

Riesgos laborales y accidentes en el teletrabajo: insuficiencias regulatorias de la Ley 31572 frente al principio de prevención

Víctor Andrés Mendoza Guerra*

Resumen. – El artículo analiza la regulación del teletrabajo en el Perú –Ley 31572, Ley 32102 y Decreto Supremo 009-2026-TR– desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. Se identifican insuficiencias regulatorias: la ausencia de mecanismos específicos de verificación periódica del entorno del teletrabajador y la falta de criterios para calificar accidentes laborales a distancia. Se propone incorporar una presunción *iuris tantum* de laboralidad.

Palabras clave. – Teletrabajo – Seguridad y salud en el trabajo – Principio de prevención – Accidentes laborales – Insuficiencias regulatorias.

Abstract. – This article analyzes telework regulation in Peru –Law 31572, Law 32102, and Supreme Decree 009-2026-TR– from an occupational health and safety perspective. It identifies regulatory shortcomings: the absence of specific mechanisms for periodic verification of the teleworker’s work environment and the lack of criteria for classifying accidents as work-related in telework. It proposes incorporating an *iuris tantum* presumption of work-relatedness into the Peruvian legal framework.

Keywords. – Telework – Occupational health and safety – Prevention principle – Occupational accidents – Regulatory shortcomings.

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde obtuvo la Segunda Especialidad y el Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social por la Universidad de Salamanca. Docente universitario; Gerente Legal y de Relaciones Laborales en Gestión de Servicios Compartidos; árbitro laboral ante el MTPE y árbitro del Centro de Arbitraje Popular del MINJUSDH.

I. Introducción

Los cambios derivados de la digitalización han reconfigurado significativamente el modo en que las partes de la relación laboral organizan la ejecución de los servicios. En ese contexto, el teletrabajo se ha posicionado como una forma de organización del trabajo cada vez más extendida.

Es por ello que observamos un incremento progresivo del teletrabajo en el Perú. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en marzo de 2020 apenas 2 481 teletrabajadores desarrollaban sus funciones bajo esta modalidad a tiempo completo;¹ cifra que, a abril de 2026, ascendió a 191 998 teletrabajadores,² lo que representa un crecimiento de 7 638,73%. Este salto cuantitativo evidencia que el teletrabajo dejó de ser una opción excepcional para convertirse en una forma habitual de organización del trabajo, lo que exige que su regulación — especialmente en materia de seguridad y salud — responda a esa nueva realidad.

El ordenamiento jurídico peruano no era ajeno al teletrabajo antes de la pandemia —contaba ya con una regulación específica que, sin embargo, resultaba insuficiente frente a la nueva realidad. La magnitud del fenómeno obligó al legislador a replantear esa normativa, dando lugar a la Ley 31572,³ la cual incorporó obligaciones preventivas aplicables a quienes prestan servicios bajo esta modalidad. Ello representa un aspecto positivo, pues permite advertir que el derecho no permanece ajeno a los cambios sociales, sino que busca regular adecuadamente los fenómenos que surgen como consecuencia de ellos.

Sin embargo, el principal cuestionamiento del presente artículo radica en determinar si la actual regulación del teletrabajo realmente salvaguarda los derechos de protección de los teletrabajadores, toda vez que, si bien la normativa regula aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, corresponde analizar si dicha regulación resulta realmente eficiente o si todavía persisten insuficiencias regulatorias y dificultades prácticas que impiden abordar de forma comprensiva las particularidades inherentes a esta forma de trabajo.

Bajo este contexto, el artículo analiza las dificultades que presenta la regulación peruana para abordar de manera efectiva los riesgos laborales y accidentes de trabajo derivados del teletrabajo, así como la necesidad de fortalecer y perfeccionar el marco normativo actualmente vigente.

II. Antecedentes normativos del teletrabajo

¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Boletín mensual de Leyendo Números*, N.º 07, año 24: julio 2020. Oficina de Estadística.

² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2026). *Boletín mensual de Leyendo Números*: junio 2026. Oficina de Estadística.

³ Ley 31572, Ley de Teletrabajo. (22 de noviembre de 2022).

Durante gran parte del siglo XX, la prestación de servicios se caracterizó por desarrollarse de manera presencial dentro de las instalaciones del empleador y bajo mecanismos de supervisión directa; sin embargo, el avance tecnológico transformó radicalmente esta dinámica, pues ahora los trabajadores podían desempeñar sus funciones en un lugar distinto al espacio físico designado por el empleador, generando con ello diversas modalidades de trabajo a distancia.

i. El trabajo a domicilio como primer antecedente normativo del trabajo a distancia

Históricamente, el trabajo a domicilio constituyó una de las primeras modalidades de trabajo a distancia en contar con regulación a nivel internacional, un claro ejemplo de ello es que la propia Organización Internacional de Trabajo emite el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio (Convenio 177), fijando criterios generales para la regulación del trabajo a domicilio.⁴ El presente convenio es de gran relevancia para el teletrabajo, pues representa uno de los primeros antecedentes normativos internacionales que reconoce la posibilidad de que una persona desarrolle sus labores fuera de los establecimientos del empleador, manteniendo una relación de trabajo pese a la ausencia de supervisión presencial permanente. Aunado a ello, establece que corresponde a cada Estado adecuar su legislación interna en materia de seguridad y salud en el trabajo considerando las características particulares del trabajo a domicilio.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos internacionales, la ratificación del Convenio 177 ha sido limitada, dado que —pese a la importancia de su regulación— pocos países han adoptado plenamente las pautas contenidas en el mismo. Al respecto, solo ha sido ratificado por trece países, siendo Argentina el único Estado latinoamericano en adoptarlo.⁵

ii. El trabajo remoto como respuesta coyuntural a la crisis sanitaria

El trabajo remoto no responde a una decisión legislativa planificada, sino a una respuesta coyuntural que el Estado peruano adoptó ante la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; en efecto, debido al confinamiento social obligatorio, resultaba materialmente imposible la ejecución de las labores presenciales del personal en las instalaciones del empleador y, consecuentemente, la supervisión directa por parte del mismo.

En ese orden de ideas, un sinnúmero de trabajadores desarrollaba sus funciones desde su domicilio, utilizando recursos tecnológicos; siendo estas últimas características esenciales de la modalidad del teletrabajo, por lo que algunos

⁴ Convenio 177, Convenio sobre el Trabajo a Domicilio. (20 de junio de 1996). Organización Internacional del Trabajo.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2025). *NORMLEX: Ratificaciones del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (Convenio 177)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322

trabajadores afirmaron —de manera incorrecta— encontrarse trabajando bajo esta modalidad, trasladando responsabilidades al empleador con la finalidad de que este cumpla con los beneficios que señalaba la entonces vigente Ley de Teletrabajo.

Ante lo señalado, el Estado actuó con prontitud, emitiendo normas flexibles y dinámicas que permitieran adaptarse rápidamente, definiendo al trabajo remoto como una modalidad excepcional y transitoria que permitía al trabajador desarrollar sus funciones desde cualquier lugar utilizando sus propios medios; por lo que, del 15 de marzo de 2020 al 31 de diciembre de 2022, el trabajo remoto estuvo expresamente regulado en el país.

En relación con la prevención de riesgos laborales, el empleador debía realizar dos obligaciones básicas en dicha modalidad de trabajo, las cuales eran informar y recomendar pautas de seguridad y salud, así como comunicar y concientizar al trabajador a reportar cualquier contingencia ocurrida durante la prestación de servicios, a efectos de que el empleador implemente las medidas que correspondan.

Dichas obligaciones encuentran sustento en el artículo 8 del Decreto Supremo 010-2020-TR⁶, norma que constituyó el único referente normativo expreso en materia preventiva aplicable al trabajo remoto durante su vigencia.

Como se puede observar, dicha regulación pareciera centrarse —únicamente— en adoptar medidas de prevención y actuación ante posibles riesgos o accidentes que pudiesen desarrollarse durante el transcurso del trabajo remoto. Sin embargo, si bien supone un avance en la regulación de esta materia —a diferencia de la nula referencia en materia preventiva incluida en la normativa de trabajo a domicilio— no pareciese abarcar los requisitos mínimos esperados para mantener una correcta regulación en materia preventiva.

iii. El teletrabajo en el Perú

Si analizamos el contexto histórico de la regulación del teletrabajo, vamos a poder determinar que la misma data del año 2011, cuando se emitieron los Proyectos de Ley 184/2011-CR y 1051/2011-CR, los cuales propusieron la regulación de esta modalidad y fueron posteriormente materializados mediante la publicación de la Ley 30036, Ley de Teletrabajo, y su respectivo Reglamento aprobado por el Decreto Supremo 017-2015-TR (ambos cuerpos normativos actualmente derogados), siendo esta normativa la que marcó el inicio de una modalidad de trabajo a distancia dinámica, flexible y atípica en el ordenamiento jurídico peruano.

