

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA AUSENCIA DE LEYES ESPECIALES CON RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE
TRABAJO MEDIANTE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ 2020.**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

ALMORA ELIAS, RITA LUCIANA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR

DR. ELDER JAIME MIRANDA ABURTO

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación, a mi madre, que desde el cielo me guía hacia el camino del bien e ilumina mi camino hacia el éxito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a aquellas personas que me acompañaron durante la travesía de la vida académica, las cuales yo denomino “Mis ángeles”, ya que fueron las que me guiaron y apoyaron a mantenerme firme en cumplir mis objetivos, y sobre todo un especial agradecimiento tanto a mis hermanos como a mis tíos, por su abnegada labor de guiarme, aconsejarme, apoyarme y decirles que sin su apoyo y consejos esto no hubiera sido posible.

RESUMEN

La presente tesis tiene por objetivo determinar que la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo afecta a la sociedad peruana en el 2020, asimismo analizar una posible implementación ante la coyuntura que se vive dado que la gran parte de la población, se encuentra realizando teletrabajo y de esta forma determinar si sería adecuado implementar Ley especial con respecto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

El método implementado es el descriptivo, ya que se realizó mediante cuestionario, por lo cual se obtuvo información en tiempo real, con respecto a la muestra seleccionada.

En cuanto a los resultados obtenidos del cuestionario realizado, el cual consta de 12 preguntas, se obtuvo una muestra de 50 teletrabajadores, en el cual se evidencia la aceptación de una propuesta de una implementación de Ley especial con respecto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, determinar la responsabilidad de los accidentes de teletrabajo y delimitar la debida fiscalización de la modalidad mencionada.

Finalmente se encuentran las conclusiones, las cuales determinan que la aplicación de una ley especial en cuanto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo en el Perú en el 2020, sería severamente importante, asimismo determinante en nuestro país, ya que al existir esta falta de regulación, causa incertidumbre ante aquellos casos que puedan surgir, por lo tanto se debería de implementar para cubrir las necesidades de la población en la actualidad, ya que la intervención normativa es fundamental debido a la coyuntura, que la población no se sienta vulnerable ante un supuesto accidente de teletrabajo debido a que en la actualidad se utiliza mucho la modalidad de teletrabajo y me parece fundamental la implementación de la mencionada Ley.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Ley especial, regulación, accidente de trabajo.

ABSTRACT

The present thesis aims to determine that the absence of a special law of accidents at work in telework affects the Peruvian society in 2020, also analyze a possible implementation at the juncture that is experienced since the large part of the population, is performing telework and thus determine whether it would be appropriate to implement special law with respect to accidents at work in the modality of telework.

The method implemented is descriptive, since it was carried out by questionnaire, so that information was obtained in real time, with respect to the selected sample.

As for the results obtained from the questionnaire, which consists of 12 questions, a sample of 50 teleworkers was obtained, which shows the acceptance of a proposal for the implementation of a special law with respect to accidents at work in the modality of teleworking, determine the responsibility of the accidents of teleworking and delimit the due control of the mentioned modality.

Finally there are the conclusions, which determine that the application of a special law regarding accidents at work in the modality of telework in Peru in 2020, would be severely important, also determinant in our country, since the existence of this lack of regulation, causes uncertainty in those cases that may arise, therefore it should be implemented to meet the needs of the population at present, since the regulatory intervention is essential due to the juncture, that the population does not feel vulnerable to a supposed accident of teleworking because at present the modality of teleworking is widely used and it seems to me fundamental the implementation of the aforementioned law.

KEY WORDS: Telework, special law, regulation, work accident.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada La Ausencia de Leyes Especiales con Respecto a los Accidentes de Trabajo Mediante La Modalidad del Teletrabajo en El Perú 2020, me ha permitido realizar un diagnóstico, respecto a la ausencia en el Perú , de una normativa especial, que regule los accidentes de trabajo generados en la modalidad de teletrabajo, modalidad que viene efectuándose en la actualidad a razón de la coyuntura actual, por lo que la cual a causa de la inexistencia de esta regulación, se busca encontrar una solución.

En el primer Capítulo, se contempla la problemática que se encuentra en la presente investigación, la cual es la ausente normativa y regulación respecto a la modalidad del teletrabajo y la nula presencia de leyes en el ámbito de accidentes de trabajo en dicha modalidad. Asimismo, se podrá encontrar el planteamiento de la problemática antes mencionada y la justificación de la misma.

En el segundo Capítulo, se aprecian los antecedentes materia de investigación, las bases teóricas, las cuales complementan la investigación del teletrabajo y los accidentes de trabajo.

En el tercer Capítulo, se podrá encontrar las Hipótesis Generales y específicas, las cuales revelarían la influencia de la implementación de las leyes especiales del accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, además de encontrar en el presente capítulo, los objetivos a los cuales se quiere llegar con el presente trabajo de investigación, los cuales irán desde una perspectiva general hasta una específica incluyendo las variables existentes.

En el cuarto Capítulo, se explica la metodología de la investigación utilizada, el tipo y diseño implementado, la población, el muestreo y las técnicas ejecutadas.

En el quinto Capítulo, se explican los resultados y la interpretación de los mismos.

En el sexto Capítulo, se plasman, las conclusiones, recomendaciones y finalmente los Anexos, tales como la Matriz de consistencia y la evidencia de la realización de la encuesta.

INDICE

CARATULA.....	I
ASESOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.1.1 Internacionales:.....	1
1.1.2 Nacionales:	6
1.2 Bases teóricas.....	13
1.2.1 El Teletrabajo	13
1.2.2 La regulación del Teletrabajo e implementación en el Perú	20
1.2.3 Riesgos laborales en materia del teletrabajo	20
1.2.4 Elementos de teletrabajo.....	22
a. Elemento espacial o geográfico.....	22
b. Elemento tecnológico.	23
c. Elemento organizativo	24
d. Elemento temporal	24
e. Elemento jurídico.....	25
1.2.5 El Teletrabajo en la legislación comparada.....	26
✓ El Teletrabajo en Costa Rica	26
✓ El Teletrabajo en Colombia.....	27
✓ El Teletrabajo en Venezuela	28
✓ El Teletrabajo en Chile	29
✓ El Teletrabajo en Uruguay	30
✓ El Teletrabajo en Argentina	31
1.2.6 Accidentes de trabajo.....	32

1.2.7	Elementos de un accidente.....	37
1.2.8	Tipos de accidentes de trabajo.....	39
✓	El daño en el accidente de Trabajo.....	41
✓	Daño emergente	41
✓	Responsabilidad solidaria	41
1.2.9	Principales factores que generan los accidentes de trabajo	42
1.2.8.1	Formas de accidentes en el trabajo	43
1.2.8.2	Seguridad y Salud en el Trabajo	43
1.2.8.3	Los accidentes de trabajo en el Derecho comparado	45
✓	Los accidentes de trabajo en Colombia	45
✓	Los accidentes de trabajo en Venezuela	46
✓	Los accidentes de trabajo en México	47
✓	Los accidentes de trabajo en Argentina.....	47
1.3	Marco Conceptual	48
1.3.1	Teletrabajo	48
1.3.2	Ley especial.....	48
1.3.3	Regulación.....	48
1.3.4	Accidente de trabajo	48
CAPITULO II: EL PROBLEMA.....		50
2.1	Planteamiento de la problemática	50
2.2	Formulación del Problema	51
2.2.1	Problema General.....	51
2.2.2	Problema Especifico	51
2.3	Justificación	52
2.3.1	Justificación Teórico	52
2.3.2	Justificación Metodológica	52
2.3.3	Justificación Practica	52
2.4	Importancia.....	52
2.5	Delimitación.....	53
2.5.1	Espacial.....	53
2.5.2	Temporal	53
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLE		54

3.1. Hipótesis General	54
3.2. Hipótesis Específicas	54
3.3 Objetivo General	54
3.4 Objetivos Específicos	54
3.5. Variables	54
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
4.1. Metodología de la investigación	56
4.1.1 Enfoque	56
4.1.2 Tipo	56
4.1.3 Nivel	56
4.1.4 Diseño	56
4.2. Población y muestra	56
4.2.1 Población	56
4.2.2 Muestra	57
4.3. Medios de recolección de Información	57
CAPITULO V: RESULTADOS	58
5.1 Resultados	58
5.2 Análisis e interpretación de los resultados	70
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	75
6.1 Conclusiones	75
6.2 Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA	77
REFERENCIAS	77
ANEXOS	80
MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
CUESTIONARIO	81
EVIDENCIA DE LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS	84

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales:

Aránzazu (2015), en su tesis de título “La Regulación del Teletrabajo en España”, para obtener el grado doctoral, en la universidad de Jaén, España.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo, ver el desarrollo de las nuevas tecnologías del Teletrabajo, ya que esta reduce costos, para el empresario y el ahorro del tiempo para el trabajador, pero regulando este cambio, con mecanismos del control, en especial por el vacío normativo que encuentran en España.

Como conclusión del análisis tienen que habiendo realizado estudios en los antecedentes del modelo en España del 2002 al 2014, sobre todo lo que tiene que tener en cuenta el empresario, tanto el análisis del contrato de trabajo, los mecanismos del control de la prestación, también los riesgos que se puedan encontrar de manera laboral desde el teletrabajo tanto como la seguridad social del teletrabajador y analizando la experiencia de empresas y trabajadores con el teletrabajo.

Guerrero (2019), en su tesis de título “Accidente de trabajo con traumatismo por atrapamiento del dedo pulgar de la mano izquierda de un trabajador en una Industria de Soluciones Alimentarias en la ciudad de Guayaquil año 2016”, para obtener el grado de Magister en Seguridad y Salud Laboral, en la universidad Central del Ecuador, Quito.

La tesis antes mencionada, tiene objetivo determinar las causas y condiciones bajo las cuales ocurre el accidente de trabajo propuesto, tomar como marco teórico el marco teórico relacionado con la seguridad y los accidentes de trabajo, implementar el método de árbol de causas de investigación de accidentes y cumplir con la normativa ecuatoriana vigente. Para la realización de esta investigación se determinaron los factores de riesgo que inciden en la ocurrencia del accidente y se analizaron los comportamientos y condiciones deficientes en el caso. Esta

información es el seguro de riesgos obtenido a través de entrevistas no estructuradas con el responsable de seguridad y salud laboral de la empresa, reconstrucción del incidente con los trabajadores afectados, y documentos de accidentes y sus informes a la Administración General del Trabajo.

Como conclusión del trabajo de investigación, indican que podrían proponer un plan de acción, para generar los responsables de la Seguridad en las empresas, basándose en el resultado de la investigación, para de esta forma poder plantear las respectivas medidas de prevención y también las correctivas, para el mayor control de la mano con la mejora de procesos, de esta forma pudiendo disminuir los accidentes e incidentes.

Cañadas (2017), en su tesis de título “Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral”, para obtener el grado de Doctorado en ciencias Jurídicas, en la universidad de Granada, España.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo, es analizar los aspectos generales e importantes del Teletrabajo, identificar a los investigadores más importantes asimismo sus principales aportaciones de los mismos, de esta forma poder ver las ventajas y desventajas del teletrabajo, desde diferentes puntos de vista tanto empresariales, individuales, del trabajador y dentro de estos ver la situación normativa de la estadística de este fenómeno.

Como conclusión del trabajo de investigación, tiene que el teletrabajo es una nueva forma de llevar la organización, que la misma puede revolucionar la estructura de las empresas, inclusive en las empresas que ya están acostumbradas a las nuevas tecnologías, ya que aún hay un largo camino de adaptación y transformación en el teletrabajo, ya que es una herramienta que denominan “filosofía de organización”. Desde el punto de vista jurídico indica que la falta de regulación legal, pueda ser aprovechado por el empresario frente a los trabajadores, pudiéndose dar un fraude en la Seguridad Social, de situaciones de incapacidad temporal.

Llamazares (2019), en su tesis de título “La seguridad vial laboral. La influencia de los accidentes de tráfico en el entorno laboral”, para obtener el grado de Doctorado, en la universidad de Valencia, España.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo investigar la situación de la seguridad vial laboral, pues es importante consultar e investigar datos de diferentes fuentes y bases para poder describir de manera estricta los accidentes laborales y de transporte, no solo en España, sino también de diferentes países y continentes. En este caso, las dificultades para obtener datos fiables se explicarán más adelante, ya que, por ejemplo, en muchos países (no es el caso de España), según mencionan, los informes de accidentes no consideran variables de especial relevancia para la seguridad.

Como conclusión, en las grandes empresas, indican que se ha observado al analizar las buenas prácticas de diferentes países, que las que más se involucran, son aquellas que tienen un negocio más involucrado, con la carretera y transporte, dándose así la mayor cantidad de accidentes en el ámbito laboral, es que se da en las empresas de transportes.

Salguero (2017), en su tesis de título, “Análisis y evaluación de la investigación de accidentes laborales como técnica preventiva en España”, para optar el título de doctor, en la Universidad de Málaga, España.

La tesis antes mencionada, Tiene como objetivo dar una visión del estado de las investigaciones de accidentes de trabajo en España. Este objetivo se basa en el hecho de que la eficacia preventiva de las investigaciones de accidentes laborales realizadas por muchos agentes diferentes: administración pública, los servicios preventivos, los servicios directamente responsables de las investigaciones en línea, etc. pueden aumentar significativamente.

La investigación de accidentes es una técnica de análisis de seguridad ocupacional cuyo propósito es Analiza las causas de ellos de forma objetiva. La realización adecuada de estas investigaciones es fundamental para obtener información útil que ayude a garantizar que estos accidentes no se repitan.

Teniendo como principal conclusión, que se venían aplicando la investigación de accidentes del trabajo y se encontraba la variedad de 35 metodologías, con distintos rasgos, sin embargo, de esta variedad de las metodologías se decrece, cuando se analizan, los artículos utilizados científicos, con los estudios realizados en las agencias, también en las instituciones públicas, habiendo obtenido, las siguientes metodologías: **FTA, HFACS, HSE, MORT, OSHA y STEP.**

Carvajal (2011), en su tesis de Titulo “Accidentes de trabajo en Santiago de Chile”, para optar el título de doctorado, en la Universidad de granada, Chile.

La tesis antes mencionada, Tiene como objetivo dar a conocer el accidente laboral de los colaboradores, en el sur de Santiago y las problemáticas que se generan después del accidente de trabajo, para en este sentido poder identificar los diversos aspectos, como sociales, económicos, administrativos y salud.

Teniendo como principal conclusión, que existe escasez de la fiscalización en el ámbito de la autoridad tanto sanitaria como laboral, se posee una problemática, ya que se encuentra un estado que no posee herramientas para intervenir empresas o instituciones indican que sus medidas no resultan efectivas.

Belzunegui (2001), en su tesis de Titulo “Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo”, para optar el grado académico de doctor, en la Universidad Autónoma de Barcelona, España.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo central y general, llegar a incluir el teletrabajo ya que usualmente se presenta con un conocimiento vago, se quiere dar un conocimiento más profundo de lo que consiste el teletrabajo. El punto de partida en el cual incurren es de manera clara, precisa para estudiar de esta forma en todo el proceso.

Teniendo como principal conclusión que, existen variedad de teletrabajos, los cuales dependen de diversos factores, como la condición de las instituciones de la regulación del trabajo, las estrategias por las cuales la implementen las empresas y la capacidad en el cual se negocie el contexto socio productivo.

Blanco (2005), en su tesis de Título “Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña Arché y Quebec”, para optar el grado de doctor, en la Universidad Autónoma de Barcelona, España.

La tesis antes mencionada, tiene como principal objetivo poner en manifiestos los diversos aspectos del teletrabajo, viéndolo desde un punto de vista geográfico, el estudio apoya la experiencia en el trabajo de campo, dada que esa realidad compleja, se le permite ver la realidad y complejidad de este.

Teniendo como principal conclusión que, la tecnología de por si no determinan la evolución y al cambio que se va implementando en la sociedad. Es carente la capacidad de transformar territorios y el uso de los espacios para poder dedicar un potencial tecnológico.

García (2015), en su tesis de Título “La Prevención de Accidentes Laborales de Tráfico: Alcance de la Responsabilidad Empresarial.”, para optar el grado académico de doctorado, en derecho, en la Universidad Católica de Murcia, España.

La tesis antes mencionada tiene como objetivo, la investigación de los accidentes A través de teorías científicas, los marcos regulatorios aplicables y una revisión extensa y sistemática de la práctica judicial, intentamos Estudio en profundidad de las grandes dudas en el incidente, es difícil establecer estándares objetivos para considerar el incidente como relacionado con el trabajo, y es necesario comprender las circunstancias de cada caso específico.

Vicente (2020), en su tesis “El accidente de trabajo desde la perspectiva del Derecho Procesal”, para optar el grado académico de doctor, en derecho, en la Escuela Internacional de Doctorado, España.

La tesis antes mencionada tiene como objetivo, el análisis desde el punto de vista procesal del accidente de trabajo, en cuanto al litigio se refiere, de esta manera reconocer los reclamos en cuanto el accidente laboral, específicamente en este aspecto para obtener en reconocimiento de daños y perjuicios por el daño ocasionado en el accidente de trabajo sufrido.

Teniendo como principal conclusión que, más que conclusión considera el autor una reflexión, sobre los diversos problemas procesales que se fueron encontrando en la medida que iba realizando el trabajo de investigación de forma peculiar relativas en cuanto a jurisdicción, procedimientos de la materia y artículos los cuales no coincidían, la acumulación de acciones, cosa juzgada también en cuanto a carga de la prueba y prescripción.

1.1.2 Nacionales:

Fernández (2019), en su tesis de título "La Fiscalización en el Teletrabajo", para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia universidad Católica del Perú, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo, analizar la configuración, de la potestad de fiscalización, del empleador, en el régimen laboral, bajo la modalidad de teletrabajo, cuya prestación de servicios, se realiza fuera del centro de trabajo, abordando la configuración legal, dentro de estas las facultades de fiscalización, dentro del marco de teletrabajo, así como el desarrollo del derecho a la intimidad y la potestad de fiscalización del empleador

Teniendo como principales conclusiones la determinación de la limitación a la fiscalización de los teletrabajadores, en concreto que estos pueden variar dependiendo los casos en concreto, ya que la necesidad de fiscalización varia acorde con la actividad realizada por el teletrabajador.

