



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP

CARTILLA TEMÁTICA 295



EL TRABAJO REMOTO TIENE VIGENCIA PARA EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022.

EXCEPCIÓN

DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE CARÁCTER SANITARIO

LAS MUJERES GESTANTES Y MADRES LACTANTES CUYA INTEGRIDAD O LA DE SU MENOR HIJO PUEDAN SER PUESTAS EN RIESGO PODRÁN REALIZAR TRABAJO REMOTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES LABORALES.

DISPOSICIONES BÁSICAS PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO

VACUNACIÓN CONTRA LA COVID-19

ASEGURAR LA VENTILACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO

VALORACIÓN DE LA APTITUD DEL TRABAJADOR PREVIO AL REGRESO AL CENTRO DE TRABAJO

ASEGURAR PUNTOS DE LAVADO O DESINFECTADO DE MANOS

SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO

ESTABLECER MEDIDAS PREVENTIVAS DE APLICACIÓN COLECTIVA

ESTABLECER MEDIDAS DE PROTECCION PERSONAL

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIA

G1. Desobedecer disposiciones o instrucciones para el cuidado de la salud del personal policial, dictadas por profesionales o técnicos de la salud de la Policía Nacional del Perú.

BASE LEGAL: DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021, MODIFICA LOS D.U. N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL D.LEG N° 1505. LEY N° 31051, LEY QUE AMPLÍA LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA MUJERES GESTANTES Y MADRES LACTANTES EN CASOS DE EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA R.M. N° 031-2023-MINSA, DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 339-MINSA/DGIESP-2023.



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP

1. **DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021**
DECRETO DE URGENCIA QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505.

Artículo 2. Modificación del numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional

Modifícase el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, en los siguientes términos:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. **LEY N° 31051 LEY QUE AMPLÍA LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA MUJERES GESTANTES Y MADRES LACTANTES EN CASOS DE EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA**

Artículo Único. Modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el

Desarrollo Normal del Embrión y el Feto

Modifícase el Artículo 1 de la Ley 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto, en los siguientes términos:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”.



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



3. **DECRETO SUPREMO N° 003-2023-SA**
DECRETO SUPREMO QUE
PRORROGA LA EMERGENCIA
SANITARIA DECLARADA POR
DECRETO SUPREMO N° 008-2020-
SA, PRORROGADA POR DECRETOS
SUPREMOS N° 020-2020-SA, N° 027-
2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-
2021-SA, N° 025-2021-SA, N° 003-
2022-SA y N° 015-2022-SA.

Artículo 1.- Prórroga de la declaratoria de emergencia sanitaria
Prorróguese a partir del 29 de agosto de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo.

4. **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 031-**
2023-MINSA QUE APRUEBA LA
DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°
339-MINSA/DGIESP-2023 DIRECTIVA
ADMINISTRATIVA QUE ESTABECE
LAS DISPOSICIONES PARA LA
VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y
CONTROL DE LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES CON RIESGO DE
EXPOSICIÓN A SARS-COV-2.

VI DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1 Disposiciones básicas para la prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

Para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en el contexto de la pandemia por la COVID-19, se han considerado siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos.

(...)

- a. **Disposición 1: Vacunación contra la COVID-19**

La medida de prevención más efectiva es la vacunación contra la COVID-19. Se recomienda que todos los trabajadores tengan sus vacunas completas, en la medida que ello aumenta las posibilidades de protección individual y poblacional contra el covid-19. Los niveles de gestión del centro laboral y el servicio de seguridad y salud en el trabajo deben promover y facilitar la vacunación completa por el SARS-CoV-2 de todos los trabajadores.

