

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aceptar la renuncia del señor VICTOR JAVIER CORREA TINEO al cargo en el que fuera designado mediante Resolución Ministerial N° 521-2019/MINSA, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 2.-** Designar al señor NEPTALI SANTILLAN RUIZ, en el cargo de Director General (CAP - P N° 208) de la Oficina General de Gestión Descentralizada del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VÍCTOR MARCIAL ZAMORA MESÍA  
Ministro de Salud

1865127-1

## Designan Director General de la Oficina General de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio

### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 102-2020/MINSA

Lima, 23 de marzo del 2020

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 064-2020/MINSA, de fecha 20 de febrero de 2020, se designó al señor JULIO ELADIO ROMERO OJEDA en el cargo de Director General (CAP - P N° 235) de la Oficina General de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio de Salud;

Que, el mencionado servidor ha presentado su renuncia al citado cargo, por lo que se ha visto por conveniente aceptar la misma y designar al profesional que ejercerá el cargo en mención;

Con el visado del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Secretario General; y,

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aceptar la renuncia del señor JULIO ELADIO ROMERO OJEDA al cargo en el que fuera designado mediante Resolución Ministerial N° 064-2020/MINSA, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 2.-** Designar al señor VICTOR RAUL CUBA ORE, en el cargo de Director General (CAP - P N° 235) de la Oficina General de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VÍCTOR MARCIAL ZAMORA MESÍA  
Ministro de Salud

1865127-2

## TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

### Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19

#### DECRETO SUPREMO N° 010-2020-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; asimismo, determina que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el Ministerio de Salud declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y dictó medidas de prevención y control del COVID-19;

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS), con fecha 11 de marzo de 2020, ha calificado el brote del COVID-19 como una pandemia al haberse extendido en más de cien (100) países del mundo de manera simultánea;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y su modificatoria, se declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), debido a las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, se establecieron diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; entre ellas, se incluyeron disposiciones referidas a la aplicación del trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia antes referido, faculta a la Presidencia del Consejo de Ministros y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitir disposiciones adicionales para facilitar la implementación de dicho Decreto de Urgencia;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir un decreto supremo que permita desarrollar las disposiciones sobre el trabajo remoto aplicable a los/las trabajadores/as y las modalidades formativas del sector privado, en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

#### Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas

medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

#### Artículo 2.- Finalidad

El presente decreto supremo tiene por finalidad facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de evitar el contagio del COVID-19 en el centro laboral o durante el traslado de los/las trabajadores/as.

#### Artículo 3.- Definiciones

Para efectos de la presente norma, se entiende por:

a) **Trabajo remoto:** Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

b) **Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario:** Lugar en el que el/la trabajador/a puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio.

c) **Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto:** Cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.

#### Artículo 4.- Ámbito de aplicación

4.1. El presente decreto supremo resulta aplicable a:

a) Empleadores/as y trabajadores/as del sector privado, incluyendo los/las trabajadores/as comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19.

b) Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.

4.2. El presente decreto supremo no resulta aplicable a los/las trabajadores/as confirmados/as con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

#### Artículo 5.- Comunicación de la aplicación del trabajo remoto

5.1. A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.

5.2. La comunicación del/la empleador/a debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias.

5.3. La sola comunicación del/la empleador/a a través de alguno de los medios indicados en el numeral 5.1 constituye constancia para el/la trabajador/a de la modificación del lugar de prestación de servicios, aplicándose las reglas establecidas en el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

5.4. El/la trabajador/a que cuente con descanso médico debe informar de esta circunstancia a el/

la empleador/a. Concluido el descanso médico, el/la trabajador/a comunica a el/la empleador/a el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia.

5.5. Es responsabilidad del/la empleador/a la asignación de labores al/la trabajador/a, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. El/la empleador/a no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del/la trabajador/a si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al/la trabajador/a y sus mecanismos de supervisión o reporte.

#### Artículo 6.- Medios empleados

6.1. Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a.

6.2. El/la empleador/a debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.

6.3. Está prohibida la subrogación de funciones por parte del/la trabajador/a, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del/la empleador/a. El/la empleador/a está facultado a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al/la trabajador/a sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.

6.4. En caso el/la empleador/a ponga en funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el/la trabajador/a con anterioridad y que requieran capacitación, el/la trabajador/a deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que habilite el/la empleador/a para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al empleo de los mismos. Cuando corresponda, la acreditación de la capacitación es de cargo del/la empleador/a.

6.5. En caso de algún desperfecto en los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto, el/la trabajador/a debe informar a su empleador/a de manera inmediata, a través de los canales de comunicación que el/la empleador/a hubiera previsto, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad al trabajo remoto.

#### Artículo 7.- Compensación de gastos

Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.

#### Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto

En atención al principio de prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias, y a efectos de cumplir con lo señalado en el numeral 18.1.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el/la empleador/a debe:

8.1. Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.

8.2. Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas

pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el/la trabajador/a comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

#### Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto

9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

9.2. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

9.3. Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida en el párrafo 9.1. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

9.4. El/la trabajador/a remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

#### Artículo 10.- Priorización de grupos de riesgo

10.1 El/la empleador/a está obligado/a a priorizar y aplicar el trabajo remoto en los/las trabajadores/as mayores de 60 años así como en aquellos/as que padezcan alguno de los siguientes factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión, considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias.

Corresponde a la oficina de recursos humanos del empleador/a, o a quien haga sus veces, identificar a los/las trabajadores/as que pertenecen al grupo de riesgo indicado en el párrafo precedente.

10.2 En caso que, por la naturaleza de las funciones, no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. El/la empleador/a podrá exonerar al trabajador/a de la referida compensación.

#### Artículo 11.- Modalidades Formativas Laborales

11.1 El trabajo remoto aplica a todas las personas bajo las modalidades formativas laborales del sector privado, siempre que sea compatible con el tipo de modalidad formativa empleada.

11.2 De considerarse que la persona en formación se encuentra en el grupo de riesgo detallado en el párrafo 10.1 del artículo 10 del presente decreto supremo, y no sea posible la aplicación del trabajo remoto, es de aplicación lo establecido en el párrafo 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020. La persona en formación, durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria, contará con el goce de sus subvenciones sujeta a compensación posterior.

#### Artículo 12.- Publicación

El presente decreto supremo se publica en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)), y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

#### Artículo 13.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### Primera.- Fiscalización laboral

La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia para cautelar los derechos de los/as trabajadores/as.

##### Segunda.- Incorporación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias

Incorpórese la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias, en los siguientes términos:

##### “Novena.- Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria

En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, declarados por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto Supremo N° 008-2020-SA, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes.

a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.

b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los periodos de la emergencia nacional y sanitaria”.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### Primera.- Vigencia

El presente decreto supremo rige por el periodo que dure la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19.

##### Segunda.- Aplicación supletoria

El presente decreto supremo, resulta aplicable de manera supletoria a las entidades del sector público en lo que corresponda. La Autoridad Nacional del Servicio Civil puede emitir disposiciones para la implementación del trabajo remoto en el sector público conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y demás normas complementarias.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitres días del mes de marzo del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS  
Presidente del Consejo de Ministros

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo