

**EL ACCIDENTE DE TRABAJO *IN ITINERE* DURANTE
EL TRABAJO REMOTO: UN ANÁLISIS ORIENTADO A
REAFIRMAR LA NECESIDAD DE SU RECONOCIMIENTO
EXPRESO EN EL PERÚ**

DAVID SALAS MANRIQUE

Abogado Senior del área laboral de EY Perú

1. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la declaración del estado de emergencia nacional y sanitaria, a través del Decreto de Urgencia 026-2020 y Decreto de Urgencia 029-2020 se faculta al empleador a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto (siendo obligatorio en el caso de grupos de riesgo), ello en el marco de la emergencia sanitaria, y siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Al modificarse el lugar de trabajo al domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del trabajador, surge una primera pregunta: ¿puede configurarse un accidente de trabajo durante el trabajo remoto? Al respecto, ya el referido Decreto de Urgencia 026-2020, complementado por el Decreto Supremo 010-2020-TR prevé que el empleador debe informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las mismas que deben ser observadas por los trabajadores, además de establecer que el empleador debe especificar el canal a través del cual el trabajador comunique la ocurrencia de un accidente de trabajo mientras se realice el trabajo remoto. Por su parte, SUNAFIL, en su Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional, además de contemplar una definición de accidente de trabajo, incluye dentro de casos prioritarios los accidentes de trabajo seguidos de muerte. Lo cual nos lleva a formular una segunda interrogante: ¿puede configurarse un accidente de trabajo *in itinere* durante el trabajo remoto? Para absolver esta pregunta se analizará el marco legal vigente en el país y, a partir de las limitaciones identificadas, recurriré al derecho y jurisprudencia comparados, particularmente en España, con el fin de evidenciar si la casuística ya desarrollada en dicho país resulta aplicable en el Perú, y en qué supuestos. De esa forma, se busca reabrir

una discusión – pocas veces tratada, a mi entender – referida la necesidad de reconocer expresamente al accidente de trabajo *in itinere* en nuestra legislación, así como respecto a la protección que debe recibir todo accidente de trabajo, no solo el acaecido en actividades de riesgo.

2. EL ACCIDENTE DE TRABAJO *IN ITINERE* EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

2.1. Exclusión expresa en la legislación en materia de seguridad social

Al respecto, tanto en el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo 009-97-SA, se define al accidente de trabajo como *“toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta”*. Por su parte, en las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR, aprobadas por Decreto Supremo 003-98-SA se define al accidente de trabajo como *“toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo”*.

Sin embargo, y pese a las definiciones antes citadas (coincidentes entre sí), en el numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo 003-98-SA se ha considerado expresamente que ***no constituye accidente de trabajo el que se produce en el trayecto de ida y retorno a centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la Entidad Empleadora en vehículos propios contratados para el efecto.***

En ese sentido, y como lo ha sostenido el autor en su tesis para la obtención del grado académico de Maestro¹, la exclusión prevista en al

1 Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Católica de Santa María.

Decreto Supremo 003-98-SA no solo contraviene el alcance de las normas internacionales de trabajo, como es el Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, más allá de su no ratificación por parte del Perú, y según el cual debe prescribirse una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente *in itinere* es considerado como un accidente del trabajo, sino también el alcance vigente del derecho comparado, como es el caso de España², Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Uruguay³.

De manera tal que, la exclusión expresa del accidente *in itinere* como accidente de trabajo coloca al Perú de espaldas a la definición prevista en nuestra propia legislación, así como respecto al criterio uniforme tanto de la OIT y del derecho comparado, pues, razonablemente, el accidente *in itinere*, cumplidos los requisitos que detallaremos en el acápite 2.3 de la presente ponencia, constituye un accidente con ocasión del trabajo, siendo inexplicable la posición asumida hoy en nuestro país.

Pese a ello, y a partir de lo previsto en la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero, principalmente, de lo desarrollado en el derecho y jurisprudencia comparados y las normas internacionales de trabajo, podremos concluir si es factible, también en el Perú, la configuración de un accidente de trabajo *in itinere* durante la vigencia del trabajo remoto, con el fin de reafirmar la necesidad de reconocer a este accidente con ocasión del trabajo en la legislación peruana.

2.2. Reconocimiento en la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo

Sin perjuicio de la exclusión prevista en las Normas Técnicas del SCTR, conviene traer a colación lo establecido en la Ley de Seguridad y

2 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (https://legislacion.vlex.es/vid/legislativo-texto-refundido-ley-170239#section_45).

3 RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal, Los convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Primera Edición, Argentina, 2009, p. 19.

Salud en el Trabajo – LSST y su Reglamento respecto al acaecimiento de un accidente *in itinere*, teniendo en cuenta el carácter general de su ámbito de aplicación (todos los empleadores y trabajadores de todos los sectores económicos y de servicios). Así pues, la LSST prevé en su artículo 54 que el deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Y, sobre el desplazamiento, el artículo 94 del Reglamento de la LSST establece que **no se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que** ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o **el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.**

De lo contemplado en la LSST y su Reglamento se advierte una contradicción respecto a la exclusión prevista en las Normas Técnicas del SCTR. Sin embargo, y si bien la LSST y su Reglamento reconocen la responsabilidad del empleador por el incumplimiento del deber de prevención *in itinere*, lo cual implicaría la configuración de un accidente de trabajo *in itinere*, no genera el reconocimiento formal de un accidente de trabajo, por ende, no garantiza el otorgamiento de la protección especial prevista en la legislación en materia de seguridad social para todo accidente de trabajo.

