

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en
el trabajo en la legislación laboral peruana, Lima, 2020**

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

HECTOR AMARO VALENCIA VELAUCHAGA
(ORCID: 0000 -0002-3593-7640)

ASESOR:

Mg. BAZAN TANCHIVA, LUIS JAVIER
(ORCID: 0000-0002-0464-3295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO PENAL, CIVIL Y CORPORATIVO

LIMA, PERÚ

ENERO, 2021

Dedicatoria

A Dios que es nuestro protector, fortaleza y fuente de sabiduría, a mi familia por ser la principal motivación y guía para seguir adelante en el camino de la vida, a la Universidad que me brindó la oportunidad de capacitarme, a los docentes y asesores y a quienes con su apoyo y esfuerzo contribuyeron a lograr este objetivo, el cual me permite crecer a nivel personal y profesional, para continuar ejerciendo mi vocación de servicio a la sociedad

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, nuestro padre celestial por brindarnos la maravillosa oportunidad de continuar preparándonos a nivel profesional y por la bendición de rodearnos de tantas personas que nos apoyan, motivan y guían, para poder cumplir nuestras metas.

A mis familiares, quienes día a día nos alentaron a continuar hasta cumplir nuestro propósito para ver materializado este sueño.

A la Institución “Universidad Peruana de las Américas”, que me apoyó en esta iniciativa, brindándome la oportunidad y el tiempo para poder desarrollar estudios, los cuales permiten prestar un mejor servicio, en donde gracias a la formación académica recibida lideraré en nuestras comunidades, para promover la creación de espacios laborales saludables, beneficiando a los compañeros y comunidad en general.

A mis asesores de la Universidad, a los Profesores quienes con su experiencia, dedicación y conocimientos, contribuyeron en el desarrollo de la investigación y gracias a su respaldo y colaboración, permitieron culminar satisfactoriamente el trabajo de grado. A los expertos que me aportaron su conocimiento para realizar la validación de la herramienta.

Resumen

La investigación se trazó como propósito principal analizar la deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020. Este estudio fue trabajado bajo una metodología cualitativa, con un nivel descriptivo, un diseño de investigación dogmático jurídico, tomando como población a la Ley de Teletrabajo, aplicando una guía de observación; estableciendo como hipótesis la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute negativamente en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020, entre los resultados más importantes, se lograron alcanzar que en la normativa del teletrabajo no están establecidos los aspectos de condiciones de seguridad, riesgos laborales, enfermedades profesionales. La investigación logró concluir que la Ley de Teletrabajo presenta deficiencias que ha perjudicado negativamente en la salud del trabajador, en función de esto, se elaboró un diseño en el que se proponen algunos cambios a la Ley estudiada con la finalidad de mejorar la salud del teletrabajador.

Palabras clave: Teletrabajo, seguridad laboral y salud ocupacional

Abstract

The main purpose of the research was to analyze the deficiency that exists in the Peruvian labor legislation of teleworking and its impact on the conditions of safety and health at work in Lima, 2020, the study was based on a qualitative methodology, with a descriptive level, a legal dogmatic research design, taking the Telework Law as a population, applying an observation guide; establishing as a hypothesis the deficiency of the Peruvian labor legislation on telework has a negative impact on the health and safety conditions of the worker in Lima, 2020, among the most important results, it was achieved that the telework regulations did not establish the aspects of conditions safety, occupational risks, occupational diseases. The investigation managed to conclude that the Telework Law has deficiencies that have negatively affected the worker's health, based on this, a proposal was designed to modify the Law studied in order to improve the health of the teleworker.

Keywords: Teleworking, occupational safety and occupational health

Tabla de Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	9
Capítulo I: Problema de la Investigación	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Planteamiento del problema	15
1.2.1 Problema general.	15
1.2.2 Problemas específicos.	15
1.3. Objetivos de la Investigación	16
1.3.1 Objetivo general.	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación e Importancia.....	16
1.5. Limitaciones	17
Capítulo II: Marco Teórico	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales.	21
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Base Legales	35
2.4. Definiciones de Términos Básicos	39
Capítulo III: Metodología de la Investigación	43
3.1. Enfoque de la Investigación	43
3.2. Categorías	43

3.3. Hipótesis	44
3.3.1. Hipótesis General.....	44
3.4. Tipo de Investigación	44
3.5. Diseño de la Investigación.....	45
3.6. Población y muestra.....	45
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
Capitulo IV: Resultados	47
4.1. Análisis de los resultados	47
4.2. Discusión	50
Conclusiones	53
Recomendaciones.....	55
Referencias	56
Anexos.....	61
Anexo 1: Propuesta de Ley de modificación.....	61
Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos	65
Anexo 3 Matriz de Consistencia.....	67

Índice de tabla

Tabla 1. Modalidades del Teletrabajo	25
Tabla 2. Clasificación del Teletrabajo	26

Introducción

Las nuevas transformaciones que se vienen presentando en el campo laboral, las transformaciones en el área de la información y la evolución de las tecnologías, han tenido una gran influencia en los ámbitos políticos, culturales, económicos y sociales. Originando cambios en el mercado laboral que componen un ejemplo de las diversificaciones nacidas a causa de lo que se viene a conocer como economía digital. De este modo, los efectos de los adelantos tecnológicos en el área de las comunicaciones, ha surgido una nueva forma de contratación laboral, denominada “Teletrabajo”, cuya terminología es incrustada por Jack Nilles por primera vez en la década del 70 y que su concepto ha ido evolucionando paulatinamente a través del tiempo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE, 2015), lo define como una forma diferente de prestar determinados servicios, con el empleo de las tecnologías de la información y la subordinación de actividades laborales sin una presencia física del empleado. El teletrabajo en determinados países Latinoamericanos todavía no cuenta con un marco jurídico sobre este tema, entre ellos están: Uruguay, Cuba, Venezuela, Bolivia, Chile, Argentina. En cambio países como Colombia, Ecuador, Panamá y Perú si poseen su legislación. Especialmente Colombia es considerada como una nación que ha puesto verdaderamente en práctica este tipo de modalidad de trabajo; en Perú, el teletrabajo está regulado mediante la Ley N° 30036 y por el decreto Supremo N° 017-2015-TR, lo que permite decir que si se cuenta con un marco regulatorio en esta materia, pero en la realidad todavía falta en sí que se implemente de manera intensiva, a diferencia como ya lo han venido haciendo en otras naciones de Latinoamérica.

En Perú, hay una gran cantidad de empresarios y empleados con mucha incertidumbre sobre el empleo del teletrabajo y sus bondades, lo que ha impedido que se apoye por este tipo

de modalidad, sobre una de las temáticas que aún no ha quedado de manera muy clara, es el referido a las condiciones de seguridad y salud con las que se cuenta en el teletrabajo, ya que hay que tratar determinados puntos referentes a los traslados al hogar, las enfermedades profesionales y los riesgos laborales que están íntimamente relacionados a toda prestación subordinada de servicios.

El marco jurídico laboral en el Perú, se ha proyectado para que la prevención y la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, se lleve en la infraestructura empresarial mas no en los hogares, como la zona de trabajo, y más aun partiendo de la presunción de que es el dueño, quien vigila el espacio laboral o lugar donde se realiza la jornada laboral. Es por ello, que se presenta como problema a abordar en esta investigación, la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute negativamente en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020. Este desarrollo investigativo, se desglosó en los apartados que se mencionan:

El Capítulo I, plantea y describe la realidad problemática respecto al teletrabajo y la normativa jurídica, se enuncian los problemas y objetivos a seguir para dar solución a la pregunta planteada, así también se menciona la justificación y las restricciones que se produjeron en el estudio.

En el Capítulo II, se mencionan los antecedentes o aquellas investigaciones que sirvieron para ayudar a fundamentar, junto con las bases teóricas y las definiciones de términos básicos, el desarrollo de este estudio.

En el Capítulo III, describe del estudio el enfoque, el tipo, nivel y diseño de éste; así como la población y muestra, los instrumentos utilizados para la recoger la información.

En el Capítulo IV, se describen los resultados, planteando el análisis de los mismos y la discusión entre los hallazgos y las teorías que la fundamentan.

Por último, se enuncian las conclusiones y recomendaciones que arrojó esta investigación y se muestran algunos anexos como parte del registro de desarrollo de la misma.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El derecho del trabajo se originó como una serie de principios que regularizan los vínculos entre el capital y el trabajo, instituyendo medidas de protección y seguridad, que beneficie al personal dentro del marco jurídico donde, durante el pasar del tiempo, la manera de contratar y las relaciones laborales, han sufrido un cambio progresivo, según los adelantos a nivel de la comunicaciones y en lo que respecta a la tecnología. Entre ellos están las TIC, que al ser aplicadas al campo laboral facilitan que se lleven cambios en la forma de pensar el trabajo, ya que ha proporcionado que las tareas que debe ejecutar un empleado se pueden cumplir a distancia de su centro de trabajo, implicando que la presencia física en la empresa ya no sea necesaria (Paredes, 2018).

En función de los nuevos cambios que se vienen dando en el campo laboral, la nueva situación de esta sociedad con respecto a la desarrollo de nuevas de las TIC han tenido una gran influencia en los ámbitos políticos, culturales, económicos y sociales. Por lo tanto, que los cambios en el mercado laboral compone un claro ejemplo de la realidad cambiante originadas a causa de lo que se viene a conocer como economía digital; de este modo, se tiene el levantamiento de nuevos puestos de trabajo que necesitan de estas tecnologías de información y, por otro lado, se observan nuevos modelos de investigación laboral de empleo, que se fundamenta en la redes que vienen actuar como un factor que intercede entre los que ofertan y los que demandan (Correa, 2016).

En virtud de los efectos y adelantos a nivel tecnológico, respecto a las comunicaciones, ha surgido una nueva forma de contratación laboral, denominada “Teletrabajo”, cuya terminología es incluida por Jack Nilles por primera vez en la década del 70 y que su concepto ha ido evolucionando paulatinamente a través del tiempo.

Según este autor, el término se define como la sustitución de las actividades referentes a las tareas laborales por la tecnología de la información (Torres, 2020).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), es entendida como cualquier trabajo que es llevado fuera de su oficina o taller, donde el trabajador no tiene contacto directo con sus compañeros de trabajo, pero si se puede comunicar a través de la tecnología, mientras que para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE, 2015) es una nueva manera de prestar determinados servicios en los que se emplean las tecnologías de la información y la subordinación de actividades laborales sin presencia física del empleado.

Por otro lado, el teletrabajo en determinados países Latinoamericanos todavía no cuenta con un marco jurídico sobre este tema, entre ellos están: Uruguay, Cuba, Venezuela, Bolivia, Chile, Argentina. En cambio, países como Colombia, Ecuador, Panamá y Perú si poseen su legislación. Especialmente Colombia, es considerada como una nación que ha puesto verdaderamente en práctica este tipo de modalidad de trabajo, por ejemplo, en las cárceles ha incluido a diferentes reos para que presten servicio laboral desde los centros penitenciarios con la modalidad del teletrabajo.

Hoy en el territorio peruano, el teletrabajo está regulado mediante la Ley N° 30036 y por el decreto Supremo N° 017-2015-TR, lo que permite decir que si se cuenta con un marco regulatorio en esta materia, pero en la realidad todavía carecer de una verdadera implementando de forma real, pero en cambio ya en otros países de latinoamericanos están llevando esta modalidad (Valera, 2020).