Cabe precisar que esta modalidad de trabajo no tuvo acogida en aquel entonces debido a que: (i) en nuestro país predominaba el trabajo tradicional, en el cual el trabajador debía realizar sus funciones en el centro de labores designado por el

⁶ Decreto Supremo 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia 026-2020. (23 de marzo de 2020).

empleador, permitiendo una supervisión directa y permanente; y (ii) el marco normativo vigente carecía de disposiciones específicas sobre las condiciones de protección aplicables a esta modalidad. Prueba de esta limitada acogida es la cantidad de teletrabajadores registrados en la planilla electrónica en marzo de 2020 (aproximadamente 2 481 teletrabajadores). Sin embargo, producto de la pandemia ocasionada por la COVID-19, se evidenció que la Ley de Teletrabajo vigente en ese momento presentaba importantes limitaciones y requería una actualización que le permitiera responder adecuadamente al nuevo contexto social y laboral. Fue precisamente esta situación la que motivó la aparición de mecanismos alternativos como el trabajo remoto.

Durante la pandemia, dado que la modalidad instaurada permitió demostrar la viabilidad y efectividad del trabajo a distancia, comenzó a consolidarse la idea de que la prestación presencial de servicios no constituía necesariamente la única forma eficiente de organización del trabajo. Por el contrario, los trabajadores empezaron a valorar de manera creciente la flexibilidad que ofrecían las modalidades no presenciales. En ese contexto, el legislador reconsideró el marco regulatorio existente y advirtió que, frente a otras formas de prestación no presencial previamente reguladas, el teletrabajo presentaba características que lo hacían más atractivo para los trabajadores y empleadores.

Por ende, en 2021 se emite el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, el cual contenía la Nueva Ley de Teletrabajo, incorporando diversos desarrollos normativos e incluyendo regulación específica sobre obligaciones preventivas y derecho a la desconexión digital⁷.

En 2022, se publicó la Ley 31572, la cual fue reglamentada en 2023 y modificada en julio de 2024 mediante la Ley 32102⁸. Esta nueva regulación marca un hito en relación con dicha modalidad de trabajo a distancia, toda vez que se distingue normativamente de las modalidades precedentes, razón por la cual no puede equipararse a ninguna de ellas, pues cada una posee características propias que justifican un tratamiento normativo diferenciado.

III. Alcances del deber de prevención y su proyección al teletrabajo

La Ley 29783⁹ cuenta con nueve principios fundamentales detallados en su Título Preliminar, destacando entre ellos el principio de prevención, el cual constituye el eje central del sistema preventivo laboral.

En ese sentido, el principio de prevención extiende la responsabilidad del empleador más allá de sus trabajadores directos, alcanzando a toda persona que desarrolle actividades dentro de su ámbito de dirección. Aunado a ello, brinda un

⁷ BRAVO, C. (27 de mayo de 2021). *Alerta Laboral: Autógrafa de Ley de Teletrabajo*. IALAW DIGITALAWYERS. <https://iriartelaw.com/2021/05/27/alertalaboralautografateletrabajo/>

⁸ Ley 32102, Ley que modifica la Ley 31572, Ley de Teletrabajo. (19 de julio de 2024).

⁹ Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto de 2011).

enfoque integral que no solo se centra en factores físicos, sino también en las condiciones psicológicas y sociales que puedan afectar al personal. Este punto va alineado con el artículo 54 de la presente norma, el cual amplía el alcance del deber de prevención al señalar que este no se restringe exclusivamente al centro de trabajo, sino que comprende todas aquellas actividades realizadas bajo la dirección o autoridad del empleador, incluso cuando estas se desarrollen fuera del lugar habitual de prestación de servicios o fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, el 17 de febrero de 2023 se estableció un precedente de observancia obligatoria sobre el deber de prevención mediante la Resolución de Sala Plena 005-2023-SUNAFIL/TFL¹⁰.

En dicho pronunciamiento, el Tribunal de Fiscalización Laboral precisó que el propósito central de la normativa preventiva radica en consolidar una cultura organizacional orientada a anticipar y neutralizar los daños que el trabajo puede generar sobre la salud de quienes lo ejecutan. Del mismo modo, enfatizó que corresponde al empleador garantizar la implementación de medidas preventivas adecuadas a los riesgos propios de cada actividad económica y de cada puesto de trabajo, debiendo evaluarse considerando las circunstancias particulares de cada caso.

Asimismo, el Tribunal destacó que el cumplimiento del deber de prevención exige que los riesgos que puedan afectar la integridad física, psíquica y mental del personal sean gestionados de manera efectiva, correspondiendo a la autoridad inspectiva verificar si las medidas adoptadas resultan razonables y suficientes frente a los peligros propios de la actividad desarrollada.

Por su lado, la Casación 11947-2015 Piura¹¹ también ha proporcionado una perspectiva relevante sobre el deber de prevención. A través de dicho pronunciamiento, la Corte Suprema reafirmó que el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas previstas por la normativa preventiva, comprendiendo dentro de este deber la identificación, evaluación y control de los riesgos existentes. Asimismo, precisó que el incumplimiento de estas obligaciones puede generar responsabilidad por los daños y perjuicios ocasionados cuando estos sean consecuencia de conductas dolosas o negligentes por parte del empleador.

Con lo expuesto, queda claro el amplio alcance que tiene el deber de prevención, imponiendo para el empleador la obligación de implementar estrategias destinadas a salvaguardar adecuadamente los derechos de su personal, independientemente de la modalidad de prestación de servicios que estos desarrollen.¹²

¹⁰ Tribunal de Fiscalización Laboral. (2023). Resolución de Sala Plena 005-2023-SUNAFIL/TFL. Lima: 17 de febrero de 2023.

¹¹ Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación 11947-2015-Piura. Lima: 2015.

¹² TOYAMA, J., VINATEA, L. (2022). *Guía Laboral* (10ma edición). Gaceta Jurídica.

En efecto, el deber de prevención no puede encontrarse vinculado únicamente a relaciones laborales presenciales, sino que debe adecuarse a la creciente expansión de modalidades de trabajo a distancia, como ocurre con el teletrabajo. Ello exige la adopción de mecanismos específicos que permitan garantizar una tutela efectiva de los teletrabajadores.

Además, conforme se ha señalado en apartados anteriores, el principio de prevención debe complementarse con los demás principios que integran el sistema preventivo laboral. En efecto, si bien constituye uno de los pilares fundamentales de esta materia, una regulación centrada exclusivamente en dicho principio puede resultar insuficiente para garantizar una protección integral de los derechos sociolaborales, tal como ocurrió con la regulación del trabajo remoto.

Así, se evidencia la necesidad de que la normativa preventiva continúe evolucionando para responder adecuadamente a los desafíos que plantea el teletrabajo, incorporando disposiciones específicas que permitan atender los nuevos supuestos jurídicos derivados de esta modalidad y sus diversas formas de implementación.

IV. Análisis de la adecuación normativa del teletrabajo y su marco preventivo

En los apartados anteriores se ha observado cómo el teletrabajo es la figura que ha experimentado el avance regulatorio más significativo entre las distintas formas de prestación no presencial reconocidas en nuestro sistema jurídico. Ello se evidencia en la existencia de una regulación más amplia y especializada, orientada a brindar una mayor protección a los derechos laborales de quienes prestan servicios bajo esta modalidad, sin que ello implique afirmar que la regulación vigente se encuentre exenta de limitaciones o aspectos susceptibles de mejora.

Asimismo, el análisis efectuado respecto de la Ley 29783 permite advertir que el Estado peruano ha implementado diversos mecanismos destinados a fortalecer la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la prestación de servicios. En ese contexto, el principio de prevención adquiere una relevancia central, en tanto constituye el fundamento sobre el cual se estructura gran parte de las obligaciones impuestas al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, la amplitud de dicho principio plantea importantes desafíos cuando se pretende trasladar su aplicación a modalidades de trabajo desarrolladas fuera del centro de labores tradicional. En efecto, si bien la normativa general de seguridad y salud en el trabajo establece un conjunto de deberes orientados a la prevención de riesgos laborales, persisten dudas razonables sobre el modo en que dichas obligaciones deben ejecutarse cuando el personal presta servicios desde entornos ajenos a la supervisión directa del empleador.