Sobre el particular, y por citar solo un ejemplo, ya en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, la Tercera Sala Laboral tuvo ocasión de reconocer la existencia de un accidente *in itinere*, esto al expedir la Sentencia de Vista en el Expediente 5347-2015, confirmando la sentencia de primera instancia sobre indemnización por daños y perjuicios en aplicación de la LSST y su Reglamento, siendo uno de los principales argumentos, el siguiente:

"(...) ha quedado acreditado en mérito al escenario que rodeó el accidente que ocasionó el daño a la demandante que estamos ante un caso de **accidente in itinere**, definido como el accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su

lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya ininterrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. Este tipo de accidente se asimila en cuanto a sus consecuencias legales a un accidente acaecido en el propio centro de trabajo por haber sido debido a la necesidad de trasladarse del trabajador con motivo de su empleo, bajo el entendido que se materializa **con ocasión o como una derivación o extensión necesaria de la actividad laboral, aunque no siempre dentro de la esfera de control del empleador.**" (Resaltado y subrayado nuestro)

Como puede advertirse del análisis realizado hasta este punto, la exclusión del accidente *in itinere* como accidente de trabajo dentro de nuestra legislación en materia de seguridad social resulta inexplicable, al tratarse de un accidente, bajo determinados supuestos, con ocasión del trabajo realizado, por lo que, además de la responsabilidad en caso de inobservancia del deber de prevención, debe recibir la protección especial prevista para todo accidente de trabajo, lo cual, además, debe hacerse extensivo a todo tipo de actividad, no siendo razonable, al día de hoy, una protección restringida a actividades de riesgo.

3. SUPUESTOS Y ELEMENTOS DE CONFIGURACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO *IN ITINERE*

Atendiendo al reconocimiento general del accidente *in itinere* como accidente de trabajo en el derecho comparado, tal como se mencionó en el acápite 2.1 precedente, considero pertinente recurrir a lo previsto por la OIT respecto a los supuestos que configuran un accidente *in itinere*, así como al desarrollo jurisprudencial en España sobre los elementos que permitirán identificar cuándo nos encontramos frente a un accidente de esta naturaleza.

3.1. Supuestos de configuración de un accidente de trabajo *in itinere*

Al respecto, el artículo 7 del Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo⁴ establece que todo Miembro deberá prescribir

4 C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121).

una definición del accidente del trabajo, **incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo.**

De forma complementaria, en el literal (c) del artículo 5 de la Recomendación 121 – Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) la OIT estableció que **todo Estado miembro debería considerar como accidente de trabajo a los accidentes sufridos en el trayecto al trabajo o del trabajo.** Al mismo tiempo, establece que son accidentes en el trayecto al trabajo o del trabajo, los sufridos entre el centro de trabajo y:

- (i) la residencia principal o secundaria del asalariado; o
- (ii) el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o
- (iii) el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración⁵.

Con relación a estos supuestos, se puede precisar lo siguiente:

a) Residencia principal o secundaria. – Para los fines de la presente ponencia, nuestro Código Civil establece en su artículo 33 que **el domicilio se constituye por la residencia habitual de la persona en un lugar.** Sin embargo, no se hace referencia a distinción entre residencia principal o secundaria. Por tanto, se puede recurrir a la jurisprudencia española para establecer tal diferencia, importante en el marco de la vigencia del trabajo remoto:

- **Residencia principal:** El Tribunal Supremo de España⁶, en casos como el de la Sentencia de fecha 14 de febrero de 2011, que resolvió el Recurso N.º 1420/2010, coincide

5 Cabe precisar que estos tres supuestos han sido ratificados por el artículo 1 del Protocolo N.º 155 – Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT.

6 La casuística del accidente in itinere. Ana Marina Conejo Pérez. http://www.elderecho.com/laboral/Cauistica_del_accidente_in_itinere-riesgos_laborales_11_551680002.html

con lo previsto en nuestro Código Civil y define al domicilio como el **lugar cerrado en el que el trabajador desarrolla habitualmente las actividades más características de su vida familiar, personal, privada e íntima** (“morada fija y permanente”, en la primera acepción del DRAE), es decir, lo que comúnmente denominamos “vivienda” (“lugar cerrado y cubierto construido para ser habitado por personas”, también en la primera acepción del DRAE), y, por otro, que el abandono de ese espacio concreto (elemento geográfico) debe ponerse en relación directa con el inicio de otras actividades o circunstancias que, alejadas ya por completo de las primeras, así mismo ponen claramente de relieve una relación causal (elemento teleológico) con el comienzo (elemento cronológico) del trayecto que conduce en exclusiva al desempeño de la actividad laboral.”

Ahora bien, para determinar en qué momento se abandona la residencia habitual del trabajador, podemos recurrir a la definición aportada por el Tribunal Supremo español, y podemos concluir que dicho trayecto comienza al salir de la puerta de la vivienda, y, bajo dicha premisa, podría considerarse como accidente laboral la caída al bajar las escaleras del edificio donde se habita, una vez traspasados los límites del domicilio, entendiéndose por tal el lugar de residencia y no el edificio donde se ubica, tal como el mismo Tribunal Supremo señala.