Ahora más que nunca, el teletrabajo necesita de un conjunto de condiciones y requisitos, que apoyen su fácil implementación, donde se debe contar con una infraestructura adecuada, acceso al internet, una medida legislativa idónea, entre otros

temas más. En ese sentido, en el Perú todavía hay una gran mayoría de empresarios y empleados que tienen muchas inquietudes sobre el teletrabajo y sus bondades, esto ha impedido que se crea en este tipo de modalidad, que concede al asalariado la decisión de laborar desde su hogar con el empleo de tecnologías de la información y telecomunicación. Uno de los temas que no se han aclarado aún, es el que corresponde a las condiciones de seguridad y salud que han de tomarse en cuenta en el teletrabajo, ya que hay que tratar determinados puntos referentes a los traslados al hogar, las enfermedades profesionales y los riesgos laborales que están íntimamente relacionados a toda prestación subordinada de servicios (Valencia, 2018).

Hoy por hoy, se están manifestando un conjunto de problemas en cuanto al tema del teletrabajo en Perú, debido a que hay personas que están prestando sus servicios desde casa y resulta que estos trabajadores, ya están manifestando a sus empleadores los siguientes: (a) dolores musculares por la postura de su cuerpo, (b) problemas de vista por las largas horas en la computadora, (c) dificultad en las articulaciones de las manos, (d) fatigas por el tiempo de duración de la jornadas, porque no está definido cuándo inicia y cuándo termina la jornada laboral, (e) falta de equipos de seguridad, (f) posibles incendios en su puesto de trabajo, (g) problemas de electricidad en las instalaciones, (h) falta de implementos contra la pandemia, (i) posibles robos de equipos de trabajo y (j) el estrés, conocida como la enfermedad del siglo XXI. En función de lo anteriormente planteado, a muchos empleados se le está generando la duda de si la empresa se responsabilizará por lo sucedido y si la ley del Teletrabajo los apoyará en los problemas de seguridad y salud laboral (OIT, 2019).

Aunado a lo anterior, el marco jurídico laboral en el Perú ha concebido que la prevención y regulación de la seguridad y salud en el trabajo, se aplique en el lugar de trabajo de la compañía, mas no en los hogares, y más aun partiendo de la presunción de

que es el dueño quien vigila el espacio de trabajo. Son aspectos como los mencionados, los que se presentan como problemas a abordar en esta investigación, puesto que deben ser analizados para futuras modificaciones de la legislación laboral peruana en materia de seguridad y salud laboral. Luego, el propósito de esta investigación, además de apoyar adecuadamente el desarrollo de la protección de la salud y seguridad de los teletrabajadores, busca dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020? Al dar respuesta a este cuestionamiento, se tiene como objetivo realizar un análisis de la deficiencia que existe en la ley del teletrabajo con respecto a las condiciones de seguridad y salud laboral en la legislación peruana.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cuáles son los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de seguridad laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020?
- ¿Cuáles son los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de salud laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020?
- ¿Cuál es la incidencia de las condiciones de seguridad laboral aplicadas a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020?
- ¿Cuál es la incidencia de las condiciones de salud laboral aplicadas a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020?

1.3.Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

- ✓ Analizar la deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- ✓ Determinar los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de seguridad laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020
- ✓ Determinar los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de salud laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020
- ✓ Analizar la incidencia de las condiciones de seguridad laboral aplicada a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020.
- ✓ Analizar la incidencia de las condiciones de salud laboral aplicada a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020.

1.4. Justificación e Importancia

La justificación se encuentra tanto a nivel teórico, práctico y metodológico. En cuanto al nivel teórico su importancia y justificación se basa en la revisión de una serie de opiniones, pensamientos y criterios de varios autores que otorgarán modelos y preceptos del cómo abordar el tema a estudiar y afrontarlo en un proceso investigativo. En cuanto al nivel práctico su justificación e importancia reside en una serie de ideas que se dirigirán hacia el análisis del “teletrabajo” y de la “seguridad y salud en el trabajo” como objetos de investigación, dándole solución a una problemática suministrada. Finalmente, se justifica metodológicamente, porque el estudio empleará una serie de herramientas de metodología para el abordaje del problema en esta investigación.

1.5.Limitaciones

Entre los aspectos que podrán limitar a esta investigación se encuentra la situación de la pandemia que se está viviendo del COVID-19, que está limitando el contacto con otras personas, a fin de que se puedan aplicar alguna entrevista personalmente, por otro lado, está el tiempo de duración del desarrollo de la tesis, que puede ocasionar que todo se haga de manera más rápida para poder rendir según los objetivos trazados y quede algún aspecto sin ser tratados en la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Según Ferrero (2019), en su trabajo denominado “Teletrabajo en la Doctrina y la Jurisprudencia”. La investigación tuvo propósito llevar una síntesis sobre la creciente del fenómeno del teletrabajo, enfocándose en una visión jurídica. También se tomaron con una perspectiva más social, las ventajas e inconvenientes que pueden presentar diferentes enfoques. La metodología empleada fue de tipo descriptiva enfoque cualitativo y diseño no experimental, donde se empleó como instrumento la ficha documental, tomando como muestra libros, revistas y jurisprudencia. El estudio, obtuvo como resultado que el teletrabajo va tener principalmente la presencia de las TIC y que, sin éstas, dicha modalidad de trabajo no hubiese surgido ni difundido en el mundo empresarial, donde es necesario que se cumplan un conjunto de normativas laborales que garanticen los derechos del teletrabajador. En este trabajo de investigación el autor concluye manifestando que: El teletrabajo observa la problemática del desplazamiento del empleado en el centro de trabajo y logra así minimizar la contaminación. Del mismo modo, se visualiza como una herramienta que contribuye a frenar el éxodo rural y la despoblación en chicos municipios. Todo esto, es conveniente para que España ratifique el Convenio con la OIT, al contenido del Estatuto de los Trabajadores, construir una regulación legal del teletrabajo enfocada a proteger a los a este tipo de empleado y facilitar con mayor fuerza esta modalidad.

También están Vicente et al. (2018), en su investigación denominada “Teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales”, en la que se encuentra que, el mundo socio-laboral ha cambiado mucho en los últimos años, permitiendo que se creen

nuevas formas de realizar o ejercer las funciones laborales desde un lugar diferente a la empresa y que se hacen a través de las tecnologías de información, en la que se le debe asegurar al teletrabajador el derecho a la seguridad y salud laboral, teniendo como objetivo general, definir los conceptos básicos y las clasificaciones más relevantes en teletrabajo, analizando la legislación vigente en lo que respecta a los riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Este artículo, fue desarrollado mediante la metodología descriptiva con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental, la muestra fue de 5 documentos. El autor concluye manifestando que, este tema de estudio es muy escaso y generalmente se aplica en mujeres embarazadas, personas con discapacidad, por la edad del teletrabajador, por epidemias, pandemias como casos específicos por lo que es necesario adaptar la legislación de seguridad y salud laboral a todos los casos de teletrabajadores. En conclusión, se encontró la importancia de las condiciones de trabajo en el teletrabajador.

Por su parte, Fiesco y Moyano (2018), en su estudio denominado “Efectos de la salud a partir de los riesgos laborales asociados al Teletrabajo” en la que se encuentra, que en Colombia el teletrabajo es una manera de flexibilizar las funciones laborales en la empresa pero en la que no se garantizan las condiciones mínimas relacionadas a la salud y seguridad laboral, por lo que la investigación tiene como objetivo general: mostrar los avances en materia jurídica que permitan visualizar aquellos efectos que pueden estar afectando la salud del teletrabajador según determinados riesgos laborales que puedan acaecer al momento de ejecutar sus funciones laborales. Para llevar esta investigación, se utilizó un enfoque cualitativo en la que realizaron análisis de la legislación de Colombia y entrevistas informales para generar el análisis y un diseño no experimental, considerando como muestra 8 documentos y 5 especialistas en el tema. El estudio, dio como resultado que las compañías deben ofrecerle al teletrabajador las medidas de

seguridad y salud en el trabajo a fin de que se realice sus tareas de manera adecuada. En este trabajo de investigación, el autor concluye manifestando que: De acuerdo a la ley 1221 del 2008, en referencia a la salud del teletrabajador, son las empresas quienes están en la obligación de asumir este aspecto del mismo momento en el que se contrata al teletrabajador. Se observó también que muchos empleados cambian sus hábitos cotidianos, del mismo modo, en el Decreto 884 y la Ley 1562 del 2012, se consideran ciertos beneficios hacia la amplitud de los mercados laborales, el sistema de riesgos laborales, la inclusión a personas con discapacidad, a la flexibilidad laboral, entre otros.

Continuando con Bonilla et al. (2015), en su artículo titulado “El Teletrabajo y sus relaciones con la Seguridad y Salud en el Trabajo”, tiene como fin analizar esta temática para implementar la modalidad, ya que la expansión de mercados de trabajo y globalización para unir tecnologías y formas de comunicación, con el fin de producir más salud y seguridad en las personas dentro de la organización de trabajo, que persiguen como propósito general, identificar cuáles son los avances en materia del teletrabajo vinculados con la salud y seguridad en el trabajo. Fue desarrollado mediante la metodología a nivel descriptiva con un enfoque cualitativo y con diseño no experimental. Como resultado, se obtuvo que deben redactarse reglamentos que brinden más seguridad al teletrabajador a fin de que se encuentren con condiciones adecuadas de trabajo en los hogares. Concluyendo, que es requerido definir aspectos relacionados con la parte contractual y responsabilidad para los dueños de las compañías, lo que conlleva formaciones específicas para el teletrabajador y las compañías de dicha modalidad.

Finalmente Cataño y Gómez (2015), en su investigación denominada: “La definición del teletrabajo: elementos para la seguridad y salud en el sector empleo”, teniendo el propósito de conocer el aspecto jurídico, y los cuales son conocidos e implementados en las compañías a través de esta modalidad. Se logró visualizar las

ventajas de implementar esta nueva forma de contratación, pero a su vez algunos puntos neurálgicos de abordar, respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este artículo, fue enfocado en la metodología descriptiva y de derecho comparado, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental. En este trabajo de investigación, el autor concluye que se requiere un profundo análisis de las circunstancias y efectos que conlleva implementar el teletrabajo, además de su viabilidad dentro de los requisitos de la legislación colombiana. Este análisis, toma los líderes de teletrabajadores a fin de detectar que no cualquiera es un teletrabajador, no hay un perfil establecido y que es necesario clave a cumplir; requiere una persona auto motivada, disciplinada, sin necesidad de supervisión, orientada al logro, responsable, con capacidad de trabajar con contacto social reducido e incluso con destreza tecnológica.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

En base al trabajo de investigación de Azabache (2019), titulado “Las condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”, en la cual se encuentra que fue desarrollada mediante la metodología científica y dogmática comparativa, teniendo como objetivo general: analizar el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, partiendo de la igualdad entre quienes trabajan de forma presencial y los teletrabajadores en el centro de trabajo, La metodología empleada fue descriptiva, cualitativa y de diseño no experimental. El estudio, arrojó como resultado que no existen artículos jurídicos en legislación del Teletrabajo, concluye manifestando que en cuanto al teletrabajo se tienen en cuenta los riesgos laborales y otros también, teniendo como ejemplo la ausencia de adecuación del lugar donde se lleva el trabajo. Y, por otro lado, es indubitable que si se llega a implementar con una buena gestión de los riesgos laborales esto puede ser maligno a la salud del empleado que se desempeña como teletrabajador.

