

Universidad de Lima
Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
Carrera de Administración



CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA A RAÍZ DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19

Anapaula Barrón Cornejo 20180190

Marcela Centurión Cruz 20180401

Gabriel Forero Chávez 20180726

Ljubica Markovinovic Godoy 20181115

Asignatura:

Relaciones Laborales

Sección:

602

Profesor:

Martín Otiniano Carbonell

Lima – Perú

Noviembre de 2020

INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad mundial está viviendo una situación nunca antes presenciada. El Covid-19, fue sin lugar a dudas el mayor reto de los sectores económicos al tener que suprimir labores, realizar el trabajo remoto, generar licencias sin goce de haber y la suspensión perfecta de labores a sus colaboradores.

La pandemia ha desencadenado la inmovilización social, esta tiene como finalidad salvaguardar la vida de los trabajadores y sus familias. Asimismo, evitar los riesgos de contagio que se podrían dar durante el traslado a sus centros de labor.

En el Perú, se estima que alrededor de 200.000 mil personas en junio, se encontraban trabajando bajo la modalidad del trabajo remoto. (RPP Noticias, 2020). Ante esto, muchos trabajadores alegan que la presión laboral es mayor, pues están trabajando más, lo que supone un fuerte estrés y la dificultad de desconectarse de sus labores. Ante esto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, decidió regular el trabajo remoto; estableciendo disposiciones que deben cumplir las empresas del sector privado y público para su realización. En caso esta modalidad suponga un gasto extra, el empleador y el trabajador podrán acordar la compensación por los gastos adicionales que están teniendo. Empero, en caso la naturaleza de los servicios prestados no sea compatible con el trabajo remoto, el empleador debe brindarle al trabajador una licencia con goce de haber con compensación posterior o la suspensión perfecta de labores.

A su vez, a través de los diversos decretos de urgencia promulgados por el Presidente de la República se opta por brindarle al ciudadano peruano diversos mecanismos que le brinden un apoyo o incentivo para no romper con la cadena de pagos en las empresas. Además, se decidió otorgar diversos bonos que permitan darles a las familias una inyección de liquidez en sus bolsillos, fomentando así una reactivación económica paulatina.

Seguidamente, se puso en manifiesto diversas medidas de carácter sanitario con la finalidad de evitar picos de brote de contagio. Esto con el fin de salvaguardar la vida de los peruanos, evitar la paralización de las actividades económicas y promover el aislamiento social obligatorio debido a las graves consecuencias del virus COVID-19.

A continuación, se detalla los diversos decretos de carácter urgente, supremo o legislativo. Como también, se buscará entender la opinión de los juristas y su respectiva posición frente a la pandemia. Además, de explicar los mecanismos adoptados por las empresas Ecobesa y Hersil

S.A. ante dichos dictámenes. Todo ello con la finalidad de entender la respuesta del gobierno peruano, empresas del sector y la opinión de los juristas frente a la problemática que se está viviendo por el Covid-19.

Índice

INTRODUCCIÓN	i
1. Marco teórico y normativo:	1
1.1. Decreto de Urgencia N° 026-2020	1
1.2. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM	3
1.3. Decreto Supremo 10-2020-TR.....	5
1.4. Decreto de Urgencia N° 034-2020	7
1.5. Decreto de Urgencia N° 038-2020	7
1.6. Decreto Supremo N° 011-2020-TR.....	9
1.7. Resolución ministerial 239-2020 MINSA.....	9
1.8. Decreto Legislativo N° 1505.....	12
1.9. Decreto de Urgencia N° 087-2020	13
1.10. Decreto Supremo N° 027-2020 SA.....	15
2. Artículos/Papers de juristas o referentes académicos sobre el impacto de la pandemia en lo laboral:	15
3. Empresas de aplicación del tema trabajado:.....	17
3.1. Breves perfiles de empresas analizadas:	17
4. Descripción de la situación laboral antes de la pandemia y principales sucesos/problemas y limitaciones enfrentadas. Referenciar con el marco normativo/ teórico.....	20
5. Principales logros y limitaciones que la empresa ha enfrentado para superar sus retos y limitaciones suscitadas por el actual escenario.	21
6. Análisis comparativo de puntos de coincidencia y de puntos de diferenciación entre las situaciones presentadas.....	27
6.1. Puntos de coincidencia.....	27
6.2. Puntos de diferenciación	28
Comentarios, conclusiones y recomendaciones del equipo.	30
Recomendaciones	31
Referencias:.....	33