Por ello, en el presente apartado corresponde analizar si la Ley de Teletrabajo ha logrado adaptar adecuadamente los principios y obligaciones contenidos en la

normativa general de seguridad y salud en el trabajo a las particularidades propias de esta modalidad, evaluando si las medidas incorporadas por el legislador permiten garantizar una protección efectiva de los teletrabajadores o si, por el contrario, persisten insuficiencias regulatorias que dificultan el cumplimiento de dicha finalidad.

i. El marco preventivo general y sus límites frente al teletrabajo

A. Sobre la identificación y evaluación de riesgos del teletrabajo

Como se ha mencionado anteriormente, la nueva normativa sobre teletrabajo introduce un enfoque innovador al establecer, por primera vez, parámetros específicos para la detección y valoración de riesgos en esta modalidad, complementando así la obligación general de actualización periódica que el artículo 57 de la Ley 29783 impone al empleador como mínimo una vez al año. En este marco, la normativa atribuye al empleador la responsabilidad de identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas correspondientes, mientras que asigna al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la elaboración de instrumentos técnicos destinados a facilitar dicho proceso, entre ellos el formulario de autoevaluación y los lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo, tal como lo señala el artículo 23.2.

Cabe destacar que, al publicarse la norma de teletrabajo, el Estado encomendó al MTPE, a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de un formulario de autoevaluación destinado a facilitar a empleadores y teletrabajadores la identificación de riesgos en el lugar donde se desarrollaría esta modalidad. Este instrumento constituyó un apoyo relevante para la aplicación del principio de prevención, pues permitió que el empleador contara con un referente técnico para implementar acciones concretas orientadas al cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Esta acción fue de gran importancia debido a que homogeneizó, en cierta medida, las acciones que debían realizar los empleadores en la identificación de riesgos para la implementación del teletrabajo, contribuyendo así a establecer un estándar mínimo común de actuación en esta materia. De este modo, este punto supuso un gran avance en la regulación de temas relacionados con materia preventiva al teletrabajo, pues se presentaba un ajuste específico al contexto laboral, a diferencia de la norma antecesora que resultaba obsoleta.

No obstante, surgen preocupaciones significativas respecto a la articulación normativa actual. Aunque se ha establecido un mecanismo para la identificación y evaluación inicial de riesgos al inicio de la modalidad de teletrabajo, la normativa específica del teletrabajo no determina de qué

manera debe ejecutarse la actualización periódica que la Ley 29783 impone con carácter general. En particular, no establece si dicha actualización exige una nueva verificación del entorno de teletrabajo, qué intensidad debe tener esa verificación, ni bajo qué criterios puede el formulario de autoevaluación sustituir la constatación directa del empleador. Esta omisión no es accidental. En el trabajo presencial, el empleador está físicamente presente y puede detectar, casi en tiempo real, cualquier cambio en las condiciones del puesto que pudiera representar un peligro. En el teletrabajo esa posibilidad desaparece, pues el domicilio del trabajador es un espacio ajeno al control directo del empleador. Por ello, la norma tendría que haber construido mecanismos alternativos que permitieran cumplir con la obligación de actualización periódica; sin embargo, como se ha visto, eso todavía no ocurre en la actualidad.

Para ilustrar el problema, analicemos el siguiente caso. Una empresa contrata a un trabajador bajo la modalidad de teletrabajo en enero de 2027. El empleador actúa diligentemente, pues conjuntamente con el teletrabajador, firma su convenio de teletrabajo, recibe sus capacitaciones en el ámbito de teletrabajo y completa el formulario de autoevaluación del MTPE, identifica los peligros del espacio y evalúa los riesgos existentes en el lugar donde se desarrolla sus funciones. Un año después (en enero de 2028), el teletrabajador sigue laborando desde su mismo domicilio donde declaró inicialmente que iba a realizar el teletrabajo. De acuerdo con el artículo 57 de la Ley 29783 se exige que la evaluación de riesgos se actualice por lo menos una vez al año. La pregunta que surge en ese momento es: ¿qué debe hacer exactamente el empleador luego del año? ¿Basta con volver a completar el formulario? ¿Hay que solicitar al teletrabajador fotografías del espacio? ¿Se puede hacer una visita virtual en el espacio que señaló el teletrabajador? ¿Debe el empleador inspeccionar físicamente el domicilio? ¿O alcanza con que el propio trabajador declare que nada ha cambiado? Ante lo expuesto, la norma guarda silencio y no hace precisión alguna sobre las interrogantes formuladas.

En este caso concreto, el ejemplo evidencia la inconsistencia, pues se observa que la norma general fija la frecuencia mínima de la actualización (una vez al año por lo menos), y la norma especial describe algunos canales de acceso, pero ninguno de los planos normativos logra establecer qué conductas concretas debe cumplir el empleador cuando el entorno no ha variado. Cada una de esas preguntas sin respuesta tiene consecuencias para los derechos del teletrabajador, para la carga de gestión del empleador, y para los límites de la intervención en un espacio que, en definitiva, es el hogar del teletrabajador.

Si bien estos instrumentos son útiles al momento de incorporar al teletrabajador no significa que resuelvan el problema de fondo. Las

condiciones del espacio doméstico pueden cambiar con el tiempo, una remodelación, un cambio de habitación, una situación de hacinamiento, entre otros. Y como no existe un procedimiento claramente definido para detectar y atender esas variaciones, la protección preventiva puede quedar desactualizada o desfasada sin que nadie —ni el empleador ni el propio sistema— lo advierta a tiempo.

Si bien el Decreto Supremo 009-2026-TR, publicado en julio de 2026, solucionó algunas de estas interrogantes, su alcance resultó limitado en cierta medida. El reglamento habilitó el acceso digital como una alternativa válida a la visita presencial y dispuso que el empleador deba comunicar la verificación al menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. Son avances concretos en cuanto a la forma, pero el decreto no especificó nada sobre la periodicidad: tampoco estableció con qué frecuencia debe utilizarse ese mecanismo ni cuándo corresponde activarlo. A ello se suma que dejar la elección del tipo de acceso —físico o digital— exclusivamente en manos del empleador genera una tensión difícil de ignorar con el derecho a la intimidad que la propia Ley 31572 reconoce al teletrabajador. El acceso remoto al espacio doméstico sin que el teletrabajador pueda pronunciarse sobre la modalidad de intervención plantea interrogantes que habrán de resolverse a la luz de la normativa de protección de datos y de la doctrina constitucional. Por lo tanto, observamos que la reforma de 2026 revela que existe voluntad de mejorar la norma, pero esa voluntad se materializó de forma fragmentaria, pues por un lado ayuda y detalla pero esto trae consigo interrogantes que permanecen sin resolver.

La convivencia de estas disposiciones permite advertir una dificultad interpretativa. Mientras la normativa general (Ley 29783) exige actualizar la evaluación de riesgos como mínimo una vez al año, la regulación especial del teletrabajo (Ley 31572) no precisa expresamente qué actuación debe asumir el empleador respecto de un espacio que el teletrabajador no ha modificado. Esta falta de precisión es especialmente grave en el teletrabajo, pues a diferencia del trabajo presencial, el empleador no tiene presencia física en el espacio de prestación y no puede detectar los cambios del entorno en tiempo real, lo que hace indispensable una regulación específica que supla esa ausencia. Esa falta de precisión es incompatible con el principio de prevención, cuya lógica exige una gestión dinámica y permanente de los riesgos, no una actuación esporádica o a discreción.