De acuerdo a Valencia (2018), en su trabajo de investigación denominado “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”, en la cual se encontró que este artículo tuvo como objetivo general: indagar como se lleva el Teletrabajo en el territorio peruano, de acuerdo a la prestación de servicio en empresas públicas y privadas, donde se utiliza las tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), lo que constituye una regulación que brinde aportes para los trabajadores, donde no se desplace de forma física a su lugar de actividades, y para el desarrollo de los teletrabajadores. El estudio fue de metodología descriptiva, con un enfoque cualitativo y diseño no experimental. El estudio, presentó como resultado que es necesario que el empresario brinde a sus teletrabajadores un ambiente de seguridad y buena salud. En esta investigación, el autor concluye que el teletrabajador presente un carácter subordinado considerando aquellos que contribuyen a definir dicho carácter, entre ellos se mencionan los medios físicos que debe suministrar el empleador, cómo será el medio tecnológico a utilizar y los resultados, entre otros. Por otra parte, las zonas que son vulnerables, pueden tener la alternativa de optar por un puesto de trabajo sin la obligación de trasladarse al centro de trabajo, consiguiendo mejorar sus ingresos y sobretodo calidad de vida. Para esto se requiere estar preparados en el manejo de las TIC.

El estudio de Cerna (2017), titulado “Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo”, en la que se muestra que la libertad en la selección de contratación, la desprotección del trabajador en el aspecto de seguridad y salud laboral, los riesgos de acoso sexual, el derecho a la libertad sindical, entre otros aspectos, son consecuencias del teletrabajo que no han sido incluidas en el ordenamiento jurídico. Por lo que, el objetivo general fue establecer cuáles son las implicaciones en la Ley N° 30036 – Ley que viene a regular el teletrabajo en la relación laboral en el área privado. La

metodología usada en la investigación, fue con el método hipotético deductivo, así como el hermenéutico, dogmático y comparativo. La investigación, fue de naturaleza jurídico no experimental de carácter explicativo y propositivo, con un enfoque cualitativo y de diseño no experimental. El autor concluye, que la flexibilidad tiende a generar efectos que perjudican al teletrabajador cuando se presentan situaciones de inseguridad y vulnerabilidad del mismo, se minimizan los hostigamientos sexuales, existe mayor riesgo de vulnerar el derecho sindical, por lo que planteó una propuesta legislativa de la ley 30036.

En otro orden, Calderón y Torres (2015), realizaron una investigación denominada “Alcances de la regulación del teletrabajo en la legislación laboral peruana”. Tuvo como objetivo general, el reconocimiento de este nuevo tipo de trabajo en la legislación nacional en la cual se encuentra que esta tesis fue desarrollada mediante la metodología la descriptiva cuantitativa y cualitativa con un diseño no experimental, se trabajó con encuestas orientadas al derecho laboral, aplicada a una muestra de magistrados especializados y abogados especialistas en la norma. En el estudio, se pudo evidenciar como resultado, que la Ley de Teletrabajo actual presenta muchos vacíos jurídicos para el área de seguridad y salud en el trabajo. En este trabajo, el autor concluye que es necesario regir este nuevo tipo de trabajo dentro del código sustantivo nacional, de igual manera se piensa en la posible modificación del artículo 5 de la Ley 30063, para lograr mayor acceso a personas con diversidad funcional.

Por último, Silva (2015) en su investigación referente al “Estudio de las características del Teletrabajo y Propuesta de Ley para su incorporación en la legislación laboral peruana”, en cual se encuentra que la tipología jurídica de investigación es dogmático, con nivel clasificatorio, y de investigación tecnológica; desarrollada mediante la metodología científica y dogmático - comparativo, teniendo como objetivos generales,

determinar las características específicas de la figura del Teletrabajo. Determinar la situación Jurídica Laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca. Determinar el beneficio que ofrece el reconocimiento e incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Formular una propuesta de ley que reconozca e incorpore la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. La metodología del estudio fue de tipo descriptiva, cualitativa y no experimental. El estudio, brindo como resultado que la Legislación Peruana presenta vacíos jurídicos en seguridad y salud laboral para los Teletrabajadores. En este trabajo de investigación, el autor concluye manifestando que: el aspecto regular el teletrabajo en el marco jurídico laboral en el Perú, requiere que se establezcan normas orientadas a regir al teletrabajo y brindar protección adecuada en los derechos del trabajo a los teletrabajadores, aunque no haya presencia física, el teletrabajo no deja de ser un servicio laboral. Por lo cual, mediante un proyecto de propuesta de ley se logre incorporar en la Legislación del Perú al Teletrabajo.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. El teletrabajo.

Según las definiciones sobre el teletrabajo, se puede decir que es la realización de actividades laborales hechas por los empleados al hacer uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o similares sin estar presentes de forma física en los espacios de la compañía que se desempeña (Ley N° 30036, 2013). Según Labra y González (2007), el teletrabajo es definido como el trabajo que se realiza en cualquier lugar externo a los espacios de la compañía y en el que el trabajador tiene relación presencial con sus compañeros sino a través de las tecnologías informáticas. Asimismo, Ardila (2015) menciona que el teletrabajo es una manera de trabajar a distancia usando las TIC para lograr su objetivo (Culqui y González, 2016).

El término Teletrabajo, surge en el año 1973 cuando la crisis petrolera en los Estados Unidos, de cierta forma hizo que las empresas, en virtud de que sus trabajadores no podían trasladarse hasta la misma por falta de gasolina en sus vehículos y/o medios de transporte, consintió la idea de llevar el trabajo de la oficina a la casa, y que con la ayuda de las telecomunicaciones, éste se pudiera realizar desde ahí (Ferrero, 2019 y Gutiérrez y Anaya, 2017). Otro de los puntos que dio origen al teletrabajo, fue que las empresas manejaban mucho la subcontratación de servicios, la integración tecnológica de información en las nuevas formas de relacionarse en la empresa y manejar los procesos productivos y gracias a la externalización de estos. Es por ello, que todo servicio que se realice por el trabajador fuera de las instalaciones de la empresa, en la que los resultados son enviados por medios informáticos y remunerados (Labra et al., 2007 y Belzunegu, 2015).

2.2.1.1 Relación Laboral y Teletrabajo.

Según Labra et al. (2007), se define a la relación laboral como aquella que se realiza entre las personas que ejecutan actividades laborales y la empresa, en la que se le reconocen derechos y deberes de las dos parte, la existencia de un contrato de trabajo, entre otros aspectos. Con respecto al teletrabajo, la relación laboral se desarrolla cuando se hace mediante alternativas tecnológicas de información y comunicación, por esta razón se hace necesario identificar las diferentes modalidades de teletrabajo que se encuentran desarrolladas en la tabla 1.

Tabla 1.

Modalidades del Teletrabajo

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN
Teletrabajo Autónomo	Comprende a aquellos trabajadores independientes que usan las tecnologías

Teletrabajo Móvil	para el quehacer laboral, encontrándose en cualquier lugar elegido por ellos. Trata de aquellos trabajadores que usan los dispositivos móviles para el quehacer laboral, lo que le permite no pasar el día en las instalaciones de la compañía
Teletrabajo Suplementario	Son los trabajadores que, gracias a su contratación, no deben estar presentes en la empresa de manera continua o diaria, lo que les permite realizar sus funciones laborales alternándolas entre la empresa y otros sitios seleccionados por él.

Fuente: Ardila (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Militar de Nueva Granada]. Recuperado de <https://tinyurl.com/ylq65c5>

2.2.1.2 Clasificación del Teletrabajo.

Por su parte, Vicente et al. (2018) y Gómez (2020), mencionan que el teletrabajo tiene distintas clasificaciones que se pueden agrupar como se muestra a continuación:

Tabla 2.

Clasificación del Teletrabajo

Clasificación	Función
Por el tipo de conexión	- On line (En línea - Conectado): puede ser en una sola vía o en doble vía - Off Line (Fuera de línea – Desconectado)
Por el lugar desde donde se realiza el trabajo	- Desde la casa - Desde un telecentro - Móvil o Itinerante
Por la vinculación con el trabajo ordinario	- Penduralista - Absolutamente externo

Fuente: Vicente et al. (2018). El teletrabajo en salud laboral. Revista CES Derecho, 9(2), 287-297. <https://tinyurl.com/y9quh2z>

Continuando, la normativa laboral hace referencia a que el teletrabajo debe ser cuantitativo, lo que implica que debe realizarse fuera del local u oficinas de la compañía y que se toma en cuenta la manera en la que el empleado se va a relacionar con los superiores y sus compañeros de trabajo (Labra et al., 2007). En ese mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado ciertos convenios y recomendaciones sobre el teletrabajo en los que se busca promover e incentivar ciertas políticas de protección en cuanto a la igualdad de los teletrabajadores y los demás empleados de la empresa, el acceso al formación del teletrabajador, las retribuciones a las que tiene derecho, la protección en cuanto a la seguridad y salud laboral entre otros (Ferrero, 2019).

De acuerdo a la normativa establecida en la OIT, la cual cubre el derecho a la Seguridad Social del trabajador, dándole beneficios y derechos a vivir de forma digna y previendo la posibilidad de que el trabajador pueda ser caer en un estado de necesidad, en el que verse en menor capacidad. En esta materia, la legislación toma la teoría de la responsabilidad social para responder a las contingencias que cubre la ley, que a saber son: accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, accidentes provocados por fenómenos naturales, de orden físico o moral, a excepción de los accidentes provocados intencionalmente por el mismo trabajador (Labra et al., 2007 y Acosta, 2017).

Aunado a lo anterior, dentro del Acuerdo del Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET), se establecen ciertas condiciones que se deben hacer cumplir en la relación laboral de aquellos trabajadores que ejecutan sus funciones de forma remota, a domicilio u otro modelo y en el caso de España, cambiar el nombre de la modalidad trabajo a domicilio por trabajo a distancia. Es preciso indicar que, el AMET en la cláusula 8 establece mecanismos para cumplir la prevención en materia de riesgos en e trabajo y garantizar la salud del teletrabajador (Vicente et al., 2018). Del mismo modo, España

cuenta con la Ley de Estatutos de los Trabajadores bajo la cual se amparan todos aquellos trabajadores que cumplen sus funciones a distancia, sin embargo no se han considerado dentro de la norma estatutos referentes a la seguridad y salud del teletrabajador (Ferrero, 2019; Montero et al., 2020; Valencia, 2018).

2.2.2. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, en su reglamento D.S. N° 005 – 2012 – TR, define la seguridad como aquellas actividades o acciones que hacen que el trabajador pueda ejercer sus funciones laborales en un ambiente adecuado para así cuidar su integridad personal y los recursos materiales con los que cuenta. También, define la salud como un derecho primordial en el que el trabajador debe encontrarse en buen estado social, mental y físico, no ampara solamente a la carencia de alguna incapacidad o enfermedad que pueda tener el trabajador. Del mismo modo, el reglamento define la Salud Ocupacional como una rama de la salud pública que permite adecuar el espacio laboral y sus procesos al trabajador, tomando en cuenta sus capacidades y aptitudes, ayuda a mantener el mayor grado de bienestar de los trabajadores, prevenir daños que puedan ser causados por condiciones laborales, factores de riesgo (Amparo et al., 2018).

Aunado a lo anterior, la norma define la Seguridad y Salud en el trabajo como una actividad interdisciplinaria que procura vigilar la integridad de los trabajadores de la empresa, quien está obligada a diseñar, crear y ofrecer un ambiente de trabajo seguro a fin de minimizar los riesgos y amainarlos con el tiempo, ya que, de no hacerlo, puede llegar a ser muy costoso para la empresa (MTPE, 2012) .

Por su parte, Asfahl y Sánchez García (2000), establecen cierta diferencia en la definición del término Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), éste explica que la salud

trata de los efectos crónicos que puede tener una persona mientras que la seguridad se avoca a los efectos graves que pueden estar en el cuerpo de las personas. Aunque de cierta manera infiere que la SST previene los accidentes en el trabajo y garantiza la disminución de los riesgos que puedan impactar negativamente a la empresa y al personal que cohabita en ella.