Por citar un ejemplo, el mismo órgano jurisdiccional, en la Sentencia de fecha 26 de febrero de 2008 que resolvió el Recurso N.º 1328/2007, resolvió un caso concreto, donde una trabajadora, cuando se disponía a acudir a su lugar de trabajo y estando mojadas las escaleras del portal de inmueble donde reside, se resbaló y cayó al suelo, sufriendo una fractura de collex cerrada por la que tuvo que estar en situación de baja varios meses. Por ende, atendiendo a la definición de domicilio, el Tribunal Supremo consideró

que cuando el trabajador desciende las escaleras del inmueble en el que se ubica su vivienda ya no está en el espacio cerrado, exclusivo y excluyente para los demás, constitucionalmente protegido, sino que ya ha iniciado el trayecto que es necesario recorrer para ir al trabajo, transitando por un lugar de libre acceso para los vecinos y susceptible de ser visto y controlado por terceras personas ajenas a la familia, por lo que se concluyó que al comenzar el accidentado el trayecto con la finalidad de ir al trabajo, se produjo el accidente *in itinere*.

- **Residencia secundaria:** Para conocer el criterio empleado también en España, resulta útil la definición aportada por Julián LÓPEZ y Juan Antonio MÓDENES⁷, en mérito de la cual una **residencia secundaria es aquella no utilizada como vivienda principal o habitual y usada para otros fines de manera temporal**. Por lo tanto, puede ser secundaria una vivienda usada por motivos laborales en una determinada época del año, tal como ocurre en la presente coyuntura frente a la pandemia de Covid-19, más aún cuando nuestra legislación ha previsto que el trabajo remoto puede tener lugar en el domicilio del trabajador o en el lugar de aislamiento, lo cual puede coincidir perfectamente con una residencia secundaria.

En esa línea, en España⁸ se amplió el concepto de accidente *in itinere*, ello con relación a supuestos como el de un accidente producido en el trayecto desde la localidad donde el trabajador pasaba los fines de semana hacia donde el traba-

7 *Vivienda secundaria y residencia múltiple en España: una aproximación sociodemográfica*. Julián LÓPEZ COLÁS - Centre d'Estudis Demogràfics. Juan Antonio Módenes Cabrerizo - Universitat Autònoma de Barcelona y Centre d'Estudis Demogràfics. <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-178.htm>

8 Sentencia del Tribunal Supremo Español del 26 de diciembre de 2013, que incluyó el supuesto en referencia en el artículo 115.2 a de la Ley de la Seguridad Social. <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-supremo-decide-ampliar-el-concepto-de-accidente-itinere/>

jador residía durante la semana, que estaba a 15 Km de su centro de trabajo.

- b) Lugar de toma habitual de comidas.** – Al respecto, y además de tener presente que se trata de un supuesto contemplado en pocos países, como es el caso de Brasil y España, cuando la OIT hace referencia a la toma habitual de comidas, debemos entender que se trata de las principales comidas del día, esto es, desayuno, almuerzo y cena, cualquiera de las cuales podrá tomarse en el mismo centro de trabajo, en un lugar designado por el empleador, en el mismo domicilio del trabajador, o en lugar distinto. Lo que debe observarse también es la habitualidad con la que el trabajador acude a este lugar para la ingesta de sus alimentos, sin perjuicio de que sea necesario analizar siempre cada caso concreto para verificar la relación de causalidad con las labores llevadas cabo por el trabajador.

Adicionalmente, y de cara al análisis sobre el acaecimiento de un accidente de trabajo *in itinere* durante la vigencia del trabajo remoto, resulta de utilidad lo resuelto por Tribunal Supremo de España en la sentencia de fecha 24 de junio de 2010, a través de la cual se resolvió el Recurso N.º 3542/2009⁹, y donde se analizó el caso de un trabajador que laboraba en horario de 7:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 19:00 horas, yendo a comer a mediodía a su domicilio en la localidad de As Neves, desplazándose en motocicleta. El día 13 de enero de 2005, sobre las 14:00 horas, esto es, durante su horario de refrigerio, terminó de comer en su casa, cogió la motocicleta para dirigirse de nuevo al trabajo y antes de salir de la finca de su casa para incorporarse a la carretera general, conduciendo la motocicleta de la mano, resbaló y se cayó dentro de su propiedad, sufriendo fractura de meseta tibial derecha, lo que fue calificado como un accidente de trabajo *in itinere*.

9 La casuística del accidente *in itinere*. Ana Marina Conejo Pérez. http://www.elderecho.com/laboral/Casuistica_del_accidente_in_itinere-riesgos_laborales_11_551680002.html

- c) **Lugar de percepción habitual de remuneración.** – En cuanto a este supuesto, debemos valorar la realidad peruana, particularmente en la actual coyuntura que venimos atravesando, donde debido a la diversidad de actividades económicas, es perfectamente posible que, en algunos casos, los trabajadores sí se vean en la necesidad de trasladarse desde su domicilio hacia el lugar donde perciben habitualmente su remuneración. Por esta razón, devendría en un error considerar que todo trabajador percibe su remuneración a través del sistema financiero.

Sin perjuicio de ello, y aun asumiendo que, en la gran mayoría de casos, los trabajadores no solo perciben su remuneración a través del sistema financiero, sino que además pueden realizar la adquisición de bienes y servicios a través del comercio electrónico, en muchos supuestos, tal como puede advertirse en el día, los trabajadores requieren trasladarse a una agencia o agente de la entidad financiera correspondiente, a efectos de cobrar/retirar su remuneración para cubrir determinadas necesidades a través del pago en efectivo.

