitividad, fomento de la cultura, uso de las tecnologías y desarrollo de gran número de pymes especializadas”.

Esto incluye metas que le permitan lograr una vida mejor, no solo para aquellos que trabajan lejos, sino para el otro mundo. Permite que la población crezca culturalmente, porque el diálogo con colegas en muchas partes del mundo es posible, y las empresas se promocionan con los empleados con la gerencia. Con el fin de que: “Se respete otras tecnologías y con una variedad de organizaciones y procedimientos que se ajusten a las realidades de su entorno” (Osio, 2013).

Muchos escritores parecen sentirse incómodos con el personal entrevistador debido a la simplicidad con las que pueden contribuir a un trabajo inseguro y hacer que el personal entrevistador se sienta incómodo en comparación con el personal que siempre está disponible. Incluso antes de este mal trabajo, se

puede ver que incluir un teletrabajo que puede traer muchos beneficios internacionales.

Por ejemplo, el hecho de corregir las diferencias poblacionales puede ayudar a mejorar los problemas climáticos; con la liberación de vehículos y la reducción de la contaminación ambiental; nos permitirá participar en el cambio climático que afecta a todo el mundo. Si bien estos conceptos son más emocionales, todavía hay pequeños pero importantes, como la paz pública y privada, y la capacidad para ingresar al mundo laboral de las mujeres y las personas con discapacidad.

2.2.10. El teletrabajo en el ámbito internacional

De manera global se comprende que en América Latina se puede encontrar la definición amplia solicitada por Uruguay, que sugiere que el teletrabajo debe entenderse como una ocupación profesional que se puede vender lejos. En Internet para comprar o vender productos o servicios (Ministerio de Tecnología). Para desarrollar este tipo de trabajos, en países donde no se establece explícitamente en términos de contrato u otro medio, es importante que el desarrollador o proveedor de servicios, así como el uso de computadoras y el canal de enlace de Internet, lo anuncie en el sitio web a la venta y este es el potencial del comprador; El último es el que paga por lo que compra, aún conectado a internet y al teléfono del personal para entregar los bienes o servicios por correo (Cataño y Gómez, 2013).

Actualmente en América Latina, en países como Uruguay, donde el teletrabajo no se diferencia de otros como trabajar desde casa, se entiende que esta no es una forma de organización del trabajo frente a lo que ya se ha propuesto

para la normatividad, particularmente en el país en cuestión se propone crear la Ley de creación del Comité Nacional de Teletrabajo, en la cual el Estado debe promoverlo en diversas formas, como un instrumento para la generación de empleo y autoempleo mediante el uso de la información y la comunicación tecnologías (TIC) (Comisión de Legislación del teletrabajo, 2009).

Los anteproyectos de ley en varios en diferentes regiones tienen como objetivo resolver ambigüedades en sus definiciones o alcances, planteando algunas dudas en el empleado interesado en utilizar esta modalidad. Por el contrario, para Cataño y Gómez (2013):

“En Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia cuentan con aspectos jurídicos o normativos que pretenden cambios en las relaciones laborales cuando de teletrabajo se trata. Es indiscutible que el teletrabajo tiene con gran protagonismo el componente tecnológico que lo hace posible únicamente en donde se encuentran las TIC y para comenzar con su naturaleza jurídica debieron en su momento cada uno de los países empezar por definir que el teletrabajo no es una especie de trabajo a domicilio; entre teletrabajo y trabajo a domicilio se presenta una nociva confusión de conceptos”.

Sobre el asunto, es importante revisar la definición de la OIT, sobre el trabajo a domicilio, en la que se señala que:

“El trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador,

independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales” (Tomei, 1999)

En Colombia específicamente el Código Sustantivo de Trabajo, lo define de la siguiente manera: “Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.”

Esto quiere decir que si bien está regulado por un contrato de trabajo, un empleado puede realizarlo por su cuenta y con la ayuda de su grupo familiar, a diferencia del teletrabajo, que, si bien se trata de objetivos o tareas, su relación laboral se mantiene con la empresa en función de la tipo de contrato y en la modalidad de teletrabajo presencial en algunos casos, por ejemplo, cuando, a petición del jefe, hay que acudir a la oficina de la empresa ya sea como fuera de la jornada laboral o como reunión que necesariamente requiere su presencia (Cataño y Gómez, 2013).

En general, se puede explicar que las dificultades en la implementación del teletrabajo pueden basarse en la violación de las reglas de los materiales de teletrabajo, ya que los avances tecnológicos, las redes de comunicación e Internet son mundialmente famosos. Siempre y cuando las interpretaciones o improvisaciones de quienes quieran implementarlas sean un gran inconveniente y sobre todo para el futuro trabajador.

2.2.10.1. El teletrabajo en España

El Teletrabajo en España, aunque no haya logrado el desarrollo deseado, requiere de una sociedad de conocimiento avanzado como la actual, las personas, las organizaciones y la sociedad en general para beneficiarse de trabajos de telecomunicaciones como la reconciliación, la salud y el bienestar, el medio ambiente, eficiencia y productividad, etc. (Teletrabajo, 2018).

Según los datos recogidos, “La distancia de la sociedad de la información en el mercado laboral, ocupaciones afectadas por las nuevas formas de empleo” publicado por el INEM de España en 2017, la mayoría de los hombres trabajadores tienen entre treinta y cincuenta años. Entre los veinte y los veinticinco años, las telecomunicaciones son raras y en este grupo de edad la oficina es la principal fuente de contacto social y quieren formar parte de un grupo de trabajo.

Según Santarder (2018):

“Este informe casi todos los teletrabajadores han tenido una formación previa específica antes de empezar con las funciones a ellos asignadas y poseen una educación a nivel medios o superior. La mayoría provienen de los sectores de ventas, comercialización y marketing o de trabajos técnicos o estratégicos y las razones por las que las empresas que se acogen a esta modalidad “se centran en una mejora de la productividad (74.5%) seguido de mejorar las condiciones del

trabajador (29.7%), en menor medida se utiliza para ahorrar costes (7%) por requerimiento del puesto de trabajo (6.5%) y por la externalización de trabajos (5.8%)”.

2.2.10.2. El teletrabajo en Argentina

Es el país más desarrollado de América Latina en términos de teletrabajo, sin embargo, para Santander (2018):

“Argentina ha progresado en la adopción de Teletrabajo por parte de cierto sector institucional, no existía un marco legal, ello lleva a que no muchas empresas estén convencidas debido a los riesgos legales, ante esto se inició el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Propet), auspiciado por el Ministerio de Trabajo, el cual comenzó a funcionar en 2008, con el fin de llevar adelante acciones que dieran seguridad a empresas y teletrabajadores”.

Las empresas que participan en esta iniciativa son YPF, Telecom y Cisco. Las empresas que participan en el programa contratan personal para proporcionarles una variedad de herramientas para realizar su trabajo, que incluyen una computadora portátil, un manual de teléfono, una conexión a Internet, un mouse, un kit de ambulancia, una silla ergonómica, escritura y juego de pies, etc. sobre. Además, la iniciativa apoya a empresas que gastan el dinero extra para cubrir los costos que genera el Teletrabajo en casa, como Cisco en Argentina, Paraguay, Uruguay y Chile.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Argentina, en cooperación con el Ministerio de Trabajo, está desarrollando una certificación de competencias y acciones para la certificación del Teletrabajo.

Esta certificación de acuerdo a lo expresado por Santander (2018):

“Permite a los trabajadores del Teletrabajo amplíen sus oportunidades laborales mediante el uso de las TIC, formalizar sus conocimientos y experiencia, y asegurando la calidad de su trabajo a través de la formación continua. Se llevarán a cabo negociaciones y consultas con empresas para aprobar la gestión de recursos humanos, orientación y capacitación de inversiones y aumentar la productividad”.

2.2.10.3. El Teletrabajo en Chile

En Chile, CTC-Telefónica está colaborando a través de la Asociación Más Familia en la iniciativa “Revolución por la Conciliación”, que involucra a muchas grandes empresas como Orange, BBVA, Banco de Santander, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Pascal, Microsoft, Mapfre, Sanitas, Zurich Seguros, Meta4, Thomson, EDP, municipios como Las Rosas o Pozuelo y el Sindicato General de Trabajadores

Esta iniciativa busca conciliar el trabajo y la vida como elemento fundamental del desarrollo comunitario para mejorar la competitividad, además de reconocer el rol clave de la familia.

Finalmente, exige que los empleados no sean valorados por su tiempo en la empresa, ni está claro que sea necesario crear indicadores para evaluar su productividad. Por supuesto, se enfatiza que el compromiso de los trabajadores es mayor que el de quienes pueden desarrollar su vida personal y familiar, dado que las nuevas tecnologías juegan un papel importante en este proceso.

2.2.10.4. El Teletrabajo en Ecuador

A fines de 2016, se inició la práctica interna del trabajo telefónico como piloto en el Ministerio de Trabajo, se montaron mesas de diálogo y se obtuvieron datos de empresas privadas multinacionales y privadas como Kruger, Microsoft, General Motors y otras.

Conforme a lo mencionado por Pastor (2017), se analiza que:

“El Ministerio del Trabajo emite los Acuerdos Ministeriales N° MDT-2016-0190 y MDT2018-0002-A en el que sistematiza las normas que regula el teletrabajo en el sector privado; mientras que, para el sector público, después de un plan piloto, se emite los Acuerdos Ministeriales N° MDT-2017-0090-A y, MDT-2018-0002-B”.

El convenio ministerial que regula las telecomunicaciones en el sector público lo define como la prestación de servicios presenciales en días normales o 20 días hábiles especiales, a través de los cuales un servidor público desarrolla sus actividades fuera de las instituciones públicas, si las necesidades y naturaleza de las del servicio, en donde

permite utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tanto para su gestión como para su administración y control.

2.2.11. El Teletrabajo en el Perú

La Ley 30036 (2013) regula el procesamiento de las telecomunicaciones como método específico de prestación de servicios utilizando tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) en instituciones públicas y privadas e impulsa la política pública para asegurar su desarrollo.

Sus contenidos son:

- a) Artículo 1. Objeto de la Ley; Artículo 2. Definición de teletrabajo; Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos; Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo; Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales.

- b) Disposiciones complementarias finales, Primera: Teletrabajo en el régimen laboral público, Segunda: Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo, Tercera: Financiamiento en las entidades del estado y Cuarta: Reglamentación.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020, es un reglamento que se aplicó ante el sector privado con el fin de brindar de manera remota un trabajo en caso frente a las nuevas medidas del Covid -19, por ello Decreto de Urgencia N° 026-2020, se manifiesta cuáles son esas medidas aplicables de manera excepcional y temporal, con el fin de que se prevengan contagios y se actúa ante un marco de emergencia sanitaria nacional.

Con respecto a la Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, se comprende que: “Esta es una guía presentada por la prevención del coronavirus, donde dentro del ámbito laboral se genera modificación en relación a la prestación laboral y de manera remota ante presencia remota”.

De esta manera se comprende que a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, esta norma aplica: “Una guía ante como conllevar el trabajo remoto y cuáles son las modalidades que se deben de tomar en cuenta ante la aplicación de esta nueva norma”.

Conforme al Decreto Supremo N° 020-2020 se ha prorrogado el tiempo de la emergencia sanitaria por un periodo de 90 días calendarios, el cual hace referencia que llega hasta al 7-09-2020. De acuerdo a lo establecido por el Decreto de Urgencia N°026-2020, el cual regula la modalidad de los trabajos remotos y que de igual forma se extiende su periodo hasta que dure la conocida emergencia sanitaria establecida por el Ministerio de Salud.

