

Alerta Laboral

Modificaciones al Reglamento de la Ley de Teletrabajo

D.S. N° 009-2026-TR modifica el Reglamento de la
Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572

CATEGORÍA	MODIFICACIÓN
Como parte del contenido mínimo del contrato o acuerdo de teletrabajo se deberá señalar:	- Medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial del centro de trabajo - Responsabilidades del teletrabajador respecto de la custodia, seguridad y confidencialidad de la documentación.
Sobre el cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador:	- En caso existan fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor que perjudiquen la prestación de servicios, éstos no serán imputables al teletrabajador no pudiendo ser sancionado ni verse afectada su remuneración. - El teletrabajador deberá acreditar oportunamente los inconvenientes según principios y vías establecidas por el empleador.
Sobre el cambio de lugar habitual de teletrabajo:	- La modificación del lugar de teletrabajo debe comunicarse con cinco (5) días hábiles de anticipación, salvo justificación. Dicha comunicación tiene carácter de declaración jurada. - Se usarán los canales establecidos por el empleador. - Se deberán evaluar los riesgos del nuevo lugar de trabajo.

CATEGORÍA	MODIFICACIÓN
Sobre la identificación y evaluación de riesgos:	- El empleador identifica riesgos e implementa medidas correctivas. El teletrabajador facilitará el acceso físico o digital al lugar de teletrabajo para ello. - El empleador comunicará la fecha de la verificación con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. - Opcionalmente, puede utilizarse un mecanismo de autoevaluación. - La evaluación debe considerar los riesgos por agentes físicos, químicos, biológicos, locativos y eléctricos, así como ergonómicos y psicosociales. - El empleador determina y comunica los periodos de descanso para pausas activas, los cuales serán acatados por el teletrabajador.



Asimismo, se incorpora las siguientes consideraciones sobre la realización de actividades particulares -distintas a las laborales- durante la jornada laboral de teletrabajo:

- ➔ Se sujetan a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador.
- ➔ El teletrabajador debe justificar las actividades particulares no autorizadas.
- ➔ El abandono del lugar habitual de teletrabajo genera el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.
- ➔ Reversión automática de la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial.

- Estas modificaciones implican que los empleadores deban adecuar los contratos, acuerdos de teletrabajo, así como políticas internas.

Para mayor información contactar a:



Lucianna Polar

Socia

luciannapolar@esola.com.pe