

EL MONTO INDEMNIZATORIO DE LAS DEMANDAS DE ACCIDENTES DE TELETRABAJO

SILVIA JANET MALDONADO OSORIO

Abogada por la Universidad San Martín de Porres, con estudios actuales en la Maestría de Derecho del Trabajo de la misma casa de estudios. Asociada del estudio Vinatea & Toyama.



I. INTRODUCCIÓN

A raíz del COVID-19 hubo muchos cambios en las relaciones laborales, entre ellos reapareció la figura del teletrabajo, si bien es cierto en el Perú, el 05 de junio de 2013 se promulga la Ley N° 30036, ley que regula el teletrabajo, siendo reglamentada el 03 noviembre 2015 mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, la aplicación del teletrabajo no era una práctica generalizada, era utilizada escasamente como un beneficio laboral que concedía a los trabajadores laborar fuera de su centro de labores habituales por lo menos una vez a la semana.

A raíz de la pandemia y con la generalización de realizar labores fuera del centro de trabajo, se generaron muchas interrogantes entre ellas respecto a los accidentes que pueden ocurrir durante la ejecución del teletrabajo.

Así pues, el 7 de setiembre de 2022 se publicó la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la cual derogó a la Ley N° 30036, estableciendo una regulación mas acorde con la realidad de emergencia sanitaria que flexibilizaba la posibilidad de realizar labores a distancia y dejar de lado el trabajo remoto, previsto como solución a la situación pandémica de aquellos días. El 26 de febrero de 2023 se publicó el Decreto Supremo 002-2023-TR, Reglamento de la Ley 31572 que estableció las precisiones respecto a la regulación de la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en entidades de la administración pública, así como en las instituciones y empresas del sector privado, asimismo, se intentó regular respecto a los accidentes ocurridos en el lugar elegido por el trabajador para realizar su labor.

En todas las relaciones laborales, el desarrollo de las propias actividades del trabajo implica la posibilidad o riesgo de producirse un accidente de trabajo. En nuestra legislación, el accidente de trabajo ha sido regulado en diversos cuerpos normativos y su definición ha ido en constante evolución; así como, también se han emitido normas que establecen cuando no se configura un accidente de trabajo.

El propósito de realizar el presente artículo es revisar la situación actual de la legislación peruana sobre la conceptualización del accidente de teletrabajo, disgregando los elementos que lo determinan como tal, para poder concluir si su naturaleza se condice con lo ya previsto para el accidente de trabajo “presencial”; así como hacer un análisis crítico sobre la cuantificación indemnizatorias por estos siniestros a las luces de la legislación comparada.

II. ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En un inicio, los accidentes de trabajo fueron regulados por la Ley N° 1378, Ley de Accidentes de Trabajo de 1911, que establecía en su artículo 1 que “el empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él”. Posteriormente, el concepto de accidente de trabajo fue previsto por el artículo 2 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo N° 003-98-SA, el cual textualmente señalaba:

Artículo 2.- Accidente de Trabajo

- 2.1 (...) se considera accidente de trabajo, 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.

Como indicamos anteriormente, en el numeral 2.3 del artículo 2 del citado cuerpo normativo se señalaba taxativamente aquellos incidentes que no constituían un accidente de trabajo, señalando lo siguiente:

2.3 No constituye accidente de trabajo:

- a) 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;
- b) El provocado intencionalmente por el propio trabajador o por su participación en riñas o peleas u otra acción ilegal;
- c) El que se produzca como consecuencia del incumplimiento del trabajador de una orden escrita específica impartida por el empleador;
- d) El que se produzca con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales, aunque se produzcan dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo;

- e) El que sobrevenga durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del contrato de trabajo;
- f) Los que se produzcan como consecuencia del uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes por parte de EL ASEGURADO;
- g) Los que se produzcan en caso de guerra civil o internacional, declarada o no, dentro o fuera del Perú; motín conmoción contra el orden público o terrorismo;
- h) Los que se produzcan por efecto de terremoto, maremoto, erupción volcánica o cualquier otra convulsión de la naturaleza;
- i) Los que se produzcan como consecuencia de fusión o fisión nuclear por efecto de la combustión de cualquier combustible nuclear, salvo cobertura especial expresa.