2.2.12. Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud

En los últimos años ha habido un interés creciente por unificar el concepto del teletrabajo y estudiar sus efectos sobre los trabajadores. Sin embargo, la falta de una definición universal de lo que significa el teletrabajo, así como la falta de datos sobre el tema, se han convertido en los principales desafíos que enfrentan los investigadores a la hora de determinar las ventajas o desventajas del teletrabajo (Lampert y Poblete, 2018).

A pesar de las limitaciones encontradas, en los estudios realizados aportan evidencias que permiten vislumbrar los efectos del teletrabajo, que se agruparon en las siguientes cinco categorías (Lampert y Poblete, 2018):

1) Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo.

Según la investigación realizada, las personas que tienen teletrabajo (entonces TT) tienen más horas de trabajo, pero también disfrutan de más autonomía (Lampert y Poblete, 2018).

No cabe duda alguna que, el COVID 19 ha generado que el trabajo se cumpla o ejecute a través de diversas modalidades, el teletrabajo fue la más usual, esta forma de prestación de los servicios trajo consigo una serie de problemas siendo uno de los más importantes el número total de horas de trabajo.

Como se sabe es el propio legislador quien ha delimitado que el horario laboral completo es de horas laborales diarias y un total de cuarenta y ocho horas semanales, esto así ha sido consignado en el artículo 25 de la carta magna. En ese sentido, se entiende forma sencilla que el acceso a un descanso es un derecho fundamental y lógico atribuible al trabajador, es por ello que el legislador en su actuación plena y diligente consignó en el segundo párrafo de dicho artículo se precisa que el trabajador tiene el derecho a un descanso semanal y anual siendo incluso este descanso remunerado.

Ahora bien, con la importancia del derecho al descanso en pandemia los horario laborales se extendían mucho, excediendo el número total de horas máximas de trabajo al día, por lo que, esta situación se denominó como derecho a la desconexión laboral, derecho que es inespecífico,

pero que fue enfáticamente necesario para regular una situación que hasta antes de la pandemia no existía.

El problema de esta situación no solo se centró en el aumento de horas de trabajo, sino que también el empleador se comunicaba con el trabajador en horario que inicialmente no le correspondía, siendo estos horarios fuera de la jornada laboral, por lo que estaríamos frente a supuestos de trabajo con horas extras que como se sabe tienen un régimen especial en cuanto al pago de honorarios.

Esta situación fue tan vital que ha sido objetivo análisis y de regulación por parte del legislador en la nueva ley que regula el teletrabajo, dicha situación es de vital importancia ya que de esta forma limita los amplios espacios de arbitrariedad que puede ejercer un empleador sobre sus trabajadores debido a la ausencia de una norma específica. Es necesario que, aún incluso en forma de prestación de servicios como el teletrabajo, se tengan muy en claro la forma de prestación del servicio mismo, para así no lesionar derechos trascendentes de los trabajadores.

2) Desempeño individual y organizacional.

Parece que el cambio de trabajo contribuirá en gran medida al logro de esas tareas relacionadas con las TIC. Sin embargo, cabe señalar que las TIC siguen siendo un reflejo de los cambios tecnológicos que están ayudando a mejorar el desempeño tanto de las personas como de las organizaciones (Lampert y Poblete, 2018).

El desempeño individual sin lugar a duda es trascendental en el marco del trabajo, de esta forma se contribuye con el buen funcionamiento del aparato empresarial, por ello es que, hoy en día las empresas han fortalecido sus formas de contratación de personal para contratar así solo a las personas que tienen mayor capacidad en el mercado, lo cual genera que su prestigio, ingresos y otros aspectos positivos incrementen en sus empresas.

Como se advierte, la eficiencia laboral es muy importante el trabajo, el desempeño idóneo individual marca grandes resultados para la empresa, sin embargo, ello no enerva que la gran importancia que tiene el trabajo organizacional. Al respecto, debemos de tener en cuenta que las empresas son aparatos complejos en los que existen diferentes áreas que se encuentran conectadas entre sí y entre las que existe inclusive dependencia funcional, es decir, un área, para funcionar de forma adecuada, necesita del funcionamiento adecuado de otra área, incluso, existen áreas en las que el funcionamiento interno depende de la productividad correlacional que existe entre los trabajadores, por lo que, queda claro que la actividad organizacional es muy importante dentro de la empresa.

Ahora bien, la adecuada organización implica un reto en el teletrabajo, esta es una modalidad de trabajo, conforme se ha mencionado, que implica que el servidor preste sus servicios de no en la empresa física,

sino desde cualquier parte empujando para ello las tecnologías de la comunicación, lo cual genera el alejamiento físico entre los trabajadores.

Ahora bien, en una empresa el alejamiento, no organización, correlación laboral entre los servidores no tiene cavidad alguna, salvo con algunos trabajadores que no realicen actividades esenciales dentro de la empresa, para solucionar este problema precisamente han surgido plataformas digitales como zoom, Google meet, entre otras que brindan al usuario la posibilidad de conectarse en reuniones interactivas en las cuales el dialogo es fluido, y sobre todo, en donde se pueden realizar acuerdos institucionales importantes para la adecuada prestación del servicio.

En ese sentido, la organización en el trabajo puede ser solventada a través de la utilización de estas tecnologías que permiten la conectividad entre los trabajadores.

3) Conciliación familia y trabajo.

El Teletrabajo tendrá un impacto en el resto de las actividades de la familia (porque tiene menos tiempo de viaje y libertad para organizar el trabajo). Sin embargo, al mismo tiempo, existe la posibilidad de una superposición regional entre el desempeño y la propia vida diaria.

Como se ha mencionado anteriormente el derecho al descanso es un derecho fundamental, precisamente a través de este derecho en

aplicación conjunta del derecho a la desconexión laboral es que se pretende garantizar la unidad familiar. Como es sabido, el teletrabajo aun cuenta con diversos problemas normativos que conlleva a la limitación de derechos importantes tales como el derecho la recreación y el derecho al descanso, derecho que se relacionan fuertemente con el derecho a la unidad familiar, en ese sentido, resulta importante que se garanticen de forma plena aquellos derechos del trabajador los cuales permiten que se genera paz y unidad familiar, siendo que incluso la familia es un derecho constitucional que se consagra en el artículo 5 de la Constitución Política de 1991.

4) Inserción laboral.

Además del número de personas con discapacidad, el Teletrabajo ha sido reconocido como una forma de promover oportunidades exitosas para otras personas, como mujeres, jóvenes y ancianos en el mercado laboral. Sin embargo, el tema de la inhibición afecta a otras personas que buscan participar en la sociedad a través de su trabajo (Lampert y Poblete, 2018).

5) Salud ocupacional y bienestar.

Explica cómo factores como la ergonomía, los tiempos de viaje, la desvinculación y las condiciones de vida afectan la salud de los empleados y cómo minimizar sus impactos. Por último, hay que tener en cuenta que la TT puede ser beneficiosa y también perjudicial para el empleado, tanto en sí mismo como en sus necesidades organizativas.

Estos incluyen: edad, género, relaciones con los gerentes, tipo de contrato, grado de propiedad, ergonomía y calidad de las TIC (Lampert y Poblete, 2018).

La salud es un derecho muy importante para el ser humano, incluso se encuentra regulado como un derecho fundamental dentro del artículo 2 de la carta magna. Hoy en día, se sabe que a nivel internacional se está presentando el incremento de problemas emocionales a causa de factores estresores laborales, se están presentando situaciones como el estrés, depresión, problemas cardíacos, problemas neurológicos entre otros en función a la excesiva rigurosidad y explotación laboral que se suele presentar en grandes empresas de trabajo.

Precisamente, el teletrabajo es un ambiente propicio en el cual se pueden vulnerar derechos importantes tales como el derecho a la desconexión digital y de seguridad y salud, lo que provoca una sobrecarga de horas laborales en las que implicaría una situación contributiva o desencadenante para el desarrollo de enfermedades como las anteriormente mencionadas.

Frente a ello, no solo resulta relevante y necesario que la legislación pertinente regule dichas situaciones, sino que también se garantice el acceso a un derecho laboral médico proporcionado por la empresa, ya que el derecho a contar con un seguro médico es una parte importante de la prestación de los servicios.

2.2.13. El teletrabajo en tiempos de covid-19

Para 2020, habremos presenciado cambios dramáticos en la economía global y el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) describió que:

“El reciente brote del coronavirus como un problema importante e instó a los gobiernos de todo el mundo a prestar más atención a este problema y prepararse para la primera ola de emergencias de salud pública. Hay varios casos importantes, uno de los cuales ha sido confinamiento en muchos países”.

Cuando se hicieron cumplir las condiciones confinamiento y la obligación de quedarse en casa, un gran número de trabajadores se vieron obligados a quedarse en casa y trabajar a distancia, sin que se renunciara a sus responsabilidades. Ambas partes se han dado cuenta del funcionamiento del teletrabajo y de aquellas que no han enviado a sus empleados a casa y han creado el entorno para la prueba de teletrabajo en funcionamiento más grande de la historia.

Aunque el número de personas que trabajan a tiempo parcial o completo ha aumentado gradualmente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), la epidemia sin duda ha acelerado el proceso de adopción de métodos de trabajo a distancia por parte de los empleadores. En contextos como el de la epidemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para asegurar la continuidad operativa. Mientras tanto, en circunstancias normales, sus ventajas incluyen un tiempo de viaje más corto, la capacidad de concentrarse en el trabajo lejos de las distracciones de la oficina y la

oportunidad de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada. El teletrabajo brinda a los empleados horarios más flexibles y la libertad de trabajar fuera del espacio del empleador. Puede generar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (especialmente para quienes viven solos) y la pérdida de contacto con sus compañeros.

Sí, nuestro trabajo ha cambiado para esta generación. El mundo que entendemos terminó a principios de la década de 2020 y se alentó a los gobiernos, con educación científica, a tomar medidas para mantener a las personas a salvo. El desafío para los responsables de la formulación de políticas es cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin empeorar la economía.

Las acciones para asegurar el distanciamiento social es el “cierre de escuelas, el cierre de vuelos, el cese de eventos importantes y el cierre de lugares de trabajo”, son solo el comienzo de la lucha contra el virus, solo servirá como herramienta para reducir su propagación. En particular, algunos han sugerido que la segunda ola puede ser peor que la primera, lo que ya ha empujado la capacidad de llevar la atención médica más allá de sus fronteras y ha puesto en riesgo a los trabajadores considerados de primera línea.

Entre enero y marzo de 2020, a medida que el virus COVID-19 se propaga por todo el mundo, los países instarán a los líderes a cerrar sus operaciones, si es posible, informar a sus empleados y menos tiempo de preparación para empleadores y empleados. Algo que se planeó como un asentamiento temporal, ha estado sucediendo durante meses. Hay muchos factores que determinan si una tarea se puede realizar temprano. La cantidad de trabajos

que se pueden realizar de forma remota determinará la cantidad de empleados que pueden trabajar desde casa en el momento de un desastre y reducirá la propagación del virus social.

En dos artículos recientes Hatayama (2020) analiza que:

“Se examinaron las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico: se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país”.

Por lo tanto, los países donde la mayor parte del trabajo se realiza en áreas como las TIC, los servicios tecnológicos, las finanzas y los seguros y las agencias de administración pública pueden alentar a más trabajadores a trabajar desde casa., Países que dependen en gran medida de industrias como la manufactura, la agricultura, la construcción, y es menos probable que realice sus actividades, pues como resultado de las órdenes de cierre del gobierno, casi 4 de cada 10 trabajadores europeos comenzaron a laborar en teletrabajo (Eurofound, 2020).