Vásquez (2019), en su tesis de título "El teletrabajo en el sector público peruano, 2019", para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la universidad Cesar Vallejo del Perú, Lima.

La Tesis antes mencionada explica los objetivos generales de la situación del teletrabajo en el sector público. En metodología, el paradigma es un método explicativo, cualitativo y diseño de estudio de caso. Los objetos de investigación son expertos laborales, expertos en trabajo a distancia y documentos normativos de trabajo a distancia. Las técnicas utilizadas para recopilar información son entrevistas y revisión de documentos; las herramientas de recopilación de datos son pautas de

entrevista y pautas de revisión de documentos. Saque las siguientes conclusiones:
Primero, la situación en ese momento

Se encontró que ha habido pocos avances en teletrabajo en el sector público peruano, y solo dos entidades públicas han implementado el proyecto piloto de teletrabajo; en segundo lugar, si bien existe una ley que regula el teletrabajo, esta no va acompañada de otras disposiciones o regulaciones complementarias para permitir que las entidades públicas implementen lineamientos; tercero, el alcance técnico de las entidades públicas es diferente, especialmente las entidades públicas fuera de la capital, que suelen contar con equipos técnicos tempranos, lentos y poco desarrollados; cuarto, los factores sociales que pueden promover el teletrabajo en el sector público son los discapacitados y colectivos vulnerables, La integración de jóvenes y ancianos, que tendrá un impacto positivo en la sociedad, la economía y el medio ambiente y buscar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; quinto, las entidades públicas deben romper el paradigma que no permite considerar el teletrabajo, y a medida que ajustan la escala del proceso, determinar los puestos y perfiles que pueden ser Apto para teletrabajo.

Teniendo como principales conclusiones que en el sector público peruano se constató que se ha avanzado poco en el trabajo a distancia. Solo dos entidades públicas han implementado un plan piloto de trabajo a distancia porque no se considera parte de sus objetivos institucionales, a pesar de que tiene una ley para regular el trabajo a distancia. y su reglamento, pero no van acompañados de otros reglamentos o normas complementarias que permitan a las entidades públicas brindar lineamientos para la implementación del teletrabajo, lo que generará mayor confianza y apoyo para la adopción de este enfoque.

Correa (2015), en su tesis de título "El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo", para optar el pregrado en Derecho. En la Universidad de Piura, Perú.

La tesis antes mencionada, explica que tiene como objetivo determinar qué aspectos del trabajo a distancia no están adecuadamente regulados o no están regulados en absoluto por la legislación peruana. Este estudio analiza esta nueva forma de trabajo a través de las siguientes partes: Desde la perspectiva del derecho

comparado y con base en lo dispuesto en la Ley N ° 30036, se genera el proceso de evolución y estructura de la imagen de la oficina remota. La investigación concluyó que nuestra actual supervisión del trabajo a distancia es insuficiente, y que esta nueva forma de supervisión del trabajo es demasiado generalizada y tiene defectos, por lo que se recomienda modificar los artículos 2 y 5 de la Ley N ° 30036.

Teniendo como principales conclusiones es el control de riesgos laborales y la obligación de prever riesgos laborales en el entorno de trabajo adecuado que debe convertirse; alude que el teletrabajo es difícil medir el control de riesgos, pero resulta obligación de seguridad y salud en el trabajo, esto recae en empleador, aunque resulte complicado regular esto, también indican sobre la Ley N ° 30036 de Teletrabajo requiere reformas importantes para proteger los derechos de los teletrabajadores sin reducir los beneficios de esta nueva organización laboral al mercado laboral, por lo que en la tesis proponen propuestas legislativa, que ayude a regular mejor este nuevo carácter

Peñañiel (2019), en su Tesis de título " El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento", para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo Identificar factores de teletrabajo que ayuden a reducir el desplazamiento. En cuanto a su naturaleza, utiliza un enfoque cualitativo porque explora el teletrabajo en un entorno natural. Se utiliza el método fenomenológico porque percibe la experiencia de vida desde la perspectiva más analítica y explicativa. El tipo de investigación es descriptiva, porque la principal fuente como guía son las entrevistas. Los participantes seleccionados son empleados de la entidad pública Indecopi, incluido el responsable de recursos humanos. La tecnología utilizada son observaciones y entrevistas que permiten recolectar información.

Teniendo como principales conclusiones, es que busca dar a conocer hallazgos obtenidos, tales como los cuales son si el teletrabajo reduce los problemas de desplazamiento, en cuanto a su trabajo de investigación, es cierto que uno de los principales objetivos del plan es Entidad (Indecopi) es la conciliación de la vida

laboral y familiar, en la entrevista Los teletrabajadores confirman que este enfoque es un factor decisivo de esta forma, existe un equilibrio entre la carga de trabajo y el espacio familiar. Por otro lado, la mayoría valora el uso de Familia, la distancia física que existe cuando la gente sale a trabajar debido al teletrabajo, se perdió se mejoró la calidad del tiempo en familia. Además, demostró Beneficios que parecen ser consistentes con cada encuestado, tales como: ahorros Pasajes aéreos y costos de comida, menos estrés, disponibilidad más tiempo libre, la conciliación de la vida laboral y familiar, se sienten más seguros trabajar desde casa en lugar de salir, percepciones del riesgo de robo y desde que trabajan en casa, sus accidentes han disminuido y su salud ha mejorado, lo señalan como más saludable.

Ordoñez (2019), en su tesis de título “La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo”, para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo, analizar con más detalle las cuestiones planteadas y revisar las teorías de responsabilidad propuestas por el derecho civil y cómo aplicar estas teorías para determinar la responsabilidad en el ámbito del derecho laboral.

Ya que indican la falta de preocupación de los empleadores a las medidas de seguridad y salud de sus trabajadores rara vez es obvia. Además, cuando las partes ingresan al proceso judicial y se dan cuenta de que nuestro sistema judicial actual no puede garantizar una seguridad jurídica efectiva; pues, si bien no existe suficiente jurisdicción y sentencias vinculantes al respecto, existen precedentes que son inconsistentes con ellos, provocando que los ciudadanos se eliminen la incertidumbre judicial.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo, resolver los procedimientos judiciales relacionados con la responsabilidad por daños, es necesaria la aplicación complementaria de los elementos de responsabilidad previstos en el Código Civil peruano. Por tanto, dada su particularidad, primero debemos analizar cuál es la base del fundamento civil para la correcta implementación del mismo en la

legislación laboral. La teoría de la responsabilidad objetiva y la teoría de la responsabilidad subjetiva planteadas por el derecho civil, obviamente, tienen dos puntos de vista diferentes, teniendo en cuenta los antecedentes de su desarrollo.

Azabache (2018), en su tesis de título “Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”, para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo evaluar los riesgos que puedan surgir a los teletrabajadores, ya sean psicosociales o físicos, que los equipos que se le brinden sean los adecuados para la realización del teletrabajo, que se tenga a los teletrabajadores informados de los riesgos y dentro de este contexto, vigilar con periodicidad el estado de salud del teletrabajador.

Teniendo como principales conclusiones que al asumir el teletrabajo se suman riesgos laborales y que considera debería haber una modificación en la legislación peruana, el cual implique condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Villalobos (2017), en su tesis de título “Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú” para optar por el título de abogada, en la Universidad de Piura, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo examinar el régimen del teletrabajo en el Perú, en conjunto con su marco normativo, identificando los desafíos y brindando las definiciones con la tipología esencial, también brindar las ventajas y desventajas de esta modalidad.

Teniendo como principales conclusiones que se deberían implementar en el Perú retos de inspección del trabajo en la modalidad de teletrabajo, así pudiéndose cumplir los requerimientos de ley de nuestro país.

También concluye con propuestas para que el sector público, de manera interna fomente el teletrabajo en sus diversas entidades, siempre con la adecuada normativa de seguridad y salud para de esta manera prevenir los accidentes de trabajo.

Ordoñez (2019), en su tesis de título “La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo”, para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho en la pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo investigar y desarrollar la incertidumbre jurídica con relación a la predictibilidad jurisprudencial en que hipotético caso podría existir una responsabilidad patrimonial viéndose ante un accidente de trabajo, finalmente darle una visión y aplicación de lo investigado en la realidad jurídica y en el ámbito laboral.

Teniendo como principales conclusiones que, para resolver los procedimientos judiciales relacionados con la responsabilidad por daños, es necesaria la aplicación complementaria de los elementos de responsabilidad previstos en el Código Civil peruano. Por tanto, dada su particularidad, primero debemos analizar cuál es la base del fundamento civil para la correcta implementación del mismo en la legislación laboral.

Aguinaga (2019), en su tesis de título “Teletrabajo: análisis y propuestas jurídicas para su implementación masiva”, para optar una maestría en Derecho, en la Universidad Católica San Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo analizar y determinar propuestas jurídicas para la aplicación de teletrabajo de manera masiva, brindando mediante la investigación propuestas jurídicas y aclaratorias en sentido a la norma, ya que pocas empresas han implementado el teletrabajo a la cual le denominan la nueva forma de trabajar. Concluye en que la implementación del teletrabajo sería sumamente importante, debido a la crisis del Perú y esta medida de implementación del teletrabajo facilitaría y sería más práctica para nuestro País.

CERNA (2017), en su tesis de título “Consecuencias Jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo”, para optar el grado de maestra en ciencias, en la Universidad Nacional de Cajamarca Escuela de Posgrado, Cajamarca.

La tesis antes mencionada, tiene como objetivo establecer la tolerancia, la manera de contratación laboral en la Ley 30036, entre sus objetivos generales, se encuentra la nueva formulación de una tentativa de modificación de la Ley N° 30036, así mismo el ámbito de la protección de la seguridad, salud y en el ámbito de seguridad ocupacional.

Teniendo como principales conclusiones que la inspección del trabajo en el teletrabajo (al tratarse de una relación laboral atípica) plantea cuestiones bastante complejas debido al acceso restringido a la residencia; y, debido a que el sistema de inspección es bastante limitado, en términos de número de inspectores y condiciones de trabajo, la inspección del trabajo.

Asimismo, la normativa de seguridad y salud en el trabajo se aplica automáticamente porque no es el caso del centro de trabajo, sino del domicilio del trabajador remoto, ya que dada la complejidad que permite a los empleadores realizar plenamente sus funciones y de esta forma prevenir la seguridad y la salud en el trabajo.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 El Teletrabajo

El vocablo teletrabajo viene de dos voces: tele y trabajo, este su significado etimológico, proviene de la raíz latina, de tele, que proviene de distancia o lejanía, como tal trabajo que se realiza a distancia.

Nilles (1973) indica que la actividad denominada por el termino teletrabajo, lo define, que el mismo puede traducirse como referencia a el trabajo, que este se desplaza al trabajador, al lugar que sea, donde se encuentre el teletrabajador, lo acompaña en trabajo.

De esta manera el autor nos precisa que el teletrabajo es la modalidad en la cual, los teletrabajadores, puede llevar el trabajo Al lugar que sea, de manera que viajen o salgan del país o ya sea en su hogar, pueden llevar el trabajo consigo, facilitando de esta forma la realización del mismo.

Esta actividad denominada teletrabajo, se inició en los años 1970, cuando existió la crisis del petróleo, en Estados Unidos, en esta época, se vivía que la gran mayoría de la población carecía de dicho combustible, es decir no podían movilizarse, entonces se tomó la decisión de llevar el trabajo a casa, con ayuda de las telecomunicaciones, de este modo iniciando el teletrabajo, inicialmente el físico Jack Nilles, introdujo el termino denominado commuting, más adelante se dieron los términos networking, homeworking, telehomeworking y teletravail, básicamente le atribuían a los términos mencionados, el hecho de llevar trabajo a casa, en la actualidad lo cual conocemos con el termino de teletrabajo, lo cual tomo su tiempo en posicionarse de tal forma y generar una regulación.

Nilles (1973) indica que el inicio de la materia de estudio sobre el teletrabajo, se inició en los Estados Unidos, que las primeras referencias al termino surgen inicialmente a través del norteamericano Jack Nilles.

El teletrabajo, en la actualidad consiste en desarrollar el trabajo desde el domicilio del trabajador o ya seas cualquier otro sitio fuese, en la particularidad que sea fuera del centro de trabajo, dentro de los cuales considera de forma temporal o permanente, total o parcial, dentro del territorio nacional o ya sea fuera del mismo, en el lugar donde pacten el trabajador y el empleador es decir no requiere la presencia de forma física del trabajador, siempre y cuando apliquen las tecnologías e informáticas al entorno empresarial y laboral.

La noción del teletrabajo la revista Gestión, la define como:

Gestión (2015), Todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios y que genera un valor añadido a sus usuarios. De esta forma a los profesionales se les facilita enviar el trabajo realizado desde el lugar donde se encuentre y enviándolo en tiempo real, bajo la circunstancia que se pueda encontrar con la tecnología esto puede ser posible.

El enfoque de Camino (2013), nos indica que:

el “Teletrabajo”, no es un trabajo, por así denominarlo, sino un método, es decir una forma diferente de desempeñar la actividad laboral, es decir en otra modalidad, tan solo cambia el lugar donde se viene realizando el trabajo y evita la movilización de los trabajadores hacia el centro de trabajo, en la cual se utiliza las herramientas tales como las telecomunicaciones y se puede realizar en una ubicación distinta a la localización central del trabajo. El teletrabajo se puede acomodar de diversas maneras, sin embargo, todas las maneras en las que se pueda adaptar tienen un común denominador, que es la utilización de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, TIC, la cual se utiliza como herramienta.

En la actualidad en el Perú se puede realizar esta modalidad de trabajo, gracias a la tecnología a la cual hemos avanzado, ya que, tan solo mirando atrás unos años, no podría haber sido dable hacerlo en todas las empresas, ya que no se contaba con la tecnología y programas con los cuales se encuentran en este momento, incluso las entidades del estado se encontraban un poco más desfasadas en ese aspecto que las empresas privadas.

Buirra (2021), nos señala que: “El teletrabajo es aquel trabajo que utiliza las modernas tecnologías de la información y comunicaciones para realizar las actividades laborales fuera de la empresa”. (p. 15)

En cuanto al teletrabajo tal cual se señala, se emana amplios aspectos jurídico, ya que, al ser relativamente nuevo todo aspecto relacionado al teletrabajo y la incorporación, se generan muchas incógnitas, tanto para las empresas y para los trabajadores, en cuanto a la tecnología a utilizar, ya sea que la empresa en todo caso sea el que se lo brinde o el trabajador utilice el suyo.

Barbosa (2013), nos señala que:

El teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo, que incluye actividades profesionales cuando los empleados no están en la empresa durante el importante período de trabajo de uno o más días hábiles. Se deben aplicar buenas prácticas y seguridad en el trabajo a distancia para este tipo de trabajo a distancia.

Entonces, el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia del centro del centro de trabajo de lo que se está acostumbrado tradicionalmente, para lo cual supone cambios organizacionales de la unidad empresarial utilizando de manera primordial medios informáticos y tecnología, sin los cuales no se podría realizar el teletrabajo. Además, se deben considerar las buenas prácticas laborales y las medidas de seguridad para los trabajadores y la empresa. Desde el punto de vista de los siguientes autores el teletrabajo es;

En opinión de Putriniano (2014): Que el teletrabajo es un fenómeno que se caracteriza por que los teletrabajadores presten servicios lejos de los lugares de trabajo tradicionales, lo que significa que la estructura organizativa de los departamentos comerciales ha cambiado, principalmente utilizando métodos de procesamiento de información remota, de lo contrario no nos encontraremos en un estado de teletrabajo.

Sanguineti (2003)

Bajo la premisa del autor, indica que el concepto de trabajo, presume que esta es para quienes originariamente, con el fruto del acuerdo en el inicio de la relación laboral pactan un acuerdo del teletrabajo, pactan la externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, generan un trabajo en beneficio a los empresarios, es decir un producto generado de su labor del trabajo, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, ya sea dentro de la ciudad, en su domicilio u otros centros, requiriendo e utilizando para desempeñar sus labores, equipos informáticos para la realización de la labor y poder de esta forma entrar en conexión, para llevar a cabo sus funciones.

Geay, m., Hodson, n., Gordon, G (1995): Desde el punto de vista de los autores el teletrabajo es una forma flexible de llevar la organización del trabajo, que consiste en desempeñar la actividad profesional sin la manera presencial del trabajador en la sede de la empresa, durante el mayor tiempo que conlleve al horario laboral establecido. El mismo enmarca una serie de actividades ya sean gestiones de consultoría, operaciones comerciales, auditorías, recopilación de información, entre otros.

El mismo puede llevarse a cabo en medio tiempo o en tiempo completo, que indica jornada completa de trabajo, La actividad implica el uso de dispositivos electrónicos y el uso de los medios de

telecomunicación , para la realización de contacto entre el trabajador y la empresa, para generar la transmisión del producto del trabajo generado durante el día, de igual manera para que la empresa pueda enviar información y solicitar informes o solicitar el producto, vía informático, incluso para transmitir datos útiles para el desempeño del trabajo solicitado. La conexión que se realice puede ser vía cualquier medio tecnológico, ya sea un teléfono, celular, computadora, red digital de servicios, correo electrónico, videoconferencia, etc.

Por otro lado, las tecnologías de la información no solo se utilizan como conexión con los empleadores, sino también como herramienta básica de trabajo: consultar bases de datos, navegar por información, interactuar con otras personas del mismo equipo o grupo de trabajo, etc. Este factor de uso de telecomunicaciones está relacionado con el factor de distancia, porque si el trabajo a distancia no es trabajo a distancia, y no hay telecomunicaciones, no consideramos trabajo a distancia sin distancia a través de telecomunicaciones. El trabajo a distancia sin telecomunicaciones es un trabajo a domicilio tradicional que siempre ha existido. Es trabajo de las personas, por ejemplo, coser o fabricar piezas o productos completos en casa para empresas o particulares a cambio de una compensación.