1. Marco teórico y normativo:

Decretos de urgencia a considerar, como base en el impacto laboral durante el periodo de emergencia sanitaria por el Covid-19:

1.1. Decreto de Urgencia N° 026-2020

Este decreto entró en vigencia el 15 de marzo del 2020; estableciéndose diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Covid-19 en el territorio nacional. Siendo una de las medidas implementadas, la autorización para el otorgamiento de una bonificación extraordinaria para el personal de la salud. Significando ello, un bono que involucra tanto al personal de salud que brinda su servicio al Estado, así como también a las unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales y todas las entidades que presten servicios de alerta y/o respuesta al covid-19 en las UCI. Además, aquellos que realicen vigilancia epidemiológica y las visitas domiciliarias a los pacientes que reciben atención ambulatoria.

Esta bonificación extraordinaria no tiene carácter remunerativo ni compensatorio y no está sujeta a cargas sociales. Puesto que, será financiado por el presupuesto institucional del Ministerio de Salud y se otorgará de manera mensual durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional (El Peruano, 2020).

Asimismo, este decreto regula el trabajo remoto, el cual es definido por el Art.16. Señalando en El Peruano (2020) que, el trabajo remoto es “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador 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”.

Por otro lado, se establece que el trabajo remoto no es aplicable a los colaboradores contagiados de Covid-19, ni aquellos que se encuentran en descanso médico. En el caso de estos últimos, se aplica la suspensión imperfecta de labores; es decir se suspende temporalmente las labores del trabajador, pero no el pago de sus remuneraciones.

Las obligaciones del empleador de acuerdo al Artículo 18, establece que no se debe afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración u otras condiciones económicas. A su vez, se debe informar al trabajador sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por último, se debe comunicar al colaborador, la decisión de cambiar el lugar de prestación de servicios. Esto con el fin, de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital, que permita dejar constancia de ello (El Peruano, 2020).

Respecto a las obligaciones del trabajador, este debe cumplir con la normativa vigente sobre la seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. Es decir, debe guardar confidencialidad de la información que le es proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. Como también, debe cumplir con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, informadas por el empleador, y estar disponible durante la jornada de trabajo.

En cuanto los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones como los servicios de internet y telefonía para desarrollar el trabajo remoto; el Artículo 19, establece que estos pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

De igual manera, este decreto establece que el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo por edad y factores clínicos; aplicando el trabajo remoto de manera obligatoria. En caso, la naturaleza de los servicios prestados no sea compatible con el trabajo remoto, mientras dure el estado de emergencia en el Perú, el empleador debe brindarle al trabajador una licencia con goce de haber con compensación posterior.

En el artículo 22 del presente Decreto de Urgencia, establece que todo lo dispuesto es aplicable también para las modalidades formativas en el sector público y privado. Finalmente, se estableció que los trabajadores que están impedidos de ingresar al país debido a las disposiciones de cierre de fronteras por el Covid-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren. (El Peruano, 2020)

1.2. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM

El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM es el que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Este Decreto Supremo, puesto en vigencia el 16 de marzo del 2020, está dividido en 12 artículos los cuales presentan las medidas necesarias para reducir la propagación del COVID-19.

El Artículo 1 es el que declara la promulgación del Estado de emergencia Nacional por un plazo de 15 días calendario y el aislamiento social obligatorio, debido a las graves consecuencias del virus COVID-19. El cual, en consecuencia, a los altos índices de contagio, se prolongó aún más.