Por lo tanto, el problema no está en que falte un deber de actualizar —ese deber existe y fluye del artículo 57 de la Ley 29783 y del artículo 82 de su Reglamento—. Lo que falta son las reglas que digan cómo cumplirlo en el contexto del teletrabajo. Habrá empleadores que, por iniciativa propia, adopten controles periódicos, pidan evidencia fotográfica, creen alternativas de supervisión que no vayan en contra de la ley; pero esa solución depende

de la buena voluntad de cada empleador, no de una exigencia normativa clara. Y mientras eso no cambie, el sistema preventivo seguirá siendo, en este punto, más declarativo que efectivo. Lo que se requiere es una reforma que aborde simultáneamente los mecanismos concretos mediante los cuales debe materializarse la actualización periódica en el entorno de teletrabajo (por ser una modalidad específica), los criterios para determinar la frecuencia de la verificación y las garantías que deben acompañar toda forma de intervención en el espacio privado del trabajador, articulando estos elementos de forma coherente y no como correcciones aisladas que generan nuevas interrogantes al resolver las ya anteriores. La propuesta normativa orientada a subsanar esta deficiencia se desarrolla en el apartado 4.2 del presente artículo.

B. Sobre los accidentes de trabajo en el contexto del teletrabajo

De un análisis del Reglamento de Teletrabajo, existe un punto que nos reviste de particular cuestionamiento, y es el tratamiento normativo de los accidentes de trabajo. Si bien la propia norma nos remite al glosario de la Ley 29783 para la definición de accidente de trabajo, y al Anexo 4 del Reglamento para el protocolo de actuación correspondiente, surge la interrogante de si estas disposiciones realmente garantizan una protección adecuada a los derechos de seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores.

A efectos de abordar esta problemática con el rigor que exige, el análisis que sigue se estructura en torno a cuatro ejes: (i) la calificación del accidente de trabajo; (ii) la carga probatoria; (iii) el nexo causal; y (iv) la responsabilidad del empleador; todos ellos en el específico contexto de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

Actualmente, el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo (Decreto Supremo 002-2023-TR)¹³ aborda el tema de los accidentes en el teletrabajo estableciendo que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, corresponde al teletrabajador comunicar el hecho al empleador y acreditar que la lesión o afectación a su salud se produjo en el lugar donde desarrolla sus labores, durante la jornada de trabajo y con ocasión de la utilización de las herramientas vinculadas a su actividad laboral. Asimismo, dispone que el empleador debe realizar la investigación correspondiente con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de determinar si el evento constituye o no un accidente laboral.

De manera complementaria, el Anexo 4 del Reglamento desarrolla un procedimiento general de actuación frente a accidentes de trabajo, el cual contempla la comunicación del accidente, la orientación inicial para la atención médica y la posterior investigación del hecho con participación del

¹³ Decreto Supremo 002-2023-TR, Reglamento de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo. (8 de marzo de 2023).

teletrabajador y de los órganos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa

Como se observa, la normativa en cuestión presenta un matiz que plantea ciertos interrogantes, dado que atribuye de manera predominante al teletrabajador la carga de acreditar que una lesión o daño sufrido es consecuencia de un accidente laboral. Para tal efecto, el teletrabajador debe acreditar concurrentemente que el daño (i) tuvo lugar en el espacio donde presta servicios; (ii) se produjo dentro de su jornada laboral, y (iii) ocurrió con ocasión del uso de las herramientas de trabajo. Este triple requisito concurrente plantea un problema de calificación del accidente y, simultáneamente, un problema de carga probatoria, aspectos que conviene analizar de manera diferenciada. Además, los cuestionamientos aumentan debido a que la norma no delimita ni proporciona un alcance específico sobre cuándo un accidente debe considerarse laboral en lugar de doméstico.¹⁴

a. Calificación del accidente de trabajo

En cuanto a la calificación del accidente de trabajo, la norma peruana no define cuándo un accidente ocurrido en el domicilio del teletrabajador debe ser considerado "laboral" y cuándo debe ser catalogado como "doméstico". El artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR únicamente exige que el daño se haya producido "en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor", pero no establece criterios para determinar si actividades realizadas durante la jornada que no implican directamente el uso de herramientas laborales —como desplazarse al baño, recoger un vaso de agua o realizar una pausa activa— mantienen o interrumpen el carácter laboral del accidente.

Esta insuficiencia articulatoria cobra particular relevancia a la luz de la Ley 32102 (julio de 2024), que modificó el artículo 21.1 de la Ley 31572 para establecer que, durante la jornada laboral, el teletrabajador "se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares". Dicha prohibición, lejos de resolver la incertidumbre, introduce una nueva tensión: si el teletrabajador sufre un accidente mientras realiza una actividad no directamente vinculada a sus tareas durante su jornada, ¿ello interrumpe el nexo causal o configura, además, un incumplimiento disciplinario que incide sobre la responsabilidad del empleador? La norma guarda silencio sobre este supuesto. Adicionalmente, la misma Ley 32102 introdujo el artículo 23.6, que impone al empleador la obligación de capacitar al teletrabajador sobre medidas de seguridad y salud "que

¹⁴ ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. (2023). El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de 'zona de trabajo'. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4), 1-10. https://doi.org/10.55104/RJL_00439

consideran establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral". Con ello, las pausas activas quedan expresamente reconocidas como parte del desarrollo normal de la jornada de teletrabajo, lo que tiene consecuencias directas para la calificación de los accidentes que ocurran durante dichas pausas.

La dimensión de la calificación del accidente adquiere una nueva complejidad con el Decreto Supremo 009-2026-TR (julio de 2026), que modifica el Reglamento de la Ley de Teletrabajo aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR. En primer lugar, el nuevo artículo 10-A desarrolla la prohibición ya contemplada en el artículo 21.1 de la Ley 32102, definiendo las "actividades particulares" como aquellas ajenas a la actividad laboral (artículo 10-A.1) y estableciendo un régimen disciplinario progresivo frente a su realización sin autorización del empleador (artículos 10-A.3 a 10-A.6). Ello genera una tensión adicional para la calificación del accidente: si el teletrabajador sufre un accidente mientras realizaba una actividad particular no autorizada, ¿pierde el evento su carácter laboral por ausencia de vínculo funcional con la tarea? La norma no lo precisa, lo que añade una nueva fuente de insuficiencia articuladora a las ya identificadas.

En segundo lugar, el artículo 27.3 (incorporado por el mismo Decreto Supremo 009-2026-TR) establece que el empleador "determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de las pausas activas" y que el teletrabajador "tiene la obligación de realizar las pausas activas conforme a las indicaciones brindadas por los empleadores". Con ello, las pausas activas quedan reguladas como periodos comprendidos dentro de la jornada y sujetos a las indicaciones del empleador, lo que refuerza el argumento de que los accidentes ocurridos durante dichas pausas deben calificarse como accidentes laborales, en línea con la doctrina de la normalidad laboral desarrollada por la jurisprudencia española analizada en los apartados siguientes.

b. Carga probatoria

Esta incertidumbre normativa se manifiesta con claridad en el siguiente supuesto: un teletrabajador ha designado su domicilio como lugar de trabajo y ha completado el formulario de identificación y evaluación de riesgos junto con su empleador. Con el objetivo de ofrecer una mayor protección, el empleador, con la autorización del teletrabajador, ha visitado el domicilio para verificar que el entorno es adecuado para el desempeño de las funciones laborales. Posteriormente, el teletrabajador informa al empleador sobre un accidente: al ir al baño, tropezó, cayó y sufrió la fractura de un brazo.

Debido a que vive solo, no pudo seguir inmediatamente el procedimiento de notificación de accidentes en el contexto del teletrabajo y no cuenta con las pruebas necesarias para respaldar su afirmación.

Ante esta situación, ¿debería considerarse este incidente como un accidente de trabajo? ¿Es el empleador, bajo el principio de prevención, responsable de este hecho y debe asumir los gastos derivados del accidente?

En relación con la carga probatoria, el artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR sitúa sobre el teletrabajador la obligación de "demostrar" que la lesión se produjo en las condiciones requeridas. Esta distribución de la carga probatoria debe ser analizada juntamente con el régimen de responsabilidad previsto en el artículo 53 de la Ley 29783 y con el criterio establecido por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2017), según el cual el empleador, en su condición de garante de la seguridad y salud, "siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador". En el teletrabajo, esta carga probatoria adquiere una dureza particular. Quien trabaja desde su domicilio raramente tiene testigos, no dispone de cámaras de seguridad y tampoco cuenta con registros de acceso que respalden su relato. Pero la dificultad no es solo del trabajador: el empleador tampoco puede verificar lo ocurrido desde afuera. Se produce así una asimetría informativa que la normativa actual no ha sabido —ni intentado— resolver. La interrogante fundamental es si, ante la imposibilidad material de aportar prueba directa, debe operar a favor del teletrabajador alguna presunción similar a la establecida en la legislación española —artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015—, o si la ausencia de tal presunción en la normativa peruana hace que el teletrabajador asuma íntegramente el riesgo probatorio.