Si no utiliza las telecomunicaciones, no hay teletrabajo, incluso cuando se trata de informática. Algunas empresas proporcionan grandes cantidades de papel a los teletrabajadores a cambio de recibir disquetes de los datos contenidos en el papel procesado. En este caso, las telecomunicaciones no intervienen en absoluto, por lo que pensamos que estamos ante el trabajo doméstico tradicional, incluso si se trata de un tratamiento de datos. Trabajar a través de las telecomunicaciones sin medios remotos no es trabajar de forma teletrabajo. Después de todo, escribir en una computadora conectada a una red de área local, etc. es el trabajo de la mayoría de los trabajadores administrativos en la actualidad. Sin embargo, la mayoría

de estas telecomunicaciones se encuentran dentro de los confines de la misma sede de la empresa, donde los trabajadores solían tener que moverse, cerca de sus compañeros, buenos o malos, jefes.

Lemesle (1994) define el teletrabajo como el trabajo ejercido por ya sea una persona un grupo de personas que perciban un salario, que realice el trabajo en sus domicilios, ya sea a partir de su lugar de residencia, que dependen de uno o más empleadores cuya sede esté alejada del domicilio o de la tele local al menos 4 kilómetros y que la actividad que realicen necesite la utilización de una burocracia organizada por medios de telecomunicación.

Di Martino, Vittorio, y Wirth (1990) define el teletrabajo de la siguiente manera, que es aquel trabajo realizado en un lugar donde, que se encuentre apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, los cuales se efectúen el teletrabajo con normalidad, el trabajador no mantiene contacto de manera física ni personal, pero si mantienen contacto alguno con sus compañeros, pero vía de las nuevas tecnologías y esta función genera comunicación asertiva.

Gray, Hodson, Gordon, (1995) Definen el teletrabajo como una organización del trabajo flexible, incluidas las actividades profesionales cuando el empleado no se encuentra en la empresa durante el período de tiempo importante del trabajo del empleado. Abarca una amplia gama de actividades (procesamiento, transmisión y acumulación de información; gestión de recursos; operaciones comerciales y comerciales; consultoría y auditoría; diseño, traducción, etc.) y se puede realizar a tiempo completo o parcial. Las actividades profesionales del trabajo a distancia significan el uso frecuente de métodos de procesamiento de información electrónica y el uso permanente de ciertos medios de telecomunicaciones para contactar con trabajadores y empresas.

Gray, Hodson, Gordon (1998) una forma manejable de organización de trabajo que consiste en el desarrollo de la actividad profesional sin el requerimiento de manera física de siempre en la jornada del trabajador lo realice con la tecnología, o un medio de comunicación, el trabajador no debe encontrarse en la sede durante la mayor parte de su horario laboral, de esta manera en el teletrabajo se asume que se debe emplear algún medio de telecomunicación para la conexión entre el teletrabajador y la empresa.

Putriniano (2014), afirma que para el teletrabajo es, un fenómeno con la peculiaridad que el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo, lo cual supone un cambio de la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo.

En cuanto a todas estas definiciones de los diversos autores citados, se puede concretar que la figura del teletrabajo es básicamente cuando a pesar del distanciamiento existe una conexión vía virtual o a cabo a través de las tecnologías al trabajador y la empresa, de esta manera poniendo hacer llegar la información de la empresa a los trabajadores y así viceversa, se esta forma reportando los resultados que puedan obtener del resultado de labores realizados en el día.

El criterio del teletrabajo en la actualidad resulta sumamente productivo, ya que también en esta modalidad se genera una reducción de gastos y costos por parte de ambas partes ya sea del trabajador y el empleador, en este sentido la principal característica positiva de esta modalidad es el restringido contrato y trato físico entre compañeros de trabajo y que se evita el desplazamiento por las calles, para llegar al destino de las oficinas y viviendas, esto en la actualidad resulta sumamente positivo, dada la coyuntura de la pandemia mundial del COVID 19, la cual estamos atravesando en la actualidad esta modalidad resulta sumamente provechoso, agregándole que si bien antes que esta coyuntura llegara si se encontraba tipificado el teletrabajo, no existía mucha cultura del mismo y muy pocos trabajadores y empresas lo utilizaban, de cierto modo la coyuntura apresuro el avance de las

tecnologías y genere la automatización de los procesos en las entidades y empresas, dando un salto al futuro, lo cual lo veíamos lejano la automatización de las plataformas del estado sobre todo y ahora es una realidad.

1.2.2 La regulación del Teletrabajo e implementación en el Perú

La regulación establecida para el teletrabajo en el Perú es:

- ✓ La Ley N°30036, esta Ley data del 2013, es una ley de uso obligado de TIC (Tecnología de la información y comunicación).
- ✓ Proyecto de Ley 5408, Ley del teletrabajador.

1.2.3 Riesgos laborales en materia del teletrabajo

De diego (2000) nos indica que:

Los riesgos laborales, son aquellos accidentes o posibilidades que sufren los trabajadores cuando prestan servicios en nombre de empleadores y empleadores. También mencionaron lo cerca que podría verse perjudicado el trabajador, por lo que debe tomar todas las medidas de seguridad que le imponga la empresa contratante. En cuanto a la responsabilidad por los riesgos laborales, es mejor que el estado se ocupe de ella. Los riesgos laborales en el Teletrabajo con aquellos en los que se pueden incurrir en el horario de teletrabajo, desempeñando su función, para reducir este tipo de incidentes y que no resulte perjudicado el trabajador es que la empresa contratante debería realizar la supervisión correspondiente al área donde desempeñe su labor el trabajador.

En el teletrabajo, estas obligaciones deben tratarse de manera más específico, porque el lugar de trabajo ya no es un espacio tradicional como solía ser en la llamada normalidad. Por eso es necesario conocer los principales riesgos asociarlos a esta modalidad de trabajo y los principales factores que pueden provocar tanto como accidentes y también enfermedades o ya sea trastornos como trastorno musculoesquelético, fatiga visual, trastornos psicosociales, estrés, problemas de organización, problemas físicos y psicológicos, por sus propias características derivados del teletrabajo. Los riesgos laborales en este modelo también se dividen

en accidentes laborales y enfermedades profesionales, que dándose medidas con anterioridad a los hechos se pueden prevenir.

Evaluando los factores y los trastornos u enfermedades que pueden causar la modalidad de teletrabajo, considero la prevención se tome en sentido de factores ergonómicos, organizativos y psicosociales.

La prevención en este sentido podría iniciar con la evaluación del lugar el cual se realizaría el teletrabajo, lo cual debería ser realizado por una persona con competencias, teniendo previamente el consentimiento del teletrabajador, esto podrá diagnosticar si el ambiente es óptimo para el desempeño de las labores del colaborador y lo primordial de la evaluación, considero sería la silla que utilizan, ya que esta garantiza la seguridad ergonómica, la comodidad y seguridad del trabajador es fundamental para el trabajo asertivo y optimo, que genere un buen producto.

En cuanto a las causas que produce al teletrabajo, que impactan de manera negativa son ciertos dolores de cuerpo e incluso tendinitis, lo cual;

SUNAFIL (2020) nos indica que:

Permanecer mucho tiempo sentado y usar de manera prolongada la computadora a causa del teletrabajo generan dolores en el cuerpo, principalmente en el cuello, espalda, hombros, incluso en el codo y la muñeca.

Asimismo, existen los problemas de tendinitis de codo y hombro, que se dan por estar mucho tiempo en la misma posición o por realizar movimientos repetitivos.

Para evitar este tipo de problemas, la especialista de Sisol Salud recomienda realizar una pausa activa cada 45 minutos. “Este es un pequeño descanso de las actividades laborales. Se pueden efectuar ligeros movimientos como estiramientos o ponerse de pie”, remarcó.

1.2.4 Elementos de teletrabajo

a. Elemento espacial o geográfico.

Brignole (2003), indica que es el elemento espacial, es aquel que determina la ubicación del trabajador, el cual debe ser un lugar diferente al del centro de trabajo, o la denominada sede.

Bajo esta definición se entiende que es necesario que el trabajador se encuentre localizado físicamente fuera del centro de trabajo.

La colocación del trabajador de forma física, puede encontrarse en distintos lugares, los cuales implica el trabajo desde casa, en los telecentros, el nómada, incluso pudiéndose encontrar fuera del país.

Margary (2004), el teletrabajo para ser considerado como tal es decir trabajo a distancia, debe ser la prestación de servicios no debe darse de manera física en el centro de trabajo u donde se genere el funcionamiento de la empresa, igualmente donde se esperan resultados, es decir, el teletrabajador realizara sus servicios en un lugar diferente a las instalaciones tradicionales de la empresa.

En cierta correspondencia de del ámbito del teletrabajo, se indica que este se remonta en los elementos que vendría a corresponder al 100%, a ejercerse fuera de las instalaciones.

Thibault (2001), nos indica que:

En oportunidades, el teletrabajo podrá acceder a realizar la ejecución de forma presencial del trabajador en los locales de la empresa, para la ejecución del trabajo.

Por lo tal significa que la realización del teletrabajo, si bien se ejecuta fuera de la sede usual de trabajo, también podría darse casos en el que los teletrabajadores tengan que acceder a los centros de trabajo, en casos excepcionales, para la ejecución de alguna tarea propia a la del trabajo, sin

embargo, la presencia del trabajador nunca podrá ser permanente en las oficinas del empleador.

b. Elemento tecnológico.

Para hablar del elemento tecnológico, se debe determinar el elemento que se utiliza para prestarlo, lo cual el medio es determinado que debe ser un medio tecnológico.

Thibault (2001), define la característica de este elemento con lo siguiente;

El teletrabajo se caracteriza por realizarse vía medios informáticos o telemáticos que permiten ejecutar y externalizar la actividad encomendada, también de favorecer una constante y más veloz, asimismo efectiva, dando como resultado una comunicación eficaz con la empresa.

En el presente elemento podemos encontrar posturas del elemento que se utilizan, las cuales se han identificado las siguientes;

- ✓ Postura de la primacía de las telecomunicaciones, al referirse en esta son los elementos esenciales, como servicios portadores, teleservicios, servicios de difusión, servicio de valor añadido.
- ✓ Postura referida a la primacía de la informática, el cual refiere un elemento constitutivo del trabajo, a este se le acopla la denominación, por la utilización de medios informáticos, como hardware y software, esenciales para la prestación del trabajo.
- ✓ Postura que considera ambos elementos, denominándolos esenciales, para el correcto desarrollo del teletrabajo, este se enfoca más en el desarrollo mundial del desarrollo, efectiva y correcta utilización de los denominados TICs (Tecnología de la información y de la comunicación).

c. Elemento organizativo

El elemento organizativo, en el teletrabajo, considera se realice una organización integral diferenciada, ya que este va determinar un nuevo marco normativo, comúnmente establecido por la empresa, este requiere una nueva estructuración empresarial, en el cual es imprescindible la utilización de medios tecnológicos y la comunicación eficiente entre la empresa y el trabajador, en este ámbito la supervisión es diferente, ya que debido a la modalidad, no se tiene la supervisión física, ya que no existe comunicación visual y verbal de modo presencial.

Thibault (2001) nos indica del elemento organizativo, lo siguiente:

Que se modificó la estructura de mando intermedio para promover su aplanando o casi desapareciendo, porque efectivamente han desaparecido los factores de liderazgo basados en la convivencia diaria de los trabajadores, y ha cambiado la imagen profesional, lo que propicia la contratación de profesionales que puedan hacer frente a las tareas en esta nueva situación sin supervisión física.

Al señalar lo antes mencionado el autor, no se refiere a que, en este ámbito y modalidad de ausencia de supervisión física, el trabajo no este supervisado vía virtual o que los trabajadores pudieran incumplir este, ya que existen casos en los que esta se intensifica, correspondientemente, ay que esta se intensifica debido a los avances tecnológicos que existen.

En este ámbito efectivamente, el teletrabajo rompe barreras, ya que es una verdadera revolución empresarial, dados que estos producen cambios importantes en el marco de organización de la empresa, para darse la correcta ejecución de actividades laborales a distancia.

d. Elemento temporal

Correspondiendo a el presente elemento, de temporalidad, establece la temporalidad del desempeño de las labores dentro y fuera de la empresa.

Por su parte Andrade (2013), La usualidad constituye un elemento importante y distintivo del teletrabajo, es que el teletrabajador deberá ejercer sus labores la mayor parte del tiempo no presenciales, debiendo realizar el trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, durante no menos del cincuenta por ciento del horario de trabajo establecido; es decir, el teletrabajador no podrá ser considerado como tal, si es que realizara las actividades, bajo esta modalidad, si lo realizara un solo día a la semana.

El autor argumenta, que en cuanto nos referimos al elemento temporal debe cumplir con los parámetros establecidos, cumpliendo para que sea válido la modalidad denominada teletrabajo, se desempeñe el tiempo de trabajo establecido, aplicándose más del cincuenta por ciento fuera de la empresa, sede o lugar de trabajo, ya sea en la casa del trabajador o en el lugar establecido.

e. Elemento jurídico

El elemento jurídico, en cuanto a la subordinación a los servicios prestados bajo la potestad del empleador.

Ermida (2002), le asigno el concepto de subordinación como factor primer factor para determinar el ámbito de aplicación del Derecho de Trabajo, fue propuesto en los albores mismos de la formación de la disciplina laboral por un autor clásico llamado Ludorico Barassi quien definió a la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.

La sobornación del elemento jurídico, viene derivada de la subordinación del trabajador, tipificado en La Ley de Productividad y Complejidad Laboral, D.S. N° 003-97-TR, en su artículo 9º, definiendo la subordinación como:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de

los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

1.2.5 El Teletrabajo en la legislación comparada

✓ El Teletrabajo en Costa Rica

En este país la regulación del teletrabajo se plasma a través del Decreto 34704-MP-MTSS aprobado en el año 2008 y que nació con el objeto de promover y regular esta nueva figura en las instituciones del Estado; y, esto, en la medida que se entiende al teletrabajo como un instrumento para incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente y favorecer la vida personal, familiar y laboral mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC).

Contraloría General de la Republica Costa Rica (2012): Tal es así que, en función a esta disposición normativa, se llegó a disponer la implementación de programas de teletrabajo dentro de las instituciones del Estado, en coordinación con el equipo coordinador interinstitucional. Incluso se establecen mecanismos flexibles de regulación progresiva, de acuerdo a estándares internacionales y con el objeto de equiparar los derechos y obligaciones laborales de los teletrabajadores con los trabajadores presenciales.

Ley 9738 (2019) La presente ley en mención, tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación, lo cual en la ley mencionada definen el Teletrabajo como la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de

la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

✓ **El Teletrabajo en Colombia**

En el año 2008, en nuestro país vecino de Colombia se reguló la figura del Teletrabajo a través de la aprobación de la Ley de Teletrabajo en Colombia, Ley N°1221-2008, disposición normativa que nació con el propósito de promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para lo cual propuso una política pública de fomento al teletrabajo que tenía como uno de sus principios básicos el priorizar la incorporación de la población vulnerable a los beneficios del teletrabajo. También crea una Red Nacional de fomento al teletrabajo con participación de instituciones públicas y privadas relacionadas con las TIC.

Fenalco Presidencial nacional (2012), Posteriormente, por medio del Decreto N° 884 del 2012 la precitada ley fue reglamentada estableciéndose normas para promover y regular el Teletrabajo. Además, este Decreto establece las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en relación de dependencia, ya sea en el sector público o privado.

Ministerio de trabajo de la República de Colombia (2012), teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para lo cual propuso una política pública de fomento al teletrabajo que tenía como uno de sus principios básicos el priorizar la incorporación de la población vulnerable a los beneficios

del teletrabajo. También crea una Red Nacional de fomento al teletrabajo con participación de instituciones públicas y privadas relacionadas con las TIC.

✓ **El Teletrabajo en Venezuela**

En lo que respecta a saliente condado junto a marcar que aún no ha reglamentado el Teletrabajo basándose en que incluso no es imaginario literatura a disciplina cierta cómo es que esta chapa va a aturdir el almacén profesional. Pese a ello, a lo extenso de estos últimos abriles se han batalla diverso aprendizaje respecto al golpe de esta novedad chapa en el terreno capitalista profesional de saliente Estado.

Alamo (2012) nos indica que: Tal es así que es posible advertir que existen proyectos relacionados con esta nueva figura que han empezado a consolidarse. Un ejemplo de ellos es la primera empresa de teletrabajadores y graduados en relaciones industriales en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Caracas; y organismos como el Grupo Empresarial de Servicios Integrales han puesto en marcha programas de capacitación, promoción, implantación y desarrollo del teletrabajo.

No existe ninguna restricción sobre este nuevo número, pero la formación de los trabajadores muestra que el mercado laboral actual está interesado en nuevas áreas de desarrollo del empleo que son de gran interés. Asimismo, según una encuesta realizada por el autor Alamo, es importante señalar que la mayoría de las veces, el teletrabajo en Venezuela se realiza en modalidad de reclutamiento.

Para una empresa, es esto lo que permite que el cumplimiento siga un ciclo acordado y determine la existencia física de la unidad de producción que lo utiliza. En mi opinión, este análisis no significa que la existencia de dependencias de este tipo de teletrabajo, aunque sea por unos días, sea la existencia real de empleados que teletrabajan dentro de la empresa, que aún existen algunas dificultades para entender esto. Esto muestra que la sociedad venezolana todavía está luchando por integrar este nuevo tipo de trabajo en su orden de trabajo.