El Artículo 2 menciona que, durante el Estado de Emergencia Nacional, se garantiza el abastecimiento de alimentos y el uso de servicios de primera necesidad. Además, de garantizar la adecuada prestación- acceso a los servicios y bienes esenciales, los cuales están regulados en el artículo 4.

Por último, señala que la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas adopten medidas para garantizar la adecuada prestación y/o acceso a los bienes esenciales.

En el Artículo 3, indica que quedan restringidos el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de reunión y de tránsito en el territorio.

El Artículo 4, pone en manifiesto que las personas solo pueden circular por las vías de uso público para la prestación y acceso a los siguientes servicios/ bienes esenciales como: la adquisición, producción y abastecimiento de alimentos; prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios del artículo número dos; entidades financieras, seguro y pensiones; hoteles y centros de alojamiento pero solo con la finalidad de cumplir la cuarentena, aquellos individuos que lleguen al territorio nacional del exterior; medios de comunicación, entre otros.(El Peruano, 2020).

Además, se permite la circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas anteriormente. Por último, para cualquier desplazamiento efectuado, debe respetarse las recomendaciones y disposiciones dictadas por los Ministerios.

El Artículo 5 promulga que todas las entidades públicas, privadas y mixtas sanitarias estarán bajo la dirección del Ministerio de Salud para la protección de la nación. Además, también tiene atribuciones para que los centros de Sanidades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, contribuyan a reforzar el Sistema Nacional de Salud. Estas medidas tienen la posibilidad de determinar, una mejor distribución en el territorio de los medios técnicos y personales.

En el Artículo 6 menciona que el Ministerio de Salud, tiene facultades para: impartir las disposiciones normativas sanitarias necesarias para asegurar el abastecimiento del mercado y el funcionamiento de los servicios de salud de los centros de producción afectados; e impartir las disposiciones necesarias para garantizar el ingreso y salida de productos.

Respecto al Artículo 7, se suspende cualquier actividad o establecimiento que pueda suponer un riesgo de contagio a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad. Además, la permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura debe ser estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de productos de primera necesidad.

El Artículo 8 evidencia que no hay acceso público a museos, archivos, bibliotecas, monumentos y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos. No hay ingreso a restaurantes y otros centros de consumo de alimentos. Se suspenden los desfiles, fiestas patronales, actividades civiles y religiosas (El Peruano, 2020).

Actualmente, ciertas disposiciones señaladas previamente, ya no están vigentes como: el ingreso a restaurantes y museos.

En el Artículo 9, promulga el cierre total de las fronteras, por lo que queda suspendido el transporte internacional de pasajeros. No está comprendido aquí el transporte de carga y mercancía.

En el Artículo 10 menciona que, en el transporte urbano dispone de una reducción durante el estado de emergencia de un 50%. Además, se suspende el transporte interprovincial de pasajeros.

El Artículo 11, menciona que para garantizar la implementación de las medidas es necesaria la intervención de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N 1186 y el Decreto Legislativo N 1095. Estos pueden verificar que se respete el aforo permitido en los establecimientos y en los transportes.

El Artículo 12, señala que los ministerios y las entidades públicas en sus respectivos ámbitos de competencia dictan las normas que sean necesarias para que se cumpla el presente Decreto Supremo.

Los artículos mencionados en líneas anteriores, tuvieron como objetivo reducir la propagación del COVID-19. Sin embargo, esto generó un impacto negativo en la economía del país. Por ello, muchos de estos ya no están vigentes en la actualidad. Esto debido, al plan del Gobierno de ir aperturaron progresivamente ciertas actividades para la reactivación económica. (El Peruano, 2020)

1.3. Decreto Supremo 10-2020-TR

El 24 de marzo del 2020 se publicó el **Decreto Supremo 10-2020-TR**, el cual señala las disposiciones que deben cumplir las empresas del sector privado para realizar el trabajo remoto. Las características que se han establecido son las siguientes:

En primer lugar, la comunicación. El empleador debe comunicar al colaborador la modificación del lugar de la prestación de servicios mediante un documento formal o mensajería vía redes sociales o correo electrónico. Asimismo, se debe precisar la

duración de la misma, las condiciones de seguridad y salud que sean aplicables de acuerdo al contrato celebrado.