Siendo ello así, es perfectamente posible que en el trayecto del centro de trabajo al lugar donde habitualmente se cobra la remuneración, el trabajador también sufra un accidente, el mismo que tendrá relación con el trabajo, en la medida que se reúnan los elementos exigidos para la configuración de un accidente de trabajo *in itinere*.

En este orden de ideas, y habiéndose identificado los tres supuestos de traslado bajo los cuales podría configurarse un accidente de trabajo *in itinere*, corresponde analizar cuáles son aquellos elementos que deben presentarse con el fin de corroborar de forma razonable que nos encontramos frente a un accidente de trabajo de esta naturaleza.

3.2. Elementos de configuración del accidente de trabajo *in itinere*

Con relación a requisitos que debe reunir un accidente *in itinere* para ser considerado como accidente de trabajo la jurisprudencia española¹⁰

10 La casuística del accidente *in itinere*. Ana Marina Conejo Pérez. <http://www.elderecho>.

aporta un análisis claro sobre la materia y, sobre la base de dicha jurisprudencia¹¹, podemos describir cada uno de estos elementos:

- a) **Factor Topográfico.** – Según el cual el accidente debe producirse en el **trayecto habitual y normal** de recorrido desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa, con la finalidad principal y directa de acudir o volver del trabajo. Por lo mismo, resulta lógico afirmar, siguiendo el criterio del Tribunal Supremo de España, que el hecho de acudir a una consulta médica particular no derivada de la relación laboral, por ejemplo, o realizar un trámite personal, no guarda ninguna relación con el trabajo, por lo que no puede ser considerado como un accidente de trabajo.
- b) **Factor Cronológico.** – Según el cual el accidente debe producirse **dentro del tiempo que normalmente se invierte en el trayecto**, esto es, que el recorrido no se altere por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales o que respondan a motivos de interés particular pues en estos casos se produce la ruptura del nexo causal que debe existir con la ida o la vuelta del trabajo. Por ende, consideramos que se rompe el nexo causal cuando existe un retraso injustificado y dilatado en iniciar el desplazamiento salvo que exista alguna justificación, aunque la jurisprudencia del Tribunal Supremo español ha interpretado con amplitud lo que debe entenderse por “interrupción”, de modo que considera que esta no se produce en supuestos en que el lapso es de corta duración y tiene justificación.
- c) **Factor de idoneidad del medio.** – Según el cual el trayecto o recorrido debe realizarse con un **medio de transporte normal o habitual**. Por lo tanto, transporte apropiado es el que habitualmente utilice el trabajador o es usual siempre y cuando el

com/laboral/Cauistica_del_accidente_in_itinere-riesgos_laborales_11_551680002.html

11 Accidentes laborales in itinere. <https://www.consumer.es/economia-domestica/trabajo/accidentes-laborales-in-itinere.html>

trabajador no actúe con imprudencia grave o temeraria o la empresa no lo haya prohibido expresamente. Siguiendo el ejemplo español, podemos afirmar que, si el traslado de un trabajador es asumido por el empleador, a través de vehículos propios o a través de una empresa que se encargue de brindar dicho servicio, y el trabajador, de manera unilateral decide no tomar dicho servicio y acudir por su propia cuenta y riesgo, no estaríamos frente a un caso de accidente *in itinere* con ocasión del trabajo.

Sin embargo, nuevamente se hace necesario precisar que si el motivo por el cual el trabajador no utilizó el medio habitual para trasladarse a su centro de trabajo, no responde a su voluntad, sino que derivó de un caso fortuito o fuerza mayor, que conllevó a que necesariamente el trabajador utilice un medio distinto al habitual (auto propio por ejemplo) y ocurriese un accidente en el trayecto de ida o regreso, este deba considerarse como accidente *in itinere*, lo que hace necesario analizar cada caso en concreto, como ocurrió en la Sentencia del Tribunal Supremo Español del 22 de enero de 2008, que resolvió el Recurso N.º 4756/2006¹², donde se estableció que debe analizarse cada caso concreto, es decir, las circunstancias que concurren en el supuesto litigioso en relación con las particularidades que rodean la conducta del trabajador que ha de valorarse a los efectos de encuadrarla como temeraria o no.

En cuanto al medio de transporte idóneo, considero oportuno citar también otro pronunciamiento del Tribunal Supremo Español, esta vez, el contenido en la sentencia de fecha 12 de junio de 2014, que resolvió el recurso número 618/2014¹³, y de cuyos argumentos, además de verificarse la configuración de los elementos desarrollados en el presente acápite, puedo referirme a que, el concepto de medio de transporte idóneo es evo-

12 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. https://legislacion.vlex.es/vid/legislativo-texto-refundido-ley-170239#section_45

13 Noticias Jurídicas. Se considera accidente de trabajo *in itinere* el sufrido al regresar el trabajador a casa en su patinete. <http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/5399-se-considera-accidente-de-trabajo-in-itinere-el-sufrido-al-regresar-el-trabajador-a-casa-en-su-patinete/>

lutivo y no debemos petrificar medios mecánicos de transporte (“artefactos y máquinas”) a los que demos tal calificación, sino que por el contrario hemos de aplicar la máxima de adaptar la interpretación de las normas a la realidad social y el tiempo en que vivimos, razón por la cual se reconoció al patinete (o patineta) como medio de transporte idóneo, alejándose dicho criterio del asumido en el Perú, en específico, en el Reglamento de la LSST, al contemplar únicamente al transporte proporcionado por el empleador como idóneo para el traslado de un trabajador.

