

**BOLETÍN AL DÍA
LABORAL**

SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY N°
31572, LEY DEL TELETRABAJO, APROBADO POR
DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR

Sumilla:

Con fecha 22 de julio de 2026 se publicó el Decreto Supremo N° 009-2026-TR, que modifica los artículos 7, 12, 21, 26 y 27, e incorpora el nuevo artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

A continuación, podrán conocer los principales aspectos de esta nueva modificatoria:

I. OBJETO DE LA PROPUESTA

La norma busca adecuar el Reglamento de la Ley del Teletrabajo a los cambios introducidos por la Ley N° 32102, que modificó los derechos y deberes de los teletrabajadores.

II. ANTECEDENTES

La Ley N° 32102 modificó los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley del Teletrabajo respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores, y estableció en su Única Disposición Complementaria Final que el Poder Ejecutivo debía adecuar el Reglamento de la Ley del Teletrabajo a dichos cambios. Por lo que el presente Decreto Supremo cumple con ese mandato.

III. PRINCIPALES DISPOSICIONES

- a.** Se amplían los aspectos mínimos que debe contener el convenio, acuerdo o contrato de teletrabajo, entre otros: i) medidas de protección contra el hostigamiento sexual, ii) medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial (física o digital) y las responsabilidades del teletrabajador sobre su custodia; iii) medidas de seguridad y mantenimiento de equipos digitales provistos; y, iv) en caso de teletrabajadores con discapacidad, la implementación de ajustes razonables solicitados.
- b.** Se precisa que las fallas técnicas o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor no son imputables al teletrabajador ni pueden considerarse infracción disciplinaria, siempre que este acredite oportunamente el inconveniente conforme a los canales establecidos por el empleador.

- c.** El teletrabajador debe comunicar el cambio de lugar de teletrabajo con cinco (5) días hábiles de anticipación, salvo causa justificada, mediante declaración jurada. Tras la comunicación, el empleador realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos del nuevo puesto, pudiendo aplicarse de forma opcional y de común acuerdo el mecanismo de autoevaluación a través del formato anexo a la Ley de Teletrabajo, lo cual dejaría sin efecto la necesidad de la verificación física del lugar de teletrabajo.
- d.** El empleador debe comunicar la verificación del lugar de teletrabajo con un mínimo de 48 horas de anticipación.
- e.** Para la evaluación del lugar del teletrabajo se debe tener en cuenta los riesgos generados por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, a peligros locativos y eléctricos, y a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales.
- f.** La norma precisa que la prevención y evaluación de riesgos recae en el espacio habilitado o lugar habitual para el teletrabajo y no a todo el domicilio.
- g.** El empleador debe establecer y comunicar los periodos de descanso para las pausas activas durante las labores de teletrabajo.
- h.** Si el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evaluará la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral. En caso no exista justificación el empleador puede dar inicio al procedimiento disciplinario y/o revertir automáticamente la modalidad a presencial.

IV. IMPLICANCIAS LABORALES

En virtud de la modificación el Reglamento, ¿qué deben revisar las empresas?, a continuación, nuestras recomendaciones:

- ─ Actualizar las cláusulas de los contratos, convenios o acuerdos de teletrabajo conforme a las condiciones mínimas que establece esta modificatoria, incluyendo custodia de documentación confidencial y ajustes razonables.
- ─ Ajustar los plazos de aviso (48 horas) para la identificación de peligros en el domicilio del teletrabajador, o, en su caso, contar con la conformidad del trabajador para la aplicación del formato de autoevaluación. Se recomienda que la explicación e instrucción del llenado del formato quede debidamente documentado, así como fotografías del lugar donde se desarrollará el teletrabajo.
- ─ Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, a fin de considerar en las obligaciones y prohibiciones sobre el uso del tiempo dedicado al teletrabajo, así como la implementación y/o recordatorio de canales y plazos donde el trabajador puede presentar su justificación para permisos durante la labor en teletrabajo y/o para el cambio del lugar de teletrabajo.
- ─ Fortalecer las medidas de seguridad para evitar incidentes que afecten los datos personales e información confidencial.

Para acceder al contenido completo de la norma deberán de ingresar al siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1qPZMgLF_esOyTS6XxmykMtoj--9GmN3j

La presente norma entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con esta propuesta legislativa, no dude en comunicarse con nuestro estudio: estudio@gydabogados.com

Elaborado por:



Ambar Paz

Asociada

**Equipo laboral de Gálvez & Dolorier
Abogados:**

Javier Dolorier
Flor Villaseca
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com
fvillaseca@gydabogados.com
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca
Ambar Paz
Antonio Luyo
Joaquin de Almenara

avillaseca@gydabogados.com
apaz@gydabogados.com
aluyo@gydabogados.com
jdealmenara@gydabogados.com



Gálvez & Dolorier Abogados