El aumento Eufound (2020), comprende que:

“Más significativo del teletrabajo tuvo lugar en los países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia. En Finlandia, cerca del 60 por ciento de los empleados

pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50 %, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40 % de los empleados teletrabajaban. En esos países, menos trabajadores vieron una reducción en su tiempo de trabajo. En promedio, en Europa, el 24 % de los empleados que nunca habían trabajado desde casa comenzó a teletrabajar, en comparación con el 56 % de los empleados que lo habían hecho ocasionalmente”.

Sin embargo, el salto en números está indicado por la precisión de las tecnologías, las herramientas (por ejemplo, la comunicación) y la reorganización, muchas tareas se pueden hacer de forma remota de lo que se pensaba anteriormente. Al igual que en otras partes del mundo, los gobiernos han alentado a los funcionarios a realizar teletrabajos para reducir el tiempo de viaje y ayudar con la distancia física.

En Japón, según una encuesta del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo, “Menos del 13 % de los trabajadores en todo el país podrían trabajar desde casa en marzo de 2020” (Dooley, 2020) por varias razones, incluido el uso excesivo de sellos de Hanko, un símbolo especial que se utiliza en documentos de oficina, contratos, solicitudes y registros también, en lugar de firmas, para cualquier cosa que deba ser significativa por escrito en lugar de firma.

También debe tenerse en cuenta que para los padres que trabajan con cuidadores, el cierre de escuelas y otros centros de servicios dificulta el trabajo desde casa. Según una encuesta reciente de Eurofound, entre quienes

trabajan desde casa como una distancia física, “El 26 % vive en hogares de ancianos con niños menores de 12 años y otro 10 % vive con niños de 12 a 17 años” (Eurofound, 2020). Es difícil para estos empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con cautela y encontrar nuevas formas de gestionar el resto de su vida laboral.

2.2.14. El teletrabajo como medida de contención de la crisis sanitaria y la “autoevaluación”

Como es bien sabido, una de las mejores alternativas al COVID-19 es la distancia social. Según esto, el Gobierno español declaró el estado de emergencia el 14 de marzo en la Real Orden 463/2020, de 14 de marzo, por la que se declara el estado de emergencia para el control de riesgos para la salud y el COVID-19, que restringía la libertad de circulación de personas y capaz de prevenir determinadas actividades económicas debido a su comportamiento que facilitó la propagación de este nuevo coronavirus (Monereo y Rodríguez, 2020).

En este contexto, el siguiente paso es la promulgación de la Ley 8/2020 de la Asamblea Legislativa, el 17 de marzo, de actividades críticas para abordar el impacto económico y social del COVID-19, que diseñó operaciones de larga distancia, el teletrabajo, para prevenir la propagación de infecciones (Ministerio de Sanidad, 2020), reduciendo la comunicación social y los viajes, y también disponiendo que las actividades se detengan temporalmente o que se reduzcan las actividades, si esto es posible a través de “tecnología y conocimiento” y “actualizaciones de actividades” son necesarias. (económicamente).

De este modo, se impuso el teletrabajo como un mecanismo para poder compatibilizar la contención del contagio, a la vez que mantener un cierto nivel de actividad económica. Dicho teletrabajo de urgencia, dictado por los acontecimientos, supuso una excepción al principio de voluntariedad imperante en la implantación del teletrabajo, no solo por razones de interés general o protección de la salud pública, sino por la propia protección de los trabajadores y como expresión de sus obligaciones de colaboración en materia preventiva ex art. 29 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores conforme lo menciona Rodríguez (2020) deben:

“Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente”; y “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Sin embargo, el consecuente crecimiento exponencial de los teletrabajadores a causa de la pandemia no ha estado exento de inconvenientes, si bien había que considerar a estos como “privilegiados” por poder refugiarse en su domicilio y evitar el contagio, así como por poder seguir desarrollando su prestación laboral (Feria Basilio, 2020).

Resulta acreditado que esta forma de prestar el servicio a distancia, sin la información, formación o medios adecuados, en un ambiente de incertidumbre a causa de la crisis sanitaria, económica y social, ha supuesto un agravamiento de los riesgos psicosociales, tal y como indica la especial preocupación que ha

mostrado el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al elaborar en pleno confinamiento el documento técnico Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador.

No resulta difícil imaginar cómo han aumentado y aumentarán las enfermedades relativas a los riesgos físicos, a causa de espacios de trabajo y medios inadecuados, pero, sobre todo, las relacionadas con enfermedades como el tecnoestrés, afectando en mayor medida a aquellos trabajadores que no estuvieran acostumbrados a un uso intensivo de las tecnologías en su trabajo o vida diaria.

Asimismo, se han visto agravados los supuestos de sensación de aislamiento en el teletrabajo; la adicción al trabajo, derivado de la presión y supervisión constante y el escaso respeto a los periodos de descanso y desconexión (Rodríguez, 2020); por no hablar del aumento en la carga global de trabajo de las mujeres teletrabajadoras, teniendo que realizar en algunas ocasiones una triple jornada, consistente en trabajo (a horarios intempestivos y en fines de semana), tareas del hogar y cuidados, destacando la especial función educativa a causa de la tele formación de sus hijos (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020).

Ahora bien, para Muros (2021):

“Más allá de la situación tan excepcional, al agravamiento de la salud física y mental en el teletrabajo, también ha contribuido la previsión del

artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, en la que se establecía el cumplimiento de la obligación preventiva empresarial de evaluar los riesgos con una “autoevaluación” voluntaria de riesgos por parte del teletrabajador, si bien solo para las empresas en las que no se hubiera implantado el teletrabajo con anterioridad” (p.62).

De este modo, si bien se ha entendido este mecanismo facilitador del teletrabajo como adecuado ante una situación de extraordinaria necesidad; por otro lado, se ha vulnerado en cierta medida el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores.

Asimismo, Alegre (2020) comprende que:

“También se podría haber incumplido el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, donde se atribuye de igual modo la evaluación al empresario”.

En este sentido, la autoevaluación voluntaria por parte del trabajador se ha convertido en un cuestionario aportado por la empresa, desligado de la realidad del puesto, en el que a través de una lista estándar de autocomprobación y de un formulario-tipo, el trabajador ha sido informado de los riesgos relacionados con el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y los métodos productivos utilizados por la empresa, prestando caso omiso a los riesgos psicosociales,

para que este adopte los cambios necesarios y, en su caso, comunique el resultado al servicio de prevención.

Con respecto al documento emitido por el “Ministerio de Trabajo y Economía Social denominado, Cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias”, se relaciona con las características del equipo (pantalla y escritorio), mobiliario de trabajo (mesa o banco de trabajo, silla y sillón) y espacio de trabajo (espacio e iluminación), y no hay información ni espacio ni para la dirección, simplemente porque significa el lugar adecuado donde se realiza el trabajo, y los problemas psicológicos que son tan frecuentes en esta nueva situación (Muros, 2021).

Además, Rodríguez (2020), comprende que la realización de este cuestionario ha sido voluntaria, por lo que el trabajador ha dispuesto de la total libertad para completarlo o enviarlo, sin que se le haya podido sancionar disciplinariamente por ello o bloquear la implantación del sistema de teletrabajo. El único supuesto que se puede tener en cuenta es que el empleado teletrabajo puede haber evaluado después de la autoevaluación que su trabajo era inseguro y que, si el empleador no proporcionó equipo de seguridad, o que este fue inadecuado, su protección general. Respetando el deber, la única salida posible a esta situación de crisis sanitaria sería incluirlos en el expediente de regulación del empleo temporal (Falguera Baró, 2020).

Esta medida de prioridad del teletrabajo, sin embargo, no significa postergar las restantes responsabilidades preventivas en materia de información y

formación (Álvarez Cuesta, 2020), ha estado vigente hasta el pasado 21 de septiembre de 2020 en España, tres meses después desde el fin de la vigencia del primer estado de alarma (art. 15 del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril y disposición final 10ª del Real Decreto-ley 8/2020).

2.2.15. El teletrabajo y la gestión empresarial

Durante la última década, la tecnología e Internet han normalizado el funcionamiento de dispositivos como teléfonos inteligentes o tabletas. La adopción de estos dispositivos para el uso diario ha reforzado la idea de que trabajar desde casa deja de ser una utopía para convertirse en una realidad. Estas fuertes actitudes, junto con la creciente popularidad de las operaciones a distancia y las exigencias de la nueva generación salarial que ingresa al mundo laboral, son factores comunes que sin duda contribuyen a cambiar la forma en que trabajamos (Ramos, 2021, p.23).

De acuerdo a lo que menciona Maza (2021):

“Existen algunos efectos positivos potenciales del teletrabajo sobre los resultados de la empresa, como es el caso de la reducción del espacio de oficina necesario, disminución del absentismo y de la rotación laboral, reducción de los costos de movilización de empleados y mejor orientación a resultados”

De hecho, según un estudio realizado por la Universidad de Stanford (2015), permitir que los empleados trabajen desde casa a través de las TIC aumenta la productividad hasta en un 13%, principalmente debido al bajo número de enfermedad y un ambiente laboral más relajado (Collins, 2021, p.36)

El trabajo remoto también respalda el tema de la flexibilidad, especialmente de los recursos humanos, ya que esta cualidad puede hacer que la empresa sea más dinámica. En este sentido, la flexibilidad depende más de los recursos humanos que de los técnicos, por lo que cualquier empresa que considere esto como una estrategia de productividad se asegura de tener la mejor estructura. Además, el teletrabajo brinda a los empleados la flexibilidad de reducir los viajes de la empresa y facilitar el compromiso de su vida personal y laboral, mejorando así su eficiencia (Pérez, 2020, p.56).

Con respecto a esto Pérez (2020), analiza que:

“Disponer de unos empleados flexibles conlleva la implementación de cambios en el método de gestión. De este modo, los directivos se verán obligados a encontrar nuevas maneras de evaluar el rendimiento de sus equipos de trabajo y de interactuar con ellos, a través, por ejemplo, de herramientas como la mensajería instantánea”.

Desde el punto de vista de la gestión de recursos y la inteligencia, el éxito de una empresa dependerá, en gran medida, de los activos que posea y sus poderes de gestión son muy importantes, complejos y difíciles de divulgar y de difícil sustitución (Barney, 2019).

Por su parte Barney (2019) comprende que:

“Las oficinas de sistemas de información son muy importantes, porque necesitan soportar otros entornos informáticos que permitan a los empleados crear sus propios componentes y estructuras de trabajo para poder comunicarse de manera efectiva. En particular, se les animará a

introducir herramientas nuevas e innovadoras que tengan como objetivo gestionar los productos y servicios del personal al teletrabajo, además, que sean capaces de abaratar costes”.

Con base en los criterios anteriores, la adopción de un modo de teletrabajo y su mejora de la productividad depende de la infraestructura y de cómo la empresa desarrolla sus operaciones para lograr un crecimiento de la productividad global (Will, 2018, p.19).

Para ellos, es más probable que los empleados sean más autosuficientes de las prácticas tradicionales, menos dispuestos a viajar al lugar de trabajo y menos probabilidades de estar conectados a puestos designados. También les gusta evaluar su trabajo en función de la calidad del trabajo realizado durante la cantidad de horas que trabajaron. Esto ayudará a aumentar la dotación de personal y mejorar los productos de la empresa.