Por lo que, en la medida que se configuren los elementos antes desarrollados, así como alguno de los supuestos de traslado reconocidos por la OIT, podremos encontrarnos frente a un accidente de trabajo *in itinere*, y a partir del conocimiento de dichos aspectos, junto con la revisión de los principales alcances del trabajo remoto, nos encontraremos en la posibilidad de verificar si durante la vigencia de esta modalidad especial de trabajo es factible el acaecimiento de un accidente trabajo de este tipo, de manera tal que, la necesidad de su reconocimiento y protección dentro de la legislación peruana cuente con un argumento, cuente con argumento adicional orientado en ese sentido, en favor de los trabajadores que vienen sufriendo un accidente de trabajo con estas características.

4. CONFIGURACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO *IN ITINERE* DURANTE LA VIGENCIA DEL TRABAJO REMOTO

4.1 Principales Características del trabajo remoto

Con la declaratoria del estado de emergencia nacional y sanitaria, el gobierno dictó medidas complementarias para reducir el impacto del Covid-19, dentro de las cuales se encuentran aquellas contenidas en el Decreto de Urgencia 029-2020 respecto al trabajo remoto.

La citada norma prevé que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador **en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario**, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de

trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. En cuanto a su aplicación, **faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios** de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto¹⁴. Esta facultad se constituye en una obligación respecto a los trabajadores calificados dentro de grupos de riesgo.

Asimismo, establece como obligaciones del empleador y del trabajador:

a) **Obligaciones del empleador:**

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
- Informar al trabajador sobre las **medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo** que deben observarse.
- Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios.

b) **Obligaciones del trabajador:**

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.
- **Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador**
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

Por otro lado, a diferencia también del teletrabajo, se prevé que los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, así

14 Lo que constituye, a mi parecer, la primera distinción importante respecto a la modalidad de teletrabajo regulada en la Ley 30036 y su Reglamento.

como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

De forma complementaria, el Decreto Supremo 010-2020-TR, vigente mientras dure el estado de emergencia sanitaria, desarrolla la modalidad del trabajo remoto, destacándose para efectos de la presente ponencia, las siguientes disposiciones:

- i) Se define al **domicilio o lugar de aislamiento domiciliario** como el lugar en el que el trabajador puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, **su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio**.
- ii) La comunicación del empleador debe contener, entre otros aspectos, **las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables**, incluyendo las medidas para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.
- iii) Es responsabilidad del empleador la asignación de labores al trabajador, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral.
- iv) El empleador debe especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los **accidentes de trabajo** que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto, pudiendo dicha comunicación ser realizada por cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.
- v) La jornada ordinaria de trabajo es la pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo.

Como puede observarse, la implementación de la modalidad del trabajo remoto implica, básicamente, el **cambio del lugar de trabajo** a la residencia habitual o lugar de aislamiento domiciliario, que puede tratarse de una residencia secundaria, según la definición prevista en el acápite 3.1 anterior.

En esa medida, resulta evidente que, como consecuencia de la aplicación del trabajo remoto, el domicilio del trabajador o el lugar de aislamiento domiciliario cumplirá una doble función, servir de residencia del trabajador (principal o secundaria) y, al mismo tiempo ser utilizado como lugar de trabajo, siendo perfectamente posible que, dentro del lugar del que estemos hablando, se haya identificado un ambiente específico para la prestación de la labor a través del trabajo remoto, encontrándose delimitado el lugar de trabajo dentro de la residencia habitual o secundaria del trabajador.

Del mismo modo, queda claro que la aplicación del trabajo remoto no elimina la posibilidad del acaecimiento de un accidente de trabajo, previéndose, para ello, la implementación de las condiciones, medidas y recomendaciones que deben observarse en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de preverse la obligación del empleador de garantizar el canal a través del cual podrá comunicarse cualquier riesgo o accidente de trabajo, lo cual deviene en razonable, teniendo presente, por un lado, la definición de accidente de trabajo prevista en nuestra legislación – y detallada en el acápite 2.1 precedente – y, por otro lado, que el objeto del trabajo remoto es permitir el cambio del lugar de trabajo.

Adicionalmente, SUNAFIL, en el Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional, contempla una definición de accidente de trabajo¹⁵, la misma que guarda relación con aquella contenida en el Reglamento de

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

la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, así como en las Normas Técnicas del SCTR, e incluye además dentro de casos prioritarios los accidentes de trabajo seguidos de muerte, lo cual no implica, a todas luces, que no se fiscalice el acaecimiento de un accidente de trabajo.

En esa línea, se puede advertir una omisión importante por parte del gobierno, pues si bien se prevé como obligación cumplir con comunicar al trabajador su decisión de modificar el lugar de trabajo, no establece como obligación del trabajador comunicar a su empleador, cuál será el o los lugares desde donde cumplirá con la prestación de su labor, así como la obligación de informar cualquier modificación sobre el particular.

La omisión anotada reviste importancia, pues como la misma legislación ha reconocido, el trabajo remoto no necesariamente se materializa desde el domicilio conocido por el empleador, sino que puede tener lugar desde una residencia secundaria o incluso, parcialmente, desde otro lugar, solo por poner un ejemplo, la cabina de internet que puede utilizar eventualmente un docente para el dictado virtual de clases, ello atendiendo a la realidad de nuestro país, así como a la diversidad de ocupaciones y actividades económicas que se desarrollan.

De ese modo, el hecho de no tener pleno conocimiento del lugar desde el que el trabajador realiza su labor de forma remota puede tener incidencia en el acaecimiento de un accidente de trabajo durante la vigencia de esta modalidad de trabajo, pues no se tendría certeza respecto al lugar de trabajo y si, por ende, el accidente tuvo lugar con ocasión del trabajo. Por esta razón, la omisión en mención puede ser suplida válidamente por parte del empleador, como una medida de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por último, se debe tener presente que si bien la vigencia de la modalidad de trabajo remoto tiene lugar mientras dure la emergencia sanitaria, una vez que esta llegue a su fin, el acaecimiento de un accidente de trabajo en circunstancias similares seguirá latente, ello en tanto empleadores y trabajadores acuerden la aplicación de la modalidad del teletrabajo, según lo previsto en la Ley 30036 y su Reglamento, toda vez que, al igual que

en el caso del trabajo remoto, el lugar del trabajo podrá seguir siendo la residencia del trabajador u otro lugar.

4.2. El accidente de trabajo *in itinere* durante la vigencia del trabajo remoto

Del análisis previo se ha podido evidenciar que el cambio de lugar de trabajo durante la vigencia de la modalidad del trabajo remoto, medida implementada para reducir el impacto del Covid-19, no elimina la posibilidad de que se configure un accidente de trabajo, en general, pues durante la prestación de labores a través de esta modalidad remota, es perfectamente dable que se produzca una lesión corporal causada por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador. Es bajo dicha premisa que, no solo se ha previsto la obligación de comunicar y cumplir las condiciones y recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que se exige un canal para comunicar riesgos y accidentes de trabajo, así como la actuación por parte de la autoridad inspectiva, con relación a esta materia.

En esa línea, siendo factible la configuración de un accidente de trabajo durante la vigencia del trabajo remoto, ahora corresponde verificar la posibilidad de la configuración de un accidente *in itinere* bajo dicha modalidad de trabajo, con el fin de evidenciar que, particularmente en las circunstancias actuales, también se hace necesario el reconocimiento expreso del accidente *in itinere* como accidente de trabajo, fijándose los supuestos y requisitos bajo los cuales se configurará un accidente de esta naturaleza.

Para tal fin, debemos partir refiriéndonos a lo señalado por Raquel POQUET¹⁶ sobre la base del desarrollo jurisprudencial español respecto al accidente *in itinere*. Así, la autora toma en consideración también la Sentencia del Tribunal Supremo español del 26 de diciembre de 2013

16 Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 5, num. 4, octubre-diciembre 2017. Raquel Poquet Catalá file:///C:/Users/SR533QW/Downloads/528-1101-1-PB.pdf.

que resolvió el Recurso 2315/2012 y que amplía el concepto de accidente de trabajo *in itinere*, incluyéndose el traslado respecto a una residencia secundaria o al lugar de toma de alimentos, distintos de la residencia principal del trabajador.

En mérito a dicha flexibilización, la autora reconoce que *cabe calificar como accidentes de trabajo in itinere aquellos accidentes sufridos por el trabajador durante el desplazamiento que tiene como fin el trabajo aunque sea de forma indirecta, esto es, **aquéllos sufridos por el trabajador durante el desplazamiento entre dos domicilios – el familiar y el laboral – sin requerir que el accidente se sufra en el trayecto ocurrido entre el lugar de trabajo y el domicilio.***

Y, yendo más allá, la autora también analiza el supuesto bajo el cual el teletrabajador no presta sus servicios en su domicilio únicamente, sino que lo presta en diversos lugares, compartiendo su domicilio con una segunda residencia, con el domicilio de un familiar o con un *telecottage*¹⁷, y en el trayecto entre unos y otros sufre un accidente de trabajo, y si con ello podrían surgir nuevas formas de accidentes *in itinere* en el seno del teletrabajo. Para absolver esta problemática, y con el fin de ofrecer cierta seguridad jurídica, la autora coincide en la necesidad de que el trabajador, de forma expresa y por escrito, debe especificar el lugar de prestación de sus funciones, con el fin de evitar situaciones de abuso y fraude a la ley.

Del análisis realizado de la situación del teletrabajo en España, podemos identificar puntos de coincidencia. En primer lugar, la existencia, en muchos casos, de la prestación de la labor remota desde más de un lugar, además de la residencia habitual del trabajador. En este contexto, conviene revisar los tres supuestos de traslado contemplados por la OIT, a fin de identificar los supuestos de traslado que podrían configurarse como accidentes de trabajo durante el trabajo remoto, entre el centro o lugar de trabajo:

17 Edificio donde las personas que viven lejos de un pueblo o ciudad pueden usar computadoras y conectarse a Internet por trabajo o placer (Definición de **telecottage** del Cambridge Business English Dictionary © Cambridge University Press)

a) Traslado entre el lugar de trabajo y la residencia principal o secundaria

Conociendo, desde lo ya previsto en nuestra legislación respecto al lugar de trabajo durante el trabajo remoto (domicilio o lugar de aislamiento domiciliario), considero que es perfectamente factible que, durante la vigencia de esta modalidad de trabajo, los trabajadores pueden contar con una residencia principal o secundaria a efectos de llevar a cabo sus labores, por lo que, es dable el acaecimiento de un accidente en el traslado entre ambas residencias, en cuyo caso, deberá verificarse que el traslado es con ocasión del trabajo para calificar un accidente *in itinere* como accidente de trabajo.

