



Lima, 15 de mayo de 2020

Carta N° 008-2020-SINTRADE

Señor

FIDEL PINTADO PASAPERA

Gerente General

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA

Presente. –

Asunto: Implementación del Decreto Legislativo N° 1505 en DEVIDA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted, en representación del personal afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – SINTRADE y de la Junta Directiva, a fin de sugerir a su despacho que la implementación del Decreto Legislativo N° 1505 y de las otras normas emitidas y que se emitirán con relación al retorno y seguridad en el trabajo en el marco de la emergencia social decretada por el Supremo Gobierno, se pueda tomar en consideración los siguientes puntos:

- No priorizar otros aspectos por encima del objeto de la norma, que es: “...*disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales...*”.
- Es muy importante tomar en cuenta la opinión de los expertos que, en tanto no exista una vacuna o un tratamiento efectivo contra el COVID -19, es necesario mantener todos los mecanismos necesarios para mantener el distanciamiento social y evitar el contagio entre las personas. Además, que cualquier apresuramiento innecesario podría significar rebrotes de pandemia y haber hecho inútil la cuarentena que nos ha costado y nos sigue costando a todos los peruanos en todos los aspectos, emocional, económico, familiar y sobre todo en la salud.
- El trabajo remoto debe aplicarse como prioridad y a todos los trabajadores de la Entidad cuyo trabajo no requiera su presencia física en las oficinas, tal como está facultada en las normas vigentes dictadas por el Supremo Gobierno como medida temporal excepcional. Esta medida sería controlable en la medida que se evalué la labor del trabajador por productos y no por el cumplimiento de un horario.
- Igualmente, se consideren las modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto, tal como lo faculta la norma, y solamente cuando los trabajadores, por necesidad del servicio, tengan que constituirse en las oficinas.
- Reducir la jornada laboral a no más de cuatro horas (4) cuando se trate de prestación de servicios presenciales, considerando que el solo hecho de salir de su hogar para desplazarse a las oficinas; ya constituye un riesgo enorme de contagio para el trabajador y su familia. Además, que el Decreto Legislativo faculta a las entidades a pagar la jornada completa de acuerdo al Artículo 4° en su literal 4.5
- No creemos necesario proveer a todos los trabajadores de equipos informáticos para el trabajo remoto, los que disponemos de ellos en casa no tenemos ningún inconveniente de utilizarlos para el trabajo y no está demás decirlo que sería a título gratuito y no como lo establecen otras normas.



Sindicato de Trabajadores – DEVIDA

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas

- Tenemos conocimiento que el “Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo” viene elaborando los protocolos sanitarios para el personal que asista a las oficinas y por consiguiente no haremos recomendaciones al respecto, excepto que se sugiere circular dicho documento entre los trabajadores antes de su aprobación, para que así podamos aportar para perfeccionarlo, considerando, adicionalmente, que la realidad de nuestras oficinas en provincias no es la misma que en Lima.
- En cuanto a la compensación de las horas no trabajadas como consecuencia de la licencia con goce de remuneraciones decretada por el Supremo Gobierno, solicitamos se tenga en cuenta las disposiciones vigentes sobre que esa compensación de horas puede realizarse inclusive durante el año 2021, y en ese sentido, que no habría necesidad que la compensación deba comenzar inmediatamente con el reinicio de las labores, no solamente debido a que la mayoría de trabajadores venimos de estar confinados en nuestros hogares, como para confinarnos once o trece horas en las oficina, si no; porque ese confinamiento en las oficinas es sumamente riesgoso por el tiempo, la proximidad, la falta de ventilación y sobre todo por la cantidad de personas asintomáticas que podrían haber.
- Con relación a las capacitaciones para compensar las horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones, los trabajadores nos comprometemos a organizar capacitaciones virtuales en la materia de dominio y experiencia de cada uno, que servirían para mejorar los conocimientos y comprensión sobre el quehacer de la entidad.
- Finalmente, para la compensación de las horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones, se debe dejar en libertad al trabajador para dentro de lo racional y sus posibilidades decida y proponga la mejor forma de compensarlas, sea mediante trabajo presencial o remoto. Ello teniendo en cuenta la situación individual de cada uno, ya que como señala la norma puede ser que tenga otras necesidades de salud, familiares, personales o de otra índole que lo condicionan.

Por las consideraciones expuestas señor Gerente General y considerando que la norma es muy flexible, nos quedamos con la reflexión, en este caso: que la salud de todos nosotros y de nuestra familia dependerá en gran medida de las decisiones que usted asuma.

Agradeciendo su atención y predisposición para atender la presente, quedamos de usted.

Atentamente,

Irene del Rosario Castro Rivas
Secretaria General
SINTRADE