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1. Diseño de Contrastación de la Hipótesis

Diseño no experimental: El estudio es no experimental ya que el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para información, habiendo obtenido evidencia suficiente para ejecutar una responsabilidad del empleador y las deficiencias normativas en la Ley 30036 respecto a la seguridad y salud en el teletrabajo (Hernández, 2018).

3.2. Población Y Muestra

Población

Según Hernández (2018), la población es aquel conjunto de individuos que tienen las características (variables de estudio), que se desean estudiar, en la investigación se tuvo como población a jueces, y abogados especialistas en Derecho Penal, Civil, Laboral y trabajadores legales de SUNAFIL:

Tabla 1. Población

Descripción	N°
Jueces penales y laborales - distrito judicial de Chiclayo	8
Trabajadores legales de SUNAFIL	10
Abogados penalistas y laboralistas - distrito judicial de Chiclayo	280
TOTAL	298

Nota: Poder Judicial, Ministerio Publico, Colegio de Abogados de Lambayeque.

Así mismo también se tuvo una población, conformada por: denuncias, sentencias, acusaciones

Muestra

Según Hernández (2018), analiza que una muestra es una porción de la totalidad de un fenómeno, producto o actividad que se considera representativa del total también llamada una muestra representativa, ante ello se tiene como muestra:

Tabla 2. Muestra

Descripción	N°	%
Jueces penales, civiles y laborales- distrito judicial de Chiclayo	5	8.33
Trabajadores legales de SUNAFIL	5	8.33
Abogados penalistas y laboralistas - distrito judicial de Chiclayo	50	83.33
TOTAL	60	100

Nota: Poder Judicial, Ministerio Público, Colegio de Abogados de Lambayeque.

Así mismo, tendrá como muestra el análisis de 30 documentos:

Descripción	N°
Sentencias	10
Denuncias	10
Acusaciones	10
TOTAL	30

Fuente: propia de la investigación

Muestreo

Para la selección de la muestra de estudio, se establece la utilización de un muestreo por conveniencia, para Sampieri (2016), señala que es una técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador.

3.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: se refiere a la técnica que emplea un listado de preguntas que están bien estructuradas recogiendo información necesaria para ser tratada estrictamente.

Entrevista en profundidad: relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales, estos pueden ser individuales o colectivos.

Análisis documental: conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo.

Instrumentos

Cuestionario: son herramientas para recolectar datos, a través de una serie de preguntas sean estas dicotómicas o policotómicas, durante el trabajo de campo.

Guía entrevista: es un trabajo de preguntas abiertas donde el informante o entrevistado responde con toda libertad sobre algún asunto.

Ficha textual: es aquella donde se copia literalmente la información de la fuente, esta se elabora luego de leer la información, identificar las ideas principales y parafrasear las respetando las ideas del autor.

3.4. Métodos Y Procedimientos Para La Recolección De Datos

Se seguirá el procedimiento de la investigación científica a partir del planteamiento del problema, desarrollar los fundamentos teóricos esenciales, formular hipótesis, operacionalización de las variables con sus indicadores, constituir la población, la muestra y lo que se utilizará para la muestra, los mismos que serán procesados estadísticamente, presentados en tablas para su ejecución; con los métodos de la ciencia.

3.5. Análisis Estadísticos De Los Datos.

Consiste en describir cómo será analizada estadísticamente la información. El investigador debe elegir los modelos y pruebas estadísticas que le sirvan para contrastar su hipótesis y enunciar generalizaciones válidas.

Capítulo IV: Resultados y discusión

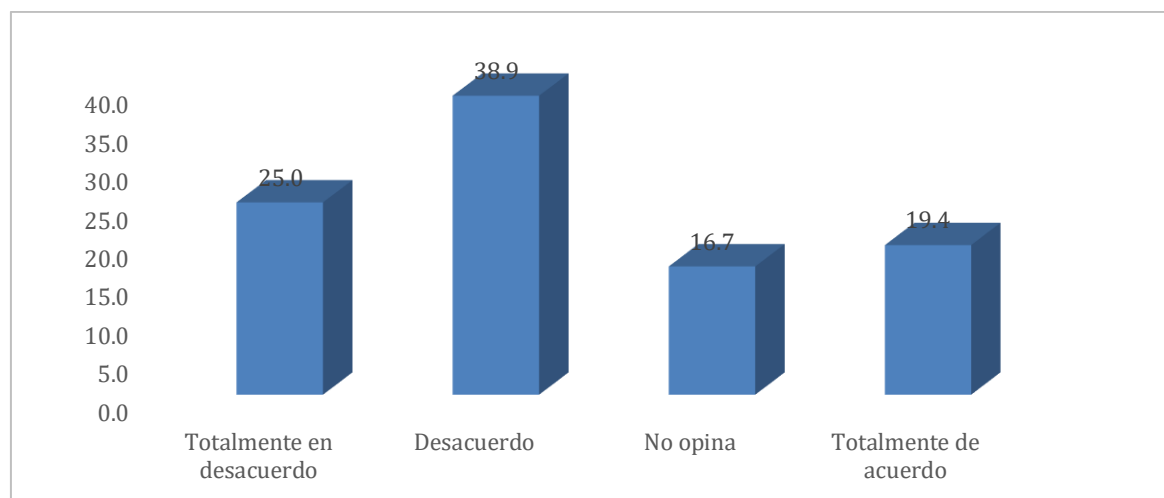
4.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 3. Frecuencia de las respuestas sobre la responsabilidad del empleador en los accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	25.0
Desacuerdo	14	38.9
No opina	6	16.7
Totalmente de acuerdo	7	19.4
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 1. Porcentaje de las respuestas sobre responsabilidad del empleador en accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo.



Nota: Elaboración propia

Descripción:

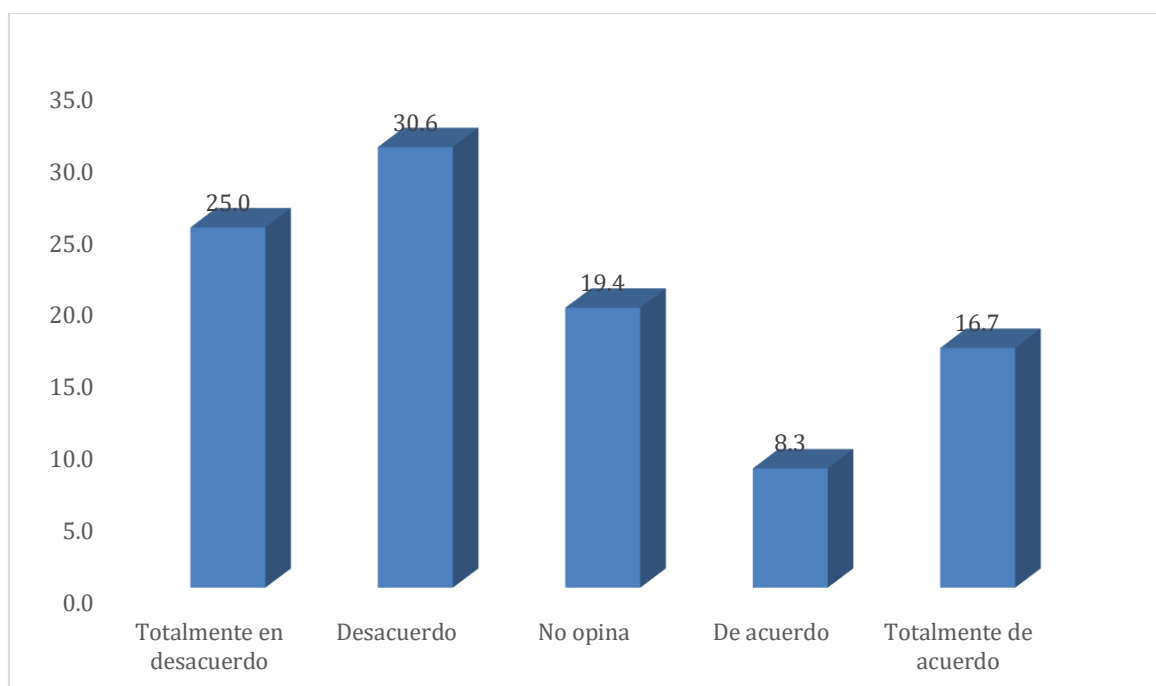
En la tabla 1 y figura 1 se muestra los resultados sobre la respuesta de la responsabilidad del empleador en los accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo, donde el 25% está en totalmente desacuerdo (9), el 38.9% en desacuerdo (14), el 19.4% totalmente de acuerdo (7) y el 16.7% no opina (6).

Tabla 4. Frecuencia de la atribución de responsabilidad al empleador por accidentes laborales con relación a accidentes domésticos en el teletrabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	25.0
Desacuerdo	11	30.6
No opina	7	19.4
De acuerdo	3	8.3
Totalmente de acuerdo	6	16.7
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2. Porcentaje de la atribución de responsabilidad al empleador por accidentes laborales con relación a accidentes domésticos en el teletrabajo.



Nota: Elaboración propia

Descripción:

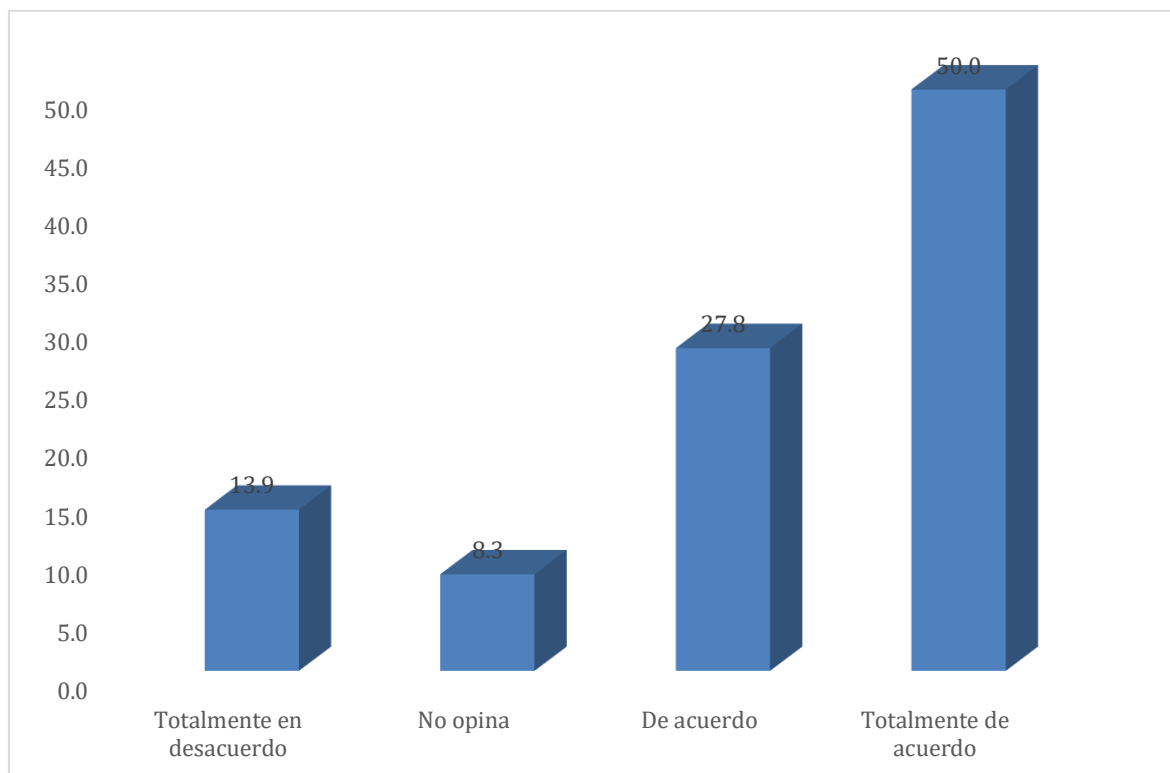
En la tabla 2 y figura 2 se muestra los resultados sobre la respuesta de la atribución de responsabilidad al empleador por accidentes laborales con relación a accidentes domésticos en el teletrabajo, donde el 30.6% está en desacuerdo (11), el 25% en total desacuerdo (9), el 16.7% totalmente de acuerdo (6) y el 19.4% no opina (7).