2.2.3. Teorías de Salud y Seguridad.

2.2.3.1 Control Total de Pérdidas (CTP).

Se inicia como modelo en 1969 y fue en 1974 que se desarrolla bajo la dirección del Frank Bird, en el International Loss Control Institute (ILCI) de Georgia (USA), este modelo se basó en el análisis de 297 empresas de diferentes ramas de la industria, este análisis reflejó 1.753.498 entre accidentes e incidentes de diferentes tipos que luego se fueron clasificados como graves e incapacitaciones, leves, pérdidas a la propiedad e incidentes. Basados en estos tipos, Bird generó 17 tendencias que ayudan a la prevención de siniestros, estas tendencias son: (a) Del reconocimiento, (b) De la definición, (c) Del interés recíproco, (d) De la comunicación, (e) De la reiteración, (f) De la participación, (g) De la autoridad delegada, (h) Del objetivo, (i) Del punto de control, (j) De la prioridad operativa, (k) De la contabilidad completa, (l) De las características, (m) De la resistencia al cambio, (n) De la jerarquía la resistencia al cambio (o) De informar a la autoridad más alta (p) De los puntos críticos (q) De los resultados (CGE, 2009).

La relación piramidal de Bird, estableció que por cada accidente considerado como grave o cada lesión que llegue a incapacidad, hay 10 accidentes leves, (considerando las notificaciones menos graves), hay 30 accidentes de cualquier tipo con daños a la propiedad y 600 accidentes que no provocan daños ni pérdidas visibles (ver figura 1).



Figura 1 . Triángulo de Bird – Control Total de Pérdidas.

Fuente: Tomado de CGE (2009). Modelo de Gestión según el Control total de Pérdidas (ILCI). *StudylibEs*, 1-4. Recuperado de <https://tinyurl.com/y7efjyn>

Para Broche y Hernández (2012), tanto la prevención de pérdidas como el CTP no tienen relación con aquellas pérdidas que no sean generadas por un elemento de peligro sino por el contrario, éstos tienen que ver con aquellas pérdidas que asociadas a accidentes, incidentes peligrosos o siniestros.

Las áreas de control de pérdidas deben tratarse de la siguiente forma: (a) identificar la situación que produjo la pérdida, (b) Medir la pérdida, (c) Seleccionar aquellos métodos que ayuden a disminuir la pérdida y (d) La empresa debe implementar métodos de acuerdo a su capacidad. Así también, mencionan que una limitación en el negocio, una lesión, daños a la infraestructura, incendios o fuego focalizado, seguridad, higiene de la salud, la contaminación y los productos químicos pueden ser las áreas que generen el control de pérdidas (Broche y Hernández, 2012).

Aunado a ello, pueden ser causas de pérdidas: la falta de conocimiento del funcionamiento de un sistema o un proceso, un error de operación a maquinarias, sistemas o procesos, mala ubicación o diseño del equipamiento, mal mantenimiento o deficiencias

en la realización del mismo (Broche y Hernández, 2012). En ese mismo orden de ideas, CGE (2009), coincide en que la acción preventiva para llegar a un buen CTP es analizando todos los tipos de pérdidas que sean reconocidas por la empresa y sus trabajadores y que impliquen control del ambiente empresarial general, control de enfermedades y lesiones, control de pérdidas en los materiales y los procesos, en las maquinarias, en los equipos, entre otros.

2.2.3.2. Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC).

La Seguridad Basada en Comportamiento (SBC), se origina del análisis al comportamiento organizacional generalmente lo definen como un enfoque o herramienta de gestión que busca el cambio de actitud de los colaboradores hacia la visualización de la salud, seguridad y medio ambiente como valores empresariales y personales. También se basa en la indicio de que las conductas humanas inciden significativamente en la casualidad de ocurrencia de accidentes impactando en la calidad de la seguridad empresarial (Vanegas, 2017). Por su parte, Navarro (2019) define a la SBC como una metodología que ayuda a la mejora continua de la seguridad empresarial, y que debe ser vista como una forma de disminuir el comportamiento inseguro de los trabajadores y, como consecuencia, minimizan los accidentes.

Asimismo, establece que para lograr cambiar la conducta de los trabajadores para que éstos trabajen de forma segura, y de acuerdo a la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, deben darse tres condiciones (Navarro, 2019):

- El trabajador debe poder trabajar de forma segura
- El trabajador debe saber trabajar de forma segura
- El trabajador deben querer trabajar de forma segura

Haciendo énfasis en la tercera condición, es donde la metodología de SBC puede enfocarse para lograr el cambio, ya que las dos primeras deben aplicarse usando programas operativos en los que se manejen evaluación de riesgos, planes de actuación, inspecciones a la seguridad y capacitaciones de la misma (Navarro, 2019).

Otro punto es, que de acuerdo a los que manifiesta Vanegas (2017), la SBC no viene a reemplazar a los aspectos de gestión de seguridad sino que vienen a trabajar de manera conjunta o a integrarse a los SGSST para con ello aumentar la eficacia de éstos. El objetivo de que ambos sistemas trabajen en conjunto es identificar y evaluar las condiciones inseguras del área y el comportamiento del trabajador combinado con el uso de la tecnología, para lograr aumentar las veces que se presentan los comportamientos seguros y cambiar las condiciones que genera comportamientos inseguros para minimizar la frecuencia de ocurrencia y la gravedad de los accidentes dentro de la empresa.

2.2.3.3 Modelo DuPont.

El modelo DuPont fue creado por la empresa del mismo nombre, y constituyó uno de los modelos de referencia para gestionar la salud y seguridad en las compañías. La teoría del modelo explica que si en la empresa sucede un accidente, es porque ha habido alguna falla en el sistema de gestión. Luego, el modelo hace uso del marco teórico-metodológico y de ciertas directrices de la Teoría de la Excelencia para la prevención de accidentes. El modelo de seguridad se basa en 10 principios, los cuales se nombran a continuación (Vanegas, 2017):

1. Se puede prevenir todas las lesiones y enfermedades laborales.
2. Todos los trabajadores de la empresa son responsables directamente de prevenir enfermedades y lesiones.
3. La seguridad es condición sine qua non para el empleo.

4. Uno de los elementos esenciales para que el trabajo sea seguro es la formación al personal
5. Deben hacerse auditorías de seguridad.
6. Cualquier deficiencia o debilidad debe ser corregida de inmediato.
7. Es importante investigar las prácticas y los incidentes que sean poco o nada seguros, así como de cualquier otro.
8. La seguridad fuera del puesto de trabajo es tan importante como la seguridad en el trabajo.
9. La prevención de enfermedades y de lesiones genera ahorros económicos a la empresa.
10. Las personas son un recurso muy importante en el logro de los programas o sistemas de gestión de seguridad y salud.

Aunado a esto, desde hace 213 años en DuPont se viene trabajando con la ciencia y la tecnología para crear soluciones avanzadas en cuanto a protección y seguridad se refiere, es por ello que han creado trajes de protección, ofrecen consultorías en seguridad industrial, negocio de soluciones sustentables que ayudan a agregar valor de manera sostenible en las empresas no sólo para los empleados de la misma sino también para socios estratégicos, clientes, accionistas y otras comunidades, de manera que el impacto sea positivo a nivel empresarial, humano, ambiental y financiero. Actualmente, para DuPont es importante generar cambios tanto en la cultura organizacional como en la cultura laboral de los empleados de la empresa permitiendo tener un negocio más competitivo y más productivo (Seañez, 2019).

2.2.4. Teorías de las Causas de los accidentes.

En distintos aspectos de la tecnología y la ciencia se ha procurado desarrollar teorías sobre las causas de los accidentes de manera que se pueda identificar, eliminar y

aislar aquellos factores que causan o procuran a que ocurran accidentes. Entre esas teorías se encuentran:

2.2.4.1 Teoría del Dominó.

En 1931, W. H. Heinrich desarrolló la teoría del efecto dominó, en la que se infiere que un accidente es originado por una secuencia de hechos o de cinco factores presentes en el accidente, que son: Afinidad al medio social, acto inseguro, falla humana, accidentes y lesiones. Esta teoría hace referencia a la reacción en cadena, es decir, a que uno de los factores presentes en el hecho accidental accionará al siguiente factor, tal como sucede en la fila de piezas de dominó. En ese sentido, y manteniendo la similitud al efecto, Heinrich describió que al quitar una de las fichas de la fila de dominó se interrumpe la caída de la siguiente, luego, si se retira uno de los cinco factores que causan el accidente, se evitaría que éste suceda (Botta, 2010).

Otro punto en el análisis de esta teoría, es a nivel de los porcentajes de accidentes ocurridos en las empresas (ver figura 2). Heinrich encontró que el 88% de los accidentes son provocados por acciones inseguras de los trabajadores, el 10% ocurren por condiciones inseguras en el puesto o área de trabajo y el 2% ocurre por hechos fortuitos; luego, y de acuerdo a este análisis, al retirar el factor con mayor valor porcentual de la lista de cinco, que sería las fallas humanas, se evitarían los accidentes. Entendiéndose que no se puede eliminar al factor humano como recurso de las empresas, ya que son el primordial en éstas, es importante establecer que la formación y capacitación sobre SST al personal que labora en la empresa es importante (Vanegas, 2017).

2.2.4.2 Teoría de la Causalidad Múltiple.

Según Botta (2010), esta teoría explica que por cada accidente que sucede hay diferentes y numerosos factores o causas que hacen que se produzcan. Esta teoría separa

esta variación de factores en dos subcategorías: de comportamiento y ambientales. Los factores de comportamiento involucran todos aquellos que estén relacionados con el trabajador, es decir, acciones incorrectas, falta de conocimiento, mala actitud o actitud incorrecta, condición física no apropiada, inestabilidad mental entre otros. La categoría de factores ambientales, involucra el deterioro de los equipos y/o maquinarias, elementos de trabajo.

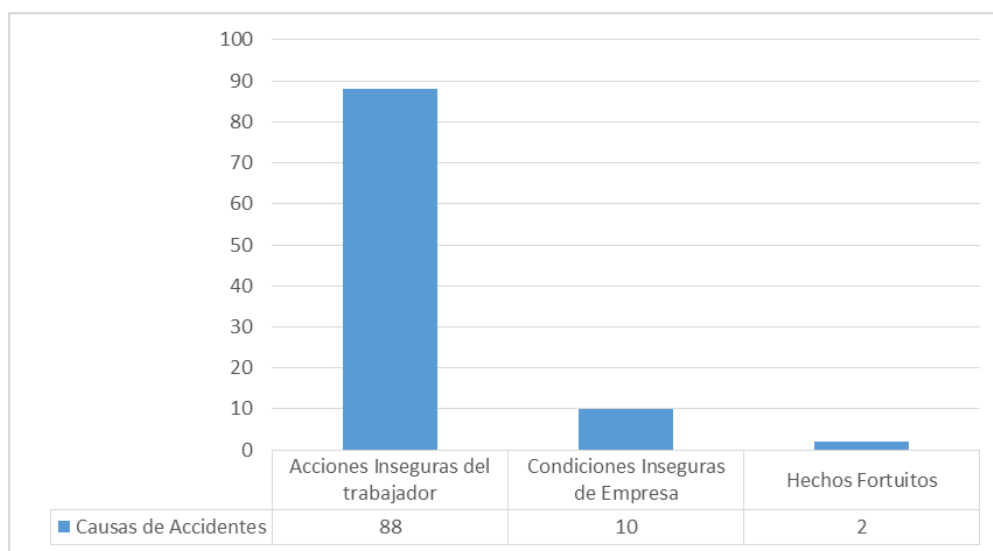


Figura 2 Accidentes laborales.