En segundo lugar, los medios. Se debe determinar los mecanismos para la realización del trabajo remoto de acuerdo a la función desempeñada. A su vez, el empleador debe asignar e informar las facilidades que se le brindaran al trabajador, como plataformas o aplicativos informáticos, y las instrucciones para su adecuada utilización; haciendo énfasis en la confidencialidad y protección de datos.

En tercer lugar, la compensación. Las partes pueden acordar las compensaciones por los gastos realizados derivados del uso de medios electrónicos u objetos relacionados a la ejecución del trabajo remoto.

En cuarto lugar, la seguridad y salud en el trabajo. Se debe informar al trabajador las condiciones y recomendaciones respecto a la SST, especificando algún canal que sirva como vía comunicativa ante posibles riesgos que se identifiquen y no se hayan advertido previamente.

En quinto lugar, la jornada laboral. La jornada pactada con el empleado será la misma a la de antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto, esto quiere decir que se deben respetar las horas pactadas. Sin embargo, se da la posibilidad al trabajador de distribuir libremente según se ajuste a sus necesidades, respetando la jornada máxima establecida por ley.

Finalmente, las modalidades formativas e infracciones. Se debe tomar en consideración que el trabajo remoto aplica a todo ciudadano bajo las modalidades formativas del sector privado; empero si el colaborador es personal de riesgo y no es posible que realice el trabajo remoto, tendrá sus subvenciones sujeta a su posterior compensación.

Representa una infracción exigir o disponer el ingreso y/o permanencia de las personas a prestar sus servicios en el trabajo de manera presencial, cuando sus labores no son estrictamente necesarias o no están estipuladas en el Decreto Supremo 44-2020-PCM. De igual manera, al incumplir con la aplicación del trabajo remoto a personas de riesgo o en periodos de emergencia nacional y sanitaria.

Con todo ello, el Decreto Supremo 10-2020-TR tiene como finalidad implementar el trabajo remoto en el sector privado estableciendo disposiciones y lineamientos, a fin de salvaguardar la vida de los peruanos y evitar el contagio por el Covid-19 en el centro laboral o durante el traslado de las mismas.

1.4. Decreto de Urgencia N° 034-2020

Este decreto fue publicado el 01 de abril del 2020. Teniendo como objetivo, establecer el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado de pensiones debido a la coyuntura económica actual. Este retiro extraordinario, tiene un tope máximo de S/.2000, siempre que el trabajador se encuentre en suspensión perfecta de labores. Asimismo, el trabajador no debe contar con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la Cuenta Individual de Capitalización, por lo menos 6 meses consecutivos.

Para acceder al retiro, los afiliados deben presentar su solicitud ante su Administradora Privada de Fondo de Pensiones (AFP). En el caso en el que la CIC posea un monto menor a S/.2000, la AFP debe poner a disposición del afiliado todo el monto de la cuenta.

Este Decreto de Urgencia, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020. (El Peruano, 2020)

1.5. Decreto de Urgencia N° 038-2020

El 14 de abril del 2020, se publicó este decreto, que permite a los empleadores adoptar la suspensión perfecta de labores. Esto tendría un plazo máximo de 30 días, terminada la emergencia sanitaria por el Covid-19.

Asimismo, este decreto autoriza a los trabajadores que se encuentran en suspensión perfecta de labores, disponer libremente de los depósitos de CTS. El retiro tiene un tope de hasta 1 remuneración bruta mensual, por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.

En caso, el trabajador que se encuentre en suspensión perfecta no posea saldo en su cuenta de CTS, puede solicitar al empleador un adelanto del pago de la CTS y de la gratificación de Julio del 2020. Teniendo el empleador, un plazo de 5 días calendario, tras la solicitud del trabajador, para efectuar el adelanto.