Tabla 5. Frecuencia de capacitación por parte del empleador al teletrabajador para el desarrollo del teletrabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	13.9
No opina	3	8.3
De acuerdo	10	27.8
Totalmente de acuerdo	18	50.0
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3. Porcentaje de capacitación por parte del empleador al teletrabajador para el desarrollo del teletrabajo.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

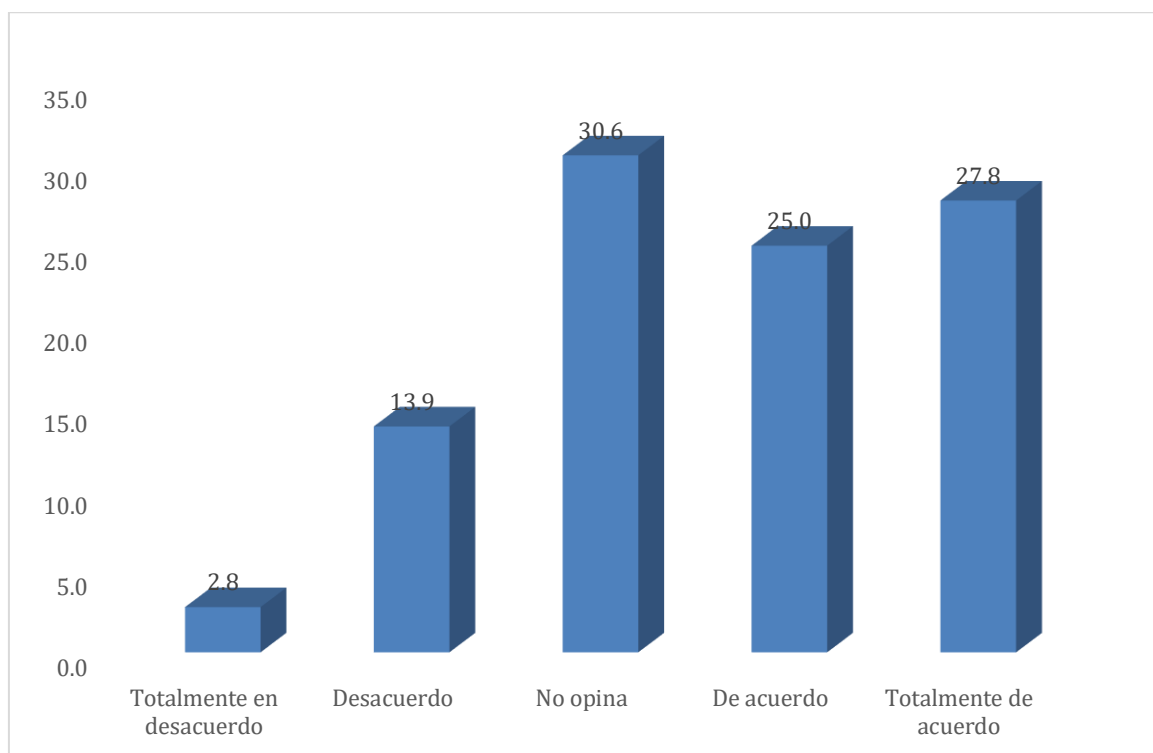
En la tabla 3 y figura 3 se muestra los resultados sobre la respuesta de capacitación por parte del empleador al teletrabajador para el desarrollo del teletrabajo, donde el 13.9% está en total desacuerdo (5), el 27.8% de acuerdo (10), el 50 % totalmente de acuerdo (18) y el 8.3% no opina (3).

Tabla 6. Frecuencia de respuestas respecto a la limitación existente para una adecuada gestión de seguridad y salud en el teletrabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.8
Desacuerdo	5	13.9
No opina	11	30.6
De acuerdo	9	25.0
Totalmente de acuerdo	10	27.8
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4. Porcentaje de respuestas respecto a la limitación existente para una adecuada gestión de seguridad y salud en el teletrabajo.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

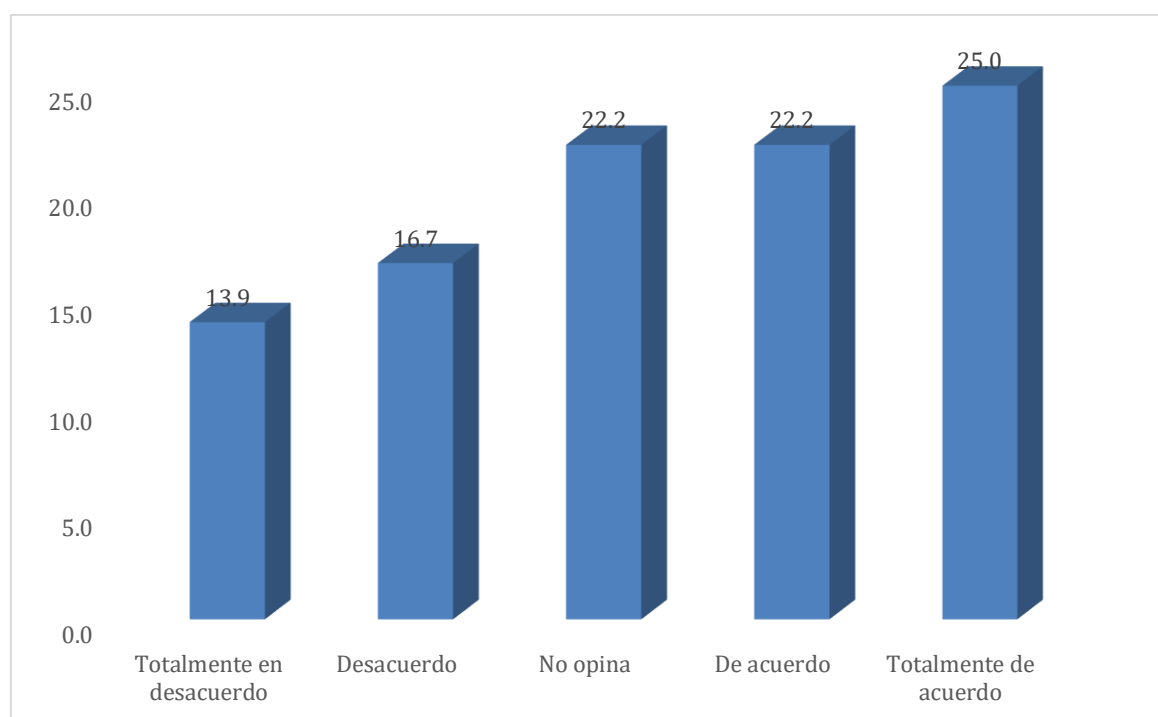
En la tabla 4 y figura 4 se muestra los resultados sobre la limitación existente para una adecuada gestión de seguridad y salud en el teletrabajo, donde el 2.8 % está en total desacuerdo (1), el 13.9 % en desacuerdo (5), el 30.6 % no opina (11), el 25.0 % de acuerdo (9) y el 27.8 % totalmente de acuerdo (10).

Tabla 7. Frecuencia de resultados sobre el teletrabajo es una forma de prestación de servicios eficiente.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	13.9
Desacuerdo	6	16.7
No opina	8	22.2
De acuerdo	8	22.2
Totalmente de acuerdo	9	25.0
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5. Porcentaje de resultados si el teletrabajo es una forma de prestación de servicios eficiente.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

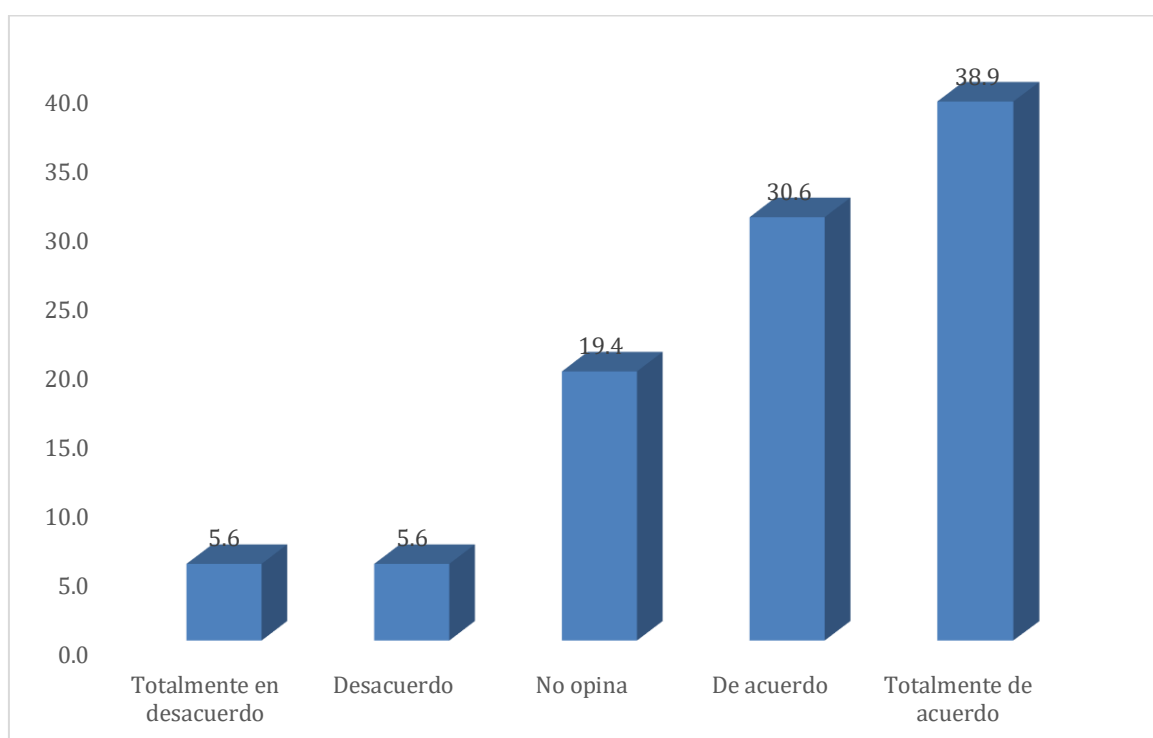
En la tabla 5 y figura 5 se muestra los resultados sobre el teletrabajo es una forma de prestación de servicios eficiente, donde el 13.9 % está en total desacuerdo (5), el 16.7 % en desacuerdo (6), el 22.2. % no opina (8), el 22.2 % de acuerdo (8) y el 25.0 % totalmente de acuerdo (9).

Tabla 8. Frecuencia de respuestas de la extensión de seguridad y salud a cualquier modalidad de prestación de servicios.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5.6
Desacuerdo	2	5.6
No opina	7	19.4
De acuerdo	11	30.6
Totalmente de acuerdo	14	38.9
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6. Porcentaje de respuesta la extensión de seguridad y salud a cualquier modalidad de prestación de servicios.