Sin perjuicio de ello, y dadas las características del trabajo remoto (observables también en la modalidad de teletrabajo), es perfectamente posible que el traslado se produzca respecto a otros lugares, como el domicilio de un familiar, un *telecottage*¹⁸ u otra locación utilizada como lugar de trabajo. En cualquier caso, sea que el traslado se dé entre la residencia del trabajador (principal o secundaria) y otro lugar de trabajo, podrá ser calificado como accidente de trabajo *in itinere*, manteniéndose el principal aspecto a observar, es decir, que se trate de un accidente con ocasión del trabajo.

Cabe distinguir estos supuestos de traslado con aquel que se realice durante la ejecución de órdenes del empleador o bajo su autoridad, incluso si se producen fuera del centro y de las horas de trabajo, supuesto que sí se encuentra previsto como accidente de trabajo en las Normas Técnicas del SCTR.

b) Traslado entre el lugar de trabajo y el lugar donde el trabajador toma habitualmente sus comidas

Al respecto, la vigencia del trabajo remoto y el cambio de lugar de trabajo que ello implica, si bien lo restringe en la coyuntura

18 También existentes en el Perú.

actual, no imposibilita el traslado entre el lugar de trabajo (domicilio o lugar de aislamiento domiciliario) y el lugar donde el trabajador suele consumir sus principales alimentos, incluso si el traslado, en casos puntuales, se realiza dentro del mismo lugar de trabajo.

Así pues, si el traslado comprende al lugar de trabajo durante el trabajo remoto y un lugar distinto, dicho traslado calificará como accidente de trabajo en la medida que se configuren los elementos exigidos para tal efecto

c) **Traslado entre el lugar de trabajo y el lugar donde el trabajador percibe habitualmente su remuneración**

Este, quizás, sea el supuesto que, aun durante la vigencia del trabajo remoto, podría configurarse de forma similar a un escenario en el que el lugar de trabajo se encuentra dentro de las instalaciones del empleador, ello debido a que, difícilmente el lugar donde habitualmente el trabajador cobra o percibe su remuneración coincida con el lugar de trabajo durante el trabajo remoto, esto es, con el domicilio, lugar de aislamiento domiciliario u otro lugar de trabajo durante el trabajo remoto.

En ese sentido, se evidencia la clara posibilidad de configurarse de un accidente *in itinere* mientras se encuentre vigente la modalidad del trabajo remoto, constituyéndose, seguramente, como el supuesto que menos dificultad podría generar de cara a la verificación de un accidente de esta naturaleza, al observar el cumplimiento de los elementos o requisitos de todo accidente de trabajo *in itinere*.

Ahora bien, de los tres supuestos de traslado recogidos por la OIT, considero que, particularmente en los casos traslado referido entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, y entre el lugar de trabajo y el lugar donde habitualmente se toman los alimentos, es posible que el traslado se produzca dentro del mismo lugar, generalmente, dentro de la residencia del trabajador (principal o secundaria).

En este caso, la dificultad se presentará respecto a la verificación de los elementos de configuración. Esta dificultad se reducirá en la medida que, dentro del mismo domicilio, se encuentren claramente delimitados los ambientes de residencia y de toma de alimentos (lo que puede incluirse dentro de las recomendaciones y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo que el empleador debe dictar durante el trabajo remoto), de manera tal que pueda advertirse que el accidente se produjo durante el traslado y con ocasión del trabajo. Indispensablemente, en este escenario, será indispensable un análisis de cada caso en concreto, teniendo presente las diferencias que pueden identificarse dentro de los diferentes tipos de domicilios, referidas principalmente al bien inmueble donde se encuentren ubicados.

Sobre el particular, se reafirma la necesidad de suplir la omisión advertida en nuestra legislación, respecto a la obligación del trabajador de comunicar expresamente el lugar o lugares de trabajo durante el trabajo remoto, lo que debe extenderse a la comunicación de cualquier cambio sobre dicho lugar de trabajo.

Finalmente, y en virtud del análisis realizado, podemos colegir que, durante la vigencia del trabajo remoto, más allá de las dificultades identificadas en las circunstancias especiales de esta modalidad de trabajo, es posible que se produzca un accidente de trabajo y, de acuerdo a su naturaleza, también es factible que se configure un accidente *in itinere*, siempre que se verifique la existencia de uno de los supuestos contemplados, así como la concurrencia de los elementos que justifiquen su calificación como accidente de trabajo, es decir, que se produce con ocasión del trabajo.

De ahí que, al corroborarse la posibilidad de la configuración de un accidente de trabajo *in itinere*, también en el contexto de un trabajo remoto en medio de la declaratoria de un estado de emergencia y sanitaria, puede extenderse a la modalidad del teletrabajo, ya regulada en nuestro ordenamiento jurídico, se confirma la necesidad del reconocimiento legal de este tipo de accidente de trabajo, que genere el otorgamiento de protección especial prevista para todo accidente de trabajo.