En el caso de los trabajadores de microempresas que se encuentren en suspensión perfecta de labores y cuya remuneración bruta sea de hasta s/. 2400 , se ha creado la “Prestación económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19”.

Esta será otorgada por el Seguro Social de Salud hasta por un monto máximo de S/.760 por cada mes que dure la suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de 3 meses.

Este decreto establece que en caso no se pueda implementar el trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, se podrán adoptar medidas necesarias para mantener el vínculo laboral y el pago de remuneraciones.

Para que los empleadores puedan optar por la suspensión perfecta de labores se deben declarar los motivos que la sustentan y comunicarse con la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de existir discrepancias entre la declaración jurada presentada por el empleador y la revisión realizada por la Autoridad Inspectiva de trabajo, se dejará sin efecto la suspensión perfecta de labores y el empleador deberá pagar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y reanudar de forma inmediata las labores. Es importante recalcar que, el periodo de suspensión perfecta se considera como tiempo de trabajo efectivo, es decir, computable para el cálculo de beneficios.

El artículo 11 del presente Decreto de Urgencia, establece que el empleador puede aplazar el depósito de la CTS del mes de mayo del 2020 hasta el mes de noviembre del presente año. Empero, existen excepciones en el decreto. Pues, en el caso de que la remuneración bruta del trabajador sea de hasta s/. 2400 o cuando los trabajadores se encuentren bajo suspensión perfecta de labores. El depósito posterior de la CTS debe

considerar los intereses devengados por los meses transcurridos hasta la fecha de depósito. (El Peruano, 2020)

1.6. Decreto Supremo N° 011-2020-TR

El Decreto Supremo N° 011-2020-TR validado el 20 de abril del 2020, establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19.

Dentro del capítulo 3 del Decreto Supremo podemos encontrar el artículo 5, en la que se explica la naturaleza de la suspensión perfecta de labores. Este describe que, agotadas las posibilidades de implementar medidas alternativas a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Asimismo, esta consiste en el cese temporal de obligaciones. Por una parte el trabajador deja de prestar el servicio, y el empleador interrumpe el pago de la remuneración respectiva, sin haber roto el vínculo laboral. Este no puede afectar a los derechos fundamentales del trabajadores como de: libertad sindical, protección de la mujer embarazada, la prohibición del trato discriminatorio u otros. (El Peruano, 2020).

1.7. Resolución ministerial 239-2020 MINSA

La resolución sobre los “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19” fue promulgada el 29 de abril del 2020.

En primer lugar, se establece un lineamiento de limpieza y desinfección de los centros de trabajo. En este, el empleador debe asegurarse de la limpieza y desinfección de todos los ambientes del centro de trabajo; así como del mobiliario, las herramientas, los equipos y los útiles de trabajo, antes del inicio de las labores diarias. Asimismo, se debe capacitar al personal de limpieza, del centro de trabajo, y se debe asegurar la disponibilidad de las sustancias para la desinfección.

Por otro lado, se debe evaluar la condición de salud del trabajador antes de su reincorporación al centro de trabajo. El profesional de salud de cada centro laboral, debe identificar el riesgo de exposición al Covid-19 de cada puesto de trabajo y aplicar la Ficha de sintomatología a cada trabajador, antes de su retorno a los labores. (MINSAs, 2020)

Asimismo, se debe medir la temperatura corporal del trabajador al momento del ingreso al centro de trabajo. Como también, aplicar pruebas serológicas o moleculares para Covid-19, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud. Siendo los costos incurridos por la evaluación de la salud de los colaboradores, asumidos por el empleador.

De igual manera, de identificarse un caso sospechoso de Covid-19 en los trabajadores, se debe proceder con la aplicación de la Ficha epidemiológica Covid-19 establecida por el MINSAs. Seguidamente, se deberá aplicar una prueba serológica o molecular Covid-19 e identificar a contactos en su domicilio. Por último, se comunicará el caso a la autoridad de salud de su jurisdicción. En caso, se confirme el diagnóstico de Covid-19, tras cumplir 14 días calendario de aislamiento y antes de que el colaborador retorne al trabajo, el empleador a través de un profesional de salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá realizar una evaluación clínica.