- b. **Disposición 2: Asegurar la ventilación de los centros de trabajo**

Establecer controles para disminuir el riesgo de exposición en el centro de trabajo:

b.1 Evaluar las características físicas de cada uno de los ambientes de un centro de trabajo, considerando entradas y salidas de aire, flujos de aire, fuentes de ventilación natural y artificial, entre otros, a través de la medición de CO2 (ver anexo 7).

b.2 Ambientes adecuadamente ventilados de forma natural, como espacios al aire libre o ambientes con ventanas con un área libre de ventilación de acuerdo con las disposiciones sobre adecuada ventilación emitidas por la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria. Se recomienda mantener las puertas y ventanas de las oficinas abiertas para permitir



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



el ingreso de aire nuevo al ambiente.

b.3 De no contar con ventilación natural, se debe contar con ambientes adecuadamente ventilados de forma mecánica, a través de renovaciones cíclicas de aire según lo indicado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en el Reglamento Nacional de Edificaciones, el Ministerio de Salud o norma internacional oficial, según el riesgo encontrado en el ambiente de trabajo. La renovación de aire debe realizarse empleando aire exterior, y sólo cuando esto no sea técnicamente posible, se puede usar aire tratado con estrategias de limpieza y desinfección reconocidas por organismos internacionales especializados.

b.4 Pueden instalarse extractores de aire estratégicamente en lugares que permitan la salida de aire, teniendo cuidado de no causar flujo aéreo directamente entre las personas.

c. Disposición 3: Valoración de la aptitud del trabajador previo al regreso al centro de trabajo

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada centro de trabajo debe gestionar para todos los trabajadores los siguientes pasos:

c.1 Identificación del riesgo de exposición a SARS-CoV-2 (COVID-19) de cada puesto de trabajo, según la presente Directiva Administrativa.

c.2 Los trabajadores que retornen o se reincorporen al

trabajo deben completar y presentar una Ficha de sintomatología COVID-19 para el regreso o reincorporación al trabajo — Declaración Jurada (Anexo N° 2), previamente explicada y entregada por el empleador. Se pueden usar medios digitales para emitir y recibir la citada Ficha.

c.3 De acuerdo a la evaluación de la aptitud del trabajador el profesional del servicio de seguridad y salud en el trabajo realiza las recomendaciones para la ubicación del trabajador en un puesto de trabajo con riesgo bajo o mediano de exposición al SARS-CoV-2 de corresponder para proteger la salud del trabajador.

c.4 El trabajador tiene la obligación de reportar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empleador si presenta signos y síntomas relacionados a las definiciones de caso COVID-19, en función de las actualizaciones que brinde el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.

c.5 A todo trabajador que cumpla criterios de caso sospechoso, identificado en el centro de trabajo, se indica el aislamiento domiciliario, o es referido al establecimiento de salud de su jurisdicción según corresponda (EsSalud, EPS, MINSA u otro correspondiente). El empleador procede a la identificación de contactos laborales, salvaguardando la identidad del caso, y respetando en todo momento la normativa referida



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



a protección de datos personales.

c.6 La aplicación de pruebas de tamizaje clínicas o de laboratorio las indica sólo el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de detectar posibles casos o contactos. Para el diagnóstico definitivo, el trabajador debe ser referido al establecimiento de salud correspondiente.

c.7 No se recomienda la aplicación de pruebas de laboratorio diagnósticas para vigilancia de síntomas y de contactos de infección por SARS-CoV-2. Su indicación debe hacerse únicamente para aquellos trabajadores que presentan síntomas compatibles con la COVID-19 o es contacto directo de un caso confirmado.

c.8 No deben realizarse pruebas diagnósticas de laboratorio, como PCR, pruebas serológicas o pruebas de detección de antígeno, para definir el alta del paciente.

La valoración de las acciones realizadas en el marco de esta Disposición permite al Médico ocupacional del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinar si el trabajador puede regresar o reincorporarse a su puesto de trabajo.

c.9 De identificarse un caso sospechoso o de tomar conocimiento de ser contacto directo de un caso confirmado, se procede con las siguientes medidas por parte del profesional de la salud o quien haga sus veces en el centro de trabajo:

- El caso sospechoso recibe la indicación de acudir a un establecimiento de salud para su manejo de acuerdo con lo establecido en el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado con Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, o el que haga sus veces.
- El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar el monitoreo de salud de los trabajadores con diagnóstico confirmado o sospecha que se encuentren en aislamiento domiciliario, por teléfono o sistemas de telemedicina. El seguimiento clínico debe ser debidamente registrado en la Ficha F300 (Ficha de seguimiento) del SICCOVID-19 del Ministerio de Salud.
- Durante la Emergencia Sanitaria, y para garantizar la vigilancia epidemiológica del trabajador en el contexto de la COVID-19, los empleadores que realicen el tamizaje por pruebas de laboratorio para la infección por SARS-CoV-2 en sus trabajadores, en sus respectivos tópicos de medicina, salud ocupacional, entre otros, con insumos directamente adquiridos por ellos, deben registrar sus resultados a través del aplicativo de la vigilancia de COVID-19 (Noti web), disponible en: <https://app7.dge.gob.pe/noticovid/> a través del personal de salud encargado y en el Sistema Integrado de para COVID-19 (SICCOVID-19).



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



- El personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple funciones administrativas y preventivo asistenciales especializadas, es el responsable de hacer el seguimiento clínico remoto a los pacientes sospechosos o confirmados de la COVID-19 que cumplan aislamiento domiciliario, y debe hacer el registro correspondiente en la Ficha F300 del SICOID-19. Para tal fin el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe solicitar los accesos respectivos a la Oficina General de Tecnologías de la Información del Ministerio de Salud.
- El aislamiento de casos sospechosos o confirmados para la COVID-19 es por un máximo de diez (10) días, pudiendo extenderse excepcionalmente, de acuerdo a evaluación médica debidamente certificada (Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), Certificado Médico del Colegio Médico del Perú o certificado de una 1PRESS pública o privada).
- El alta de los trabajadores sospechosos o confirmados por la COVID-19 debe hacerse a través del formato de ALTA de la Ficha F300 del SICOID-19.
- En el caso de pacientes moderados o graves (hospitalizados), con diagnóstico confirmado de la COVID-19, el alta la establece el Médico tratante. Su reincorporación se realiza de acuerdo con la evaluación realizada por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas vigentes.
- En caso de trabajadores hospitalizados es pertinente contar con información del familiar a través del área de bienestar social del centro de trabajo, no es necesario el seguimiento clínico. Los accesos a la Ficha F300 (Ficha de seguimiento) se proporcionan a través de la Mesa de Ayuda del Ministerio de Salud.
- Brindar material e información a los trabajadores, sobre la prevención del contagio de la COVID-19, medidas de higiene y cuidado que debe llevar en casa.
- En los trabajadores identificados como caso sospechoso, caso probable o en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, se dispone que deben tener diez (10) o siete (7) días de aislamiento, según corresponda; y antes del regreso al trabajo, el empleador, a través del profesional de salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva, para dar por finalizado el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de reincorporación al trabajo.
- Como parte de las medidas excepcionales de carácter transitorio ante la Emergencia Sanitaria por la COVID-19 y ante un caso sospechoso y probable de la COVID-19, el establecimiento de salud o empleador procede con otorgar el certificado médico o certificado de incapacidad temporal, con



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



indicación firmada por el Médico tratante, Médico ocupacional o Médico a cargo de la vigilancia de la salud, por el tiempo considerado para el aislamiento, para proteger y resguardar la salud e integridad del trabajador, así como del resto de los trabajadores de la institución.

d. Disposición 4: Puntos de lavado o desinfectado de manos

d.1 El empleador asegura la cantidad y ubicación de puntos de lavado de manos (lavadero, caño con conexión a agua potable, jabón líquido y papel toalla) o puntos de alcohol (al 70% y en gel), para el uso libre de lavado o desinfección de manos de los trabajadores.

d.2 Uno de los puntos de lavado o dispensador de alcohol en gel debe ubicarse al ingreso del centro de trabajo, para el lavado de manos o desinfección, en lo que sea posible con mecanismos que eviten el contacto de las manos con grifos o manijas. Se recomienda hacer disponible la publicación del mapa de puntos de lavado de manos o dispensador de alcohol en gel para los empleados.

d.3 En la parte superior de cada punto de lavado o desinfección debe indicarse mediante carteles la ejecución adecuada del método de lavado correcto o uso del alcohol para la higiene de manos.