Años después, en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se introdujo una nueva definición de accidente de trabajo.

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

Como se podrá apreciar la normativa define el concepto de accidente de trabajo, asimismo, enumera las clases de accidentes laborales y brinda una clasificación de los tipos de incapacidad que podrían presentarse como consecuencia de los mismos.

En efecto, en el artículo 28 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, se hace mención de que la definición del accidente de trabajo se encuentra previsto en el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR; por lo que será esta definición la que deberá servir como guía para la determinación de la existencia de un accidente de teletrabajo o no.

En ese sentido, cuando hablamos de un accidente de teletrabajo se puede entender a cualquier incidente que ocurre durante el desempeño de un trabajo o tarea a distancia (generalmente desde el hogar del trabajador) que provoca daño físico o mental al trabajador. Esto puede incluir una amplia variedad de

incidentes, desde lesiones físicas causadas por una mala configuración del espacio de trabajo hasta problemas de salud mental causados por estrés excesivo o aislamiento.

Ahora bien, en materia de daños derivados de accidentes laborales, los juzgadores se encuentran frente a la dificultad de estimar y cuantificar adecuadamente el daño, pues tanto como en el Perú como en muchos otros países, el ordenamiento jurídico no provee expresamente cuales son los parámetros necesarios para fijar el monto de resarcimiento, por lo que la cuantificación de este daño termina siendo en este caso una apreciación subjetiva del juzgador.

A partir del escenario descrito, esta ponencia busca examinar cuándo un accidente ocurrido durante el Teletrabajo debería de ser considerado un accidente de trabajo y a su vez analizar panoramas de cuantificación de daños, a efectos de que eventualmente se pueda fijar un correcto monto indemnizatorio a favor de la víctima del mismo.

III. EN EL PERÚ, LOS ACCIDENTES OCURRIDOS AL TRABAJADOR QUE REALIZA TELETRABAJO EN SU HOGAR ¿ES CONSIDERADO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO?

Como hemos referido anteriormente, la normativa del teletrabajo adopta la definición de accidente laboral prevista en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; por lo que será este concepto quien determinará si algún siniestro ocurrido en el lugar de desempeño del teletrabajo -prioritariamente el hogar del teletrabajador- cumplirá con las características que le revisten a un accidente laboral.

En el Perú no existe un pronunciamiento específico por accidentes ocurridos en el domicilio; sin embargo, por cada accidente de trabajo registrado y fiscalizado, los empleadores son pasible de la imposición de una multa por parte de la SUNAFIL, independientemente de si el trabajador fue negligente o no, ello conforme se aprecia de la Resolución de Intendencia 807-2020-SUNAFIL/ILM.

En esta Resolución SUNAFIL explicó que, en mérito al principio de responsabilidad, el empleador es quien asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador.

En el caso en concreto, se sancionó a una empresa por no contar con las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, la empresa presentó recurso de apelación argumentando que no se puede pretender atribuir la responsabilidad del accidente fue producto del actuar negligente de la trabajadora afectada, quien incumplió su deber de cuidado, pese a la capacitación recibida. Ante ello, SUNAFIL concluyó que no es posible atribuir responsabilidad del accidente de trabajo a la trabajadora afectada en base a lo siguiente:

"es la inspeccionada quien como empleadora ejerce liderazgo en las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, garantizando, a su vez, la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, y de no ser así, en mérito al principio de responsabilidad, es quien asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes".

Este pronunciamiento nos permite concluir que a la SUNAFIL no importa el deber de prevención, capacitación y demás actuaciones que el empleador ha ejecutado a fin de que el trabajador realice sus funciones teniendo en cuenta todos los elementos de seguridad y, generando un incentivo perverso, toma la negligencia del trabajador como responsabilidad del empleador; haciéndolo pasible de sanción pecuniaria, claramente este criterio de responsabilidad actual hace que los costos laborales se incrementen.