✓ **El Teletrabajo en Chile**

Se sabe que este país fue el pionero en modificar su marco legal para la regulación del teletrabajo, al menos en América Latina. Así tenemos que la Ley N°19759, promulgada el 27 de setiembre del 2001 y publicada el 05 de octubre del mismo año 2014, modificó el artículo 22° del Código de Trabajo chileno con el fin de reconocer una nueva modalidad de trabajo desarrollada en dependencias ajenas a las empresas; ley que agregó un inciso final a este artículo que a la letra dice:

Congreso de la República de Chile (2013) igualmente quedan excluidos del veto de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus ideas preferentemente a exterior del extensión o espacio de funcionamiento de la empresa, mediante el aprovechamiento de utensilios informáticos o de las telecomunicaciones.

Disposición normativa que, si bien regula la figura del teletrabajo de manera general, aún requiere de ciertos ajustes para regular las características especiales del teletrabajo y de esta manera permitir una adecuada protección a esta nueva clase de trabajadores.

De saliente guisa no junto a celos que en Chile la loncha del Teletrabajo ha sido regulada como una exclusión al filo de excursión rabanera de obligatoriedad, de la cual se derivan una tira de consecuencias; sin embargo, a desazón de ocasionarse debate respecto a si se trataba o no de una obligatoriedad subordinada, para laboristas como Ugarte Cataldo al amigar de una loncha reconocida en el Código de Trabajo, las dudas acerca de la laboralidad se cierran.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2013) nos indica que:

Mientras tanto, en una fecha posterior, se presentó un proyecto de ley destinado a insertar un Título II del Libro Primero del Código del

Trabajo Chileno un “Capítulo I nuevo”. Según una encuesta de Casen de 2009, un 47% de los trabajadores a distancia no contaban con un contrato.

El proyecto, anunciado en agosto de 2010, fue aprobado por el Senado recién en 2013 y se explica con más detalle y se encuentra en el primer procedimiento constitucional de la Comisión de Seguridad Industrial y Social.

✓ El Teletrabajo en Uruguay

Fuentes (2012), En lo que respecta a este país, esta nueva modalidad de trabajo es regulada a través de la Ley N° 9.910, de fecha 05 de enero de 1940, sobre Trabajo Manual a Domicilio y esto debido a una falta de regulación legal específica Norma en la que se establece:

Que para el control del trabajo a realizar el empleador deberá llevar un registro de los teletrabajadores a su cargo; de igual manera el teletrabajador deberá contar con una libreta, proporcionada por su empleador, donde deberán estar consignadas las indicaciones del trabajo a realizar, las condiciones del mismo y el salario a pagar. (artículos 1º y 2º de la Ley)

Que cuando la naturaleza de las labores a realizar lo requiera deberán aplicarse las disposiciones legales y/o administrativas sobre higiene y seguridad en el trabajo. A lo que se agrega que el trabajo a domicilio no podrá ser realizado en un lugar donde viva una persona que padezca de una enfermedad trasmisible (artículo 3º y 4º de la Ley)

Ahora, si bien no se trata de una legislación específica sobre Teletrabajo, cabe señalar que algunos autores consideran que incluir el teletrabajo como trabajo a domicilio configura una nociva confusión conceptual no solo porque los medios que se emplean para el desempeño de las labores en cada caso son distintos, sino también por el perfil profesional que debe tener el trabajador en cada caso.

✓ El Teletrabajo en Argentina

En este país al igual que en el nuestro, Toderó (2013) indica que recién en el 2013 se aprobó la primera ley que busca regular y habilitar la figura del teletrabajo y que tiene como principal objetivo “la inclusión de las personas con discapacidad.

Ello no significa que la figura del teletrabajo no haya estado presente en la realidad socio laboral de este país. De acuerdo a los datos que manejan los diputados que aprobaron esta norma, en Argentina existen aproximadamente un millón de teletrabajadores a los que se les debe proteger a través de un marco legal.

Esto hace pensar que se trata de un país en donde el teletrabajo ha venido causando un gran impacto, al punto de hacer necesaria la aprobación de una ley que lo regule.

Ahora bien, según SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2012). corresponde señalar que la precitada ley se encuentra basada en el Proyecto de Ley N° 7603, que obra en el Expediente D – 308/12, por lo que, de acuerdo al contenido del mismo es posible afirmar que el teletrabajo en este país ha sido regulado en base a las siguientes características:

- El Teletrabajo se define como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en las que la relación de trabajo es realizada en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de TIC's. (artículo 2º)

- Es considerado, de manera expresa, como un elemento de inserción laboral. (artículo 3º)

- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás agentes. (artículo 6º)

- Se establece el grado de responsabilidad, tanto del teletrabajador como del empleador, de acuerdo a quien aporte el equipo necesario de trabajo. (artículos 7º, 8º y 9º)

- Esta modalidad es considerada voluntaria para el agente, de manera que deberá manifestar su conformidad por escrito y muy en especial si se dan modificaciones a las condiciones laborales. (artículos 10º, 11º y 12º)

- Reconociendo las particulares características de esta modalidad, se ordena la reglamentación de los siguientes temas: riesgos del trabajo, aplicación de seguros, seguridad e higiene, privacidad del domicilio, baremo de evaluación de incapacidades, enfermedades profesionales, equidad de trato con respecto a los puestos presenciales y cualquier otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en la legislación vigente. (artículo 13º).

Por consiguiente, no cabe la menor duda que, al igual que en nuestro país aún existen muchos temas pendientes de regulación para efectos de garantizar la protección integral de los derechos de los teletrabajadores y para así evitar posibles lagunas legales que a larga conllevan a la configuración de abusos laborales.

1.2.6 Accidentes de trabajo

OEA (2016), En su opinión, los accidentes laborales se definen como: Un evento inesperado que causa lesiones, discapacidad o muerte a un empleado. Si ocurre durante la ejecución de una orden del empleador o una actividad autorizada, se considera un accidente o accidente laboral, incluso si el trabajador se encuentra fuera del ambiente y horario de trabajo. Si se considera un accidente laboral, la legislación nacional determina cuándo se traslada a los trabajadores al lugar de trabajo.

Prado (2017) Desde el punto de vista de la seguridad, destacó en su blog "Prevención de accidentes de trabajo": Las lesiones en el trabajo son "accidentes imprevistos que provocan la pérdida de la vida, y de estos daños afectan a las mercancías y provocan la pérdida de vidas. Fabricación. Sustancias o fuentes de energía (maquinaria) que superan el umbral del cuerpo. Es producto de la exposición a sustancias eléctricas, químicas, acústicas, etc.)...

Me referiré a la esencia propia de la cual se refiere al teletrabajo, dado al cual se le denomina como un suceso, que altera el orden normal o regular de las cosas, ya que es un suceso repentino, que se ocasionan en el acto del servicio dado por el trabajador, en tal sentido para que pueda existir un accidente de trabajo dicho como tal, tiene que ocurrir un suceso, dentro del cumplimiento de la actividad laboral o que dicho este esté causado por un suceso a causa del cumplimiento de las obligaciones laborales y que como consecuencia el trabajador le cause un perjuicio ya sea, físico, psicológico o patrimonial.

Cabanellas (1996) menciona que:

El accidente en el Derecho debe ser comprendido como todo acontecimiento que ocasiona un daño, que puede tener origen en dos vertientes: en un hecho de la naturaleza o en el accionar del hombre. En cuanto al accidente de trabajo, como acontecimiento, se da la base de la de la definición de accidente, como lo descrito en el párrafo anterior, sin embargo, este consta con una característica particular, que esta es que afecta al trabajador, en el desempeño de sus funciones, es decir el mismo se ve perjudicado en la función de desempeño de labores.

Elizondo (2012), refería que este era: "todo acontecimiento dañoso para la integridad psicofísica del trabajador ocasionado por un hecho exterior, ocurrido por el hecho o con ocasión del trabajo" (p. 15). De este modo acoto que el accidente de trabajo es un suceso que ocurre repentinamente, estos provienen de alguna acción del hombre o

provenientes de la naturaleza y el mismo repercute daños, ya sean físicos u desarrollo funcional.

Rivas (1959), Un evento que ocurre después de una causa ajena a la composición de la víctima (puede ser una fuerza mecánica, artificial o natural, un fenómeno natural o la acción de otra persona); actos cometidos con violencia. Este es cualquier evento que pueda causar lesiones corporales, como una caída o una picadura de mosca. Impredecible, pero por tiempo limitado.

Recogiendo estas características, en nuestro país, los accidentes laborales se determinan en una variedad de dispositivos tanto bajo las condiciones prescritas por nuestras leyes de seguridad social como de salud. Las disposiciones legales sobre modernización de la seguridad social en salud se adoptan con el Decreto Supremo N°009-97 -SA de artículo 2° que lo define como accidente de trabajo.

La oportunidad de empleo que se contrata al trabajador se debe al acto repentino aleatorio u ocasional de externalidades violentas repentinas que actúan sobre la persona independientemente de su voluntad, lo cual es totalmente cierto por su parte.

La definición desarrollada en el presente trabajo de investigación se basa a un evento que ocurre durante el trabajo realizado por un trabajador o en el lugar de trabajo se considera un accidente laboral. Sin embargo, las garantías o beneficios otorgados no permiten que un trabajador quede discapacitado luego de un accidente de trabajo.

Sin embargo, para cumplir con los parámetros de accidentes laborales como la aplicación de accidentes laborales, ejecución de órdenes, ejecución de actividades laborales, este comportamiento hacia los empleados, incluso si se determina que la discapacidad es causada por el trabajo del empleador. efecto de invalidez parcial, permanente, absoluta o parcial, con resultado de muerte inmediata o posterior. Como se ve en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presume que las situaciones y riesgos anteriores pueden ocurrir durante el teletrabajo, planteado y

formulado preguntas ya que no existe una modalidad especial. Cómo describir estos riesgos o cuándo se considera un accidente de trabajo y cuándo se convierte en un accidente común.

Penalva (2016) señala que:

Por lo general, en el trabajo a distancia, los accidentes ocurren internamente o durante el tránsito, es decir, los accidentes ocurren cuando los empleados se mueven de la casa al trabajo y viceversa.

Si bien es cierto, esta modalidad permite a los empleados permanecer en casa durante toda la jornada laboral, pero en ocasiones los trabajadores remotos prestan servicios de forma mixta, es decir, unos días en los que desarrolla servicios a domicilio y el resto del tiempo está en la instalación de la empresa. Del mismo modo, los trabajadores pueden realizar sus actividades.

En un telecentro o cualquier organización pactada con su empleador. Por el contrario, los trabajadores remotos pueden salir de casa para cumplir con alguna gestión laboral por orden de sus empleadores, o acudir a la sede para dejar informes, documentos e incluso recibir salarios.

Además, esta persona estará en peligro al realizar tareas a través de un teléfono móvil.

Al referirse de este es que se entiende que en el Domicilio también pueden suscitar accidentes de trabajo, donde se pueden adoptar medidas especiales, dada la posible contingencia.

Gorelli (2006), Para que los trabajadores puedan reclamar una indemnización, es fundamental que la violación les haya causado daño. El mero incumplimiento por parte de un empleador no es suficiente para generar responsabilidad patriarcal. Por último, la indemnización por daños es una condición esencial para la indemnización por daños. No es un desperdicio y, a diferencia de la responsabilidad administrativa y penal, es esencialmente correctivo.

Olea & Tortuero Plaza (1995), Daño se "deriva originalmente de la palabra latina *damnum*, que significa " efectos nocivos ". En segundo lugar, "lástima" proviene de la palabra latina *damnare*. Significa "herir, dolor", "perturbación", "abuso, dañar algo". Desarrolló la definición de lesión en el lugar de trabajo, proporcionó una variedad de lo que significaba una lesión y mostró que era una lesión orgánica, disfunción, discapacidad o muerte. Sin embargo, la definición de lesión orgánica no puede excluir la lesión mental resultante de un accidente.

Por lo tanto, la presencia de daños se considera el primer factor necesario para que un empleado considere tomar medidas para buscar una compensación por los daños. En este sentido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, N°29497, en su artículo 23.3) establece: que, si es posible, está obligado a acreditar si el solicitante ejerce la condición de trabajador o ex trabajador.

Martorrel (1985) Según el autor el peticionario siempre deberá acreditar que el daño es: 1) Existió, es decir, existió al momento de la presentación del reclamo. 2) Debe preocuparse por la propiedad o el personal del peticionario, es decir, los procedimientos están en curso. 3) Debe ir en detrimento de los legítimos intereses del agraviado y 4) debe ser indemnizado en base a tener una relación legalmente reconocida con la supuesta conducta del responsable.

Al mismo tiempo, se tienen en cuenta los accidentes laborales:

- a) A pesar de las horas extraordinarias y la ubicación del , existen casos que perjudican a los empleados que trabajan para cumplir con las órdenes de su jefe.
- b) Si el evento ocurre antes, durante y después del horario normal de trabajo, él no requiere ningún riesgo, pero solo si cumple con las obligaciones exigidas por la institución en la que trabaja el trabajador. Podrá ser empleado.

c) Eventos desencadenados por la misma organización, su administrador o un tercero durante el desarrollo de prácticas laborales.

En pocas palabras, los accidentes laborales son accidentes inesperados provocados por comportamientos repentinos e inesperados, que provocan la muerte y provocan daños en el proceso de fabricación. Asimismo, se consideran accidentes de trabajo los ocurridos en el lugar de trabajo, o accidentes que fueron ordenados directamente dentro o fuera del lugar de trabajo.

1.2.7 Elementos de un accidente

Según Psicología y Empresa (2011), existen elementos principales que pueden propiciar un accidente, tales como:

***Personas:** Los accidentes laborales ocurren debido a fallas mecánicas o fallas provocadas por el hombre, las fallas mecánicas son causadas por fallas mecánicas y las fallas provocadas por el hombre son causadas por acciones humanas. El principal elemento de la seguridad son las personas, porque es una persona que se le da bien el pensamiento, el análisis y la visión, por lo que conocen los riesgos y peligros a los que se enfrentan todos los días. Hay dos razones para los accidentes: comportamiento inseguro y condiciones inseguras:

* **Actos Inseguros:** Se definen como conductas indebidas realizadas por los trabajadores que pueden causar daños físicos, mentales o en las instalaciones, tales como: manejo inadecuado de elementos químicos por desconocimiento de los trabajadores y abuso de elementos de trabajo.

* **Condiciones inseguras:** relacionadas con el estado de los equipos, herramientas e instalaciones, aunque el mantenimiento requiere la intervención humana, las malas condiciones pueden provocar accidentes.

Factor personal de inseguridad: Se debe a característica, deficiencia o condición intelectual, psíquica o física (transitoria o permanente) que permite ejecutar el acto inseguro. Estos factores pueden ser fisiológicos o situacionales, respecto a los fisiológicos pueden ser: visión defectuosa, audición deficiente, baja estatura, poca fuerza, mano pequeña u otro factor; respecto a los factores situacionales pueden ser fatiga o cansancio, distracción o desatención, problemas personales, desconocimiento de procedimientos, incumplimiento a reglas o normas de seguridad, etc.

La seguridad en el trabajo apunta fundamentalmente a capacitar al trabajador para que adopte en todo momento actitudes y conductas seguras, y esto se trabaja en tres ámbitos; cognitivo, afectivo y conductual:

- **Cognitivo:** Se trabaja sobre estándares, uso de equipos de protección, procedimientos, seguridad en cuanto al uso correcto de algún tipo de maquinarias, tanto como las herramientas, pudiendo conocer de los riesgos, también las implementaciones de normas internas y externas, brindadas y detalladas, en el desarrollo de simulacros de diversos tipos, también evaluaciones y lucha contra incendios etc.

- **Afectivo:** En cuanto al desarrollo de los valores y actitudes para que se pueda dar la prevención e implementación de conductas seguras y de esta manera se pueda generar un compromiso conjunto a la responsabilidad con las normas y procedimientos de seguridad que se puedan establecer.

- **Conductual:** La ejecución de los controles ya sean inspecciones sorpresivas o supervisiones programadas en el trabajo, generado un registro de incidentes y llevar a cabo la verificación del cumplimiento de las normas de seguridad, planteadas de manera interna y externa, el uso de equipamiento de protección, de esta forma

pudiendo sancionando los actos inseguros y corrigiendo las condiciones inseguras encontradas.

Los elementos de los accidentes antes mencionados, son sumamente importante tenerlos presente, ya que, teniéndolo claro, se pueden evitar, sobre todo conociendo las medidas de prevención, llevadas en conjunto con las inspecciones inopinadas y las programadas, para llevar de esta forma un correcto control y registro de lo que se puede mejorar.

MINTRA (2018), Indica que un accidente de trabajo es causado debido a que las personas realizan una ejecución de actividades, utilizando de manera equivocada los elementos los cuales utilizan para desempeñar sus labores o que realizan el trabajo en lugares no adecuados para la tarea.

El causante es un objeto, herramienta, sustancia o movimiento corporal que produce y que causa lesiones a un trabajador, agente físico o agente mecánico, según la clasificación descrita en el informe de accidente. Por ejemplo, se denominan: Estructuras, materiales, elementos y partes adicionales del edificio utilizados en las obras.

En resumen, las sustancias causantes son objetos mecánicos, químicos (sólidos, líquidos, gases) o factores relacionados con el trabajo que pueden causar lesiones corporales debido a la conducta peligrosa o involuntaria de los trabajadores.

1.2.8 Tipos de accidentes de trabajo

Fmds.es (2009), Le da la definición a la lesión como aquel daño, herida, golpe, perjuicio. Que genere un inevitable daño de forma física, producido debido a un golpe, enfermedad o herida.

Muchas lesiones causan enfermedades, pero al igual que las enfermedades mentales, las lesiones pueden no ser identificables, lo cual a corto o largo plazo vendrían a general alguna consecuencia como un intempestivo accidente de trabajo.

Por otro lado, también existen lesiones que no causan enfermedad y cicatrizan en poco tiempo.