e. Disposición 5: Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

Como medida para asegurar ambientes saludables frente a la COVID-19, el empleador asegura las siguientes actividades para la sensibilización a los trabajadores:

e.1 Realizar capacitaciones sobre la COVID-19 y las medidas de disminución del riesgo de infectarse por SARS-CoV-2 en el centro de trabajo, en la comunidad y en el hogar.

e.2 Sensibilizar en la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología de la COVID-19 y el autorreporte de casos intradomiciliarios o intrafamiliar de la COVID-19, constatado por un profesional de la salud.

e.3 Educar sobre la importancia de prevenir diferentes formas de estigmatización y discriminación de trabajadores sospechosos o confirmados de padecer la COVID19

e.4 Informar de los beneficios de la vacunación en la prevención de formas graves de la enfermedad y la disminución de probabilidades de enfermar gravemente o morir por la infección del virus SARS-CoV-2.

e.5 Dichas actividades deben darse a la totalidad de los trabajadores, en adición al marco del cumplimiento de capacitación mínima establecida por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



f. Disposición 6: Medidas preventivas de aplicación colectiva

Acciones dirigidas a reducir el riesgo de transmisión del SARS-CoV-2 en el ambiente laboral, las cuales se implementan teniendo en cuenta los siguientes aspectos enfocados en la jerarquía de controles:

f.1 Evitar la exposición a SARS-CoV-2, en el puesto de trabajo:

- Las reuniones de trabajo o capacitación deben ser de preferencia virtuales.
- Las mujeres gestantes y las mujeres que dan lactancia materna deben realizar trabajo de preferencia de bajo riesgo o aplicarse las disposiciones vigentes durante la emergencia sanitaria por COVID-19.
- Protección de trabajadores en puestos de atención al cliente, mediante el empleo de barreras físicas, por ejemplo, pantallas o mamparas para mostradores, además de la doble mascarilla correspondiente.
- Está prohibido el uso de cabina o equipo para rociar al trabajador o cliente, porque puede poner en riesgo la salud del trabajador.

f.2 Establecer controles administrativos:

- En los medios de transporte de trabajadores, deben portar mascarilla de acuerdo con la normativa emitida por la Autoridad Nacional de Salud.
- Controlar que el aforo convencional no se

sobrepase durante toda la jornada laboral.

f.3 Establecer el uso obligatorio de barreras o equipos de protección personal:

g. Disposición 7: Medidas de protección personal

g.1 El empleador asegura la disponibilidad de los Equipos de Protección Personal (EPP) e implementa las medidas para su uso correcto y obligatorio, en coordinación y según lo determine el profesional de la salud, estableciendo como mínimo las medidas recomendadas por organismos nacionales e internacionales tomando en cuenta el riesgo de los puestos de trabajo para exposición ocupacional al SARS-CoV-2, cumpliendo los principios de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

g.2 El uso de equipo de protección respiratoria (FFP2, N95 o sus equivalentes) es de uso exclusivo para trabajadores de salud que laboran en ambientes con muy alto y alto riesgo de exposición biológica al virus SARS-CoV-2 que causa la COVID-19. Su uso es definido por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

g.3 De acuerdo con el nivel de riesgo de los puestos de trabajo, se deben considerar los mínimos estándares de protección respiratoria.

g.4 El trabajador debe evitar áreas donde se conglomeren personas, durante la ida o retorno al centro de trabajo.



RETORNO A LABORES PRESENCIALES EN LA PNP



h. Disposición 8: Salud del trabajador en el contexto de la COVID-19

Durante la Emergencia Sanitaria Nacional, el empleador realiza la vigilancia de salud de los trabajadores de manera permanente y remite la información sobre la vigilancia de salud de sus trabajadores, según lo requiere la Autoridad de salud.



#ContribuyendoAlConocimientoDelPersonalPolicial

Se oficializa la elaboración y difusión de la CARTILLA TEMÁTICA LEGAL con Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú N° 126-2020-CG.PNP/SECEJE-DIRASJUR de fecha 14 abril del 2020, como herramienta técnica y especializada de carácter jurídico para el empoderamiento del servicio policial .