La tensión descrita entre la regla general y la carga específica del teletrabajador puede ser analizada desde la teoría de la prueba en el proceso laboral peruano desarrollada por Arévalo Vela.¹⁵ Conforme al artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT),¹⁶ la carga de la prueba opera bajo el principio de la carga dinámica, según el cual "deben atribuirse mayores cargas probatorias a quien esté en mejores condiciones de ofrecer las pruebas que acrediten o desacrediten lo afirmado respecto a los hechos". En los procesos laborales ordinarios, esto se traduce en que el empleador —quien tiene acceso privilegiado

¹⁵ ARÉVALO VELA, J. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista del Poder Judicial*, 16(21), Artículo e924. <https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>

¹⁶ Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (13 de enero de 2010).

a los documentos, registros y sistemas de control— asume determinadas cargas probatorias vinculadas con hechos que se encuentran dentro de su esfera de disponibilidad probatoria.

Sin embargo, el artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR impone al teletrabajador la obligación de demostrar las condiciones del accidente, trasladándole una carga particularmente intensa en un supuesto en el que el trabajador, además, se encuentra en posición informativa especialmente desfavorable. Esta desarticulación normativa entre la regla procesal general y la norma especial sustantiva constituye en sí misma una manifestación de la insuficiencia articuladora del régimen vigente. Con todo, el ordenamiento procesal laboral ofrece un mecanismo parcial de atenuación: el artículo 23.4.a) de la NLPT obliga al empleador a probar el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo "los registros correspondientes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". Si el empleador no realizó la identificación de peligros y evaluación de riesgos del espacio de teletrabajo —exigida por los artículos 26 y 27 del Decreto Supremo 002-2023-TR en su versión vigente modificada por el Decreto Supremo 009-2026-TR— ni capacitó al teletrabajador en medidas de SST conforme al artículo 23.6 de la Ley 32102, dicho incumplimiento puede operar como indicio en su contra al amparo del artículo 23.5 NLPT, que faculta al juez a tener por cierto el hecho lesivo cuando de los indicios actuados se permita presumirlo. Esta solución es, sin embargo, judicial y casuística: no garantiza un resultado predecible ni equivale a la presunción *iuris tantum* que el legislador español consagró de forma expresa en el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015.¹⁷

c. Nexo causal — análisis jurisprudencial comparado

Para comprender adecuadamente el análisis jurisprudencial que sigue, conviene precisar la distinción conceptual entre la calificación del accidente y el nexo causal, puesto que ambos elementos —aunque relacionados— responden a preguntas jurídicas distintas. La calificación del accidente determina si el evento que produjo la lesión puede ser tipificado como "accidente de trabajo": es decir, si concurren el elemento subjetivo (trabajador en ejercicio de su actividad) y los elementos objetivos (tiempo, lugar y conexión con la prestación laboral). El nexo causal, en cambio, responde a una pregunta diferente: ¿deriva la lesión causalmente del trabajo? Este segundo juicio resulta autónomamente relevante cuando el evento está *prima facie* dentro del

¹⁷ ARÉVALO VELA, J., *op. cit.*

ámbito laboral –superando el juicio de calificación–, pero la lesión podría responder a una causa extralaboral o preexistente.

El caso del infarto analizado más adelante permite observar la relevancia que adquiere la acreditación del elemento temporal para establecer la conexión del evento con el trabajo: pese a que el episodio se produjo en el lugar de teletrabajo, la pretensión fue desestimada al no poder acreditarse que hubiera ocurrido durante la jornada laboral. En la normativa peruana, el artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR no desagrega estos dos elementos: exige que el teletrabajador demuestre que el daño se produjo en el lugar, durante la jornada y con las herramientas de trabajo, integrando en una misma regla probatoria elementos vinculados con la calificación del accidente y con su conexión funcional con la prestación laboral. Esta indistinción normativa tiene consecuencias prácticas directas, como lo ilustra el análisis jurisprudencial comparado que sigue.

En vista de lo expuesto, y toda vez que la jurisprudencia nacional sobre esta materia continúa siendo escasa, es pertinente analizar los pronunciamientos y textos normativos de otros países en relación con los accidentes laborales en el contexto del teletrabajo, con el objeto de identificar criterios que permitan sistematizar los cuatro ejes de análisis antes señalados:

(i) Juzgado de lo Social 1 de Cáceres - Sentencia 297/2022¹⁸

El Juzgado determinó que el incidente en el que una teletrabajadora sufrió lesiones en el codo al caerse de camino al baño durante su jornada laboral debe considerarse un accidente de trabajo, a pesar de que no estaba sentada frente a su computadora en ese momento. El Juzgado argumentó que el acto de ir al baño no interrumpe el nexo causal del accidente, ya que se trata de una necesidad fisiológica que debe ser atendida durante la jornada laboral. Asimismo, fundamentó su decisión en la necesidad de evitar que el teletrabajo determine un nivel de protección inferior al reconocido a quienes prestan servicios de manera presencial.

Desde la perspectiva de la calificación del accidente y del nexo causal, esta sentencia establece que el acto de ir al baño durante la jornada laboral no interrumpe el vínculo causal con el trabajo, al constituir una necesidad fisiológica ínsita en el normal desarrollo de cualquier jornada, presencial o a distancia. El Tribunal no exige que el trabajador esté ejecutando directamente su tarea para que el accidente sea calificado como laboral; basta con que la actividad se encuentre

¹⁸ Juzgado de lo Social 1 de Cáceres (2022). Sentencia 297/2022, de 26 de octubre de 2022, Proc. 273/2022.

comprendida dentro de lo que podría denominarse la "normalidad de la vida laboral".

(ii) TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 980/2022¹⁹

El Tribunal consideró como accidente de trabajo el hecho ocurrido en la cocina del domicilio del teletrabajador, pues, cuando este se dirigió a su cocina a coger una botella de agua, dicha botella se le resbaló y, al caer, le generó una lesión en la mano izquierda. El Tribunal argumentó que la actividad que dio origen al accidente no es una actividad excluida de la normalidad de la vida laboral, motivo por el cual, al no ser un comportamiento aislado, debe considerarse un accidente de trabajo.

Esta sentencia consolida el criterio de la "normalidad de la vida laboral" como estándar rector para la calificación del accidente y la determinación del nexo causal: si la actividad que originó el siniestro es habitual en el marco de cualquier jornada —presencial o remota—, no puede ser excluida del ámbito de protección. Desde el eje de la carga probatoria, el tribunal no exigió al trabajador acreditar que el accidente ocurrió con ocasión directa del uso de herramientas laborales, sino únicamente que se encontraba dentro de su jornada y en el lugar habitual de teletrabajo; ello permite advertir una conexión laboral una vez acreditados los elementos temporal y espacial, en concordancia con la presunción legal prevista por el ordenamiento español.

(iii) TSJ de Madrid - STSJ de 27 de marzo de 2024, Rec. 529/2023²⁰

El Tribunal estableció que el infarto sufrido por un teletrabajador no podía ser considerado accidente de trabajo al no haberse acreditado que el episodio hubiera ocurrido durante la jornada laboral, pese a que tuvo lugar en el espacio destinado al teletrabajo.

Esta sentencia resulta especialmente relevante para los ejes de carga probatoria y nexo causal: el tribunal rechazó la calificación laboral del accidente porque no fue posible acreditar que el infarto ocurrió durante la jornada laboral. A diferencia de los casos anteriores, en los que la ocurrencia del siniestro dentro del horario de trabajo era manifiesta o fácilmente verificable, aquí la ausencia de prueba del elemento temporal determinó la decisión adversa. Ello pone de manifiesto que el criterio de la normalidad laboral opera como estándar de calificación, pero requiere, como presupuesto ineludible, la acreditación del contexto temporal del accidente —una carga que,

¹⁹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Secc. 1ª. (2022). Sentencia 980/2022, de 11 de noviembre de 2022, Rec. 526/2022.

²⁰ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. (2024). Sentencia de 27 de marzo de 2024, Rec. 529/2023.

en el teletrabajo desarrollado sin presencia de terceros, puede resultar especialmente difícil de satisfacer.

(iv) TSJ de Castilla-La Mancha — Sentencia de 23 de junio de 2023²¹

El Tribunal calificó como accidente de trabajo la caída sufrida por una teletrabajadora que realizaba una pausa de descanso en su domicilio durante el horario de trabajo, mientras se desplazaba para coger un vaso de agua. La trabajadora sufrió un esguince de tobillo y este hecho fue considerado como un accidente laboral, pues lo acontecido pudo haberse desarrollado en el lugar de trabajo presencial sin que por ello perdiera su carácter laboral.

Este pronunciamiento refuerza la doctrina de la normalidad laboral al calificar como accidente de trabajo una caída producida durante una pausa de descanso. Su relevancia en el contexto de la normativa peruana es especialmente significativa tras la entrada en vigor de la Ley 32102, que reconoció expresamente las pausas activas como parte obligatoria de la jornada laboral del teletrabajador (artículo 23.6). Si las pausas activas integran el desarrollo normal de la jornada, los accidentes que ocurran durante ellas deberían ser calificados como laborales sin que quepa oponer la ausencia de actividad directamente vinculada al uso de herramientas de trabajo. Esta interpretación abre la puerta a una lectura de la norma peruana que, articulada con los principios de la Ley 29783, lleve a un resultado protector equivalente al alcanzado por la jurisprudencia española, aunque —y aquí radica la insuficiencia— sin un texto que lo establezca de forma expresa.

(v) Real Decreto Legislativo 8/2015 — Ley General de la Seguridad Social (España)²²

Este artículo se distingue por establecer de manera explícita y general que, salvo prueba en contrario, se consideran accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Señalando en el cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo (...)

La presunción *iuris tantum* establecida en el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 español invierte la carga de la prueba a favor del trabajador, presumiendo que las lesiones sufridas durante el

²¹ Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. (2023). Sentencia de 23 de junio de 2023, Rec. 1058/2023.

²² España. (2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado.

tiempo y en el lugar de trabajo son constitutivas de accidente laboral, salvo prueba en contrario. Esta solución legislativa contrasta directamente con el modelo peruano, que — a través del artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR — impone al teletrabajador la carga de demostrar afirmativamente las condiciones del accidente, sin establecer presunción alguna a su favor. La insuficiencia articulatória peruana, en este punto, no radica en la ausencia de regulación sobre accidentes en el teletrabajo, sino en la falta de un criterio de distribución probatoria que equilibre la asimetría informativa inherente a esta modalidad.

De los pronunciamientos analizados puede identificarse una línea interpretativa en la jurisprudencia española sobre la calificación de los accidentes en el teletrabajo, de la cual se extraen tres criterios que permiten sistematizar la problemática desde los cuatro ejes propuestos. En cuanto a la calificación del accidente, el estándar empleado es el de la "normalidad de la vida laboral": si la actividad que originó el accidente es habitual en el marco de cualquier jornada — presencial o a distancia —, puede mantener su carácter laboral, con independencia de que el trabajador esté ejecutando directamente su tarea en el momento del siniestro.

En cuanto al nexo causal, la jurisprudencia exige la acreditación del contexto temporal y espacial del accidente como presupuesto mínimo; dicha acreditación es la que diferencia los casos resueltos favorablemente al trabajador — Cáceres, TSJ Madrid (botella), Castilla-La Mancha — de aquel en que la pretensión fue desestimada — TSJ Madrid (infarto) —. En cuanto a la carga probatoria, la legislación española opta por una presunción *iuris tantum* a favor del trabajador, mientras que la normativa peruana carga al teletrabajador con la prueba de las condiciones del accidente, sin establecer mecanismo alguno de inversión o alivio probatorio. Estos tres criterios, proyectados sobre el marco normativo peruano, permiten identificar con precisión las insuficiencias articulatorias de la regulación vigente.

d. Responsabilidad del empleador

Respecto del cuarto eje, debe determinarse en qué medida la ocurrencia de un accidente de trabajo durante el teletrabajo genera responsabilidad para el empleador. Un primer punto de referencia se encuentra en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de 2017, el cual abordó la responsabilidad civil por accidente de trabajo en aplicación del artículo 53 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En sus acuerdos, la Corte estableció que: "El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la

vida o salud del trabajador."²³. Este lineamiento, sumado al principio de prevención detallado en los ítems anteriores, sugiere que el empleador podría tener la obligación de asumir la responsabilidad y los gastos asociados con el accidente.

La aplicación de este criterio al teletrabajo presenta, sin embargo, particularidades evidentes. A diferencia del centro de trabajo tradicional, donde el empleador ejerce control directo, fiscaliza y puede adoptar medidas correctivas frente a los riesgos identificados, en el teletrabajo desarrollado desde el domicilio las posibilidades de supervisión se encuentran limitadas por las propias características de la modalidad y por los derechos fundamentales del teletrabajador. Ello dificulta tanto la verificación permanente de las condiciones del espacio como la comprobación posterior de las circunstancias concretas en las que ocurrió un accidente.

Ahora bien, de esto no se sigue que cualquier accidente ocurrido durante la jornada genere automáticamente responsabilidad para el empleador. La afirmación del VI Pleno de que el empleador "siempre será responsable" no puede leerse de manera aislada ni absoluta. Lo que el Pleno estableció, en realidad, es que la ausencia de supervisión física no sirve como excusa para eludir la responsabilidad; dicho de otro modo, el empleador no puede exonerarse simplemente alegando que no podía controlar lo que pasaba en el domicilio del trabajador. Pero eso es distinto a sostener que responde por todo daño que ocurra allí. Para que la responsabilidad se configure, deben cumplirse dos condiciones: que el hecho esté debidamente calificado como accidente de trabajo y exista nexo causal con la prestación laboral, y que el empleador haya incumplido las medidas preventivas que razonablemente le son exigibles. Esta comprensión es consistente con lo que Aldonate Pinto (2024)²⁴ denomina la naturaleza de "obligación de medios" del deber de vigilancia: el empleador no garantiza resultados, sino diligencia. El problema, precisamente, es que la normativa vigente no define con claridad cuáles son esas medidas razonablemente exigibles en el teletrabajo, ni qué peso tiene su incumplimiento en la determinación de la responsabilidad.

Esta tensión se agudiza con la Ley 32102, cuyo artículo 23.6 impone al empleador la obligación de capacitar al teletrabajador en materia de seguridad y salud —incluyendo la realización obligatoria de pausas activas durante la jornada—, pero sin establecer mecanismos para

²³ Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). Informe del VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional. Lima: 21 de diciembre de 2017.

²⁴ ALDONATE PINTO, G. E. (2024). El deber de vigilancia de la empresa principal sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el marco de una tercerización de servicios. *Revista LABOREM*, (29), 189-216. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.1>

verificar que esas medidas se cumplen en un espacio que el empleador no controla. El resultado es paradójico: el empleador tiene deberes preventivos sobre un entorno que le es ajeno y sobre el que no puede ejercer vigilancia continua. Para complicar más el cuadro, el artículo 21.1 de la misma ley prohíbe al teletrabajador realizar "actividades particulares" durante su jornada, pero la norma no dice nada sobre las consecuencias de esa prohibición en materia de accidentes: ¿pierde el accidente su carácter laboral si ocurrió durante una actividad no autorizada? ¿Cómo se distribuye entonces la responsabilidad? Esas preguntas permanecen sin respuesta, y la articulación entre el principio de prevención de la Ley 29783, el régimen de accidentes del Decreto Supremo 002-2023-TR y las obligaciones introducidas por la Ley 32102 sigue siendo, en definitiva, una tarea pendiente del legislador.

Desde la doctrina peruana, la cuestión de la responsabilidad puede abordarse por al menos tres vías. La primera la señala Quiñones Infante,²⁵ quien destaca que el deber de prevención del artículo 56 de la Ley 29783 alcanza también los riesgos psicosociales, que en el teletrabajo se ven especialmente agravados por el aislamiento y la ausencia de supervisión directa. Lo relevante es que esa obligación no desaparece por el hecho de que el trabajo se realice fuera del centro del empleador: la imposibilidad de acceso físico no exonera de la obligación, sino que obliga a buscar mecanismos alternativos; mecanismos que, como ya se ha señalado, la regulación actual no define de manera suficiente.

En segundo lugar, Aldonate Pinto (2024)²⁶, analizando el deber de vigilancia previsto en el artículo 68.d) de la Ley 29783 en el contexto de la tercerización de servicios, ha precisado que dicho deber opera como una obligación de medios y no de resultado: el empleador no garantiza la seguridad como resultado, sino que debe adoptar las medidas razonablemente exigibles para prevenirla. Esta distinción resulta pertinente para el teletrabajo: la limitación estructural del empleador para fiscalizar directamente el entorno doméstico del teletrabajador no equivale a una exoneración de responsabilidad, pero sí exige que la norma delimite cuáles son las "medidas razonablemente exigibles" en este contexto —delimitación que el Decreto Supremo 002-2023-TR y la Ley 32102 aún no han realizado.

En tercer lugar, Toyama Miyagusuku ha señalado que la inteligencia artificial está siendo incorporada como herramienta para la prevención

²⁵ QUIÑONES INFANTE, S. (2024). El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. *Ius et Veritas*, (69), 87-102.

²⁶ ALDONATE PINTO, G. E., *op. cit.*

de accidentes de trabajo —mediante sistemas de monitoreo de somnolencia, fatiga y salud emocional del trabajador—, pero advierte que el uso de datos personales en el control y vigilancia de los trabajadores puede materializarse en afectaciones a derechos fundamentales como el derecho a la privacidad, siendo los límites de dicho control determinados por “la naturaleza de la actividad que realizan los trabajadores”²⁷. Este equilibrio resulta particularmente relevante en el teletrabajo a partir del Decreto Supremo 009-2026-TR: su artículo 26 habilita al empleador para realizar verificaciones no solo físicas sino también digitales del espacio de teletrabajo —con aviso previo de cuarenta y ocho horas—, sin establecer criterios sobre el alcance de dicha verificación digital ni sobre su incidencia en la investigación de accidentes. La norma abre así la puerta a un mecanismo potencialmente útil para subsanar la asimetría informativa en materia de accidentes, pero sin regularlo: una vez más, una insuficiencia articuladora que el legislador deja abierta.

e. Propuesta normativa

De todo lo expuesto, puede identificarse con bastante precisión en qué consiste la deficiencia del régimen vigente. El Decreto Supremo 002-2023-TR adolece de tres carencias fundamentales: no proporciona un criterio objetivo para calificar un accidente como laboral en el contexto del teletrabajo; tampoco distribuye la carga probatoria de un modo que compense la asimetría informativa que es consustancial a esta modalidad; y, finalmente, no articula de manera coherente la relación entre el nexo causal y la responsabilidad del empleador, habida cuenta de las limitaciones estructurales que impone el trabajo a distancia. No se trata, conviene insistir, de un vacío que pueda llenarse con la mera aplicación del régimen general: es una falla de articulación entre normas que coexisten y que, en su interacción actual, producen resultados imprevisibles para ambas partes. A partir de ese diagnóstico, se propone incorporar los siguientes criterios a la normativa específica del teletrabajo.

En primer lugar, presunción relativa de laboralidad. La idea es sencilla: si la lesión ocurre en el lugar que el propio teletrabajador declaró como espacio de trabajo y durante la jornada que también él declaró, debe presumirse —salvo que se demuestre lo contrario— que se está ante un accidente de trabajo en los términos de la Ley 29783. Esta presunción tiene carácter *iuris tantum*; puede desvirtuarse si el empleador acredita que el accidente sucedió fuera del horario laboral,

²⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2024). La inteligencia artificial y las relaciones laborales. *Ius et Veritas*, (69), 55-69. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.004>

fuera del espacio declarado, o que el daño obedeció fundamentalmente a una causa ajena a la prestación del servicio.

Esta propuesta toma como referente la solución del artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 español, adaptándola a las particularidades del régimen nacional: la presunción no exonera al teletrabajador de acreditar el contexto espacio-temporal del accidente, pero invierte la carga de la prueba respecto de la vinculación causal con el trabajo, que es precisamente el elemento de mayor dificultad probatoria en la modalidad a distancia.

En segundo lugar, la presunción debería comprender los actos propios de la normalidad de la vida laboral. La presunción de laboralidad se extiende a los actos comprendidos en la normalidad de la vida laboral, siguiendo el criterio identificado en la jurisprudencia española analizada: las necesidades fisiológicas atendidas durante la jornada (ir al baño, hidratarse) y las pausas activas realizadas conforme a las instrucciones del empleador al amparo del artículo 27.3 del Decreto Supremo 009-2026-TR²⁸ quedan expresamente incluidas en su ámbito de aplicación. La inclusión de las pausas activas en el ámbito de la presunción no es arbitraria: conforme al artículo 27.3 del Decreto Supremo 009-2026-TR, las pausas son determinadas y comunicadas por el empleador, de modo que el teletrabajador que las realiza lo hace en cumplimiento de una medida integrada a la organización de su jornada laboral. En consecuencia, los accidentes producidos durante las pausas activas comunicadas por el empleador deben calificarse como accidentes laborales sin posibilidad de oponer la ausencia de actividad directamente vinculada al uso de herramientas de trabajo.

En tercer lugar, las actividades particulares no autorizadas deberían recibir un tratamiento diferenciado. Los accidentes producidos durante la realización de actividades particulares no autorizadas — conforme al artículo 10-A del Decreto Supremo 009-2026-TR — quedan excluidos de la presunción antes propuesta. La exclusión de la presunción en este supuesto se justifica en que la actividad particular no autorizada puede interrumpir la conexión funcional con la prestación laboral. No obstante, dicha exclusión no implica que el accidente no pueda ser reconocido como laboral: el teletrabajador conserva la posibilidad de acreditar, por los medios probatorios correspondientes, el cumplimiento de las condiciones del artículo 28.2.b) del Decreto Supremo 002-2023-TR. Esto significa que la exclusión de la presunción no equivale a la exclusión del ámbito de

²⁸ Decreto Supremo 009-2026-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo. (21 de julio de 2026).

protección: solo coloca al teletrabajador en la posición probatoria del régimen general, sin el beneficio presuntivo. Asimismo, la comisión de la actividad particular generará las consecuencias disciplinarias previstas en el artículo 10-A del Decreto Supremo 009-2026-TR, de manera autónoma e independiente de la calificación del accidente.

Finalmente, la atribución de responsabilidad al empleador deberá considerar el cumplimiento de las medidas preventivas razonablemente exigibles en el contexto concreto del teletrabajo. La calificación de un evento como accidente de trabajo no determina, por sí sola y de manera automática, la responsabilidad civil del empleador. Para estos efectos, deberá evaluarse, entre otros elementos, el cumplimiento de las medidas preventivas razonablemente exigibles en el contexto del teletrabajo, que la normativa vigente permite identificar con precisión: (a) identificación de peligros y evaluación de riesgos del espacio de teletrabajo conforme a los artículos 26 y 27 del Decreto Supremo 002-2023-TR en su versión vigente modificada por el Decreto Supremo 009-2026-TR; (b) capacitación del teletrabajador en materia de SST, incluyendo la comunicación de pausas activas conforme al artículo 23.6 de la Ley 32102 y el artículo 27.3 del Decreto Supremo 009-2026-TR; y (c) ejercicio, cuando corresponda y dentro de los límites legales, de las facultades de verificación física o digital del entorno laboral conforme al artículo 26 del Decreto Supremo 009-2026-TR.

El incumplimiento de estas medidas podrá ser valorado probatoriamente conforme a las reglas de la NLPT, sin que ello determine por sí solo la existencia de responsabilidad civil. Con este esquema se da respuesta a la limitación estructural ya identificada: que el empleador no pueda vigilar continuamente el domicilio del teletrabajador no lo libera de sus obligaciones preventivas, pero sí fija un estándar de diligencia concreto, construido sobre las propias exigencias de la norma.

En definitiva, aunque la Ley 31572 y su Reglamento marcan un avance real respecto de la derogada Ley 30036, el problema de los accidentes de trabajo en el teletrabajo pone al descubierto una grieta que persiste: no es que falten normas, sino que las que existen no están articuladas entre sí de modo que permitan resolver con coherencia y previsibilidad los conflictos de calificación, prueba, causalidad y responsabilidad que son propios de esta modalidad.

La Ley 32102, lejos de cerrar esa brecha, la agrandó: prohibió las actividades particulares durante la jornada y reconoció las pausas activas, pero no dijo nada sobre cómo esas dos novedades impactan en el régimen de accidentes. El legislador deberá, tarde o temprano, dar ese paso que aún no ha dado: construir criterios que articulen el

principio de prevención, la responsabilidad del empleador y las particularidades probatorias del teletrabajo, en vez de seguir trasladando mecánicamente reglas pensadas para el trabajo presencial.

ii. Hacia una regulación preventiva específica: los pendientes del legislador peruano

Después de haber analizado la amplitud del principio de prevención, los criterios jurisprudenciales desarrollados en el ámbito nacional y comparado, así como las dificultades prácticas que presenta la aplicación de la normativa vigente al teletrabajo, resulta imperativo que el legislador delimite con mayor precisión las obligaciones del empleador en dos ejes centrales: (i) la verificación periódica de las condiciones preventivas durante la ejecución del teletrabajo; y (ii) la atribución de responsabilidades ante la ocurrencia de accidentes de trabajo en esta modalidad.

En relación con el primer punto, se ha explicado que la obligación de supervisar periódicamente las condiciones preventivas del teletrabajo contribuiría a mitigar los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador durante el transcurso del tiempo. Por lo tanto, no se debería dejar a discreción del empleador esta función. Al igual que la identificación y evaluación de riesgos al inicio de la relación laboral en el teletrabajo es obligatoria, también debería serlo la supervisión periódica del lugar donde se ejecuta el teletrabajo.

En ese sentido, la experiencia comparada ofrece referentes concretos que el legislador peruano podría tomar en consideración. La Ley 10/2021,²⁹ de 9 de julio, de trabajo a distancia de España —que derogó y sustituyó al Real Decreto-ley 28/2020— integra el teletrabajo en el sistema de evaluación periódica de riesgos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española ya imponía con carácter general, y añade, en su artículo 16, condiciones específicas para esa modalidad: atención preferente a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos; circunscripción de la evaluación a la zona habilitada por el trabajador; y condicionamiento de cualquier visita al consentimiento previo de este. La experiencia española demuestra así que la evaluación y actualización de los riesgos del trabajo a distancia —incluida la posibilidad de realizar controles periódicos cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales— puede articularse de forma compatible con el respeto a la intimidad del trabajador.³⁰

En ese sentido, se propone que la normativa específica del teletrabajo establezca una obligación de verificación periódica del entorno laboral con una frecuencia mínima semestral. Esta periodicidad se justifica por la particular ausencia de supervisión directa que define el teletrabajo: en el trabajo presencial, el empleador

²⁹ España. (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021. Referencia BOE-A-2021-11472.

³⁰ España. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Referencia BOE-A-1995-24292.

o sus delegados observan cotidianamente el entorno laboral y pueden detectar y corregir condiciones de riesgo de forma inmediata; en el teletrabajo, esa presencia física desaparece, lo que hace más necesaria —y no menos— una verificación formal y periódica que supla la fiscalización continua propia del trabajo presencial. La frecuencia semestral constituye una opción de política normativa orientada a establecer un estándar mínimo de seguimiento que permita detectar oportunamente modificaciones relevantes en las condiciones del entorno de teletrabajo, sin imponer una fiscalización continua del espacio doméstico. Dicha verificación podrá materializarse a través de cualquiera de los mecanismos habilitados por el artículo 26 del Decreto Supremo 009-2026-TR —visita física o acceso digital con aviso previo de cuarenta y ocho horas—, y deberá quedar documentada en el sistema de gestión de SST del empleador. Con ello, la obligación de supervisión periódica dejaría de depender de la buena voluntad de cada empleador para convertirse en un estándar exigible que permita materializar, en el contexto específico del teletrabajo, el deber general de actualización preventiva previsto por la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre el segundo aspecto, conviene insistir en algo ya señalado: el VI Pleno no significa responsabilidad automática del empleador ante cualquier accidente en el domicilio del teletrabajador. Lo que el Pleno establece es que la imposibilidad de fiscalización física no sirve de excusa; pero la responsabilidad sigue requiriendo que el evento sea calificado como accidente laboral y que el empleador haya incumplido las medidas que razonablemente le son exigibles en el teletrabajo. Sin normas que delimiten ese estándar, la atribución de responsabilidad se convierte en un ejercicio incierto para ambas partes.

La propuesta normativa desarrollada en el apartado 4.1.2.5 recoge precisamente esta racionalidad —la presunción *iuris tantum* de laboralidad, con sus exclusiones y estándar de diligencia del empleador— adaptándola al ordenamiento peruano y a las particularidades del teletrabajo.

Consideramos necesario que el legislador evalúe una reforma de la Ley 31572 orientada a subsanar las deficiencias normativas identificadas en materia preventiva. Aunque en julio de 2024 se realizó una modificación a la ley de teletrabajo que precisaba diversos aspectos laborales, entre ellos los temas de prevención de riesgos laborales relacionados con las pausas activas, y en febrero de 2026 se actualizaron los Anexos 1 y 2 del Reglamento en materia de compensaciones, ninguna de estas intervenciones legislativas abordó las insuficiencias articuladoras identificadas en el presente artículo. Ello evidencia que el legislador sigue sin atender las deficiencias en materia de supervisión periódica y calificación de accidentes de trabajo, lo que refuerza la necesidad de una reforma específica en estos aspectos.

El Decreto Supremo 009-2026-TR abordó de manera parcial ambos ejes —al reconocer la verificación digital del entorno y regular las pausas activas—, pero sin establecer una periodicidad obligatoria de supervisión ni introducir la

presunción *iuris tantum* de laboralidad. El Decreto Supremo 009-2026-TR representa, en consecuencia, un avance normativo relevante que no colma las insuficiencias articulatorias identificadas, lo que refuerza la vigencia y pertinencia de las propuestas normativas desarrolladas en los apartados 4.1.2.5 y 4.2.

V. Conclusiones

La actual Ley de Teletrabajo en el Perú incorpora por primera vez disposiciones específicas en materia de prevención, particularmente en cuanto a la identificación y evaluación de riesgos y accidentes relacionados con el teletrabajo; sin embargo, aún existen deficiencias articulatorias que no han sido suficientemente atendidas por el legislador, lo que impide una protección eficiente de los derechos de seguridad y salud de los teletrabajadores. Esta situación genera incertidumbre tanto para el empleador como para el teletrabajador respecto del alcance de sus derechos y obligaciones.

El Decreto Supremo 009-2026-TR, de julio de 2026, incorporó al Reglamento algunas modificaciones concretas: habilitó la verificación digital del entorno laboral y desarrolló reglamentariamente la realización de las pausas activas durante la jornada. Sin duda, estos son pasos en la dirección correcta que se requerían, pero el decreto no estableció una periodicidad obligatoria para la supervisión preventiva específica ni introdujo criterios objetivos para calificar los accidentes laborales en el teletrabajo. Las deficiencias identificadas en este artículo, por tanto, siguen vigentes.

Frente a esas carencias, este artículo formula dos propuestas normativas. A través del apartado 4.2, propone establecer una obligación de verificación periódica del entorno de teletrabajo con una frecuencia mínima semestral, articulada con los mecanismos habilitados por el Decreto Supremo 009-2026-TR y compatible con el derecho a la intimidad del teletrabajador, convirtiendo así la actualización preventiva en un estándar exigible y no en una decisión discrecional del empleador. A través de la propuesta normativa del apartado 4.1.2.5, propone introducir una presunción *iuris tantum* de laboralidad cuando la lesión ocurra en el lugar declarado de teletrabajo y durante la jornada laboral. Esa presunción se extendería a los actos propios de la normalidad de la vida laboral —incluyendo las pausas activas comunicadas por el empleador al amparo del artículo 27.3 del Decreto Supremo 009-2026-TR— y recibiría un tratamiento diferenciado en el caso de actividades particulares no autorizadas. Ambas propuestas beben de la experiencia del artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 español y de la jurisprudencia que lo ha desarrollado; su virtud principal es que ofrecen a ambas partes un punto de referencia claro, y con ello contribuyen a hacer efectivo el principio de prevención en el teletrabajo.

Corresponde entonces al legislador dar el paso siguiente: establecer mecanismos específicos de verificación periódica obligatoria para el teletrabajo que, tomando como referencia la articulación entre evaluación de riesgos, actualización

preventiva y respeto a la intimidad prevista en la experiencia española, puedan adaptarse a las particularidades del teletrabajo peruano. Y, junto a ello, fijar criterios objetivos que permitan determinar cuándo un accidente ocurrido durante el teletrabajo tiene naturaleza laboral. Solo así el principio de prevención dejará de ser una declaración de intenciones para convertirse en una garantía real para los trabajadores que prestan servicios a distancia.