La lesión puede ser una discapacidad funcional o física permanente o temporal, se cura rápida o lentamente y puede resultar en la muerte por una lesión ocupacional, es decir, un evento inmediato o posterior de muerte durante el proceso laboral. Tiene un corte, picadura, herida equivocada o herida de bala que daña el tejido y causa traumatismos, fracturas, amputaciones, etc. Además, otras lesiones provocadas por otras drogas como quemaduras, intoxicaciones, asfixia, contaminación por radiación. Otras lesiones (quemaduras, cuerpos extraños, radiación, envenenamiento, asfixia, efectos eléctricos, efectos de radiación, etc.

El derecho a la seguridad y la salud determina que el trabajador debe estar protegido de cualquier daño que pueda afectarlo. Teniendo esto en cuenta, un accidente de trabajo será cualquier evento que cause daños, independientemente del grado de daño causado a una persona.

Decreto Supremo (005-2012) Señala que:

Según la gravedad de la lesión, los accidentes se pueden dividir en tres categorías:

a) Un accidente leve, la lesión provocó un impacto a corto plazo en el trabajador, y la evaluación médica determinó que estaba en condiciones de regresar al trabajo al día siguiente como muy tarde.

b) Accidentes incapacitantes, el grado de lesión implica daños complejos en el cuerpo del trabajador, por lo que el daño implica la recuperación a mediano y largo plazo.

-Tiempo total; cuando un evento dañino eventualmente causa daño y hace que el cuerpo sea temporalmente inutilizable.

-Parte permanente: cuando un evento destructivo produce una "pérdida anatómica o funcional" parcial en el órgano.

-Total permanente; cuando el daño provoca la alteración de las características fisiológicas o funcionales generales del órgano.

c) Accidentes mortales; cuando el producto de un accidente de trabajo es la muerte de un trabajador.

✓ **El daño en el accidente de Trabajo**

La casación laboral N° 4258-2016-LIMA, especifica que el daño es “el daño o perjuicio al patrimonio legítimo del sujeto de derecho por el hecho u omisión de un tercero, y la violación es su territorio personal, el patriarca, o ambos. es una posibilidad de daño”. El CC citado nos recuerda que la naturaleza jurídica de los accidentes de trabajo es contractual, con base en lo dispuesto en el derecho civil, e indica lo siguiente en cuanto a la calificación de daños:

✓ **Daño emergente**

Considerando el siniestro o privación dañó su propiedad Accidentes de trabajo como consecuencia de accidentes, por ejemplo, gastos médicos, hospitalización, cirugía y todos los resultados necesarios para la recuperación del trabajador, y están asegurados.

Lucro cesante:

Ya no puede recibir bienes ocupacionales después de una lesión en el trabajo, incluidos los ingresos del trabajador
Daño no monetario: También llamado daño interno, es una lesión particular que afecta las emociones y la autoestima de la persona lesionada. La prueba del daño en el accidente de trabajo.

✓ **Responsabilidad solidaria**

En cuanto a la Responsabilidad solidaria Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres, Tovalino (2016) sostienen En cuanto a las obligaciones laborales, varias empresas son solidariamente responsables de los derechos de los trabajadores, de sus intereses

sociales y del pago de las obligaciones previsionales que pudieran derivarse, según lo exige la ley.

Como puede ver, el autor implica una corresponsabilidad en el lugar de trabajo, lo que significa que la empresa y sus subcontratistas tienen que cumplir con sus obligaciones. Es decir, están obligados a responder de forma concreta y clara con los trabajadores sobre las obligaciones, derechos sindicales y seguridad social que se derivan de la prestación de servicios a sus empleadores principales factores que generan los accidentes de trabajo.

1.2.9 Principales factores que generan los accidentes de trabajo

En nuestro país, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo precisa la clasificación de los accidentes de trabajo; sino, también, refiere la causa de los mismos; a partir de ello, el Glosario de términos considera como causas que dan origen a los accidentes de trabajo las siguientes:

- ✓ Falta de control: Se trata de deficiencias administrativas, ausencias u omisiones en la gestión del empleador o del servicio y en la administración de las protecciones de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Causas básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:
 - i. Factores Personales: Se refiere a la escasa experiencia, obsesión y tensión que existe entre los trabajadores.
 - ii. Factores del Trabajo: Se refiere a trabajo, condiciones de trabajo, medio ambiente: organización, métodos, ritmo, turnos, máquinas, equipos, materiales, equipos de seguridad, sistemas de mantenimiento, medio ambiente, proceso, comunicación, etc.
- ✓ Causas inmediatas: Estos son comportamientos y condiciones deficientes.
 - i. Condiciones subestándares: Condiciones del lugar de trabajo que pueden causar lesiones.
 - ii. Actos subestándares: Mal comportamiento o práctica de un trabajador que podría provocar un accidente.

Esta clasificación se relaciona con la ineficaz gestión de la prevención por parte de los empresarios como una de las principales fuentes de accidentes laborales y prestación de servicios en entornos laborales por debajo del nivel de las medidas preventivas, el mínimo se define para cada actividad. Sin embargo, los trabajadores son considerados actores decisivos y activos en las políticas de gestión de seguridad y salud ocupacional para evitar accidentes laborales, y la LSSS tiene diferentes obligaciones en materia de salud, y la seguridad les está encomendada, la honestidad y la diligencia forman parte de sus obligaciones.

1.2.8.1 Formas de accidentes en el trabajo

Seguridad Publica (2018) Las formas en que se presentan los accidentes tiene que ver con las características del percance y que es causante de la lesión, esto significa como el finalidad o motivo se pone en linde con el don nadie que sufre el accidente.

El autor confirma que el modo de accidentes está en conjunto, como caídas, atropellamiento, choques, polo, relato y otras formas de accidentes. El dramaturgo puede fondear que el modo del choque es cuando ocurre por polo, por haberse arrastrado con, ángulo de, ángulo con, relato a, entre otras formas de polo con cualquiera sensación o sustancia.

1.2.8.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

Valderrama (2016), Es una actividad interdisciplinar que requiere que los trabajadores identifiquen, evalúen, reduzcan y eliminen los riesgos que realmente pueden causar accidentes, accidentes o enfermedades.

Por tanto, entendemos el concepto de SST como un área de prevención y sus actividades están enfocadas a reducir los riesgos laborales y las lesiones de los trabajadores. Asimismo, la SST debe esforzarse por proteger la vida de los trabajadores en la empresa o en el lugar de trabajo, cuando corresponda. Esto

significa que todos los actores de una relación laboral legal deben interactuar y cooperar. Esto es para minimizar las enfermedades y lesiones profesionales.

La Ley N°29783, Su objetivo es promover la cultura de prevención de riesgos laborales en nuestro país. Para ello, involucra a empleadores, países y trabajadores. El empleador es (tiene el deber de prevenir); mientras que el Estado (tiene una función de supervisión y control). Asimismo, a través del diálogo, los trabajadores y los sindicatos colaboran para garantizar de manera efectiva el cumplimiento de estas normas. Esto aplica para todos los sectores de la economía y los servicios (trabajadores privados y empleadores en el territorio nacional, trabajadores y empleados del sector público, trabajadores de la policía nacional), peruanos, armados y autónomos).

Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público (2017). esta normativa tiene como política nacional la SST para prevenir los accidentes de trabajo y los daños a la salud como consecuencia de realizar el trabajo, que tengan relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo; a fin, de reducir razonable y factiblemente los riesgos a la salud y la seguridad del trabajador, no obviando las causas de los riesgos inherentes al ambiente del trabajo.

Según Rodríguez (2016) manifiesta lo siguiente: Colombia, a través de la Ley 1562 (República de Colombia, 2012 adoptó la denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual se define como una enseñanza que indagación la profilaxis de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de compromiso y la asidero y medra de la vitalidad de los trabajadores. Su impacto es “curar las condiciones y el medioambiente de compromiso, así como la vitalidad en el compromiso, que conlleva la medra y la manutención del gloria físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Así mismo, según DÍA (2017) dice lo siguiente: es la energía orientada a difundir las condiciones para que el laborioso pueda plantear su croché eficientemente y sin riesgos, evitando biografía y daños que puedan perturbar su vigor o integridad, el boleto del espantajo y el ambiente.

Se puede observar que las definiciones dadas por Rodríguez y DÍA entre los dos coinciden que la salubridad y compostura en el deber su indefinido es cicatrizar las condiciones de salubridad y medio del punto de deber para nutrir el fortuna físico, social y mental de los trabajadores.

1.2.8.3 Los accidentes de trabajo en el Derecho comparado

✓ Los accidentes de trabajo en Colombia

La ley 1562 de Sistema General de Riesgos Laborales (2012) en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

✓ **Los accidentes de trabajo en Venezuela**

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), modificada en 200517, indica sobre el accidente de trabajo:

En su artículo 69. Indica que se entiende por el accidente de trabajo, él suceso repentino que produzca en la trabajadora o el trabajador una lesión ya sea, funcional, corporal, permanente, temporal, inmediata, posterior, la muerte, que los anteriores haya sido resultante de una acción determinada o sobrevenida en el transcurso del trabajo, por la ocasión de encontrarse en el trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1) La lesión interna determina que se ha generado por un esfuerzo violento o ya sea por producto de la exposición de los siguientes; físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias.

2) Los accidentes generados por actos de salvamento o ya sea otros de naturaleza análoga, en cuanto tengan relación con el trabajo.

3) Los accidentes que puedan sufrir la trabajadora o el trabajador en el transcurso que van hacia y desde su centro de trabajo, siempre que suceda durante el recorrido que hacen habitualmente, salvo caso contrario que haya sido necesario realizar un cambio de recorrido por motivos que no le sean imputables a la trabajadora o el trabajador, y que exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4) Los accidentes de trabajo que sufra la trabajadora o el trabajador con ocasión del desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales, así como también los ocurridos al ir al lugar donde se ejerciten sus funciones propias de dichos cargos, siempre y cuando que concurren bajo los requisitos de concordancia cronológica y de la topográfica exigidos en el numeral anterior que indican.

✓ **Los accidentes de trabajo en México**

La ley federal del trabajo (2012), refiere lo siguiente:

Artículo 474.- El Accidente de trabajo está catalogado como toda lesión o perturbación funcional, que de genera inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, en el ejercicio del trabajo, en cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al ya sean en el momento de trasladarse el trabajador directamente de su domicilio u al lugar del trabajo y de éste a aquél.

✓ **Los accidentes de trabajo en Argentina**

Según la Ley de Riesgos Del Trabajo N° 24557 (1995), en el Capítulo III -Art 6° define a los accidentes de trabajo de la siguiente manera:

“Se denomina accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento sucedido por un hecho ocasión del trabajo, o ya sea en el trayecto al domicilio del trabajador y cuando se encontrase en el lugar del trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”. “Los trabajadores pueden declarar al empleador por escrito que este último declara a la compañía de seguros dentro de las 72 horas que el itinerario se modifica por motivos de estudio, participación en otro trabajo o cuidado de familiares inmediatos enfermos y no convivientes, debiendo acreditar que los tres Entreguen los certificados correspondientes dentro de los días hábiles. Los accidentes laborales

y las enfermedades profesionales causadas por fraude laboral o fuerza mayor distinta del trabajo no están dentro del alcance de esta ley. "

1.3 Marco Conceptual

1.3.1 Teletrabajo

El teletrabajo se caracteriza por un tipo de trabajo especial, con condiciones convencionales o habituales. Se caracteriza por el desempeño subordinado de quienes realmente no existen en el lugar de trabajo, pero tienen una relación laboral con ellos. Se realiza mediante el uso de plataformas digitales y tecnología.

Esta modalidad de trabajo se distingue por prestar servicios, utilizando, **tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)**.

1.3.2 Ley especial

La ley especial, es aquella norma general, que dicta el parlamento, denominado el Congreso de la República.

En algunas circunstancias, de facto el Congreso de la Republica podría delegar su derecho a legislar al denominado poder Ejecutivo, de esta forma manteniéndose en sesión permanente para bajo esta circunstancia debatir las medidas legales, con el objetivo de modificar o negar.

1.3.3 Regulación

La regulación es aquella acción de intervención a efecto de ajustar, poner en regla, controlar, guiar, a efecto de poder regular, dicho termino consiste en plasmar, ya sea normas, leyes, decretos, reglas determinadas dentro de un ámbito, este es un mecanismo por el cual se genera el control social, es aquella que produzca efectos de conducta positiva, que sea capaz de regular una conducta.

1.3.4 Accidente de trabajo

Debido al trabajo o cualquier emergencia en el trabajo, que cause lesiones físicas, disfunción, invalidez o muerte del trabajador.

En este sentido, los accidentes laborales se producirán en el lugar de trabajo, o se producirán por hechos o durante el trabajo. Suele ser un hecho accidental, repentino e imprevisto que perjudicará la salud de los trabajadores y los imposibilitará para realizar su trabajo. Trabajo normal, temporal o permanente.

Asimismo, la ley también cubre los accidentes que ocurren durante la ejecución de la orden del empleador, o durante la ejecución de la autorización del empleador, o incluso fuera del lugar de trabajo y del horario laboral.

De esta definición se puede entender que los accidentes laborales no solo se ven afectados por el lugar de trabajo, las horas de trabajo o los turnos, sino también sobre la premisa de que las actividades están restringidas.

CAPITULO II: EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento de la problemática

En el Perú en la actualidad contamos con una regulación un poco vaga con relación a las Leyes del denominado Teletrabajo, si bien es cierto la tipificación de la misma se dio antes de que empezada la pandemia mundial, que fue el momento donde se acentuó el teletrabajo en el Perú, específicamente en el año 2013, la Ley del Teletrabajo 30036, se implementó en nuestro país, sin embargo, no se aplicaba, es decir prácticamente no existía la inserción del teletrabajo en nuestro país, el mismo carecía de la práctica del mismo; según los indicadores del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE nos señalaban que al sector laboral privado no le interesaba en lo absoluto esta herramienta y en el caso del sector público si pero en su minoría, a partir de los años (2016-2018) se observa la iniciativa de potenciar esta herramienta, cómo única alternativa de innovación laboral, de inclusión social y generadora de puestos de trabajo.

La falta de implementación del teletrabajo se daba ya que el Perú, se encontraba en un proceso de adaptación tecnológico, de la revolución digital, denominada tercera revolución industrial, mientras que en el mundo ya se vivía la cuarta revolución industrial con la automatización, el Perú recién nos íbamos adaptando a ese tipo de cambios tecnológicos.

En la actualidad el teletrabajo, se ha convertido en nuestra nueva normalidad, dada la crisis sanitaria y el aislamiento social han servido de detonantes hacia este modelo de trabajo que permitió mantener la actividad laboral y la continuidad de las empresas, ya que se han podido adaptar a los cambios y de la mano de la empresa, los trabajadores, que han podido adaptarse a la nueva rutina laboral.

Con la llegada inesperada del COVID – 19, impactó y se acentuó de forma rápida y oportuna, para regir la misma, encontramos la ya mencionada Ley 30036, la Ley del teletrabajo, sin embargo, esta no está debidamente especificada, teniendo en general la legislación del teletrabajo, ausencia de leyes especiales, en el presente me centrare, en los accidentes de trabajo,

mediante la modalidad del teletrabajo nos especifica respecto a la seguridad social, previsional, en la misma, podemos precisar, algunas causas por lo cual se pueden conllevar los accidentes seguridad e higiene ocupacional, que esto conlleva a la ergonomía, riesgos psicosociales, conciliación de tiempos, y las causales de estos accidentes, pueden generar secuelas graves en los teletrabajadores, dejando prejuicios a los mismos sin embargo, la legislación indica que el empleador debe comunicar las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo cómo ¿podrían ser suficientes esas recomendaciones si no existió una previa verificación del ambiente de trabajo?, dado que evidentemente las recomendaciones o medidas que el empleador puede dar, es relativa, inevitable o ciega.

Sin embargo, de darse un accidente a pesar de las recomendaciones brindadas, ¿cómo podría verificarse que el accidente de trabajo ocurrió dentro de la jornada y no realizando una labor ajena al trabajo?, ¿a quién se podría acudir ante esta situación y dado el caso, la empresa no quiera hacerse responsable, ¿cómo podría llevarse a cabo la investigación del accidente de trabajo en esta modalidad?

Evidentemente, el teletrabajo disminuye un porcentaje considerable de accidentes en el trabajo, ya que, al trabajar desde casa, el trabajador esta menos expuesto a los accidentes, no obstante, no están libres de que estos accidentes ocurran, como una caída, cortocircuito, incendio o mal cableado, esto debería ser cubierto y reconocido por el empleador.

2.2 Formulación del Problema

2.2.1 Problema General

¿De qué manera influye la ausencia de leyes especiales con respecto a los accidentes de trabajo mediante la modalidad del teletrabajo en el Perú, afecta a la sociedad y que consecuencias trae en Perú en el año 2020?

2.2.2 Problema Especifico

P.E.1: ¿De qué manera una ley especial influiría ante un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo en Perú en el 2020?

P.E.2: ¿De qué manera recaería la responsabilidad al empleador ante un accidente de trabajo en el teletrabajo del Perú en el 2020?

P.E.3: ¿De qué manera podrían evitarse un accidente de trabajo encontrándose en la modalidad de teletrabajo en el Perú?

2.3 Justificación

2.3.1 Justificación Teórico

La presente investigación, se realiza con el propósito de aportar conocimientos sobre, la ausencia de Leyes especiales, con respecto a los accidentes en el trabajo, mediante la modalidad de teletrabajo en el Perú, cuyos resultados podrán evaluarse para poder regularse y se pueda generar una seguridad de cobertura ante los accidentes durante el teletrabajo.

2.3.2 Justificación Metodológica

La implementación de nuevos criterios establecidos para nuestra legislación peruana y que se esta se pueda tomar en cuenta, para poder determinar los accidentes de trabajo en la modalidad del teletrabajo, que se emita alguna regulación que permita dar respuesta a las muchas interrogantes, basadas en este tema.

2.3.3 Justificación Practica

En la presente investigación, existe la necesidad de mejorar la legislación del teletrabajo en el Perú, de manera específica, para la mejora del sector laboral, desde el teletrabajo, para mejorar la eficacia de las tipificaciones, de esta forma dar iniciativa, para la mejor visión de Leyes especiales con respecto a los accidentes de trabajo mediante la modalidad del teletrabajo en el Perú.

2.4 Importancia

La importancia de la presente investigación, es precisar la falta de regulación de los accidentes que podrían generarse en la modalidad de teletrabajo y las

acciones que tendría que tomar tanto la empresa o en caso se llegue a una instancia judicial, poder determinar la responsabilidad, ya que ante esta irregularidad, se generan muchas incógnitas, dada a la situación excepcional en la que se encuentran, dadas por la coyuntura pero que sería conveniente que se emita alguna regulación que permita dar respuesta a estas interrogantes, para que el empleador tenga la certeza que está realizando una adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las reglas claras en cuanto a su responsabilidad ante este teletrabajo y ninguna de ambas partes pueda salir afectada, por esta falta de especificación en la regulación Peruana con la que contamos.

2.5 Delimitación

2.5.1 Espacial

La presente investigación, se encuentra delimitada espacialmente en el País de Perú.

2.5.2 Temporal

El tiempo esta investigación se despliega entre marzo del 2020 a diciembre del 2020.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis General

La ausencia de leyes especiales con respecto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, afecta de manera significativa, en el Perú en el año 2020

3.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: La Ley especial ante un accidente de trabajo, en la modalidad de teletrabajo influiría de manera notable en el bienestar y mejora para las personas, en Perú en el año 2020.

H.E.2: La responsabilidad del empleador ante un accidente de trabajo, en la modalidad de teletrabajo recaería significativamente, en Perú en el año 2020.

H.E.3: Se evitaría un accidente de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, tomando medidas de prevención, ante un suceso en Perú en el año 2020.

3.3 Objetivo General

Determinar que la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo afecta a la sociedad peruana en el 2020.

3.4 Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar el grado de afectación de la sociedad peruana en el 2020 por la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo.

O.E.2: Determinar la responsabilidad de los accidentes de trabajo, en la modalidad del teletrabajo en el Perú en el 2020.

OE.3: Delimitar la debida fiscalización tomando medidas de prevención, para evitar los accidentes de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, por la ausencia de una Ley especial en Perú, en el 2020.

3.5. Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	<p>Muy (2020), nos señala que:</p> <p>El teletrabajo es una modalidad de ejecución de las actividades laborales, prestado de manera autónoma o subordinada, desde un lugar diferente de trabajo al habitual , que se efectúa haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, permitiendo al teletrabajador el desarrollo de sus tareas de forma telemática y a su vez, el control, dirección y vigilancia por parte de su empleador, el cual permite la inclusión de personas con discapacidad o con condiciones limitantes para laborar en el espacio físico del empleador, convirtiéndola en una modalidad que efectiviza la estabilidad laboral</p>	Tecnologías	Ejecución de actividades virtuales	Escala de likert
			Acceso a la tecnología	
		Personas con discapacidad	Deficiencias físicas	
			Limitaciones	
		Diferente lugar de trabajo.	Flexibilidad de trabajo	
			Autonomía	
Accidentes de trabajo	<p>Muy (2020), nos señala que:</p> <p>Los accidentes de trabajo, son considerados como todo suceso imprevisto y repentino producido con ocasión del servicio prestado por el trabajador, y que genera lesión corporal, o incluso la muerte, en estos términos, para que el siniestro pueda ser considerado como accidente de trabajo, debe reunir la condición de haberse producido en ejercicio de su actividad laboral, es decir, cualquier acción que esté relacionada con el cumplimiento de su trabajo</p>	Suceso repentino	Intempestivo	Escala de likert
			Poco usual	
		Físicas	Golpes	
			lesiones	
		Leyes específicas	Regulación	
			Determinación	

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Metodología de la investigación

4.1.1 Enfoque

El enfoque utilizado en la presente investigación es cuantitativo, ya que, a través de encuestas, se analizarán los datos obtenidos.

4.1.2 Tipo

El tipo de investigación es aplicada, ya que se demostrará de qué manera la ausencia de Leyes especiales con relación a los accidentes de trabajo en la modalidad del teletrabajo afecta o vulnera a la sociedad, en la presente investigación se brindarán propuestas para una implementación de la ley especial.

4.1.3 Nivel

El nivel de investigación cuenta con dos niveles, descriptivo y exploratorio, respecto al primer nivel, es porque se utiliza mediante la recolección de datos se quiere determinar de qué manera afecta la ausencia de leyes especiales de accidentes de trabajo a los trabajadores en modalidad de teletrabajo y el segundo nivel ya que el problema de la presente investigación es poco estudiado, por tal caso se va plantear una solución a la ausencia de leyes especiales.

4.1.4 Diseño

La presente investigación es transversal, ya que el objetivo del presente es analizar la información obtenida y de su aplicación a corto tiempo.

4.2. Población y muestra

4.2.1 Población

En la presente investigación la población, comprende a los teletrabajadores del Perú.

4.2.2 Muestra

La muestra realizada en la presente investigación, se encuentra enfocada en los teletrabajadores de Lima.

4.3. Medios de recolección de Información

La recopilación de la presente investigación será mediante encuesta, realizando las ya mencionada a 50 teletrabajadores, ya que esta técnica permite dar respuesta al problema planteado en la presente investigación.

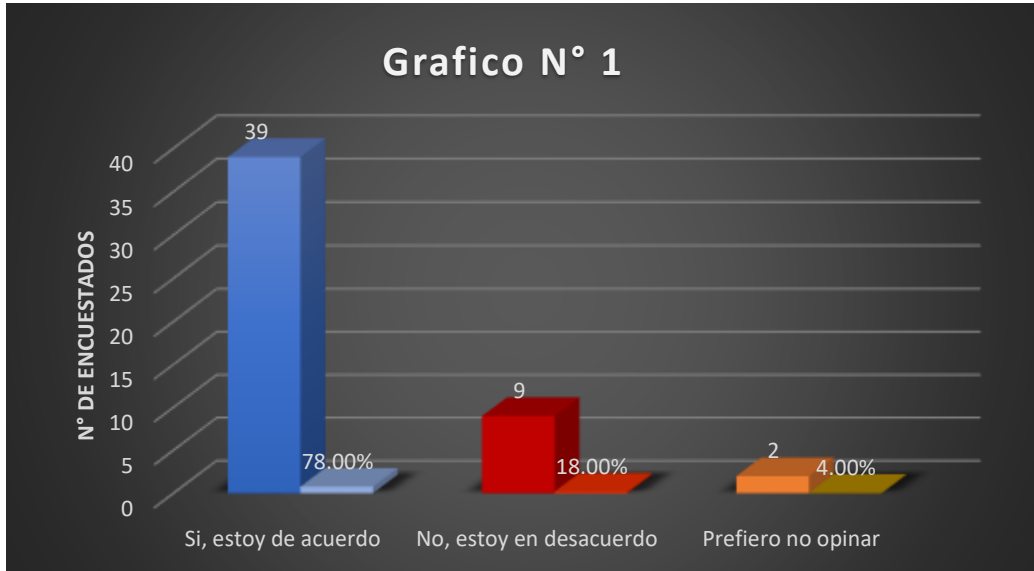
CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados

1.- Considera usted que los implementos tecnológicos que le brindan para desempeñar el trabajo en la modalidad de teletrabajo, podrían causarle un accidente.

<u>PREGUNTA N° 1</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	39	78.00%
No, estoy en desacuerdo	9	18.00%
Prefiero no opinar	2	4.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



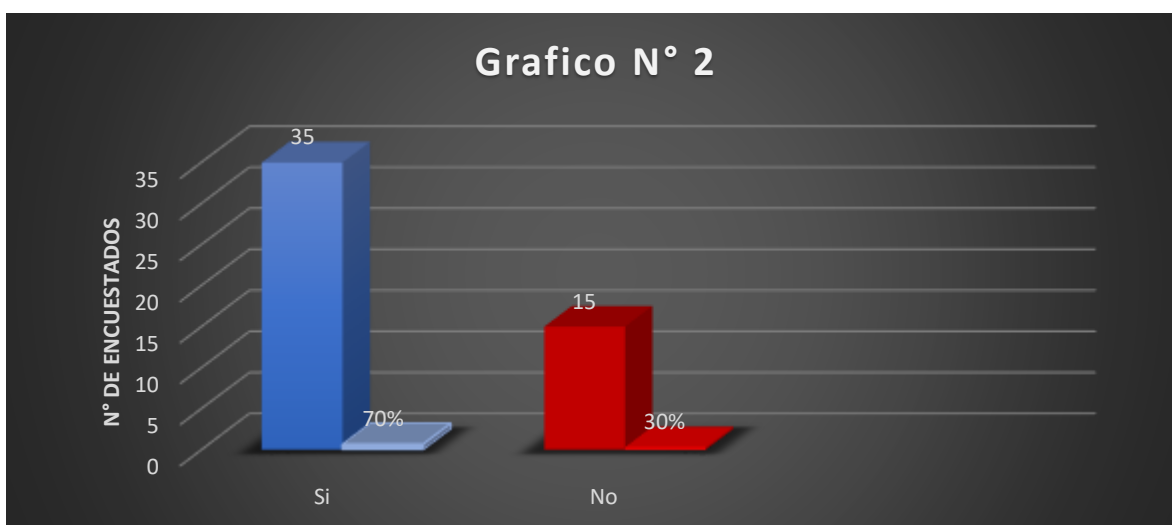
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

2.- Usted tuvo algún accidente con las herramientas o los equipos que utiliza para realizar su labor de teletrabajo.

<u>PREGUNTA N° 2</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si	35	70%
No	15	30%
	50	100.00%

Elaboración propia



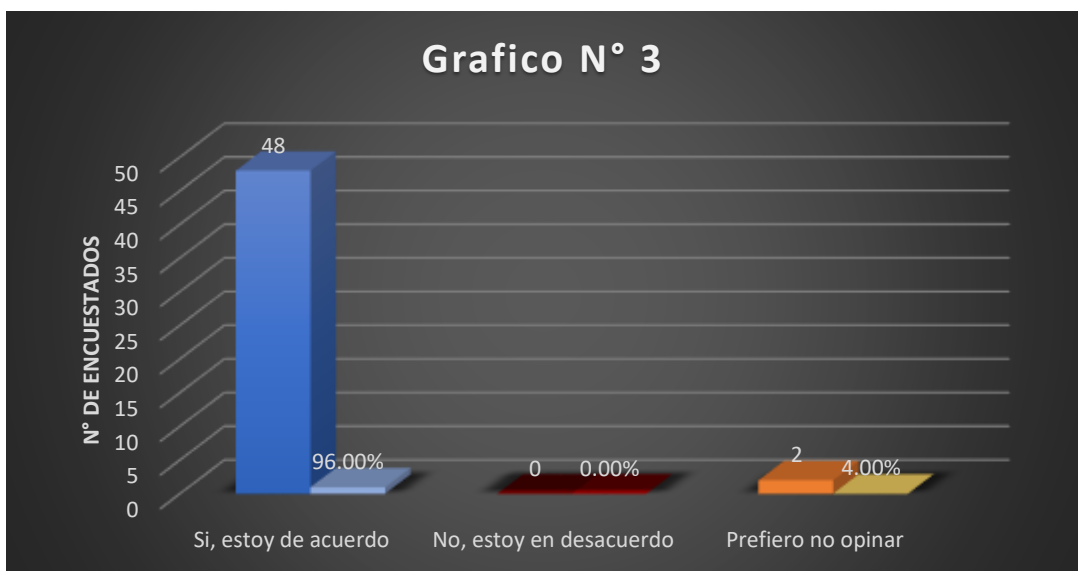
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

3.- Considera usted, que se debería aplicar una ley especial para los accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo.

<u>PREGUNTA N° 3</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	48	96.00%
No, estoy en desacuerdo	0	0.00%
Prefiero no opinar	2	4.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



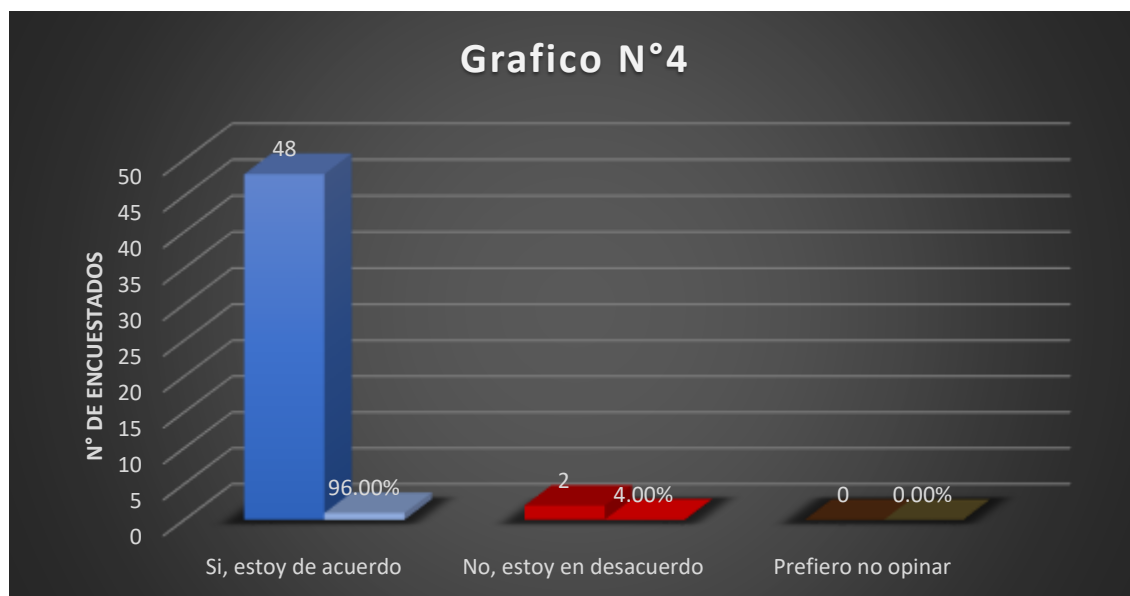
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

4.- En caso tenga un accidente de trabajo en la modalidad del teletrabajo, considera Usted que debe tratarse como accidente laboral.

<u>PREGUNTA N° 4</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	48	96.00%
No, estoy en desacuerdo	2	4.00%
Prefiero no opinar	0	0.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



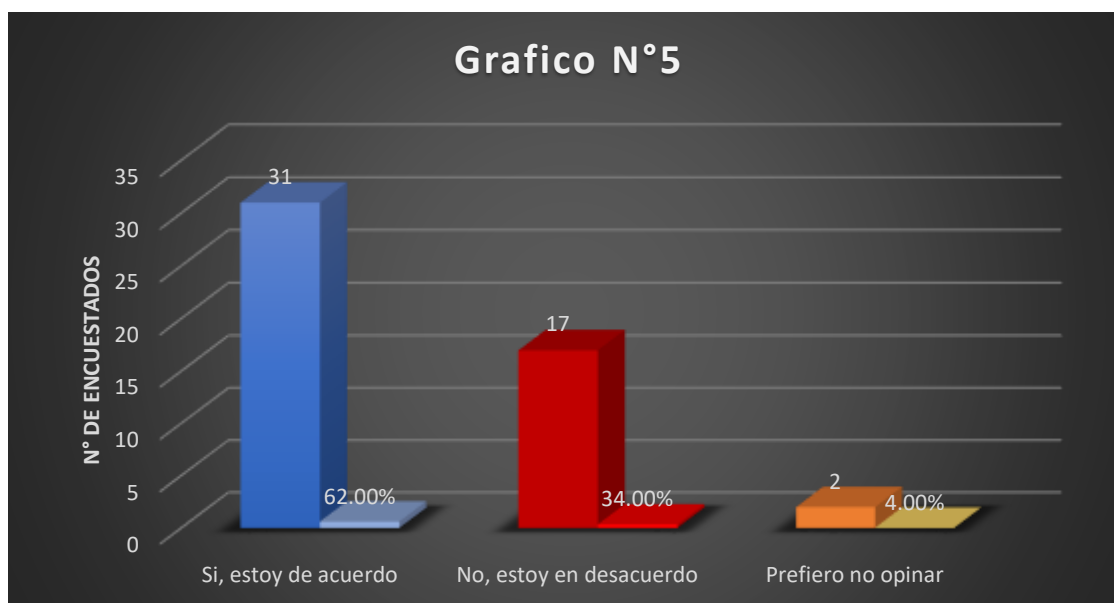
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

5.- Considera usted, que limitar la flexibilidad del lugar de trabajo en la modalidad de teletrabajo, podría disminuir los accidentes de trabajo.

