

**CUADRO COMPARATIVO DE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA
LEY DEL TELETRABAJO
DECRETO SUPREMO N° 009-2026-TR**



REGLAMENTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO	
Texto anterior	Texto vigente
Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el/la empleador/a público y/o privado y el/la trabajador/a y/o servidor/a civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones del/de la empleador/a público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones del/la teletrabajador/a en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. g) En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. h) Otras que establezca el/la empleador/a público y/o privado.	Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador público y/o privado y el trabajador y/o servidor civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones del empleador público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones del teletrabajador en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) Las medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial del centro de trabajo, ya sea en soporte físico o digital, que fuera necesaria para el teletrabajo, así como las responsabilidades del teletrabajador respecto de la custodia, seguridad y confidencialidad de la documentación. g) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el empleador público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. h) En el caso de teletrabajador con discapacidad, de corresponder, el empleador público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. i) Otras que establezca el empleador público y/o privado.
	Artículo 10-A.- Actividades particulares realizadas durante la jornada laboral del teletrabajo 10-A.1 Las actividades particulares son aquellas que no guardan relación con las

	actividades laborales. 10-A.2 La realización de las actividades particulares se sujeta a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En el caso del teletrabajo otorgado en el marco del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley, el empleador tiene en cuenta las necesidades que originaron el supuesto de vulnerabilidad para efectos de la mencionada autorización. 10-A.3 Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral. 10-A.4 En caso de que el teletrabajador no presente la justificación por la realización de actividades particulares, se da inicio al procedimiento correspondiente, a fin de determinar la eventual comisión de la falta y la imposición de la medida disciplinaria que corresponda, conforme a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y debido procedimiento. 10-A.5 En el caso del abandono del lugar habitual de teletrabajo, el empleador evalúa las acciones correspondientes conforme al régimen disciplinario aplicable y a las faltas tipificadas en la normativa laboral vigente, según corresponda el régimen laboral del teletrabajador. 10-A.6 El empleador público o privado está habilitado a revertir automáticamente la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley; sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Ley.
Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el/la empleador/a público y/o privado 12.1 Es responsabilidad del/de la teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el/la empleador/a público y/o privado. El/la teletrabajador/a debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/a la empleador/a público y/o privado. 12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el artículo 38 del presente reglamento, que perjudique la prestación de servicios no son imputables al/a la teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la trabajador/a, siempre y cuando el/la teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad.	Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador público y/o privado 12.1 Es responsabilidad del teletrabajador conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el empleador público y/o privado. El teletrabajador debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador público y/o privado. 12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables al teletrabajador y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del trabajador, si el teletrabajador acredita oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad, de acuerdo a los canales de comunicación establecidos previamente por el empleador.

Artículo 21.- Cambio del lugar habitual de teletrabajo

21.1 El/la teletrabajador/a puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al/a la empleador/a público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada.

21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido el/la empleador/a público y/o privado.

21.3 En estos casos, el/la teletrabajador/a aplica el mecanismo de autoevaluación a que se refiere el artículo 23 de la Ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo.

21.4 El/la empleador/a público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 21.- Cambio de lugar habitual de teletrabajo

21.1 El teletrabajador puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al empleador público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles, **salvo causa debidamente justificada**. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada **y garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas del nuevo lugar de teletrabajo**.

21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido el empleador público y/o privado.

21.3 **En el supuesto a que se refiere el numeral 21.1 del presente artículo, luego de formulada la comunicación por parte del teletrabajador, el empleador efectúa la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del teletrabajador considerando lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 49, y los artículos 56 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. De forma opcional, se aplica el mecanismo de autoevaluación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley, y el numeral 26.2 del artículo 26 del presente reglamento.**

21.4 El empleador público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 26.- Identificación de riesgos

26.1 En el teletrabajo, el/la empleador/a identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al/a la empleador/a en el lugar habitual del teletrabajo. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas del/de la empleador/a público y/o privado.

26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre el/la empleador/a y el trabajador/a o servidor/a civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El/la empleador/a público y/o privado forma e instruye al/a la trabajador/a o servidor/a civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. **Esta acción de capacitación descrita puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

26.3 El/la teletrabajador/a proporciona datos, evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario.

26.4 El/la empleador/a público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar

Artículo 26.- Identificación de riesgos

26.1 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. Para ello, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso **físico o digital** al empleador en el lugar habitual del teletrabajo, **a elección de este último. La oportunidad en que se realice esta verificación debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas**. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas del empleador público y/o privado.

26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El empleador público y/o privado forma e instruye al trabajador o servidor civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

26.3 El teletrabajador proporciona datos y evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario.

26.4 El empleador público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.

Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo

27.1 El/la empleador/a público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al/a la empleador/a público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo

27.1 El empleador público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al empleador público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a 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, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores público y/o privado y los teletrabajadores, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

27.3 El empleador determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de las pausas activas a las que hace referencia el artículo 23 de la Ley, considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. El teletrabajador tiene la obligación de realizar las pausas activas conforme a las indicaciones brindadas por los empleadores en aplicación de lo establecido en el artículo 79 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.