Al respecto, compartimos la opinión de Matos Zegarra (2014; p. 340) Como ha sucedido con todas las normas que han regulado el sistema de inspección del trabajo en nuestro país y como sucede hasta ahora, el sistema de inspección de trabajo en nuestro país, así como el sistema sancionador está diseñado para concebir sin admitir dudas o prueba en contrario que el incumplimiento de la normativa socio laboral y específicamente la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo sólo puede tener un responsable o culpable: el empleador.

Es decir, no se admite que tanto el propio trabajador como la organización sindical pueden ser responsables del incumplimiento de alguna norma laboral, lo que ciertamente pone al empleador en una situación difícil al momento de procurar demostrar ante la inspección de trabajo que no fue el incumplimiento general de su "deber de prevención" el que ocasionó el acaecimiento de un accidente de trabajo. (Matos; 2014; p. 341)

En efecto, con la promulgación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), se fijaron una serie de principios y obligaciones, a nuestro entender, otorgaron una carga adicional de responsabilidad al empleador con respecto a la ocurrencia de algún accidente de trabajo.

En relación a ello, resulta necesario precisar que la LSST, en principio adopta un sistema de responsabilidad objetiva del empleador, al señalar, que independientemente, de la conducta del trabajador, a través del principio de responsabilidad, éste deberá asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él. De igual manera, al establecerse el principio de prevención, se fija la necesidad al empleador de garantizar los medios y condiciones de salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, encontramos una seria contradicción entre los principios que fija la LSST. Por un lado señala que el empleador debe garantizar la salud y bienestar a través de la fijación de mecanismos que mitiguen estos riesgos, a través del cual, el empleador se ve obligado a cumplir con dicho precepto; sin embargo, aún cuando haya adoptado las debidas diligencias y cumplido con el deber de prevención que le irroga la norma; en caso exista un accidente laboral, en donde el hecho determinante es la negligencia del trabajador, de nada vale que éste haya asumido su rol preventivo, pues, por la responsabilidad objetiva, igual será quien asuma las consecuencias económicas, legales o de otra índole del siniestro.

Sin perjuicio de ello, la LSST también le otorga al trabajador la obligación de cooperar en materia de seguridad y salud en el trabajo, y por lo tanto, debería asumir las consecuencias de la omisión de algunas de sus responsabilidades u obligaciones.

En sede judicial, se ratifica el criterio de la responsabilidad objetiva, por ejemplo, en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la que se estableció como doctrina jurisprudencial cuál era la interpretación correcta del artículo 53° de la LSST señalando que:

"Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación

patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo”.

De igual manera, en la Casación N° 25875-2018 Tacna, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió que la negligencia del trabajador no puede ser la causa del accidente de trabajo y, por lo tanto, no exime de responsabilidad al empleador en la medida que este es quien tiene la obligación de supervisar el desempeño de las labores de sus trabajadores, ello no resulta equiparable con el hecho haberse provocado el daño intencionalmente o que sea como consecuencia en la participación en una pelea, incumplir ordenes específicas del empleador o ingerir sustancias alcohólicas o estupefacientes (Duffoo; 2021, p. 13)

Asimismo, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional se acordó por unanimidad que el empleador, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador, toda vez que el empleador es quien debe garantizar la seguridad y salud en el centro de trabajo.

Entendemos que el sistema laboral y en especial el de seguridad y salud ocupacional busque proteger al trabajador; sin embargo, consideramos que sin dejar de lado la necesidad de protección hacia los trabajadores, es necesario hacer un análisis especial a cada caso, análisis que debe contemplar aspectos objetivos de cumplimiento y no subjetivos de resultado.

El panorama sobre la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo es un poco más claro cuando estos accidentes ocurren dentro de las instalaciones de la empresa, no obstante, esto no sucede cuando suceden accidentes en el domicilio en el cual el trabajador realiza teletrabajo.