Sobre esto último, la presente ponencia también tiene por objeto, además de reafirmar la necesidad de incorporar al accidente *in itinere* como accidente de trabajo en nuestra legislación, plantear también la necesidad de extender la protección especial establecida para todo accidente de trabajo, a aquellas actividades que no sean calificadas como de riesgo, teniendo presente que, más allá de la mayor o menor exposición al riesgo de sufrir un accidente de trabajo, todo accidente de esta naturaleza debe recibir el mismo tratamiento, ello en favor, única y exclusivamente, de los trabajadores, en general.

5. CONCLUSIONES

En Perú, en materia de seguridad social, se considera como contingencia social al accidente de trabajo, definiéndolo como una lesión corporal causada por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador. Sin embargo, se excluye de forma expresa al accidente *in itinere*, aun cuando el transporte sea asumido por el empleador. Dicha exclusión no solo no guarda relación con la definición prevista, sino que colisiona con lo previsto en la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que reconoce la responsabilidad del empleador por el incumplimiento del deber de prevención durante el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, lo que puede generarse, a todas luces, como consecuencia del acaecimiento de un accidente *in itinere*.

La exclusión del accidente *in itinere* se encuentra alejada también del criterio uniforme de las normas internacionales de trabajo y del derecho comparado. La OIT ha establecido que todo Estado miembro debe prever las condiciones bajo las cuales un accidente *in itinere* es considerado como accidente de trabajo, al mismo tiempo que establece que un accidente *in itinere* se configura en el trayecto entre el centro de trabajo y la residencia principal o secundaria del asalariado; el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración. Mientras que, en el derecho comparado, cada

país ha establecido los supuestos bajo los cuales se configura un accidente de trabajo *in itinere*. Ello ha permitido el desarrollo de la casuística sobre este tipo de accidente, resaltando el tratamiento jurisprudencial español, de donde pueden desprenderse los elementos de configuración del accidente de trabajo *in itinere* (topográfico, cronológico e idoneidad del medio), aplicándose además la máxima de adaptar la interpretación de las normas a la realidad social y el tiempo en que vivimos.

Ahora bien, en el contexto actual que viene atravesando el mundo frente a la crisis genera por la pandemia del Covid-19, y dadas las medidas dispuestas por el gobierno peruano como consecuencia de la declaración de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional, dentro de las cuales se incluyó al trabajo remoto, que se caracteriza por la facultad del empleador de modificar el lugar de trabajo permitiendo la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, se advierte que es perfectamente dable que se configure un accidente de trabajo, esto es, que se produzca una lesión corporal causada por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador.

Siendo ello así, a luz de lo dispuesto por la OIT y atendiendo especialmente al desarrollo jurisprudencial español, se advierte que, durante la vigencia del trabajo remoto, también es perfectamente posible que se configure un accidente de trabajo *in itinere*, más allá de la dificultad, en determinados casos, para verificar la concurrencia de los elementos de configuración de un accidente de esta naturaleza, teniendo presente que la residencia del trabajador (principal o secundaria), puede cumplir una doble función (como domicilio y como lugar de trabajo), además de tener presente que el lugar de trabajo puede ser distinto al domicilio del trabajador, como es el caso de la residencia de un familiar o un *telecottage* u otro lugar distinto a las instalaciones del empleador.

De los tres supuestos previstos por la OIT, en los casos de traslado entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, y entre el lugar de trabajo y el lugar donde habitualmente se toman los alimentos, es posible

que el traslado se produzca dentro del mismo lugar, o entre dos lugares distintos. En el caso del traslado entre el lugar del trabajo y el lugar donde habitualmente se cobra la remuneración, estarán involucrados dos lugares distintos.

En todos los casos, frente a la dificultad respecto a la verificación de los elementos de configuración de un accidente *in itinere* durante el trabajo remoto, y con el fin de brindar seguridad jurídica, es indispensable, por un lado, que los trabajadores cumplan con comunicar expresamente y por escrito el lugar o lugares de trabajo durante esta modalidad de trabajo, así como comunicar cualquier cambio sobre dicho lugar de trabajo. Por otro lado, dentro de las recomendaciones y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo que el empleador debe dictar durante el trabajo remoto deberá incluirse la delimitación de los ambientes de residencia, de toma de alimentos, de corresponder, y del ambiente de trabajo.

Adicionalmente, y de cara al eventual término de la vigencia de la modalidad de trabajo remoto, condicionada a la duración de la emergencia sanitaria declarada por el gobierno, debe considerarse que el acaecimiento de un accidente de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, seguirá latente, ello en tanto empleadores y trabajadores acuerden la aplicación de la modalidad del teletrabajo, según lo previsto en la Ley 30036 y su Reglamento, toda vez que, al igual que en el caso del trabajo remoto, el lugar del trabajo podrá seguir siendo la residencia del trabajador u otro lugar distinto al de las instalaciones del empleador.

Finalmente, al haberse verificado la posibilidad de que, durante el trabajo remoto, puede configurarse un accidente de trabajo, incluido un accidente *in itinere*, se reafirma la necesidad de incorporar a este accidente como accidente de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, con el objeto de garantizar una protección adecuada, tanto en materia de seguridad social como en materia de seguridad y salud en el trabajo. Con este fin, también será necesario extender la protección especial establecida para todo accidente de trabajo, a aquellas actividades que no sean calificadas como de riesgo, debiendo recibir todo accidente de trabajo un mismo tratamiento, en favor de la seguridad y salud de todos los trabajadores