Nota: Elaboración propia

Descripción:

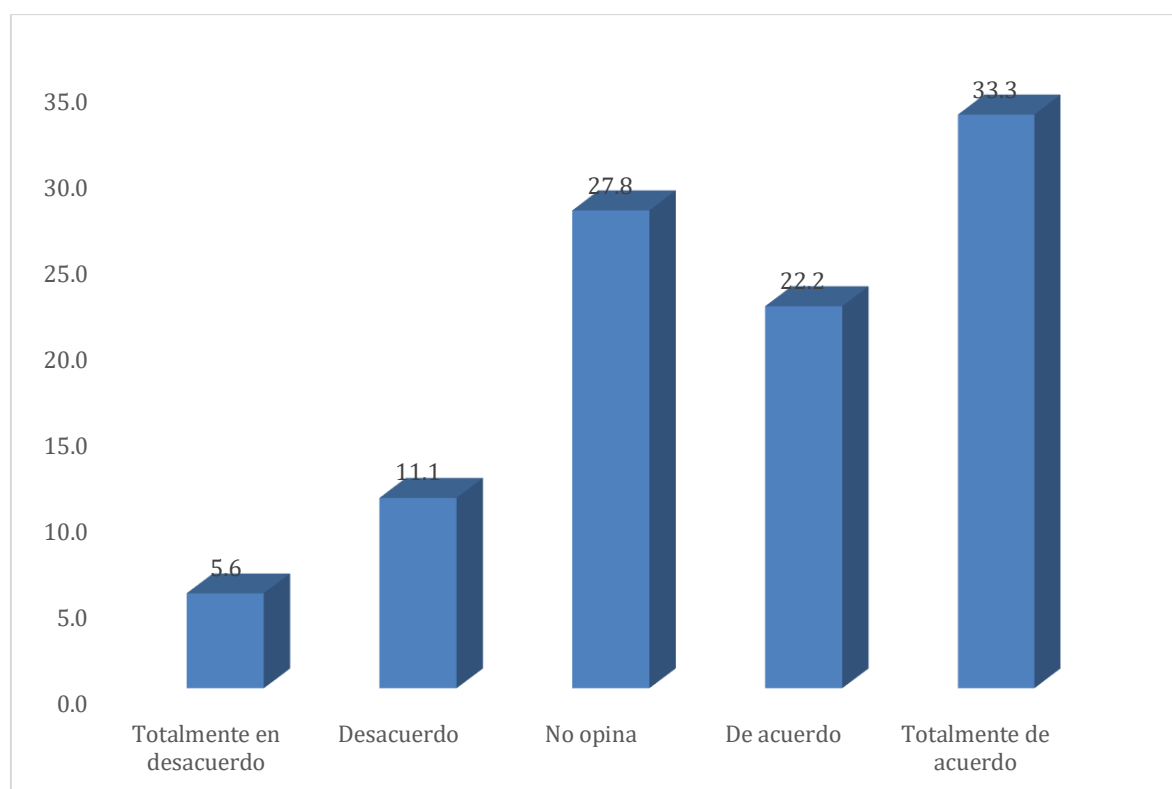
En la tabla 6 y figura 6 se muestra los resultados de la extensión de seguridad y salud a cualquier modalidad de prestación de servicios donde el 5.6 % está en total desacuerdo (2), el 5.6 % en desacuerdo (2), el 19.4 % no opina (7), el 30.6 % de acuerdo (11) y el 38.9 % totalmente de acuerdo (14).

Tabla 9. Frecuencia de respuesta para identificar la responsabilidad del empleador con el principio de laboralidad.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5.6
Desacuerdo	4	11.1
No opina	10	27.8
De acuerdo	8	22.2
Totalmente de acuerdo	12	33.3
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7. Porcentaje de respuesta para identificar la responsabilidad del empleador con el principio de laboralidad.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 7 y figura 7 se muestra los resultados para identificar la responsabilidad del empleador con el principio de laboralidad, donde el 5.6 % está en total

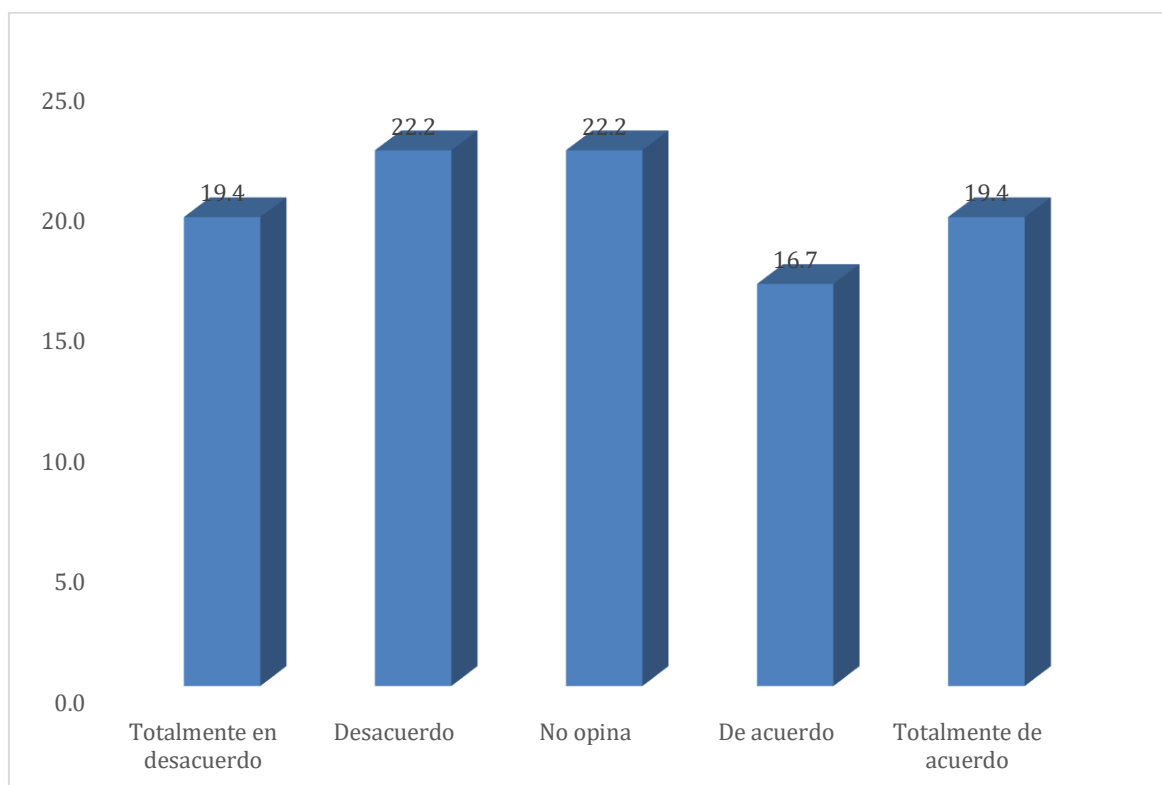
desacuerdo (2), el 11.1 % en desacuerdo (4), el 27.8 % no opina (10), el 22.2 % de acuerdo (8) y el 33.3% totalmente de acuerdo (12).

Tabla 10. Frecuencia de respuesta al respeto del derecho a la desconexión en el teletrabajo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	19.4
Desacuerdo	8	22.2
No opina	8	22.2
De acuerdo	6	16.7
Totalmente de acuerdo	7	19.4
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8. Porcentaje de respuesta al respeto del derecho a la desconexión en el teletrabajo.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

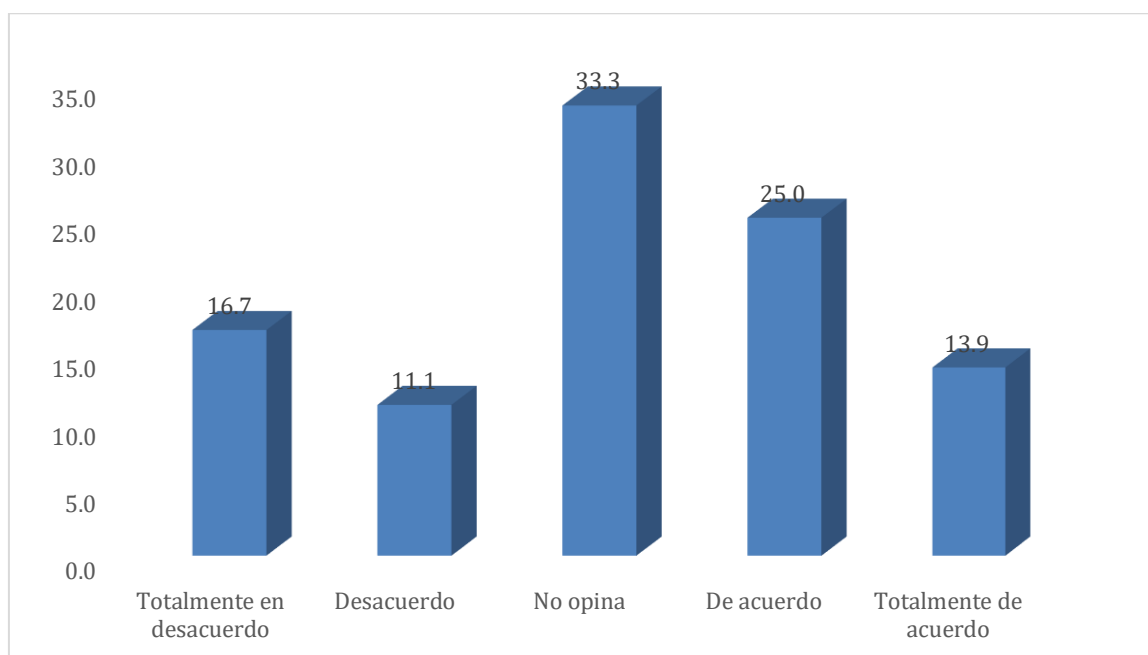
En la tabla 8 y figura 8 se muestra los resultados de respeto del derecho a la desconexión en el teletrabajo, donde el 19.4 % está en total desacuerdo (7), el 22.2 % en desacuerdo (8), el 22.2 % no opina (8), el 16.7 % de acuerdo (6) y el 19.4 % totalmente de acuerdo (7).