Fuente: Tomado de Vanegas (2017). *Desarrollo de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST, bajo el decreto 1072 de 2015 para la empresa Colnotex S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Libre de Colombia]. Recuperado de <https://tinyurl.com/y9xo9od>

2.3.Base Legales

2.3.1. Ley del Teletrabajo.

Esta ley fue decretada por el Congreso de la República en junio del año 2013, con el objeto de regir el teletrabajo, como una nueva manera de prestación de servicios, en la que el uso de la tecnologías es obligatoriamente necesaria como herramienta laboral en instituciones públicas y privadas, logrando con ello garantizar el desarrollo de las políticas públicas y promoverlas. El artículo 2 de la ley, establece la definición del

Teletrabajo como un desempeño de las actividades laborales en la que no hay presencia del personal, y en la que la compañía con la que existe relación laboral, tiene el control y supervisión de estas actividades a través de las herramientas tecnológicas (Ley N° 30036, 2013).

Por su parte, la Ley N° 30036 (2013), en el artículo 3 establece la norma respecto al uso y cuidado de los equipos de computación usados para ejercer la función laboral. Indicando que, cuales éstos son entregados por el empleador, el teletrabajador es quien tiene responsabilidad de su buen uso; sin embargo, en el caso de que el teletrabajador haga usos de sus equipos, el dueño de la compañía debe indemnizar la totalidad de los costos. También menciona que, si el trabajador ejecuta sus funciones desde una sala de Internet, el dueño de la compañía asumirá los costos que esto conlleva.

En el Artículo 4, se establecen las razones debidamente sustentadas sobre el voluntariedad y carácter reversible del ejercicio laboral en el teletrabajo. Es así, que se indica que la modalidad de prestar el servicio dentro de la empresa puede variar a la modalidad de teletrabajo cuando el empleador lo considere necesario, y que haya habido previo acuerdo y aceptación del trabajador, esto no puede estar afectando la relación laboral y más aún otras condiciones de trabajo, a diferencia de aquellas que pueden estar relacionadas con la asistencia a su puesto. Se menciona también en este artículo, en el caso de que el trabajo no llegue a cumplir con los objetivos propuestos, el empleado debe ser devuelto a su puesto en la compañía (Ley N° 30036, 2013).

Finalmente, el artículo 5 de dicha ley comenta los derechos y obligaciones laborales. En la que se menciona que el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo cuenta con las obligaciones y derechos tanto para el empleado que esta en el empres como el que ejecuta en el trabajo desde su casa. Asimismo, se pueden usar las diferentes modalidades

de pacto definidos para dicho régimen, estableciendo que el contrato de trabajo debe constar por escrito (Ley N° 30036, 2013).

2.3.2. Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Promulgada en agosto de 2011, ésta viene establecer las directrices legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), siendo aplicada tanto a empresas privadas como públicas. El artículo 1, menciona que la ley tiene ayuda a incentivar una cultura hacia prevención de los distintos riesgos en el trabajo, siendo sus principales rectores, los siguientes: cuidado hacia la salud, participación, cooperación, capacitación e información, prevención, responsabilidad, predominio de la realidad y protección. Por su parte, el artículo 2 habla del ámbito de la ley, el cual abarca a todos los trabajadores de todos los sectores económicos y de servicios tanto del área pública como privada, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia (MTPE, 2011).

En el Título II de la ley, se muestran los artículos que rigen la política nacional de seguridad y salud laboral. En ella se tiene por objeto, que el Estado junto a las empresas y empleadores deben activar y revisar constantemente las políticas de seguridad y salud en el trabajo, de manera que se prevengan los accidentes que puedan causar daños a los trabajadores minimizando las causas de los riesgos que pueda haber en el ambiente laboral. El artículo 5, establece las diferentes medidas que permitan evaluar, controlar y combatir los riesgos laborales. El artículo 6 menciona a los responsables de cumplir y hacer cumplir la política nacional de SST (MTPE, 2011).

En el mismo tenor, el Título III describe los artículos del Sistema Nacional de SST. Se establecen entonces el objeto del sistema, el cual es garantizar la seguridad de todos los trabajadores. Define también las instancias que conformarán el sistema nacional

de SST, que son el Consejo Nacional de SST y los Consejos Regionales de SST, en ese sentido definiendo las responsabilidades de cada uno de ellos (MTPE, 2011).

En el Título IV, se establece la norma que corresponde a los Sistemas de Gestión en SST. Así, se mencionan los principios que son la base de todo SGSST. En el artículo 18, habla de los elementos que fundamentan un sistema de gestión, entre ellos se pueden mencionar el compromiso a los empleados, relación entre lo que se ejecuta y con lo planificado, mejora continua, cultura de prevención, evaluación de riesgos y comunicación externa e interna. Los artículos 19 y 20, establecen los mecanismos de participación de los trabajadores respecto al SGSST y así mejorar el sistema. En el artículo 21, se establecen las lineamientos de protección y prevención dentro del SGSST, en los que se describe el tratamiento, disminución de los riesgos identificados (MTPE, 2011).

Siguiendo con el Título IV, el capítulo IV de este apartado habla de la planificación y aplicación del SGSST, donde menciona la realización de una primera evaluación que sirva como diagnóstico para conocer el estado de la seguridad y salud en el trabajo. Así también, habla de beneficios dejados en la empresa con la aplicación de un sistema de gestión, del alcance de la gestión de riesgos y de las adquisiciones y contrataciones que se incluyen. Mientras en el capítulo V, que trata de la evaluación del SGSST, se especifica lo importante que es para la empresa la verificación del sistema de gestión, donde se pueda supervisar su funcionamiento y se pueda evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos. El artículo 42 de este capítulo, hace referencia a los accidentes, la investigación de las enfermedades, los incidentes que suceden; mientras que en el artículo 43, se menciona y establecen las auditorías que deben ejecutarse para mantener el control interno del sistema (MTPE, 2011).

Finalmente, el Título VI, de la información de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, en el artículo 82 se señala que los empleadores deben informar al MTPE todo accidente de trabajo mortal, los incidentes peligrosos y cualquier otra situación que ponga en riesgo la integridad física, mental o la vida del trabajador o alterar la misma. En el artículo 83, se establece que el empleador debe reportar ante el MTPE los accidentes laborales, los incidentes peligrosos y las enfermedades ocupacionales de aquellos empleados que trabajen bajo contratación tercerizada. El artículo 87, se dice que los empleadores exhibirán el documento que registre accidentes laborales, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y que deben permanecer durante diez años posteriores al hecho para las inspecciones que hace la autoridad trabajo (MTPE, 2011).

El Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que trata del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, su objeto es impulsar e incitar la prevención de riesgos laborales como deber de los empleadores, asimismo el Estado debe controlar y fiscalizar los hechos laborales, a los trabajadores y los posibles sindicatos (MTPE, 2012).

2.4. Definiciones de Términos Básicos

Actividades de alto riesgo: Están referidos hacia una alta posibilidad de ser el origen principal de lo que afecta la salud del empleado con causa del trabajo que ejecuta. La autoridad competente se encargará de calificar como de alto riesgo las actividades que se hagan (Correa, 2016).

Causas de los Accidentes: Son todos los acontecimientos que suceden para que suceda un accidente, dividiéndose en: falta de control, causas básicas, causas inmediatas (Castejón et al., 2013)

Condiciones de Trabajo: Son los factores dentro del espacio de trabajo que inciden o pueden provocar inseguridades que dañen la salud y seguridad de los empleados que están afanando en ese espacio (Ushakova, 2015).

Condiciones de salud: Son variables dentro del trabajo, aspectos ambientales, tecnológicos, de organización, entre otros que pueden traer consecuencias negativas de orden psicológico, fisiológico y sociocultural (Ushakova, 2015).

Control de riesgos: Proceso de minimizar los riesgos por medio de acciones que permitan prevenir y corregir todo aquello que pueda provocarlos con la exigencia del cumplimiento de la norma y el constante monitoreo de su eficacia (Correa, 2016).

Cultura de seguridad o cultura de prevención: Son las normas de comportamiento, principios y valores que se conocen de la prevención de riesgos laborales y que deben compartirse entre los miembros de la empresa (Correa, 2016).

Emergencia: es una situación imprevista que deviene de factores naturales o provocado como consecuencia de los riesgos o procedimientos que llegan a ser graves y peligrosos en el cumplimiento de las funciones laborales (MTPE, 2011).

Enfermedad profesional u ocupacional: Es un malestar, dolor o sufrimiento que proviene del resultado de estar expuestos a causas de riesgo laboral (MTPE, 2011).

Empleador: Todo ente jurídico o persona natural, puede ser público o privado que provee una remuneración a cambio de ejercer ciertas funciones o procedimientos dentro de las instalaciones laborales, para ello contrata a uno o varios colaboradores (MTPE, 2011).

Estándares de Trabajo: Son ciertos esquemas constituidos por el empleador que permiten medir la ejecución de los procedimientos y funciones que cumplen los trabajadores. (OIT, 2017).

Evaluación de riesgos: Es el proceso que busca identificar, reconocer y eliminar los riesgos y la posterior valoración de la actuación de los empleadores ante el hecho ocurrido para proporcionar la información correspondiente (Correa, 2016).

Gestión de Riesgos: Es el proceso que identifica, estudia e indica factores de riesgo para así emplear las medidas correspondientes para reducir los riesgos encontrados y apaciguar sus secuelas (Ushakova, 2015).

Incidente: Hecho ocurrido en el durante la jornada laboral, bien sea dentro de la infraestructura de la empresa o fuera de ella relacionado al trabajo. Donde la persona no sufre daños físicos, sólo necesita atención de primeros auxilios (OIT, 2017).

Lesión: Cambio en el aspecto físico u orgánico de la persona ocurrido por accidente de trabajo (Catalá, 2017).

Lugar de trabajo: Es el área o espacio físico en el que los empleados permanecen y desarrollan sus funciones laborales o aquel al que tienen que ir para realizarlo (Catalá, 2017).

Plan de Emergencia: Es una lista de acciones que se llevan a cabo ante hechos o situaciones importantes ya previstos y ajustadas para dar respuesta rápida en la aparición de un siniestro. El plan incluye las obligaciones de las personas y diferentes áreas de la empresa, recursos disponibles para accionar ante la aparición de un siniestro (Catalá, 2017).

Prevención de Accidentes: Conjunto de actividades prácticas, estándares y procedimientos, entre otras políticas, que impiden sucedan hechos dañinos o minimizar los efectos que éstos causan si no pueden evitarse (OIT, 2017).

Riesgo Laboral: Es la probabilidad de que un procedimiento o proceso peligroso cause una lesión o enfermedad o malestar (OIT, 2017).

Salud Ocupacional: se define como una rama multidisciplinaria de la Salud Pública que suscita y protege la salud de los trabajadores para resguardar su bienestar mental, físico y social de los trabajadores. Además de monitorear las enfermedades y los accidentes a través del control en la disminución de los riesgos laborales (MTPE, 2011).

Seguridad: Son las estrategias o acciones que se ejecutan para minimizar los riesgos y amenazas al trabajador de manera de que cuide la salud y preservar los recursos materiales y a los trabajadores (MTPE, 2011).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque investigación es cualitativo, puesto que busca observar, analizar y entender los fenómenos, desde la vista de los participantes buscar explorar el medio natural y su igualdad con el contexto (Hernández y Mendoza, 2018).