El tercer lineamiento establece que, el empleador debe asegurar la cantidad y la ubicación de puntos de lavado de manos o alcohol gel para que los colaboradores puedan usarlos libremente para su adecuado uso. Además, uno de los puntos de lavado y desinfección deberá ubicarse al ingreso del centro de trabajo; para que los trabajadores puedan utilizarlo previo al inicio de sus labores. Adicionalmente, en cada punto de lavado o desinfección deberá indicarse, el método de uso a través de señaléticas y/o carteles.

Además, se establece en el siguiente lineamiento que el empleador debe asegurarse de la sensibilización de la prevención del contagio de Covid-19 en el centro de trabajo. Para ello, el profesional de salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe exponer información sobre el Covid-19 y los medios de protección laboral en actividades de capacitación a los colaboradores.

Asimismo, se debe exponer la importancia del lavado de manos y el uso de mascarillas durante la jornada laboral. El empleador debe sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de reportar de manera temprana, la presencia de síntomas de Covid-19 y responder las inquietudes de los trabajadores respecto al virus.

El lineamiento 5 habla sobre las medidas preventivas de aplicación colectiva. Se deben tener ambientes ventilados con una renovación cíclica de volumen de aire. Se debe respetar el distanciamiento social y hacer uso permanente del protector respiratorio. Si se cuenta con comedores, ascensores, vestidores, medios de transporte u otros, se deberá respetar también el distanciamiento de 1 metro y los turnos establecidos.

Las reuniones y capacitaciones deberán ser preferentemente de manera virtual; y de ser necesario presenciales, deberán ejecutarse respetando el distanciamiento con sus respectivas medidas sanitarias. Para puestos de atención al cliente, se deberá implementar barreras físicas para evitar cualquier tipo de contacto. (MINSA, 2020)

En caso de campamentos o albergues, se deberá tener un distanciamiento entre camas no menor a 1.5 metros. También será obligatoria la desinfección de los calzados, y evitar las aglomeraciones durante el ingreso. A su vez, se deberán establecer puntos estratégicos para el acopio de equipos de protección personal usados y para un manejo adecuado del material contaminado.

El lineamiento 6 corresponde a las medidas de protección personal. El empleador deberá asegurar la disponibilidad de equipos de protección y las medidas para su correcto uso según las disposiciones brindadas por el profesional de salud del Servicio de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo como mínimo las medidas recomendadas por organismo nacionales.

Por último, en el lineamiento 7 se habla sobre la vigilancia de la salud del trabajador en el contexto actual. Esta vigilancia se debe realizar de manera permanente durante el tiempo que establezca el Ministerio de Salud.

Primero, se debe controlar la temperatura corporal de los trabajadores y registrarla.

A los trabajadores que presenten una temperatura mayor a 38 °C, se les indicará la evaluación media de los síntomas.

Para los trabajos de alto riesgo de exposición, se les realizará la medición de la temperatura 3 veces al día. Para los trabajadores que presenten fiebre, se le considerará como caso sospechoso y se realizará la aplicación de pruebas y prevenciones necesarias. De ser necesario, se establecen medidas preventivas y correctivas que correspondan. Además, se deberán considerar las medidas de salud mental necesarias, para conservar un adecuado y correcto clima laboral. Prestando a su vez, una mayor atención a los trabajadores con alguna discapacidad.

En caso de que se presente un brote en el centro de trabajo, la autoridad sanitaria correspondiente se comunicará inmediatamente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (MINSA, 2020)

1.8. Decreto Legislativo N° 1505

El 11 de mayo del 2020 se establece el presente legislativo con el objetivo de establecer un marco normativo que permita a las entidades públicas disponer de medidas temporales para el retorno gradual a centros de labores. Todo ello, como un plan de recuperación económica, garantizando el derecho de salud y laboral de los colaboradores.