<u>PREGUNTA N° 5</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	31	62.00%
No, estoy en desacuerdo	17	34.00%
Prefiero no opinar	2	4.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



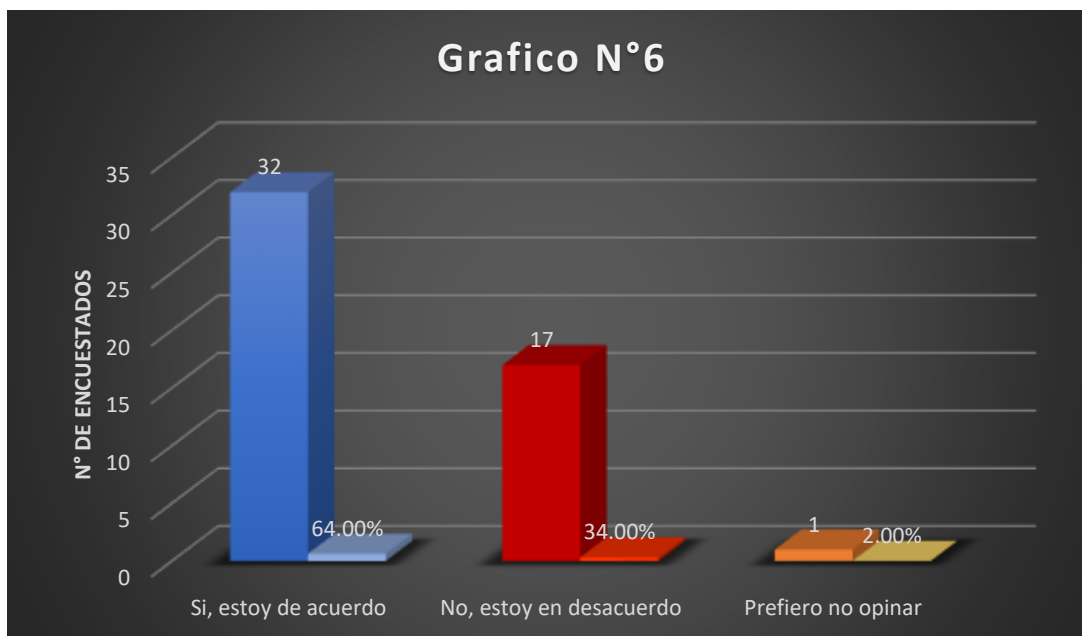
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

6.- Considera usted, que aplicar una medida de seguridad en la modalidad de teletrabajo puede evitar que se produzca un accidente de trabajo.

<u>PREGUNTA N° 6</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	32	64.00%
No, estoy en desacuerdo	17	34.00%
Prefiero no opinar	1	2.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



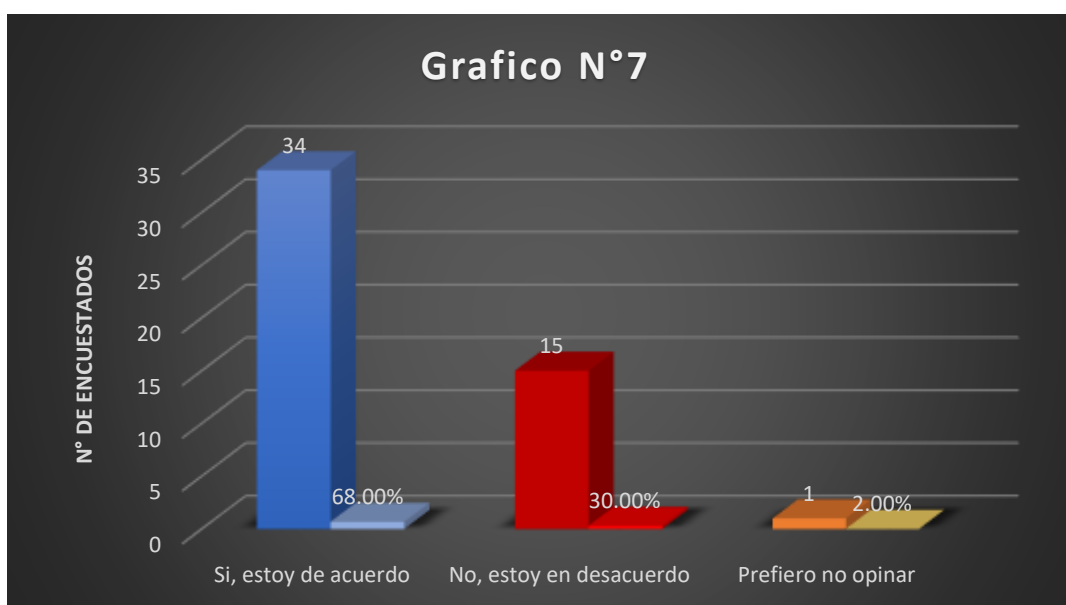
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

7.- Considera usted, que, si existiera una Ley Especial de accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo, debería considerarse los golpes, como causa del mismo.

<u>PREGUNTA N° 7</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	34	68.00%
No, estoy en desacuerdo	15	30.00%
Prefiero no opinar	1	2.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

8.- Considera usted que, un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, afectando, de manera física y/o psicológica sería responsabilidad de su empleador.

<u>PREGUNTA N° 8</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	47	94.00%
No, estoy en desacuerdo	3	6.00%
Prefiero no opinar	0	0.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

9.- Considera usted, que existe una falta de regulación, en cuanto a las leyes especiales de los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

<u>PREGUNTA N° 9</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	39	78.00%
No, estoy en desacuerdo	10	20.00%
Prefiero no opinar	1	2.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



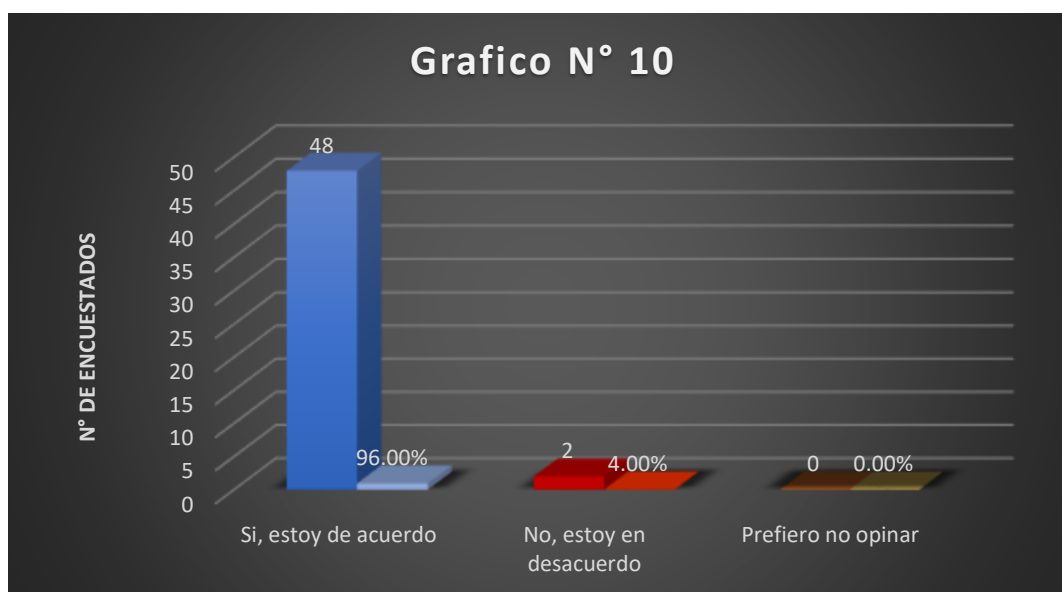
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

10.- Considera usted, que, implementando una ley especial con relación a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, se protegería la integridad de los trabajadores.

<u>PREGUNTA N° 10</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Si, estoy de acuerdo	48	96.00%
No, estoy en desacuerdo	2	4.00%
Prefiero no opinar	0	0.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



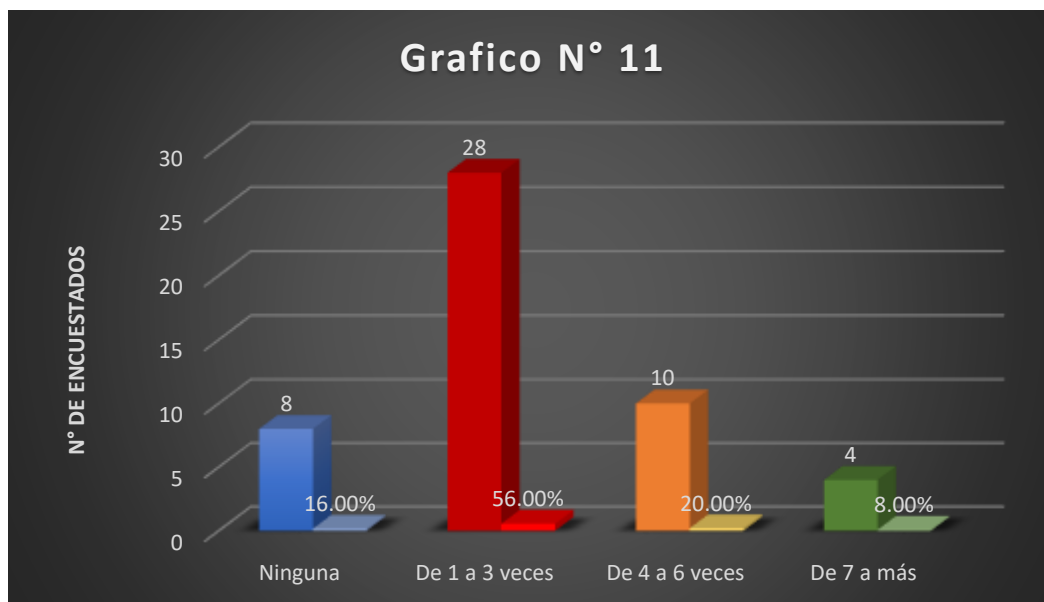
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

11.- En el tiempo que se encuentra realizando el teletrabajo cuantas veces usted ha sufrido algún accidente.

<u>PREGUNTA N° 11</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Ninguna	8	16.00%
De 1 a 3 veces	28	56.00%
De 4 a 6 veces	10	20.00%
De 7 a más	4	8.00%
	50	84.00%

Elaboración propia



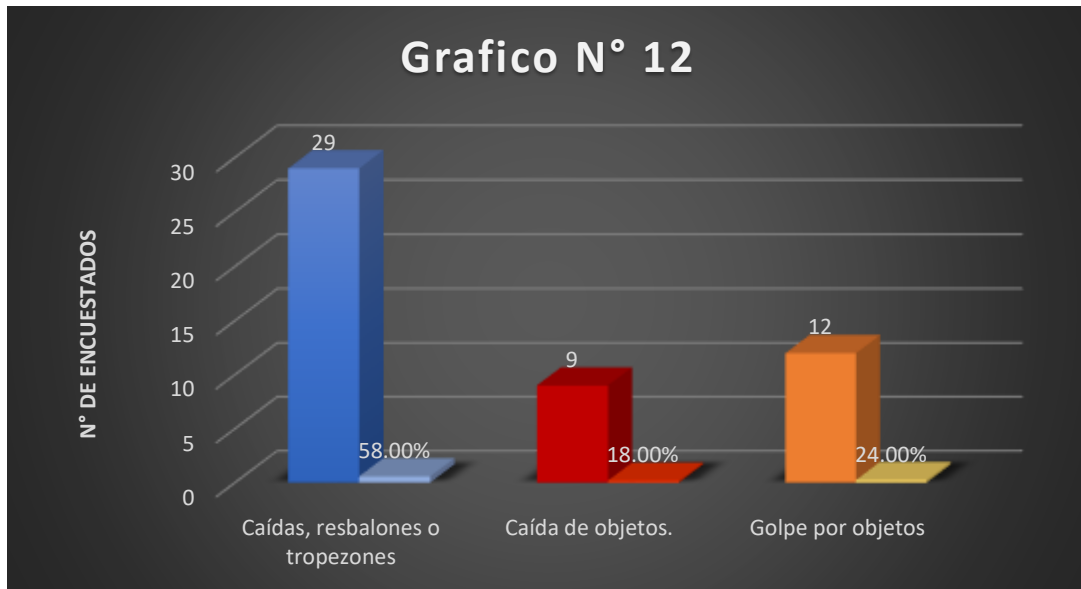
Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

12.- Elige la opción que mejor describe tu accidente ocurrido en el teletrabajo.

<u>PREGUNTA N° 12</u>	<u>PERSONAS ENTREVISTADAS</u>	<u>%</u>
Caídas, resbalones o tropezones	29	58.00%
Caída de objetos.	9	18.00%
Golpe por objetos	12	24.00%
	50	100.00%

Elaboración propia



Elaboración propia

Fuente: Muestra de encuesta

5.2 Análisis e interpretación de los resultados

En la tabla N°1, la siguiente pregunta: ¿Considera usted que los implementos tecnológicos que le brindan para desempeñar el trabajo en la modalidad de teletrabajo, podrían causarle un accidente?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N° 1, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **78%**, “Si, estoy de acuerdo”, **18%** “No, estoy en desacuerdo” y **4%** “Prefiero no opinar”.

Los resultados permiten concluir que los encuestados en forma mayoritaria, considera que los implementos tecnológicos que le brindan para desempeñar el teletrabajo podrían causarles un accidente, por lo tanto, la población encuesta se insegura con los implementos brindados para el teletrabajo y considera que los brindados les podría causar un accidente.

En la tabla N°2, la siguiente pregunta ¿Usted tuvo algún accidente con las herramientas o los equipos que utiliza para realizar su labor de teletrabajo?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N° 2, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **70%**, “Si”, **30%** “No”.

Conforme al resultado la muestra de la encuesta se puede concluir de manera mayoritaria la población que en alguna oportunidad tuvo un accidente con los equipos los cuales realiza el teletrabajo, por lo tanto, se puede concluir que los teletrabajadores están expuestos a sufrir accidentes con las herramientas utilizadas para el teletrabajo.

En la tabla N°3, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que se debería aplicar una ley especial para los accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N° 3, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **98%**, “Si, estoy de acuerdo”, **0%** “No, estoy en desacuerdo” y **4%** “Prefiero no opinar”.

Con forme al resultado de la muestra encuestada, se concluye de manera mayoritaria que la población encuestada se encuentra de acuerdo en que exista una ley especial para los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

En la tabla N°4, la siguiente pregunta ¿En caso tenga un accidente de trabajo en la modalidad del teletrabajo, considera Usted que debe tratarse como accidente laboral?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°4, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **96%**, “Si, estoy de acuerdo”, **4%** “No, estoy en desacuerdo” y **0%** “Prefiero no opinar”.

Con forme al resultado de la muestra encuestada, se llega a la conclusión que la población considera es correcto que se debería tratar como un accidente de trabajo, a los accidentes ocurridos en circunstancias que este realizando el trabajo en la modalidad de teletrabajo.

En la tabla N°5, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que limitar la flexibilidad del lugar de trabajo en la modalidad de teletrabajo, podría disminuir los accidentes de trabajo?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°5, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **62%**, “Si, estoy de acuerdo”, **34%** “No, estoy en desacuerdo” y **4%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se puede concluir que en mayoría considera que, limitando la flexibilidad del trabajo en la modalidad de teletrabajo, podría disminuir la probabilidad de haber algún tipo de accidente.

En la tabla N°6, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que aplicar una medida de seguridad en la modalidad de teletrabajo puede evitar que se produzca un accidente de trabajo?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°6, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **64%**, “Si, estoy de acuerdo”, **34%** “No, estoy en desacuerdo” y **2%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas, se encuentran de acuerdo en que si se evitaría que se produzcan accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo si se aplicarían medidas preventivas de seguridad.

En la tabla N°7, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que, si existiera una Ley Especial de accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo, debería considerarse los golpes, como causa del mismo?, en lo cual tuve como resultado lo siguiente:

En el grafico N°7, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **68%**, “Si, estoy de acuerdo”, **30%** “No, estoy en desacuerdo” y **2%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión que en su mayoría la población encuestada concuerda que los golpes serian una causa de un accidente de trabajo en la modalidad de trabajo.

En la tabla N°8, la siguiente pregunta ¿Considera usted que, un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, afectando, de manera física y/o psicológica seria responsabilidad de su empleador?, en lo cual tuve como resultado lo siguiente:

En el grafico N°8, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **94%**, “Si, estoy de acuerdo”, **6%** “No, estoy en desacuerdo” y **0%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas, muestran una percepción positiva ante la pregunta realizada, es decir, que consideran que el accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo que afecte ya se de manera física o psicológica seria responsabilidad del empleador, es decir que toda responsabilidad por secuelas o

causas secundarias, debería caer meramente al empleador y por lo cual debería asumir y hacerse responsable.

En la tabla N°9, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que existe una falta de regulación, en cuanto a las leyes especiales de los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°9, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **78%**, “Si, estoy de acuerdo”, **20%** “No, estoy en desacuerdo” y **2%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas, muestran una percepción positiva ante la pregunta realizada, es decir que consideran que existe una falta de regulación con respecto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

En la tabla N°10, la siguiente pregunta ¿Considera usted, que, implementando una ley especial con relación a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, se protegería la integridad de los trabajadores?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°10, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **96%**, “Si, estoy de acuerdo”, **4%** “No, estoy en desacuerdo” y **0%** “Prefiero no opinar”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión que la mayoría de las personas encuestadas, muestran una percepción positiva ante la pregunta realizada, es decir que consideran que su integridad ante un accidente de trabajo estaría protegida de implementarse una ley especial de accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo

En la tabla N°11, la siguiente pregunta ¿En el tiempo que se encuentra realizando el teletrabajo cuantas veces usted ha sufrido algún accidente?, en lo cual tuvo como resultado lo siguiente:

En el grafico N°11, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene

En el grafico N°11, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **16%**, “Ninguno”, **56%** “De 1 a 3 veces”, **20%** “De 4 a 6 veces”, **8%** “De 7 a más veces”.

Conforme al resultado de la población encuestada, se llega a la conclusión poco más del 50% de la población encuestada sufrió un accidente realizando la modalidad de teletrabajo, más de una vez.

En la tabla N°12, la siguiente “Elige la opción que mejor describe tu accidente ocurrido en el teletrabajo”, en lo cual tuve como resultado lo siguiente:

En el grafico N°12, estando a las respuestas de las encuestas realizadas, se tiene los siguientes porcentajes **58%**, “Caídas, resbalones o tropezones”, **18%** “Caída de objetos”, **24%** “Golpes por objetos”.

Conforme al resultado de la población encuestada, en su mayoría los teletrabajadores han tenido un accidente con relación a las caídas, resbalones o tropezones.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

Primera. - En esta tesis se determinó que la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo afecta de una manera notable a la sociedad peruana en el 2020, ya que, al existir esta falta de regulación específica, los teletrabajadores se sienten vulnerados.

Segunda. - En esta tesis se determinó el grado de afectación de la sociedad peruana en el 2020 por la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo, mediante las encuestas realizadas a los teletrabajadores, se estableció que el grado de afectación es significativo, ya que los encuestados en su mayoría han sufrido un accidente realizando sus funciones en el teletrabajo y no se sienten amparados por la Ley.