Según Carrasco (2008), el método usado en la investigación permitirá indicar los lineamientos a seguir para recoger, procesar y analizar los datos. Debe tomarse en cuenta para hacerlo, el diseño de la investigación. Es por ello que, basados en un diseño de investigación dogmático-jurídico y descriptiva, se tienen los siguientes métodos: El **método hipotético deductivo**: en el que se plantea la problemática anticipando una posible respuesta (hipótesis) sometiéndola a la contrastación conceptual de la norma jurídica. **Método Hermenéutico**: se selecciona este por tratarse del análisis jurídico de la Ley N° 30036 junto a otras en el contexto descrito (teletrabajo) como lo puede ser la Ley N°29783 del sistema de seguridad y salud en el trabajo. **Método Dogmático**: con este se pretende realizar un análisis jurídico legislativo de la ley del teletrabajo para comprender su aspecto semántico y sintáctico. **Método Comparativo**: con el que se pretende evaluar y comparar la Ley N° 30036 relacionada al teletrabajo con la de otros países que tengan en aplicación una ley equivalente y con mayor tiempo de aplicación.

3.2. Categorías

Según Strauss y Corbin (2002), las categorías provienen directamente de los datos, ya que ellas representan al fenómeno, describen los temas, asuntos y problemas que están siendo estudiados. En esa misma idea, las subcategorías son definidas como esa parte de la categoría que es desarrollada por sus diferencias, dimensiones y propiedades específicas.

3.2.1 Matriz de Categorización

Categorías	Subcategorías
Seguridad en el Trabajo	Condiciones de seguridad en el trabajo Accidentes de trabajo Herramientas y Medios Tecnológicos de Trabajo Capacitación en Seguridad en el Trabajo
Salud Ocupacional	Enfermedades profesionales Salud laboral Capacitación en salud en el trabajo

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General.

La deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute negativamente en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020

3.4. Tipo de Investigación

Enfocada en un marco cualitativo, la investigación es jurídica de tipo básico, porque busca ampliar y profundizar en el conocimiento científico (Vara, 2015). Del mismo modo, Carrasco (2008) explica que la investigación básica adapta o construye instrumentos para ayudar en la profundización de los conocimientos, todo ello con la intención de descubrir nuevos referentes a la legislación peruana y las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, específicamente la Ley N° 30036.

El nivel de la investigación es descriptivo, porque en este tipo de investigación se analizan conceptos a fin de inferir una relación entre la Ley N°30036 y las condiciones de seguridad y salud de los teletrabajadores, siendo así se revisaron y analizaron documentos necesarios para llevar a cabo el levantamiento de información para el análisis

de la variable y sus categorías (Arias, 2020). Asimismo, es descriptiva porque busca detallar las características y tendencias no establecidas del objeto de estudio así como conocer el porqué del mismo, sus causas y efectos (Fernández et al., 2015).

3.5. Diseño de la Investigación.

Según Fernández et al. (2015), el diseño de la investigación es dogmático jurídico ya que busca estudiar los conceptos jurídicos de la norma jurídica legislativa usando técnicas y herramientas documentales no empíricas. Para Tantaleán (2016), este tipo de investigación permite que haya una conexión con la validez de la norma jurídica, estudiando las estructuras del derecho objetivo lo que implica las fuentes formales del derecho. En ese sentido, entender el objeto de la Ley N° 30036 desde el punto de vista de los teletrabajadores en cuanto a la seguridad laboral y la salud.

3.6. Población y muestra

3.6.1 Población.

Se refiere al conjunto, delimitado o no, de elementos con características comunes (Arias, 2020). En este estudio la población estuvo conformada por la Ley del Teletrabajo N° 30.036.

3.6.2 Muestra.

Para efectos de esta investigación se utilizó, según Monje (2011), el muestreo intencionado, a veces llamado teórico, ya que se busca una representatividad cultural en la que se entienda los patrones de la situación en estudio, no generalizando los resultados sino que se analiza la información simultáneamente a la recolección de la misma. Asimismo, para Hernández y Mendoza (2018), este tipo de muestra es usada cuando se desea entender una teoría o conceptos que ayuden a formular los resultados. Para efectos de este estudio la unidad de muestreo fue la Ley N° 30036.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Hernández y Mendoza (2018), la recolección de los datos debe suceder en ambientes naturales puesto que no se miden variables sino que se descubren categorías y/o conceptos apoyándose en técnicas como el análisis de contenido, documentos y/o materiales que se relacionan con el ambiente de trabajo o las unidades de muestreo. Para Monje (2011), ésta es una técnica indirecta porque se relaciona con las unidades de estudio a través de los documentos a ser revisado para obtener la información; la técnica se combina con la observación para poder realizar el análisis de la realidad. En el caso de esta investigación se trata de la realidad legislativa peruana, por lo que se seleccionará el análisis de contenido aunado a la observación.

En el mismo orden de ideas, se tomaron como instrumentos a la ficha de análisis documental y la guía de observación. Se utilizó la Ficha de Análisis Documental, como un fichaje para examinar la información encontrada en las fuentes jurídicas manipuladas en este estudio, a través de resúmenes y comentarios empleándose la observación de la problemática generada en torno al teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación peruana. La Guía de Observación, permitió registrar los hechos a través de anotaciones descriptivas e interpretativas de los acontecimientos que se vayan sucediendo durante el proceso investigativo (Hernández y Mendoza, 2018).

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los resultados

Se procedió a realizar un análisis de los resultados que se encontraron en la investigación de la ley de teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, donde se procedió a aplicar una ficha de observación a dicha ley, en ésta se pudo evidenciar:

Para la **subcategoría condiciones de seguridad en el trabajo**, se observó que en la Ley del Teletrabajo no están definidas como tal, cuales son aquellas condiciones que deben prevalecer en aquellos teletrabajadores con el fin de asegurar la salud del mismo. Asimismo, no están estipulados aquellos aspectos ambientales y tecnológicos que pueden estar afectando las condiciones de trabajo donde desempeña el teletrabajo, que aun tampoco hace mención de cómo se debe identificar y evaluar los riesgos físicos, posturas, fatiga visual y discomfort en el teletrabajo.

También, se evidenció que no existe ningún artículo en la ley del teletrabajo que plantee la solicitud de un reporte por parte del teletrabajador de las condiciones de trabajo en las que desempeñará sus actividades, tampoco se evidenció en la legislación estudiada que no contempla que el teletrabajador debe reportar los accidentes laborales y enfermedades profesionales al área de gestión del talento humano de la compañía. De igual manera no se visualizó en ningún artículo la responsabilidad del teletrabajador en la identificación de riesgos en el lugar de trabajo.

Referente a lo anterior, dicha legislación no está considerando aspectos importantísimos al momento de que un teletrabajador realice su trabajo en su hogar, lo que es preocupante que no se haga hincapié de las condiciones de trabajo para que se lleve un buen desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, en cuanto a **la subcategoría enfermedades profesionales**, se pudo observar que en la ley no se enuncian las enfermedades profesionales que se pueden generar a causa de la actividad laboral ejercida por el teletrabajador, tampoco se pudo evidenciar si establece las medidas para prevenir las enfermedades profesionales. De igual forma, no están descritas las responsabilidades del empleador respecto a las enfermedades profesionales, esto denota que la ley del teletrabajo no desarrolla aspectos relacionados a las enfermedades profesionales que se pueden desarrollar en el desenvolvimiento de las actividades del teletrabajador.

Por otra parte, **la subcategoría accidentes de trabajo**, no se encontró que la Ley contemplara un registro de los accidentes de trabajo que pueden ocurrir en el ambiente donde se ejerce la función laboral, tampoco se hace mención a aquellas normativas que debe dictar el empleador a fin de minimizar los accidentes laborales. Asimismo, se observó que dicha ley no hace mención de las diferentes lesiones que pueden ocurrir por un accidente de trabajo.

Pero hay autores como Selma (2016), que plantean que existe una interrogante en cuanto que surgen a la hora de valorar las contingencias profesionales de los teletrabajadores son las vinculadas con los accidentes ocurridos en el propio domicilio del trabajador y como saber si es un accidente hogareño o un accidente de trabajo, donde se hace necesario que el empleado posea instrumentos útiles para diferenciar y así calificar los accidentes laborales, lo que conlleva que la ley debe estipular este tipo de cosas.

Todo esto evidencia, que esta ley presenta deficiencia en virtud de que no consideró aspectos normativos vinculados con los accidentes de trabajo que pueden ocurrir en el desarrollo de actividades que lleva el teletrabajador.

En cuanto a **la subcategoría salud ocupacional**, se evidenció que en la ley no se hacen mención de las medidas de prevención para los diferentes riesgos laborales, así como también

en la legislación peruana del teletrabajo no expresa que se realicen exámenes médicos para evaluar la salud del trabajador. Asimismo, no establece dicha ley las obligaciones del empleador respecto a la salud ocupacional del teletrabajador.

Para **la subcategoría herramientas y medios tecnológicos de trabajo**, se evidenció que la Ley del teletrabajo si contempla que el empleador debe entregar de las herramientas y medios tecnológicos de trabajo y a su vez si menciona cuales son las responsabilidades frente a ello y en el caso que hubiere algún daño de dichos equipos.

Por otro lado, **la subcategoría capacitación en seguridad y salud en el trabajo**, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR en el artículo 16 literal c, sí establece la responsabilidad del empleador para capacitar al teletrabajador en relación a Seguridad y Salud en el Trabajo y también fija las responsabilidades que la empresa indica al trabajador en recibir respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En función de lo antes planteado, según la lógica jurídica aplicada a la hipótesis que se planteó que fue que la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute negativamente en las condiciones de seguridad y salud del trabajador. Se evidenció que las subcategorías condiciones de seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, salud ocupacional presentaron debilidades en cuanto no se contempla en los artículos de la Ley del Teletrabajo, lo que afirma que en dicha ley se observan deficiencias que vienen a perjudicar negativamente la salud del teletrabajador.

4.2. Discusión

Según las derivaciones alcanzadas en la investigación, se pudo afirmar que existe una deficiencia de la legislación laboral del teletrabajo peruana, que está repercutiendo negativamente en las condiciones de seguridad y salud del trabajador, aunque existen elementos que si se contemplan en ella, pero son insuficientes para asegurar la salud del teletrabajador.

Entre otros aspectos, de los estudios previos y que compartieron igual punto de vista con esta investigación, en cuanto a que la Ley del teletrabajo manifiesta una deficiencia. Se puede decir que la **salud ocupacional y los riesgos laborales**, plantea Vicente et al. (2018), que este tema es muy escaso y que no se contempla en el marco jurídico del Teletrabajo. Al igual está la Ley de seguridad y salud laboral N° 29783, el artículo X plantea que el empleador debe establecer los riesgos laborales donde el trabajador ejecuta sus funciones.

De igual forma Fiesco y Moyano (2018), indicaron que es primordial que las compañías deben ofrecerle al teletrabajador **las medidas de seguridad y salud** en el trabajo mediante un marco jurídico en la normativa legal del teletrabajo.

Asimismo Bonilla et al. (2015), plantea que es necesario determinar aspectos contractuales como definición de horarios y tiempos de trabajo, acompañamiento, responsabilidades de las empresas, vigilancia, condiciones de salud y seguridad, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad. En ese mismo orden de ideas, debe diferenciarse que, junto a los riesgos antes mencionados, existen otros específicos, que afectan especialmente al teletrabajo en el domicilio. Todo esto es conocido como las **condiciones de trabajo**, donde la Ley de seguridad y salud laboral N° 29783 en su artículo 49, literal c, establece que el empleado debe reconocer los cambios que se dan en las condiciones de trabajo y hacer los ajustes necesarios para la aceptar las nuevas medidas de prevención en riesgos laborales.

