Mundo Jurídico

Nuevas reglas para el teletrabajo

JUAN ACEVEDO

Director del área Laboral del Estudio Muñiz Piura

El 22 de julio de 2026 se publicó el Decreto Supremo N.°009-2026-TR, que modifica el Reglamento de la Ley del Teletrabajo y amplía el contenido mínimo que deben contener los contratos o acuerdos de cambio de modalidad a teletrabajo, incorporando nuevas obligaciones para empleadores y teletrabajadores. Entre las principales novedades, estos documentos deberán contemplar las obligaciones de las partes, medidas frente al hostigamiento sexual, disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, seguridad digital, confidencialidad de la información y mantenimiento de los equipos proporcionados por el empleador. También se refuerza la responsabilidad del teletrabajador sobre los equipos proporcionados por la empresa. Sin embargo, las fallas técnicas o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor no podrán considerarse infracción disciplinaria ni afectar la remuneración o productividad, si son comunicadas oportunamente. En seguridad y salud, la empresa deberá identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles en el espacio destinado al teletrabajo, sin extender la evaluación a todo el domicilio. Las verificaciones podrán ser presenciales o digitales, con una anticipación mínima de 48 horas. Además, deberán establecerse pausas activas. Finalmente, se regulan las actividades particulares durante la jornada. Si se detectan actividades no autorizadas, el trabajador deberá justificarlas y, de no existir razón válida, podrá iniciarse el procedimiento disciplinario. También se regula el abandono injustificado del lugar habitual y la reversión automática al trabajo presencial en los supuestos previstos por ley. Las empresas deberán revisar sus contratos u acuerdos, así como sus políticas internas, pues el nuevo reglamento exige una gestión más ordenada del teletrabajo.