Para poder catalogar un accidente de trabajo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema estableció en el cuarto considerado de la Casación N° 3591-2016 Lima, los elementos del accidente de un trabajo, señalando taxativamente a los siguiente:

- a) **Causa externa:** Agente productor extraño a la víctima.
- b) **Instantaneidad:** Tiempo breve de duración del hecho generador.
- c) **Lesión:** El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho.

Asimismo, a nuestra consideración para que un accidente sea considerado como de trabajo tienen que darse tres requisitos: *i)* que ocurra dentro de la jornada laboral, *ii)* que la labor se realice por órdenes del empleador, y, *iii)* que exista supervisión de este último. Es claro que cuando se realiza el teletrabajo falta este último elemento, por lo que es necesario que nuestros operadores de justicia tengan elementos objetivos que les permita tomar una decisión acertada y no cargar toda la responsabilidad al empleador.

En nuestra opinión, para la determinación de un accidente de teletrabajo, en reemplazo de la supervisión del empleador que, como hemos señalado, es un elemento que no se encuentra presente en la relación de teletrabajo, se debiera considerar el cumplimiento estricto de las obligaciones del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, previstas en el artículo 79 de la LSST.

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Como señalábamos anteriormente, en el Perú no existe un pronunciamiento específico por accidentes ocurridos en el domicilio, no obstante, tras el nuevo reglamento de la Ley de teletrabajo, se señaló como criterio que los accidentes ocurridos en el lugar de teletrabajo solo calificarán como accidente de trabajo si el trabajador puede demostrar que la lesión o daño a la salud, se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor (El Peruano, marzo 2023).

Consideramos que si el accidente ocurre en el área de Teletrabajo - declarada por el trabajador- sí debiera ser considerado como accidente de trabajo siempre que se presente los siguientes presupuestos: *i*) que el trabajador se encuentre realizando la labor bajo órdenes del empleador, *ii*) estar realizando la labor dentro de la jornada laboral, y, *iii*) que el accidente ocurra durante la ejecución de labores; un ejemplo de un accidente de teletrabajo sería cuando un trabajador en la ejecución de sus labores se cae de la silla que fue entregada por su propio empleador. No obstante, este punto puede ser discutible ya que claramente al ocurrir el accidente en un lugar sin la supervisión del empleador, es factible que el trabajador pretenda sorprender al empleador y a los operadores de justicia señalando que el accidente ocurrió en el área de trabajo declarada cuando en realidad sucedió en otro escenario.

IV. ¿COMO SE REGULA LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DURANTE LA EJECUCIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO?

El teletrabajo en América Latina y España ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado principalmente por la pandemia de COVID-19, que forzó, en principio a los Estados a promulgar leyes tendientes a regular este fenómeno laboral, a las empresas a adoptar modalidades de trabajo virtual para continuar operando y a los trabajadores para adaptarse a los cambios en la prestación de servicios con la finalidad de preservar sus relaciones laborales.

En efecto, antes de la pandemia, el teletrabajo no era una práctica común en la región, sin embargo, a raíz de las medidas de confinamiento y distanciamiento social se aceleró su desarrollo, generando la implementación de políticas y regulaciones específicas para la realización del teletrabajo.

En Argentina, por ejemplo, se promulgó en julio de 2020 la Ley N° 27.555, Ley de Teletrabajo que establece los derechos y obligaciones de los teletrabajadores, incluyendo el derecho a la desconexión digital, la provisión de equipos y compensaciones por gastos. En Brasil, existió una reforma laboral en el 2017 que incluyó disposiciones sobre el teletrabajo, estableciendo que debe estar especificado en el contrato de trabajo y detallando aspectos como la provisión de equipos y los gastos asociados, la cual, a raíz de la pandemia, progresivamente ha ido actualizándose.

Para el caso de Chile, la Ley N° 21.220, Ley del Teletrabajo, entró en vigencia en marzo de 2020, regulando el teletrabajo y el trabajo a distancia, estableciendo que los trabajadores pueden acordar con sus empleadores el lugar de trabajo y las condiciones de seguridad y salud que se prevén en dicho ámbito. En México, en enero de 2021 se realizaron reformas a la Ley Federal del Trabajo en la que se introdujeron modificaciones que regulan el teletrabajo, estableciendo derechos y obligaciones a favor de los teletrabajadores, como la provisión de equipos y compensaciones por gastos relacionados con el desarrollo del trabajo de manera virtual.