Las medidas aplicables a las entidades públicas hasta el 31 de diciembre del 2020 son las siguientes:

Primero, establecer modalidades mixtas de prestación de servicios, alternando días presenciales con trabajos remotos. Proporcionando los equipos informáticos como préstamos para su respectiva realización.

Segundo, reducir la jornada laboral presencial y modificar el horario de trabajo. Estableciendo turnos de asistencia para evitar aglomeraciones y probabilidades de contagios en el transporte y/o en el centro de trabajo.

Tercero, proporcionar medios de transporte de ida y vuelta, hacia un punto cercano a los domicilios de los trabajadores. Esto como un mecanismo de apoyo, garantizando el cumplimiento de las medidas de control aprobadas por el MINSA. (El Peruano, 2020)

Cuarto, salvaguardar la salud de los empleados. Vigilando su salud, proporcionando equipos de protección de acuerdo al nivel de exposición con otros ciudadanos y garantizar que las instalaciones o áreas de trabajo están ambientadas para el buen funcionamiento de sus labores y evitando la propagación de contagio.

Quinto, las capacitaciones se desarrollarán preferentemente en forma virtual. Accediendo sólo en caso necesario o en urgencia a las oficinas de recursos humanos

Finalmente, los colaboradores que se incorporen de manera presencial una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional y se les hubiera otorgado la licencia con goce de remuneraciones, deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas. Esto inclusive durante el año 2021, siendo fijadas por cada entidad tomando en cuenta la jornada laboral establecida, hora de inicio/fin, condiciones, entre otros. Empero el servidor puede optar por emplear otro mecanismo adicional compensatorio exceptuando de lo establecido en un inicio. (El Peruano, 2020)

1.9. Decreto de Urgencia N° 087-2020

El Decreto de Urgencia N° 087-2020 dicta medidas extraordinarias para la continuidad de la contratación del personal bajo la modalidad del régimen del decreto legislativo n° 1057. Este regula el régimen “*especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y la contratación de otros bienes y servicios en el marco del estado de emergencia nacional por el covid-19*”. (El Peruano, 2020)

El Perú, a raíz de la declaración de alerta de la OMS por el COVID-19 tomó medidas necesarias para prevenir esta dura amenaza. Se promulgó el Decreto Supremo N° 008-

2020-SA, en el que se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días, prorrogando la fecha en el Decreto Supremo N° 020-2020-SA.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N°s.045 y 046- 2020-PCM, declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince 15 días y la cuarentena obligatoria, debido a los altos contagios. Empero, también se prorrogó con los Decretos Supremos N°s. 051, 064, 075, 083, 094 y 116-2020-PCM; hasta el día 31 julio 2020. (El Peruano, 2020)

Debido a todo esto, para brindar al país una respuesta sanitaria eficiente y efectiva, resulta necesario y urgente adoptar medidas extraordinarias en materia económica y financiera. Permitiendo al Ministerio de Salud y los Gobiernos Regionales la continuidad de contratación del personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), y la contratación de bienes y servicios por parte de los Gobiernos Regionales ante la emergencia nacional por el COVID-19. (El Peruano, 2020)

Este Decreto tiene como propósito, *“establecer medidas complementarias y extraordinarias, en materia económica y financiera, que permitan financiar la continuidad de la contratación del personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 así como la contratación de bienes y servicios en el marco de la emergencia nacional por el COVID-19, en salvaguarda de la vida y la salud en el territorio nacional.”* (El Peruano, 2020).

Los responsables de la implementación, uso y destino de los recursos que comprende esta normativa son los titulares de los pliegos. Los recursos transferidos no pueden tener un fin distinto al que fue destinado.

Este documento tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, y fue autorizado por el Presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de Salud y la Ministra de Economía y Finanzas el 24 de julio del 2020.

1.10. Decreto Supremo N° 027-2020 SA

Finalmente, el Decreto Supremo N° 027-2020 SA fue promulgado el 16 de octubre del 2020. En este se establece la prórroga de la emergencia sanitaria al 8 de diciembre del 2020. Asimismo, el Decreto Supremo N° 146-2020-PCM prorrogan el estado de emergencia nacional hasta el 30 de septiembre del 2020 (El Peruano, 2020).