Tercera. - En esta tesis se determinó la responsabilidad de los accidentes de trabajo, en la modalidad del teletrabajo en el Perú en el 2020 y se pudo llegar a la conclusión mediante los instrumentos utilizados para medir la percepción de la muestra tomada a la población que ellos responsabilizan de los accidentes de trabajo ocurridos en la modalidad de teletrabajo a su empleador.

Cuarta. - En esta tesis se delimito la debida fiscalización, determinando las medidas de prevención, para evitar los accidentes de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, por la ausencia de una Ley especial en Perú, en el 2020, como limitar la flexibilidad del lugar de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

6.2 Recomendaciones

Primero. - Para que la población no se sienta vulnerada ante un accidente de trabajo en la modalidad de trabajo, se debería aplicar una ley especial en cuanto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo en el Perú en el 2020, ya que, ante un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, no existe una ley especial que pueda regular los casos en particulares que se pueda dar un accidente en el teletrabajo.

Segunda. - Es importante se implemente una ley especial para accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo en el Perú, con el fin de que la población no se vea afectada ante un caso de accidente de teletrabajo y se encuentren ante un vacío legal, dado a que esta figura sería de gran importancia que se dé la implementación de la ley especial, sobre todo dada la coyuntura la cual vivimos en la actualidad la precisa con urgencia.

Tercera. - Tener en cuenta ante la implementación de Ley especial de los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo en el Perú, se especifique el rango de responsabilidad del accidente, tanto del trabajador, como del empleador, para que se brinde de manera adecuada la proporcionalidad, con el fin de determinar el grado de responsabilidad tanto del trabajador, como del empleador y que se verifique de manera asertiva la culpabilidad y sanciones.

Cuarto. - Que entidades del públicas como las privadas, las cuales sus trabajadores desempeñen trabajo por la modalidad de teletrabajo, implementen medidas de prevención y fiscalización, para con esto poder evitar los accidentes de trabajo, en la modalidad de teletrabajo y ejecutar conjunto a los trabajadores, capacitaciones para la prevención de accidentes del teletrabajo y supervisiones inopinadas para la verificación del correcto uso e instalación de los equipos eléctricos que utilizan.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

- ÁLAMO, O. (2012) *Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura?*
- Alejandra, P (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo: situación actual y nuevas perspectivas” (trabajo de posgrado, Universidad de Murcia, 2016), 142-5, <https://bit.ly/2ZqJY6W>
- Andrade Cadena, N. M. (2013). *El teletrabajo y su inserción en la Legislación Ecuatoriana*.
- Barbosa, V. K. (2013) *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia*. Buenos Aires: Dunken
- Buirá Ciprés, J. (2012) *El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC
- Cabanellas, G. (1996). *En diccionario enciclopédico de derecho usual*.
- Camino, M. (2013). *Teletrabajo y discapacidad*.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. *Proyectos de Ley*.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Costa Rica.
- De Diego, J. (2000) *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (4.ª ed.): Buenos Aires.
- De Voz, N. D., & Yáñez Contreras, M. (2015). *Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral*. *Gaceta Laboral*, 21(3), 313-331. Recuperado de <https://n9.cl/ezkz>
- Di Martino, Vittorio, y Writh, L., Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida, en «Revista Internacional del Trabajo», Ginebra, 1990, vol. 109, n. 4, p. 471.
- Elizondo, J. (2012). *Riesgos del trabajo*. (2ª ed). Rosario: Nova tesis
- ERMIDA URIARTE, Óscar; HERNÁNDEZ ALVAREZ, Óscar. *Crítica a la subordinación*.
- FENALCO PRESIDENCIA NACIONAL. *Texto que Reglamentó el Teletrabajo en Colombia*.
- Fmds.es. (2009). FMDS. Recuperado de: www.fmds.es/2009/02/lesionesdeportivas-tipos-y-prevencion
- FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco.
- Geay, M., Hodson, N., Gordon, G. y otros (1995), *Revista de Teletrabajo*.

- Gestión en el Tercer Milenio (2015). *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, (No. 8, N°).
- Gorelli Hernández, J. (2006). *Responsabilidad patrimonial del empresario derivada de riesgos profesionales*.
- Gray, m., Hodgson, N., Gordon, G. y otros (1995), *Revista de Teletrabajo*.
- Gray, m., Hodgson, N., Gordon, G. y otros (1995), *Revista de Teletrabajo*.
- JURISTA EDITORES E.I.R.L. (2017), *Legislación Laboral-Régimen Privado y Régimen Público Lima*.
- La ley federal del trabajo (1970) *DOF 30-11-2012*.
- La Ley Orgánica de Prevención (2005), *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*.
- Lemesle (1994), *delgue*.
- Ley para regular el teletrabajo N° 9739. (2019).
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753
- Margary B., Carlos Eduardo. *Breves apuntes sobre el Teletrabajo en Actualidad Jurídica, Suplemento Mensual de Gaceta Jurídica. N.º 111*.
- Martorrel, E. E. (1985). *Indemnización del daño moral por despido*
- MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. *Ley N° 1221*.
- MINTRA. (2018). Ministerio de trabajo. Recuperado de:
www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/sst/DS_009_2005_TR_GLOSARIO_TRABAJO.pdf
- Nilles, J., *Físico y antiguo investigador de la NASA*.
- OEA (2016). *Sistema de información sobre comercio exterior*. Recuperado de:
www.sice.oas.org/trade/JUNAC/desiciones/DEC584s.asp
- Olea, M. A., & Tortuero Plaza, J. L. (1995). *Instituciones de Seguridad Social*.
- Prado, J. (2017). blogs.imf-formacion.com. Recuperado de:
blogs.imfformacion.com/blog/prevención-riesgos-laborales/actualidad.
- Psicología y Empresa. (2011). *Elementos que intervienen en un accidente de trabajo*.
<https://psicologiayempresa.com/elementosque-intervienen-en-un-accidente-de-trabajo.html>
- La ley 1562 (2012) de Sistema General de Riesgos Laborales.

- Puntriano, C (2014). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*.
- RIO NEGRO (2013). *Noticias. Argentina*. [en línea]. (consultada el 20 de junio de 2013)
- Rivas, J. M. (1959). *El riesgo social del trabajo*.
- Rodríguez R., Pedraza N., Martínez A., (2017). *Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura*.
- Rosas P., *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*
- Sánchez, J. (2017). *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*. Granada: Ediciones Dauro.
- Sanguineti, R. (2003). *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al*
- Seguridad Publica (2018). Recuperado de: www.seguridadpublica.es/2008/04/concepto-condiciones-y-clases-accidentes
- SUNAFIL. (2020). El teletrabajo puede generar dolores musculares. <https://www.gob.pe/institucion/munilima/noticias/304622-el-teletrabajo-puede-incrementar-los-dolores-musculares>
- Teletrabajo Incidencia Social y Económica (1998), *Posibilidades en España*.
- Thibault, J. (2001). *El Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*.
- Thibault, J. (2001). *El Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico
- Thibault, J. (2001). *El Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico
- Tostes, M, & V. (2012) *Flexibilización del derecho en el trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú* pág. 362
- Ugarte, J. (2004). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago: Editorial Universitaria S.A.
- Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, J., Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano Enfoque Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: GACETA JURÍDICA.
- Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, J., Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano Enfoque Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial*. GACETA JURIDICA.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA AUSENCIA DE LEYES ESPECIALES CON RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MEDIANTE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ 2020.

<u>PROBLEMAS</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPÓTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿De qué manera influye la ausencia de leyes especiales con respecto a los accidentes de trabajo mediante la modalidad del teletrabajo en el Perú, afecta a la sociedad y que consecuencias trae en Perú en el año 2020?</p> <p style="text-align: center;">Específicos.</p> <p>P.E.1: ¿De qué manera una ley especial influiría ante un de un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo en Perú en el 2020?</p> <p>P.E.2: ¿De qué manera recaería la responsabilidad al empleador ante un accidente de trabajo en el teletrabajo del Perú en el 2020?</p> <p>P.E.3: ¿De qué manera podrían evitarse un accidente de trabajo encontrándose en la modalidad de teletrabajo en el Perú?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar que la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo afecta a la sociedad peruana en el 2020.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>O.E.1: Determinar el grado de afectación de la sociedad peruana en el 2020 por la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo.</p> <p>O.E.2: Determinar la responsabilidad de los accidentes de trabajo, en la modalidad del teletrabajo en el Perú en el 2020.</p> <p>O.E.3: Delimitar la debida fiscalización tomando medidas de prevención, para evitar los accidentes de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, por la ausencia de una Ley especial en Perú, en el 2020.</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>La ausencia de leyes especiales con respecto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, afecta de manera significativa, en el Perú en el año 2020</p> <p style="text-align: center;">Específicos.</p> <p>H.E.1: La Ley especial ante un accidente de trabajo, en la modalidad de teletrabajo influiría de manera notable en el bienestar y mejora para las personas, en Perú en el año 2020.</p> <p>H.E.2: La responsabilidad del empleador ante un accidente de trabajo, en la modalidad de teletrabajo recaería significativamente, en Perú en el año 2020.</p> <p>H.E.3: Determinar que la ausencia de una ley especial de accidentes de trabajo en el teletrabajo afecta a la sociedad peruana en el 2020.</p>	<p style="text-align: center;">Accidentes de trabajo</p>	<p>Tecnologías</p> <p>Personas con discapacidad</p> <p>Diferente Lugar de trabajo.</p>	<p>-Capacidad de disponibilidad</p> <p>-Acceso a la tecnología</p> <p>-Deficiencias</p> <p>-Limitaciones</p> <p>-Flexibilidad de trabajo</p> <p>-Autonomía</p>	<p style="text-align: center;">ENFOQUE</p> <p style="text-align: center;">Cuantitativa</p> <p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Investigación aplicada</p> <p style="text-align: center;">NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Descriptiva y Exploratorio</p>
			<p style="text-align: center;">Teletrabajo</p>	<p>Suceso repentino</p> <p>Físicas</p> <p>Leyes específicas</p>	<p>-Intempestivo</p> <p>-Poco usual</p> <p>-Golpes</p> <p>-Lesiones</p> <p>-Regulaciones</p> <p>-Determinaciones</p>	<p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Transversal</p> <p style="text-align: center;">MEDIOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p>

CUESTIONARIO

Cuestionado sobre LA AUSENCIA DE LEYES ESPECIALES CON RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MEDIANTE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ 2020.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes preguntas sobre La Ausencia de Leyes Especiales con Respecto a Los Accidentes de Trabajo Mediante la Modalidad del Teletrabajo en el Perú 2020, lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Si, estoy de acuerdo	No, estoy en desacuerdo	Prefiero no opinar
1	2	3

Si	No
-----------	-----------

N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
	Tecnologías			
1	Considera usted que los implementos tecnológicos que le brindan para desempeñar el trabajo en la modalidad de teletrabajo, podrían causarle un accidente.			
2	Usted tuvo algún accidente con las herramientas o los equipos que utiliza para realizar su labor de teletrabajo.			

Ninguna	De 1 a 3 veces	De 4 a 6 veces	De 7 a más
4	3	2	1

3	Considera usted, que se debería aplicar una ley especial para los accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo.			
	Diferente lugar de trabajo			
4	En caso tenga un accidente de trabajo en la modalidad del teletrabajo, considera Usted que debe tratarse como accidente laboral.			
5	Considera usted, que limitar la flexibilidad del lugar de trabajo en la modalidad de teletrabajo, podría disminuir los accidentes de trabajo.			
	Suceso repentino			
6	Considera usted, que aplicar una medida de seguridad en la modalidad de teletrabajo puede evitar que se produzca un accidente de trabajo.			
	Físicas			
7	Considera usted, que, si existiera una Ley Especial de accidentes de trabajo en la modalidad de Teletrabajo, debería considerarse los golpes, como causa del mismo.			
8	Considera usted que, un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, afectando, de manera física y/o psicológica sería responsabilidad de su empleador.			
	Leyes específicas			
9	Considera usted, que existe una falta de regulación, en cuanto a las leyes especiales de los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo.			
10	Considera usted, que, implementando una ley especial con relación a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo, se protegería la integridad de los trabajadores.			

	ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
11	En el tiempo que se encuentra realizando el teletrabajo cuantas veces usted ha sufrido algún accidente.				

Caídas, resbalones o tropezones	Caída de objetos.	Golpe por objetos
4	3	2

N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
12	Elige la opción que mejor describe tu accidente ocurrido en el teletrabajo.			

Pertenece a Almora 2021

EVIDENCIA DE LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS

El cuestionario sobre La Ausencia de Leyes Especiales con Respecto a Los Accidentes de Trabajo Mediante la Modalidad del Teletrabajo en el Perú 2020, enviado vía Red social WhatsApp.



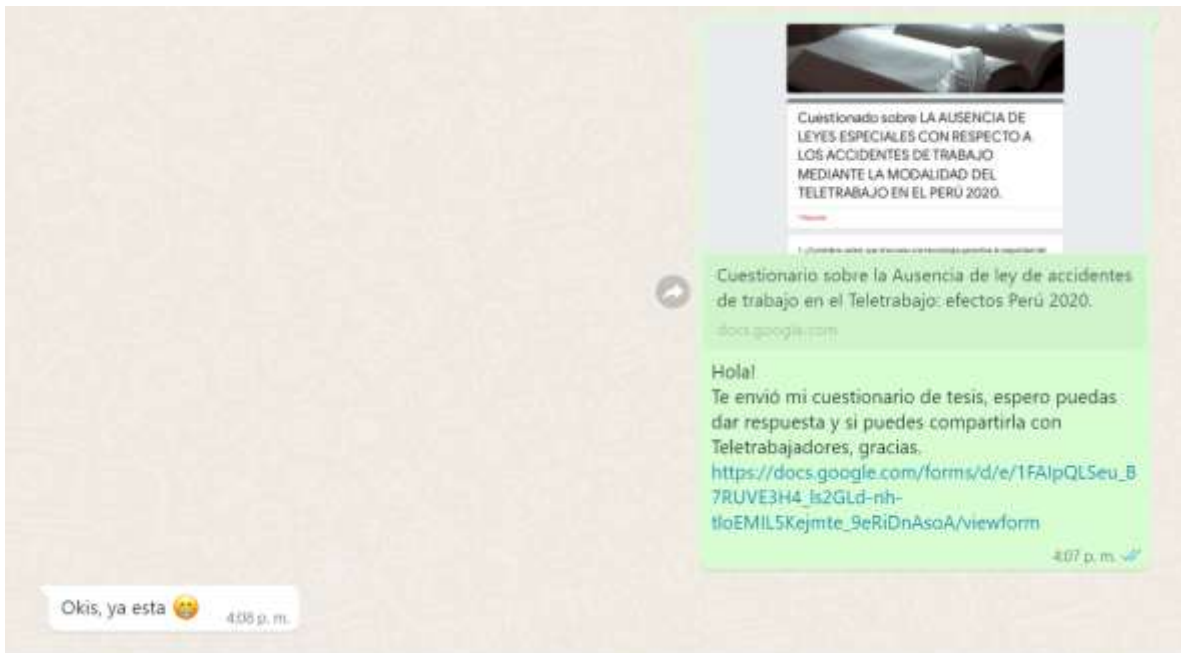
Captura WhatsApp 1.



Captura WhatsApp 2.



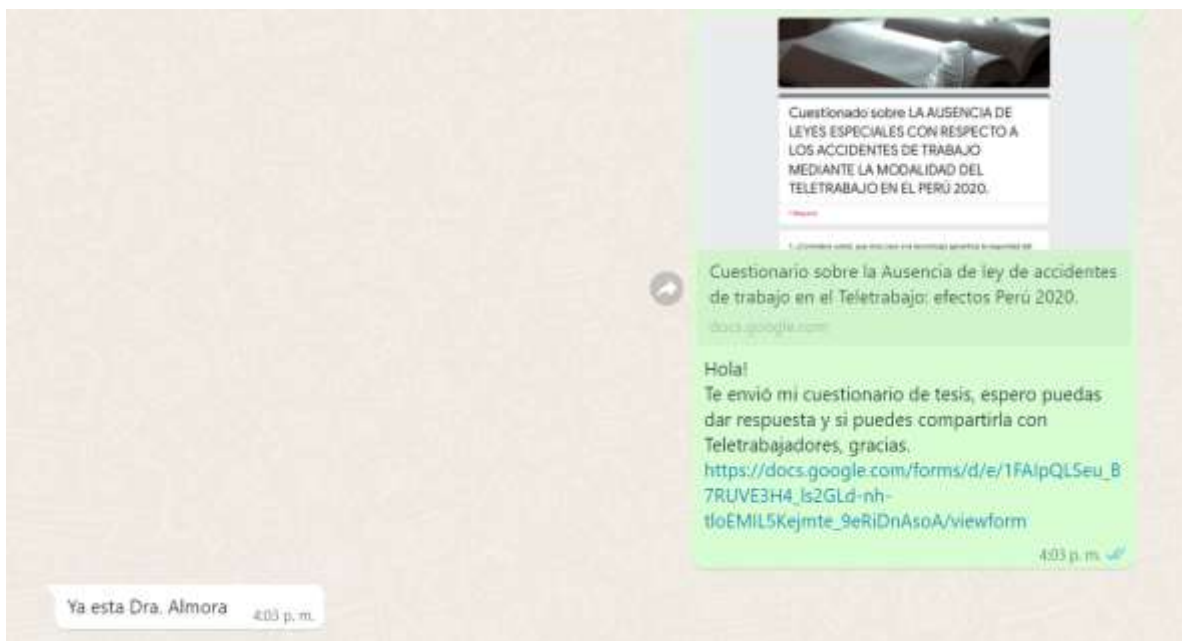
Captura WhatsApp 3.



Captura WhatsApp 4.



Captura WhatsApp 5.



Captura de WhatsApp 6.