Finalmente, para el Caso de Colombia, se debe señalar que la regulación que mantienen ellos data de antes de la pandemia del Covid-19, pues la Ley N° 1221 de 2008 regula el teletrabajo, definiendo sus modalidades y estableciendo obligaciones tanto para empleadores como para teletrabajadores, incluyendo aspectos de seguridad y salud en el trabajo, mientras que su Reglamento, aprobado por Decreto N° 884 de 2012 detalla las condiciones para la implementación del teletrabajo.

Sin embargo, en ninguno de los ordenamientos jurídicos vistos en los párrafos anteriores, se contempla expresamente la cuantificación indemnizatoria por los daños ocurridos por accidentes de teletrabajo, asimismo, tampoco existen aproximaciones jurisprudenciales exactas sobre lineamientos referidos a la determinación resarcitoria a en favor del teletrabajador que sufra un accidente.

En tal sentido, pese a que aún no existe normativa ni pronunciamiento claro relacionada a accidentes de trabajo durante la ejecución del teletrabajo, en Colombia hubo un acercamiento, SURA - empresa de seguros colombiana - determina que todo accidente ocurrido en casa durante el horario de trabajo debe ser considerado como accidente de trabajo (Superintendencia Financiera de Colombia, 2021); si bien esta definición supone un acercamiento hacia la

delimitación de cómo debería ser considerado un accidente de teletrabajo, este concepto traslada una carga negativa al empleador, en vista que en ese escenario cabe la posibilidad que dentro de mi jornada laboral puedo subir las escaleras para ir al baño y pisar un juguete de mi mascota y caerme de las escaleras causándome así un accidente, es claro que en ese ejemplo sería responsabilidad mía pero bajo la interpretación de este concepto podría trasladarse la responsabilidad a mi empleador.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral de Chile, establece que los accidentes producidos al realizar los quehaceres del hogar no deben considerarse como accidentes de trabajo (Instituto de Seguridad Laboral de Chile, 2020); esto en base a que los empleadores tendrán como única fuente la declaración del trabajador, el cual puede incluso manipular la prueba de investigación respecto al accidente, restando objetividad a la investigación que sobre el accidente se haga.

En otro lado, en España existe un pronunciamiento del 20 de diciembre del 2022 en la que el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla considera como accidente de trabajo una caída que sufrió el trabajador en las escaleras de su domicilio cuando teletrabajaba, pronunciamiento que revertió la sentencia de primera instancia que desestimaba dicho accidente como uno de trabajo (El País, 2023).

Si bien, la jurisprudencia española no brinda una definición de accidente de teletrabajo, podemos tener un alcance con la definición de accidente laboral realizada en la sentencia del Tribunal Supremo español 2497/2018 de 21 de junio de 2018, que califica como accidente de trabajo aquel en el que de alguna manera concurre una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y el hecho dañoso, por haber ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación.

Pese a ello, la doctrina española establece que la calificación del accidente dependerá de la naturaleza de la lesión, la cual si tiene naturaleza doméstica desvirtúa el nexo causal del accidente (Hernández, 2021), ahora este punto tampoco se adopta como una regla general ya que nuevamente el empleador esta limitado a realizar una investigación del accidente en su domicilio por no

estar dentro de su ámbito de supervisión, dependiendo así principalmente de la declaración del trabajador accidentado.

V. DETERMINACIÓN DE LOS MONTOS INDEMNIZATORIOS POR ACCIDENTES DE TELETRABAJO EN EL PERÚ

El artículo 53 de la LSST ha establecido que el incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Tal disposición concuerda con el Principio de Responsabilidad contenido en la misma LSST que señala que “el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

Conforme se ha expresado en párrafos anteriores, el empleador se encuentra obligado a brindar seguridad al trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales, en mérito al Principio de Prevención previsto en la LSST, de manera que si incumple alguna de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y como consecuencia de este incumplimiento, sobreviene un accidente que causa daños a uno de sus trabajadores, es claro que tal suceso determina el nacimiento de la responsabilidad contractual por inejecución de obligaciones. (Castillo Montoya; 2015, p. 250).