Tabla 11. Frecuencia de respuestas de la causa de accidente laboral puede ser considerada la desconexión digital.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	16.7
Desacuerdo	4	11.1
No opina	12	33.3
De acuerdo	9	25.0
Totalmente de acuerdo	5	13.9
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 9. Porcentaje de respuestas de la causa de accidente laboral puede ser considerada la desconexión digital.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

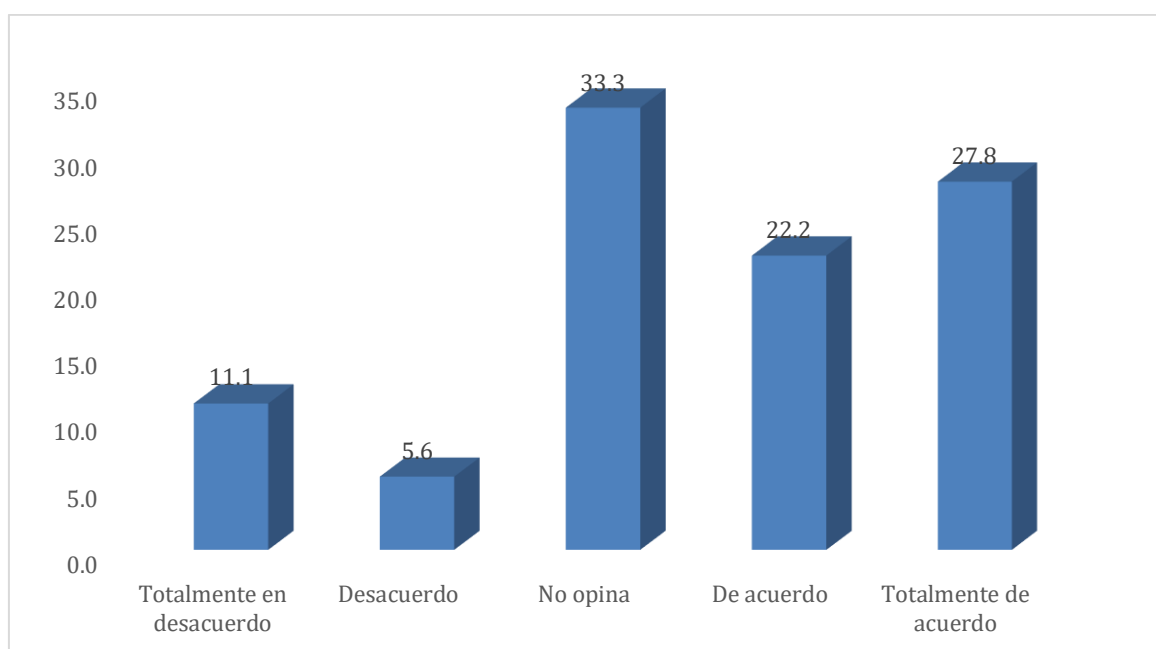
En la tabla 9 y figura 9 se muestra los resultados de la causa de accidente laboral puede ser considerada la desconexión digital, donde el 16.7 % está en total desacuerdo (6), el 11.1 % en desacuerdo (4), el 33.3 % no opina (12), el 25 % de acuerdo (9) y el 13.9 % totalmente de acuerdo (5).

Tabla 12. Frecuencia de reconducción de los accidentes en el teletrabajo al teletrabajador.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	11.1
Desacuerdo	2	5.6
No opina	12	33.3
De acuerdo	8	22.2
Totalmente de acuerdo	10	27.8
Total	36	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 10. Frecuencia de reconducción de los accidentes en el teletrabajo al teletrabajador.



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 10 y figura 10 se muestra los resultados de reconducción de los accidentes en el teletrabajo al teletrabajador, donde el 11.1 % está en total desacuerdo (4), el 5.6 % en desacuerdo (2), el 33.3 % no opina (12), el 22.2 % de acuerdo (8) y el 27.8 % totalmente de acuerdo (10).

4.2. Discusión de los resultados

Cumpliendo con los requisitos establecidos por la metodología utilizada y los parámetros de la Universidad, se procedió a contrastar los resultados, teniéndose en consideración el objetivo general, el cual busca *determinar qué criterios se deberían implementar para establecer la responsabilidad del empleador generada frente a los accidentes en el teletrabajo*, para ello y según la Figura N° 1 se tiene que, los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 39.5% de los participantes demuestran estar en desacuerdo que el empleador es responsable directo de los accidentes laborales en el teletrabajo, sin embargo existe un 16.7% de los expertos que prefieren no opinar sobre la pregunta. En este sentido, se puede asegurar que los encuestados no han tomado en cuenta La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo -Ley N° 20783-, en la cual el empleador garantiza, asume y brinda protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo su deber de brindar los implementos adecuados y necesarios para la realización de dicha labor, siendo que, al no cumplir con lo establecido por esta Ley el empleador se encontraría poniendo en riesgo la salud de los trabajadores, por ello al comparar lo antes indicado con lo sustentado por Azabache (2018), en su investigación titulada, *“Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”, tesis que ha sido desarrollada dentro de la Pontificia Universidad Católica del Perú, comprende que: “El teletrabajo es un cambio o paradigma de la subordinada prestación de servicio, en donde se comprende que se pueden sumar los riesgos laborales a través de un carácter específico, esto versa al aislamiento del lugar de trabajo, mayormente porque la empresa debe tener*

el control, la administración y la gestión de riesgos que se pueden ocasionar frente al nuevo ámbito laboral, así mismo esta investigación comprende que es necesario realizar una modificación legislativa en donde se garantice las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta las peculiaridades y la prestación de servicio que representa". Razón a ello, es importante mencionar que el teletrabajo es de gran importancia tanto para la empresas como para el teletrabajador, por lo que el empleador deberá buscar mejores estrategias que impulsen mecanismos adecuados que procuren el mejor estado de los teletrabajadores en lo que respecta a la seguridad y salud del teletrabajador, como por ejemplo, el estado emocional, instrumentos apropiados que deberá proporcionar al teletrabajador y la fiscalización que debe ejercer el empleador a fin de mejorar la calidad del servicio.

Continuando con la discusión de los resultados y respecto al primer objetivo específico, el cual busca *analizar la normativa peruana relacionada al Teletrabajo*, para ello se tendrá en consideración a lo obtenido en la Figura N° 3, toda vez que lo manifestado por el 50.0% de los expertos, se puede asegurar que están totalmente de acuerdo en que el empleador capacite al trabajador para el desarrollo del teletrabajo, sin embargo existe un 8.3% de los participantes, quienes prefieren mantenerse al margen de la pregunta establecida, con respecto a la presente premisa, es importante reconocer que los empleadores tienen la obligación de capacitar y brindar instrumentos para el correcto cumplimiento de sus labores, es por tal razón que se logra determinar la falta de normas que regulan la relación entre el teletrabajo y los accidentes laborales, así mismo al citar a la *Casación Laboral 3591-2016 del Santa*, la cual hace referencia, que con respecto a la seguridad y salud del trabajador es responsable el empleador, además de reconocer que el trabajador tiene el derecho de laborar dignamente, proveyendo el empleador mecanismos que garanticen salud y seguridad; con lo que se puede inferir que es responsabilidad del empleador brindar garantías necesarias al trabajador sobre la seguridad y la salud de acuerdo a ley, sin embargo, estas normas solo abarcan el trabajo presencial, lo que a todas luces nos muestra que sigue existiendo un vacío legal respecto a la responsabilidad del

empleador frente a los accidentes producidos en el teletrabajo. Del mismo modo, la respuesta de la población encuestada, nos muestra claramente que únicamente tienen conocimiento de la normativa respecto al accidente suscitado en el trabajo presencial.

Según el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR, las obligaciones del empleador son:

- a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.
- e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.
- f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- h) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- i) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos. Como bien se aprecia, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona las obligaciones del empleador para prevenir accidentes de trabajo, esto en la modalidad presencial; sin embargo, es válidamente posible que esta ley sirva de directriz para ser aplicada en el teletrabajo, adaptándola a las peculiaridades que se encuentra provista esta modalidad, además de poder efectuar formatos que sirvan al empleador a fin de identificar riesgos, previniendo dichos accidentes e implementar las medidas de seguridad en el área física en el que se desenvolvería el empleado, las cuales podrían realizarse después de las capacitaciones efectuadas.

Como segundo objetivo específico, el cual busca distinguir los tipos de accidentes suscitados en la población teletrabajadora, se tendrá en consideración a lo obtenido en la Figura N° 6, que conforme a lo manifestado por el 38.9% de los expertos se puede asegurar que están totalmente de acuerdo en que la seguridad y salud en el trabajo se extiende a cualquier modalidad de prestación de servicios laborales, sin embargo un 5.6% de los participantes señalan estar en desacuerdo con la pregunta planteada. Desde esta perspectiva se puede afirmar que el derecho a una desconexión digital es de vital importancia ya que a través de ello se podrá respaldar rotundamente los derechos del trabajador y del mismo modo en los instrumentos propios del empleador, es por ello que al contrastarlo con lo sustentado por Correa (2015), en su investigación titulada, *“El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo”*, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Universidad de Piura, donde se comprende que: *“El rápido desarrollo de la telemática, pero sobre todo de la informática, ha permitido la aparición de una nueva forma de trabajo a través de medios telemáticos, denominada: Teletrabajo, nombre con el que se encuentra regulado en nuestro país, o trabajo a distancia,*

nombre con el que también se le suele encontrar en el Derecho Comparado. El fuerte impacto de esta nueva figura laboral en el ámbito social, político y económico a nivel mundial, ha dado un cambio en la estructura organizacional-empresarial clásica". Es importante dar a conocer que al respetar y hacer cumplir el derecho a una desconexión digital, no solo se está protegiendo los derechos del trabajo, sino que se estará estableciendo precedentes que permita respaldar los derechos emocionales como físico de los empleados al no ser explotados después de la jornada laboral.

Para finalizar, el último objetivo específico busca determinar el ámbito de responsabilidad penal, civil o administrativa del empleador ante un accidente producido por el teletrabajador, para ello tendrá como respaldo a lo obtenido en la Figura N° 9 que con respecto a lo expresado por el 33.3% de los participantes, se puede afirmar que prefieren no opinar sobre la pregunta que señala que la violación del derecho a la desconexión digital puede ser la causa de problemas en la salud del trabajador que puede ser tomado como accidente laboral en el teletrabajo, sin embargo también se demuestra que un 11.1% de los expertos señalan estar en desacuerdo con la pregunta establecida. Cabe señalar que toda actividad que realice el trabajador sea en la institución privada, pública o en su domicilio, deberá ser tomado con igual relevancia, ya que cualquier tipo de accidente que pueda causarse tanto en la institución o en su hogar deberá ser responsabilidad del empleador, es por ello que al compararlo con lo sustentado por Álvarez (2020), en su investigación titulada, *"Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú"*, investigación que ha sido recopilada para obtener el título de magister en Derecho de la Empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde se comprende que: *"Evidencia que, para determinar la responsabilidad de la empresa, nuestra jurisprudencia opta por la responsabilidad objetiva, es decir, no evalúa si el accidente de trabajo ha ocurrido por algún incumplimiento en materia de prevención de la empresa, su principal fundamento es que solo basta probar el vínculo laboral y el accidente de trabajo, siendo estos presupuestos suficientes para atribuir la responsabilidad a la empresa. La responsabilidad objetiva desincentiva a la*

empresa, teniendo en consideración que, a pesar de ser un empleador diligente, siempre será responsable de cualquier accidente que sufra el trabajador”.

De lo antedicho, se muestra claramente que el trabajador no tiene conocimiento sobre las acciones jurídicas que debería seguir de suscitarse un accidente laboral; es más, no les es posible identificar como accidente laboral cuando este ocurre en su domicilio, por lo que, al existir accidentes laborales en el teletrabajo y que pese a no encontrarse normado se podría considerar que lo establecido en el régimen de responsabilidad civil contractual, pudiendo el teletrabajador reclamar la indemnización por lucro cesante (lo que dejó de percibir), daño emergente (reducción de patrimonio) y daño moral (afectación de sentimientos).

Asimismo, con lo sustentado por *Rodríguez (2017)*, en su investigación titulada, *“La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”*, investigación que ha sido recopilada para obtener el título profesional en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde se comprende que: *“Desarrolla los fundamentos del Estado para atribuir responsabilidad penal al empresario, determinando los alcances y límites de la posición de garante del mismo a partir de la libertad como base de la atribución de responsabilidad. Finalmente, se elaboran los criterios a partir de los que se debe evaluar la responsabilidad penal del empleador, teniendo en cuenta la posición de garante del empresario y las necesidades de protección derivadas del artículo 168-A del Código Penal y del bien jurídico que éste protege”*. Por tanto, es relevante a fin de lograr determinar la posición de garante y lograr adoptar las medidas necesarias, idóneas y eficaces para evitar la lesión del bien jurídico producto de la realización de la actividad para la que se les contrata. Cabe precisar que, estas medidas, deben ser monitoreadas y cumplir con el objetivo, vigilar el cumplimiento de estas medidas, además de poder ir adaptándolas de acuerdo a los posibles cambios que se puedan suscitar en la empresa, por su mismo dinamismo.