Por su parte, García (2012) manifiesta **que los riesgos laborales** son impulsados, por la posible no adecuación del lugar en donde se presta el servicio (mala iluminación, falta de ventilación, etc.), otro factor de riesgo tiene que ver con el aislamiento físico y psíquico que puede repercutir de manera negativa al teletrabajador. Pero hay otros autores, que han planteado la prevención de riesgos laborales sui generis en la que se puede encontrar determinados inconvenientes, entre ellos, se encuentra referido a la diversidad de sitios y lugares en los que se puede ejecutar esta prestación laboral, todas ellas muy diferentes al ámbito empresarial y, en segundo lugar, la cantidad de riesgos laborales y lograr diferenciarlos a los riesgos cotidianos del hogar del teletrabajador. Más aún, que la Ley N° 29783 en su artículo 50, establece que el empleador ejecute esas medidas de prevención de los riesgos laborales.

Por otro lado, es importante que el empleador brinde **capacitación** al teletrabajador, donde se le dé información sobre el puesto a ese tipo de trabajador, y que ya está estipulado en la Ley N° 29783 en su artículo 52, que hace referencia toda la información que el empleador debe dar sobre el puesto de trabajo a los trabajadores, adecuada, precisa y efectiva, los conocimientos vinculados a los riesgos en el puesto de trabajo y toda la información de esto.

También, está la importancia de **los equipos de seguridad**, que, aunque en la Ley del teletrabajo no se especifican, según la Ley de seguridad y salud laboral N° 29783 en el artículo 60, se establece que se debe entregar, adecuadamente a los empleados, todos los equipos de protección personal según sea el tipo de trabajo y sean especificados los riesgos presentes en el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, hay otros elementos que contempla la actual Ley del Teletrabajo, y que fueron puntos positivos que favorecen la salud del trabajador, en este caso fue el uso de la tecnologías de información para la realización de las tareas, donde Ferrero (2019) plantea en su

estudio, que el teletrabajo va tener principalmente la presencia de las TIC que debe estar regulado en el marco jurídico.

Conclusiones

Después de plantear la investigación sobre el teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación laboral peruana, Lima, 2020, se puede concluir los siguientes aspectos:

En primer lugar, en cuanto al objetivo general que consistió en analizar la deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020, evidenció por medio de los resultados obtenidos, que la Ley de Teletrabajo actual presenta grandes debilidades en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, en ella no se contempla esto como elemento esencial para el bienestar del teletrabajador.

En segundo lugar, con respecto al objetivo específico 1, que consistió en determinar los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de seguridad laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020, se pudo evidenciar que todavía el marco jurídico peruano no ha establecido dichos criterios en cuanto a cuales son las medidas de seguridad, las condiciones de trabajo, los registros de seguridad, que afiancen esta modalidad de trabajo.

En tercer lugar, con respecto al objetivo específico 2, que trató sobre determinar los criterios jurídicos aplicados a las condiciones de salud laboral en los trabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020, se pudo evidenciar que todavía el marco jurídico peruano no ha desarrollado artículos relacionados a la enfermedades profesionales, mantenimiento preventivo de las zonas de trabajo, entre otros, que hacen falta que se mencionen en la Ley de Teletrabajo.

En cuarto lugar, con respecto al objetivo específico 3, que se refirió a analizar la incidencia de las condiciones de seguridad laboral aplicada a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020, al no contar la Ley del Teletrabajo contemplado dichas

condiciones de trabajo, ha provocado que dicho empleado este desprotegido en dicha modalidad.

En quinto lugar, con respecto al objetivo específico 4, analizar la incidencia de las condiciones de salud laboral aplicada a los teletrabajadores según la legislación laboral peruana, Lima 2020, en este caso la falta de artículos en la ley del Teletrabajo, ha desmejorado las condiciones de salud de los empleados que están trabajando bajo esta modalidad, siendo de manera necesaria que se incluyan elementos sobre cuáles son las posibles enfermedades profesionales y cuáles son los riesgos laborales en el desempeño de sus tareas.

En sexto lugar, el teletrabajo lleva a un gran cambio de las condiciones tradicionales y subordinadas de prestar servicios, donde se agregan los riesgos comunes laborales tanto como otros más específicos, como la no adecuación del lugar donde se trabaja o el aislamiento.

En séptimo lugar, como es sabido, el teletrabajo aporta beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, por ello, si no se implementa el teletrabajo con la adecuada administración y gestión de riesgos que implica dentro de la empresa, puede convertirse en algo muy perjudicial para la salud del teletrabajador.

En octavo, es necesario hacer algunos cambios o modificación legislativa, en la que se deba garantizar las mínimas condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, teniendo en cuenta sus características y el eminente cambio en la prestación de servicios que representa.

En noveno lugar, la investigación logró alcanzar su propósito general que fue analizar la deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020, donde deben incorporarse aspectos de las condiciones de seguridad, medidas de prevención, enfermedades profesionales, salud ocupacional.

Recomendaciones

Entre las sugerencias que pueden mencionarse para que la Ley del Teletrabajo peruana pueda favorecer más aun la seguridad y salud del trabajador, está que en ella se puedan incorporar los siguientes elementos:

En primer lugar, el empleador debe informar al trabajador sobre los riesgos del puesto de trabajo y las actividades de prevención que hay que adoptar

En segundo lugar, formar al teletrabajador en manejo de los riesgos laborales en su puesto de trabajo.

En tercer lugar, el empleador debe evaluar la posibilidad de que existan riesgos psicosociales y/o sensación de aislamiento, falta de objetivos claros, entre otros, de manera que se pueda evitar el estrés, el burnout o el acoso.

En cuarto lugar, el empleador debe evaluar ventilación, iluminación y temperatura apropiada, espacio suficiente en el puesto de trabajo en los hogares del teletrabajador.

En quinto lugar, el empleador deberá mantener comunicación continua con el teletrabajador, a fin de asegurar su salud y bienestar. .

En sexto lugar, el teletrabajador debe llevar un registro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En séptimo lugar, el teletrabajador gozará de los beneficios de la Ley de Seguridad y Salud peruana.

En octavo lugar, se sugiere la modificación de la Ley del Teletrabajo, donde se incorporen aquellos aspectos primordiales para la seguridad y salud del teletrabajador y se aplique la propuesta correspondiente (ver anexo 1)

Referencias

- Amparo, N., Caicedo, Y., y Díaz, J. C. (2018). Estado del Arte del Teletrabajo. *ECACEN*, 21.
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Militar de Nueva Granada]. <https://tinyurl.com/ylq65c5>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. (1era.). AGOGO.
- Asfahl, C. R., & Sánchez, G. (2000). *Seguridad industrial y salud*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Azabache, P. J. (2019). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo* [Tesis de Especialización, pontificia universidad católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.1244/13706>
- Bonilla, L. A., Plaza, D. C., Soacha, G., & Riaño, M. I. (2015). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42. <https://doi.org/10.4067/S0718-2449014000100007>
- Botta, N. A. (2010). *Teorías y Modelización de los Accidentes. Higiene, Control y Seguridad*. México: Editorial Proteger, 3ra edición. <https://tinyurl.com/yc4jvm>
- Broche, M. H., y Hernández, J. P. (2012). Metodología para el diseño de un Sistema de Gestión de Prevención de Pérdidas por explosión, incendio y contaminación. *Revista Centro Azúcar*, 39(3), Article 3. <https://tinyurl.com/y8oxvsm>
- Calderón, M. del P., & Torres, J. C. (2015). *Alcances de la regulación del teletrabajo en la legislación laboral peruana* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://200.60.28.26/handle/uss/10>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.

- Castejón, E., Benavides, F. G., y Moncada, S. (1998). Teoría general de la evaluación de riesgos. *OPINION*, 6.
- Catalá, R. P. (2017). Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: Su difícil conjunción. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(4), Article 4. <http://ejcls.adapt.it/index.php/rldadapt/article/view/528>
- Cataño, S. L., & Gómez, N. E. (2015). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Cerna, C. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036—Ley que regula el teletrabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://tinyurl.com/ydo7bj3>
- CGE, C. Gr. de E. (2009). Modelo de Gestión según el Control total de Pérdidas (ILCI). *studylib.es*, 1-4. <https://tinyurl.com/y7jyn>
- Correa, P. A. (2016). La seguridad y la prevención como valores de vida: Una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales. *CLACSO*, 160.
- Fernández, M. de los Á., Urteaga, P., & Verona, A. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tinyurl.com/y7zpul>
- Ferrero, E. (2019). *El Teletrabajo en la Doctrina y la Jurisprudencia* [Tesis de pregrado, Universidad Jaume I]. <https://tinyurl.com/ya5nuj>
- Fiesco, C. A., y Moyano, G. P. (2018). *Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario* [Tesis de pregrado, corporación universitaria minuto de dios]. <https://core.ac.uk/download/pdf/32359.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Séptima). McGraw-Hill. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- García, B. (2012). *El Teletrabajo*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

- González, M. (2002). *Sistemas de información para la empresa*. Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones
- Labra, M. A., y González, M. A. (2007). *Teletrabajo: Una Oportunidad Hacia el Bicentenario* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://tinyurl.com/yc2hfp>
- Ley N° 30036, (2013). Ley que regula el Teletrabajo. Congreso de la República. <https://tinyurl.com/ybt8j6>
- MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://tinyurl.com/y6ugsj>
- MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Teletrabajo: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | ¿Qué es?* <http://www.teletrabajo.gob/que-es/>
- MTPE, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://tinyurl.com/y9envb>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. <https://tinyurl.com/yahetx>
- Montero, B., Vasconcelos, K. L., y Arias, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 2, 109-125.
- Navarro, P. (2019,). Seguridad basada en el Comportamiento: Qué es y cómo implementarla [Informativa y Noticias]. Claves para el Desarrollo Sostenible. <https://www.inerco.com/blog/seguridad-y-comportamiento>
- OIT, O. I. de T. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo* [Información Especializada en el impulso y promoción del trabajo de la Agencia u Organización de las Naciones Unidas]. Organización Internacional de Trabajo. <https://tinyurl.com/y6o5zy>

- OIT, O. I. de T. (2019). *OIT: El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día* / TRT Español [Información y Noticias a nivel mundial]. Página Oficial de la Corporación Turca de Radio y Televisión. <https://tinyurl.com/yadr4u>
- Paredes, J. (2018). *Los principios del derecho del trabajo: El principio protector* [Portal Jurídico]. LP. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-principio-protector/>
- Seañez, S. (2019, agosto 27). DuPont promueve una cultura de seguridad industrial [Portal virtual de formación, investigación y comunicación especializado en procesos industriales]. VirtualProco. <https://www.virtualpro.co/noticias/dupont-promueve-una-cultura-de-seguridad-industrial>
- Selma, A. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas, *temas laborales* (134) págs. 129-166
- Silva, R. V. (2015). *Estudio de las características del Teletrabajo y Propuesta de Ley para su incorporación en la legislación laboral peruana* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://tinyurl.com/ycfmh9>
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* (Segunda). Universidad de Antioquía. <https://tinyurl.com/ybuyen>
- Tantaleán, R. M. (2016). Tipología de las Investigaciones Jurídicas. *Revista Derecho y Cambio Social*, 1-37.
- Torres, M. (2020, febrero 11). Multas Laborales en una inspección laboral [Actualizado 2020] [Información y Noticias de Contabilidad]. *Noticiero Contable*. <https://www.noticierocontable.com/inspeccion-laboral/>
- Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 23

- Vanegas, J. A. (2017). *Desarrollo de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST, bajo el decreto 1072 de 2015 para la empresa Colnotex S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Libre de Colombia]. <https://tinyurl.com/y9xod>
- Valencia, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *REVISTA IUS*, 12(41). <https://doi.org/10.35487/rius.v12i.2018.319>
- Vara, A. A. (2015). *Pasos para una tesis exitosa. Desde la idea hasta la sustentación* (1ra ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. <https://tinyurl.com/y7ao94>
- Vicente, M. T., Torres, J. I., Torres, A., Ramírez, M. V., & Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. <https://tinyurl.com/y9quh>

Anexos

Anexo 1: Propuesta de Ley de modificación

PROPUESTA LEGISLATIVA

Proyecto de Ley N° ...