De igual manera Cortés (2002) refiere que el trabajo se presta conforme a las instrucciones que da el empresario con sometimiento a sus directrices en cuanto al modo, intensidad, tiempo y lugar, integrándose al trabajador a un todo organizado que no controla, encontrándose impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo su trabajo, por lo que éstas descansan en el empresario. Con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente entonces con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. En consecuencia, la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual.

En ese sentido, entendiéndose que la ocurrencia de un accidente de trabajo o teletrabajo responsabiliza contractualmente al empleador, la indemnización que eventualmente le corresponda asumir, se debe fijar bajo los parámetros de la responsabilidad contractual.

Sobre el particular, el numeral 1 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, atribuye la competencia a los Juzgados especializados de Trabajo en la vía del proceso ordinario laboral las pretensiones relativas a la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio; de la cual se puede colegir que en dicha vía se tramitará el proceso a través del cual se reclama la indemnización por accidente de trabajo o teletrabajo, ya que éste deviene de la inejecución de la obligación de prevención del empleador y por ende, es catalogado como un acto de responsabilidad civil contractual.

Como sostiene Vinatea (2020: p. 297) el sistema de responsabilidad derivado del incumplimiento de reglas de prevención en SST sí centraría su atención en el empleador como responsable, incluso objetivo, de los daños causados, pero no apuntaría a un propósito reparador de daños a la persona sino a uno económico, probablemente especulativo, centrado el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral.

En efecto, de acuerdo con el artículo 1321 del Código Civil establece que queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, para resarcir la inejecución de la obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, abarcando el daño emergente y el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Asimismo, el artículo 1322 del Código Civil, señala que, si se hubiera ocasionado daño moral, este concepto también será plausible de ser reparado.

Para tener lugar ello, se deben acreditar los elementos o presupuestos de la responsabilidad, la antijuridicidad, el daño, el nexo causal y los factores de atribución.

- Antijuridicidad: Si bien no está plasmada de forma expresa, jurisprudencial y doctrinariamente se admite que las acciones u omisiones que causan un daño a otros tienen que ser contrarias a de-

recho, es decir, antijurídicas para poder configurarse la obligación resarcitoria.

- Daño: Daño emergente (menoscabo en el patrimonio) y lucro cesante (ganancia dejada de percibir).
- Nexo Causal: Teoría de la causa próxima (daños consecuencia directa e inmediata de la inejecución de la obligación).
- Factor de atribución: Subjetivo (culpa leve, inexcusable y dolo).

Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico no contempla una tabla de cuantificación del daño, sea patrimonial, que es factiblemente más fácil de sustentar, a través de la verificación exacta del gasto irrogado como consecuencia de daño producido (daño emergente) o la fijación de una fórmula exacta que permita delimitar la ganancia dejada de percibir a consecuencia del mismo (lucro cesante); o extrapatrimonial, a través de la fijación de parámetros monetarios coherentes y relativos a la afectación psicosomática, mental o emocional del afectado.

Para evitar dicha problemática, regularmente se propone al Juez aplicar la prerrogativa que contempla el artículo 1332 del Código Civil, que proclama que en caso el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa; no obstante, esta facultad queda expuesta a criterios subjetivos que se sustraen del ámbito objetivo inherente a la determinación de responsabilidad por accidente de teletrabajo.

Sin embargo, a falta de una normativa que regule la cuantificación de daños por la ocurrencia de algún accidente de teletrabajo, la jurisprudencia ha dejado sentados diversos criterios con la finalidad de proporcionar una base objetiva que regule la potestad del juez de la fijación del quantum indemnizatorio.

Así pues, se ha emitido la Casación N° 579-2005 Lima, en la que se establece que el Juez debe mencionar parámetros o referencias que ha tenido para determinar indemnización, caso contrario, esta resulta arbitraria; la Casación 31372-2019 Cusco, que señala que debe valorarse, en indemnización por lucro cesante, el periodo indemnizable, la posibilidad de otros ingresos durante el daño y la edad de la víctima; o, la Casación N° 11595-2020 Lima, que señala que no corresponde aplicación del artículo 1332 del Código Civil cuando de los medios probatorios se pueda ofrecer de manera correcta el monto indemnizatorio.

VI. CONCLUSIONES

- Cuando hablamos de un accidente de teletrabajo se puede entender a cualquier incidente que ocurre durante el desempeño de un trabajo o tarea a distancia que provoca daño físico o mental al trabajador.
- Como en todos los trabajos, los empleadores son responsables de garantizar la seguridad y el bienestar de su personal, incluso cuando trabajan de forma remota. Esto podría implicar proporcionar equipos adecuados, asesoramiento sobre una configuración de espacio de trabajo saludable, proporcionar apoyo para la salud mental, y más.
- En el Perú, el sistema de inspección de trabajo en nuestro país, así como el sistema sancionador está diseñado para concebir sin admitir dudas o prueba en contrario que el incumplimiento de la normativa socio laboral y específicamente la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo sólo puede tener un responsable o culpable: el empleador.
- Nuestro ordenamiento jurídico no contempla una tabla de cuantificación del daño, sea patrimonial, que es factiblemente más fácil de sustentar, a través de la verificación exacta del gasto irrogado como consecuencia de daño producido (daño emergente) o la fijación de una fórmula exacta que permita delimitar la ganancia dejada de percibir a consecuencia del mismo (lucro cesante); o extrapatrimonial, a través de la fijación de parámetros monetarios coherentes y relativos a la afectación psicosomática, mental o emocional del afectado.
- En la práctica los órganos jurisdiccionales peruanos incurrir en una deficiente motivación respecto a la cuantificación del daño y adicionalmente vulneran el principio de seguridad jurídica y el de predictibilidad de las resoluciones judiciales.
- Aun cuando en las sentencias se aprecie una correcta motivación respecto a la identificación de la responsabilidad del empleador frente al hecho lesivo, no se asegura el otorgamiento de indemnizaciones similares para casos de similar naturaleza, pues no existe un valor de medición común entre los distintos órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

- Es necesario la creación de mecanismos de medición y parámetros para asignar valor a la afectación física y moral que sirva de aplicación general para los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castillo Montoya, N. (2015). “Ámbito de la responsabilidad del empleador en caso de accidentes de trabajo”. Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cortés Carcelén, J (2002) Responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. En: Diálogo con la Jurisprudencia N° 43. Abril 2002.
- Duffoó Callirgos, D. (2021) “SCTR Reflexiones sobre las obligaciones que tienen los trabajadores respecto a los accidentes de trabajo”. En CAPLAE Laboral N° 14. Lima. Pág. 10-14.
- El País. (24 de enero de 2023). Una lesión en casa durante el teletrabajo también es un accidente laboral.
- El Peruano. (01 de marzo de 2023). Teletrabajo: ¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el trabajo a distancia?
- Hernández, C. (2021). Teletrabajo y Accidente de Trabajo. Obtenido de <https://www.bufetecasadaley.com/teletrabajo-y-accidente-de-trabajo/>
- Instituto de Seguridad Laboral de Chile. (2020). Teletrabajo: ¿Qué hacer en caso de accidentes en casa? Chile. Obtenido de https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo_-_C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes_-1.pdf
- Matos Zegarra, M. (2020) “La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección de trabajo en el Perú”. *En Libro de Ponencias del IX Congreso Nacional de la SPDTSS. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios.*
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2021). ¿Qué se considera como accidente laboral en Teletrabajo o Trabajo Remoto? VIGILADO, 1-4. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid19/empresas/accidentes-laborales-teletrabajo.pdf>
- Vinatea Recoba, L. (2020) “Seguridad y salud en el trabajo, alcances e importancia actual: Aspectos procesales”. *En Libro de Ponencias del IX Congreso Nacional de la SPDTSS. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios.*