Por último, es necesario preguntarse si la labor que viene desplegando SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aseguran el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con la imposición de altas multas, para ello, es necesario contrastar con la postura adoptada por *Ayala (2023)*, en su tesis denominada: *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?. “Enfatiza que, a la fecha no existe ni siquiera una guía por parte del MTPE o SUNAFIL en la cual determine qué accidentes ocurridos durante el Teletrabajo pueden ser considerados como de trabajo y la Nueva Ley del Teletrabajo ni su Reglamento definen cuándo debe considerarse como accidente de trabajo; tenemos que colaborar con delimitar conceptos y actuaciones toda vez que, mientras no existan normas claras que versen sobre este tópico, el empleador sólo puede adoptar medidas razonables que tiendan a orientar a que su trabajador, que decide realizar Teletrabajo, sea diligente respecto al lugar elegido”.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- 5.1.1. El legislador, no debe desconocer y/o excluir la posibilidad que el teletrabajador pueda sufrir contingencias a partir de la realización del teletrabajo, por lo que se debe actualizar la lista de enfermedades profesionales, ya que ayudaría a probar la relación existente entre el teletrabajador y las condiciones en las cuales realiza la actividad garantizando la correcta protección del teletrabajador en lo que respecta a la seguridad y salud en el teletrabajo.
- 5.1.2. La legislación existente es muy general y pobre, ya que no contempla las acciones que debería realizar el empleador ante los accidentes laborales producidos en la modalidad de teletrabajo. Si bien es cierto, el teletrabajo es flexible y provee de beneficios para el trabajador y el empleador, era poco conocido por la ciudadanía; sin embargo, a raíz de la pandemia Covid-19 dejó al descubierto las deficiencias normativas respecto a esta modalidad de prestación de servicios, especialmente en la responsabilidad del empleador ante la protección a sus trabajadores en los accidentes laborales, toda vez que, el empleador por más que cumpla con efectuar sendas capacitaciones para prevenir los futuros accidentes laborales en el domicilio, este se encuentra en una notable disparidad, puesto que se encontraría impedido de efectuar supervisión constante y eficiente, ya que estaría vulnerando otros derechos, como el derecho a la intimidad, por ejemplo, lo cual no sucede al efectuarse el trabajo presencial.
- 5.1.3. A la fecha no existe una guía por parte del MTPE o SUNAFIL en la cual determine qué accidentes ocurridos durante el Teletrabajo pueden ser considerados como de trabajo, por lo que ante este vacío normativo, el empleador únicamente podría adoptar medidas que orienten a su trabajador, cómo por ejemplo, sea muy cuidadoso al elegir el lugar de la prestación de servicios, resultando que la responsabilidad del empleador sólo podrá ser determinada si no actuó de forma diligente; entendiéndose que deberá orientar al

teletrabajador respecto a la prevención de accidentes y que este cumpla con el deber de cuidado.

- 5.1.4. Es necesario considerar que, si el empleador ha cumplido a cabalidad con las capacitaciones respecto a seguridad y salud, no debería ser responsable de los accidentes laborales que ocurran al menos en los lugares no establecidos por el teletrabajador; cabe precisar que si el empleador incumple con la protección del teletrabajador, deberá ser pasible de sanción y no únicamente con multas, sino también con reparación de daños y por qué no susceptible a sanción penal.

5.2. Recomendaciones

- 5.2.1. Se recomienda a los empleadores ofrecer condiciones adecuadas de trabajo, a través de las cuales los teletrabajadores puedan desempeñarse y desenvolverse con absoluta tranquilidad confiando que los riesgos, del desarrollo del su trabajo, se encuentran controlados y mitigados, o su defecto que serán asumibles, por parte del empleador.
- 5.2.2. SUNAFIL cumpliría un rol importantísimo, reevaluando su sistema de inspección del trabajo, es decir, superar la vaya impuesta por los “principios de prevención y de responsabilidad” por parte del empleador, de tal forma que la labor inspectiva permita identificar los casos de responsabilidad por accidente de trabajo, determinando si el accidente se produjo por la culpa inexcusable y negligencia del propio trabajador, haciéndolos responsables también frente a la imposición de una sanción pecuniaria, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pueda adoptar el empleador.
- 5.2.3. Se recomienda a los Juzgados Laborales aplicar el principio in dubio pro operario en casos sobre accidente laboral, suscitados en una relación contractual de teletrabajo, para garantizar los derechos de los trabajadores, siendo que es el empleador quien tiene que soportar las cargas de un accidente de trabajo lográndose acreditar objetivamente su responsabilidad.

Referencias

- Abril, L; Abril, M y Abril, S. (2019). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia, Universidad Santo Tomas, Colombia.
- Aguinaga, J. (2020). Aspectos básicos para la masificación del uso del teletrabajo, por Jesús Aguinaga Saavedra, <https://lpderecho.pe/aspectos-basicos-masificacion-uso-teletrabajo-jesus-aguinaga-saavedra/>
- Alegre, M. (2020). Reflexiones sobre la prevención de los riesgos laborales en el trabajo a distancia motivado por el Covid-19. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, <https://tienda.wolterskluwer.es/p/gestion-practicade-riesgos-laborales>
- Alonso, M y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología, Papeles del Psicólogo
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Álvarez, N. (2020). Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17539/ALVAREZ_LOBATO_NORKA_TATIANA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Asamblea General. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI)*, Naciones Unidas, <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>

Azabache, P. (2018). Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Barney (2021). Declaración sobre Salud.

Bravo, L. (2019). El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales, Universidad Señor de Sipán, <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7270/Bravo%20Senmache%20Luis%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bueno, N. (2018). From the right to work to freedom from work: introduction to the human economy. http://eprints.lse.ac.uk/86421/1/Bueno_From%20right%20to%20work_2018.pdf

Cassio, A. (2020). La inseguridad jurídica laboral en el Perú tiempos de pandemia, Pontificia Universidad Católica del Perú,

<https://www.comparativecovidlaw.it/2020/10/05/la-inseguridad-juridica-laboral-en-el-peru-en-tiempos-de-pandemia/>

Cataño, S. y Gómez, N. (2013). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo, Artículo de reflexión.

Cifre, E. (2010). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología, Revista Del Colegio Oficial De Psicólogos.

Collins. J. (2021). Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.

Comisión de Legislación del Teletrabajo. (2009). Comité Nacional para el Teletrabajo, <http://www.calameo.com/read/000130904a8c1962b15f3>

Comisión Interamericana De Mujeres. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para conocer los impactos diferenciados, <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

Correa, F. (2015) El teletrabajo: Una nueva forma de organización del teletrabajo, Universidad de Piura, <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2177>

Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo, Universidad de Piura.

Díaz, V. (2018). Teletrabajo y Neurotecnología. Una guía imprescindible para gestionar el trabajo. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina. Libro digital

Dooley, B. (2020). Japan needs to telework. Its paper-pushing offices make that hard.

<https://www.nytimes.com/2020/04/14/business/japancoronavirus-telework.html>

Eurofound (2020). COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. <https://www.eurofound.europa.eu/news/newsarticles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Eurostat (2018). Working from home in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

Falguera, M. (2020). Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19. Bomarzo.

Farías, B. (2012). Formación y evolución del derecho del trabajo. Venezuela.

Feria, I. (2020). La prevención de riesgos laborales en tiempos de coronavirus. Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, <http://grupo.us.es/iwpr/covid-19-y-derecho-social/la-prevencion-de-riesgos-laborales-entempo-de-coronavirus/>

Lampert, M. y Poblet, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud, biblioteca del congreso nacional de Chile

Maza, E. (2021). Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente.

Ministerio de Sanidad (2021). Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-

2,

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

Monereo, J. y Rodríguez, G. (2020). La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre: A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*.

Montoya, A. (2009). *Derecho del Trabajo*. Trigésima Edición. Editorial Tecnos. Madrid

Muro, A. (2021). El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus, INCISO

Muros, A. (2021). El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus, Artículo de reflexión

Nilles, J.; Carlson, F.; Gray, P. & Hanneman, G. (1976) *The Telecommunications-Transportation Trade-off: Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons

OMS (2020). Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Internacional Del Trabajo. Teletrabajo. Recuperado de:
<http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3454>. (2019).

Osio, L. (2013). Salud y seguridad en el teletrabajo.
https://www.researchgate.net/publication/299287937_SALUD_Y_SEGURIDAD_EN_EL_TELETRABAJO

Padilla, A. (1997) Teletrabajo, dirección y organización. Madrid Editorial Rama

Pastor J. (2017). Diario El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/>.

Pérez MyC. (2021). Gestión empresarial y el Teletrabajo.

Prieto, F.; Zornoza, A. y Peiró, J. (1997). Nuevas tecnologías de la información en la empresa. Una perspectiva psicosocial. Madrid: Psicología Pirámide

Puntriano, C. (2008). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, Revista IUS ET VERITAS. Año XIV. N° 29 de La Pontificia Universidad Católica del Perú,
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>

Ramos R. (2021). Universidad Andina Simón Bolívar.

Riveros, M. (2019). Responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo, Universidad Tecnológica del Perú,
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3163/Marco%20Riveros_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rodríguez, D y Pardo, M. (2020) Ensayo: el teletrabajo en tiempo de Covid-19, Universidad Católica de Colombia, Colombia.

Rodríguez, D y Pardo, M. (2020) Ensayo: el teletrabajo en tiempo de Covid-19, Universidad Católica de Colombia, Colombia.

Rodríguez, S. (2020). Capítulo XXVII. Los riesgos psicosociales en el teletrabajo a domicilio bajo las coordenadas de la nueva economía “Low touch”, Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Murcia, <https://www.aesss.es/wp-content/uploads/2020/10/TOMO-II-LIBRO-CONGRESO-AESSS-2020.pdf>

Rosas, E. (2020). Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, Universidad Cesar Vallejos.

S C. (2021). Universidad de los Andes.

Saco, R. (2005). Globalización y Empleo: ponencia. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°5. Lima

San Juan, C. (2019). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe.

Sanguinetti, W. (2009). TELETRABAJO (Voz para un diccionario jurídico): ensayo. En: MONTOYA MELGAR, Alfredo. Enciclopedia Laboral Básica. Editorial Civitas. Madrid

Santander ML (2021). Web conocimiento. [Online].

Segura, S. (2003). Nuevo Diccionario Etimológico Latín – Español y de las voces derivadas. Universidad de Deusto-Bilbao. España

Teletrabajos Cd. (2018). Fundación Más Familia.

Tomei M. (1999). El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa.

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú análisis y perspectivas, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México,

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Will, M. (2021). Organización Mundial de la Salud.

Zuluaga, L; Vélez, L. y Giraldo, M. (2020). Estrategias en la Prevención de la enfermedad Laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia, Universidad de Medellín.

Anexo I:

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍNDICES	TÉCNICAS
Variable 1: Responsabilidad del empleador	Responsabilidad Indemnización del daño Supervisión efectiva	Laboral, penal Riesgo laboral Vigilancia y control preventivo	CAPITULO III: RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LOS RIESGOS LABORALES	Encuesta
Variable 2: Seguridad y salud en el teletrabajo	Derechos laborales Protección constitucional Principios constitucionales	Salud y seguridad laboral Protección laboral Prevención de riesgos	CAPITULO I: TELETRABAJO CAPITULO II: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Encuesta