Los integrantes del Grupo Parlamentario que suscriben, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el artículo 75° e inciso 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30036 – LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho de la persona y forma parte de la base del bienestar social y medio de realización de cada quien. Asimismo, el artículo 23° del mismo tenor contempla que las diversas modalidades del trabajo, son objeto de atención prioritaria para el Estado.

El Título IV del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, contempla la modalidad del trabajo a domicilio, lo que viene a ser un antecedente a la modalidad del teletrabajo. La ley N° 30036 que regula el teletrabajo, establece que éste es una modalidad alternativa de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), además resalta que el trabajador mantiene vínculo laboral con el empleador a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y otros similares, a través de los que ejerce la supervisión de la prestación del servicio, entre otros; en base a ello, la regulación de esta nueva forma de organización productiva debería cumplir una adecuada legislación laboral; por un lado la protección adecuada de los derechos de los trabajadores y por otro lado, establecer las condiciones necesarias para promover el incremento de los niveles de productividad y competitividad de las empresas.

Por ello, y como primera instancia, es importante empezar a reconocer que el teletrabajador es ante todo un trabajador, al cual le corresponde los mismos derechos y garantías que los de un trabajador que labora físicamente en las instalaciones de la empresa. Del mismo modo, es importante analizar en profundidad, este tipo de labores y modalidad de contratos y que, además, lo diferencia de la modalidad contractual con la que erradamente pretende identificársele.

Una característica esencial del teletrabajo, y que lo hace un elemento efectivo, real, que explica su naturaleza laboral, es que el teletrabajador presta sus servicios de forma subordinada, por ello existirán ciertos aspectos que no cubran completamente a estos teletrabajadores, no por su condición como tal sino que para muchos empleadores no se cumplen los presupuestos para su percepción y para que el empleador pueda desplegar sus facultades de dirección, fiscalización y sanción en cada caso. El artículo 2 de la Ley refiere que el vehículo para hacer efectiva esta subordinación se sustenta en medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, siendo

que éstos difieren de los métodos tradicionales. En tanto, que estos medios son imprescindibles, dada la distancia física entre el teletrabajador y su empleador, se aprecia que liberaría, al empleador de toda responsabilidad en materia de seguridad y salud respecto a estos espacios y medios, sino hay una justificación válida.

Es por ello, que la relación que se establece mediante estos medios debe cumplir dos características importantes: Permanencia e intensidad. Lo que trae como consecuencia, que se debe reconocer y garantizar una jornada máxima del trabajador que límite el sometimiento electrónico del teletrabajador; así también, se deben establecer las condiciones mínimas que regulen la intervención del empleador en la vida íntima del trabajador, haciendo uso de los medios tecnológicos indicados. Finalmente, se debe hacer énfasis en que el teletrabajo no constituye un régimen laboral especial, por lo que debe tener los mismos derechos y beneficios que los demás regímenes, no unos distintos.

Se hace posible, la participación en un proceso productivo de entre personas ubicados a grandes distancias, gracias al desarrollo de las innovaciones en telecomunicaciones y la masificación de internet. La potenciación de estas estrategias de producción, y los servicios descentralizados que se prestarán a través de las nuevas tecnologías, pueden afectar las relaciones laborales dentro de ese proceso productivo; por ello, el teletrabajo constituye un instrumento de política pública destinado a facilitar y promover el acceso al mercado de trabajo en diversos sectores, porque así se mantiene la flexibilidad que permite esta modalidad de prestación de servicios en cuanto a la localización y el tiempo de trabajo.

Por otra parte, el teletrabajo puede resultar ventajoso para los empleadores al liberarlos de la carga de acondicionar otros espacios físicos en la infraestructura laboral para ubicar a su personal de la mejor manera posible y adecuada. Además de eso, la incursión y cambio al teletrabajo como una forma de organización productiva es un estímulo para mejorar los enfoques de gestión de resultados, facilita el crecimiento de los equipos y de las formas de organización, incluso fuera del país.

En el caso del contrato, éste debe ser celebrado por escrito, así se establece en el inciso 7 del artículo 3° del Proyecto de Reglamento, también se señala que debe ser así aun cuando se trate de un contrato por tiempo indeterminado, lo que implica que dentro de éste debe expresarse como requisito mínimo, la jornada y horario de trabajo que se le indique al trabajador de acuerdo con los límites previstos en la Ley. Por consiguiente, y considerando la vinculación electrónica del teletrabajador con su empleador, estos requisitos deben estar sujeto a límites temporales que garantice el derecho al descanso diario y al disfrute de horas de ocio del trabajador. Es posible, que no se justifique este tipo de límites, dada las condiciones de flexibilidad de este tipo de contratos, no obstante, el control y la intensidad de verificación y subordinación en este tipo de contratos puede ser incluso mayor al ejercido en una relación laboral típica, por ello, se hace necesario explicar y establecer específicamente la restricción de la jornada de trabajo de estos trabajadores.

Sorprende, que ni la ley ni el reglamento propuesto contengan una cláusula que garantice el ejercicio de derechos colectivos, en ese sentido, la normativa debería garantizar la consagración de un conjunto de derechos procedimentales que hagan posible dicho ejercicio en las circunstancias especiales propias del teletrabajo.

PROYECTO DE LEY

Por cuanto: El Congreso de la República

Ha dado la ley siguiente:

LEY N° ... – LEY QUE INCORPORA ARTÍCULOS A LA LEY N° 30036

Artículo 1°. - Objeto de ley:

La presente Ley tiene por objeto reglamentar la Ley N° ..., Ley que modifica la Ley N° 30036 e incorpora el artículo 4 en sus literales 4-1; 4-2; 4-3; 4-4 y 4-5.

Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

Artículo 2°. – Incorporación de articulado a la Ley N° 30036:

Modificar el artículo 4° de la Ley N° 30036 e incorporar los artículos 4-1; 4-2; 4-3; 4-4, 4-5, 4-6 y 4-7.

en los términos siguientes:

Artículo 4 -1 Política de Seguridad

El empleador informará al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador aplicará correctamente dichas políticas de seguridad

Artículo 4 - 2 Condiciones de Seguridad

El empleador debe comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el lugar a realizar el trabajo y el mismo debe velar por cumplir dichas normas.

Artículo - 3 Capacitación

El empleador debe capacitar previamente al inicio de las labores de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Los teletrabajadores recibirán una formación adecuada, centrada en los equipamientos técnicos a su disposición y en las características de esta forma de organización global. El supervisor y los colegas directivos de los teletrabajadores podrán necesitar también una formación en relación con este tipo de trabajo y su gestión.

Artículo 4 - 4 Normas de Seguridad

El empleador deberá establecer las normas de seguridad en el puesto de trabajo del teletrabajador.

Artículo 4 - 5 Salud Ocupacional

El empleador realizar exámenes médicos previos al teletrabajador al iniciar sus labores.

El empleador deberá evaluar los riesgos laborales en el puesto de trabajo del teletrabajador.

El trabajador debe llevar un registro de los riesgos laborales en su puesto de trabajo.

El empleador debe identificar las posibles enfermedades profesionales en los puestos e trabajo del teletrabajador.

Artículo 4 - 6 Lesiones

El empleador deberá regirse por las lesiones estipuladas por la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 4-7 Equipos de seguridad

El empleador debe entregar los equipos de protección según las actividades que desarrolle el teletrabajador.

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos.

OBJETIVO: el presente instrumento servirá para recoger la información necesaria en el análisis de la aparente deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020.

INSTRUCCIONES.

1. Lea cada enunciado antes de responder.
2. Para cada pregunta, marque con una equis (X) la alternativa que considere según su respuesta. Estas son: Si o No.
3. Selecciona sólo una de las alternativas para dar respuesta a cada uno de los ítems.
4. Al responder los ítems sea lo más objetivo posible, de ellos depende el éxito de esta investigación.

FICHA DE OBSERVACIÓN

DESCRIPCIÓN	COTEJO	
	SI	NO
Categoría: Seguridad y Salud en el Trabajo		
Subcategoría: Condiciones de seguridad en el trabajo		
1. ¿En la ley se estipulan las condiciones de seguridad en el trabajo para el teletrabajador?		
2. ¿En la ley se establecen aquellos aspectos ambientales y tecnológicos que pueden afectar las condiciones de seguridad en el trabajo?		
3. ¿La ley identifica y evalúa aspectos de riesgos físicos, posturas, fatiga visual y discomfort en el teletrabajo?		
4. ¿Se establece en la ley la solicitud de un reporte por parte del teletrabajador de las condiciones de trabajo en las que desempeñará sus actividades?		
5. ¿Se establece en la ley que el empleador debe reportar los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?		
6. ¿Se establece en la ley que el teletrabajador debe reportar los accidentes laborales y enfermedades profesionales al área de Recursos Humanos de la empresa?		
7. ¿La ley contempla la responsabilidad del teletrabajador en la identificación de riesgos en el lugar de trabajo?		
Subcategoría: Enfermedades profesionales		
1. ¿En la ley se enuncian las enfermedades profesionales que se pueden generar a causa de la actividad laboral ejercida por el teletrabajador?		
2. ¿Están establecidas las medidas para prevenir las enfermedades profesionales?		
3. ¿Están descritas las responsabilidades del empleador respecto a las enfermedades profesionales?		

Subcategoría: Accidentes de trabajo		
1. ¿Existe un registro de los accidentes de trabajo que pueden ocurrir en el ambiente donde se ejerce la función laboral?		
2. ¿Hay normas establecidas para minimizar los accidentes laborales?		
3. ¿Se mencionan las diferentes lesiones que pueden ocurrir por un accidente de trabajo?		
Subcategoría: Salud Ocupacional		
1. ¿Se mencionan las medidas de prevención para controlar los diferentes riesgos laborales?		
2. ¿Se contemplan la realización de exámenes médicos para evaluar la salud del trabajador?		
3. ¿Están establecidas las obligaciones del empleador respecto a la salud ocupacional del teletrabajador?		
Subcategoría: Herramientas y Medios Tecnológicos de Trabajo		
1. ¿Está contemplada la entrega de las Herramientas y Medios Tecnológicos de trabajo?		
2. ¿Está establecida la responsabilidad del empleador y del teletrabajador en cuanto a las Herramientas y Medios Tecnológicos de trabajo?		
3. ¿Está establecida un acápite respecto a los daños y la reparación de las Herramientas y Medios Tecnológicos de trabajo?		
Subcategoría: Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo		
1. ¿En la ley se establece la responsabilidad del empleador para capacitar al teletrabajador en la Seguridad y Salud en el Trabajo?		
2. ¿En la ley se establece que el teletrabajador está en conocimiento de las capacitaciones que debe recibir de la empresa respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo?		

Anexo 3 Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Categorías	Subcategorías
¿De qué manera la deficiencia de la legislación laboral peruana del teletrabajo repercute en las condiciones de seguridad y salud del trabajador en Lima, 2020?	Analizar la deficiencia que existe en la legislación laboral peruana del teletrabajo y su repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Lima, 2020			Condiciones de seguridad en el trabajo
			Seguridad en el Trabajo	
				Herramientas y Medios Tecnológicos de Trabajo
				Accidentes de trabajo
				Capacitación en Seguridad en el Trabajo
				Salud Ocupacional
				Enfermedades profesionales
			Salud Ocupacional	
				Capacitación Salud en el Trabajo