2. Artículos/Papers de juristas o referentes académicos sobre el impacto de la pandemia en lo laboral:

Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón: Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El abogado Oscar Chuquillanqui en una entrevista plantea la siguiente interrogante respecto a la temática: El trabajo remoto: ¿Una «nueva cepa» del teletrabajo para afrontar la crisis?

Para él, la intención del Gobierno respecto a la creación del trabajo remoto era innecesaria. Esto es debido a que ya contamos con el teletrabajo, razón por la cual solo debió ser modificada y/o regulada para situaciones de casos de emergencia, como la que se está presentando. Puesto que permitirá que el país cuente con una herramienta permanente, que permita conservar la productividad laboral de los trabajadores, la subsistencia de los mismos y las empresas, para cualquier situación.

El abogado Oscar hace hincapié que con la creación del trabajo remoto solo se ha “parchado” el problema, pues solo se aplicará para el presente contexto. Por lo tanto, concluida la emergencia sanitaria del Covid-19, la normativa quedará sin efecto, diluyendo la oportunidad de fomentar el teletrabajo. (Chuquillanqui, 2020)

André Castro Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

André menciona que el trabajo remoto si se puede aplicar en nuestro país pero es necesario realizar un cambio estructural de la normativa laboral para abarcar el sector público y privado del mismo modo. Además, el abogado recalca que existen brechas estructurales que ni el Estado ni los empleadores, toman en consideración las verdaderas necesidades para preservar la integridad y salud de los colaboradores que laboran. Nuestra realidad es que abunda la informalidad, es por ello que la mala praxis de los malos empleadores, permite que pueden hacer y deshacer lo que quieran, aprovechándose de las necesidades monetarias de sus trabajadores.

En adición a ello, el abogado asegura que la modalidad del teletrabajo fue confundida con el trabajo remoto; siendo la primera aplicable como un acuerdo de voluntades y la segunda solo basta con la disposición unilateral del empleador. Seguidamente, André hace énfasis que la regulación de las entidades del sector público que requiere presencia física del trabajador sigue sin ser resuelta por parte del Estado, ya que solo se adoptó por suspender las actividades, sin considerar servicios estatales que no son considerados como necesarios, pero si lo son; como registros públicos, justicia entre otros. (Enfoque Derecho, 2020)

Cesar Y. Valera Malca Abogado egresado de la Universidad Nacional de Trujillo

Respecto a los nuevos decretos que el Presidente de la República ha puesto en manifiesto, Cesar nos comenta que la normativa aplicable no fue llamada por el empresariado sino por los Decretos de Urgencia que establecen medidas temporales para prevenir la propagación del Covid-19. A su vez, la aplicación del trabajo remoto en este contexto difiere del teletrabajo; la cual fue promulgada en el 2013, como una medida a largo plazo para eliminar las brechas físicas y de espacios, integrando a las personas discapacitadas. Esto quiere decir que la realidad del Covid-19 ha presentado de golpe las proyecciones que se tenían pensado de manera gradual y/o progresivamente. Puesto que existen decretos de urgencia, hoy, que desarrollan la figura del trabajo remoto, añadiendo inclusive una guía para su aplicación; solamente para situación de emergencia sanitaria por el Covid-19 (Valera, 2020)

Cristina Oviedo, consejera especialista en Derecho Laboral

En una entrevista a El Comercio, Cristiana hace alusión que ante la falta de ingresos, algunas empresas se vieron en la necesidad de realizar la suspensión perfecta. Los trabajadores no recibirán sueldo ni realizarán labores dentro de la empresa. Sin embargo, pueden retirar la CTS o solicitar su gratificación. Asimismo, el Gobierno ha señalado que los colaboradores podrán retirar hasta 2000 soles de sus fondos depositados en las AFP u ONP.

Es importante recalcar que durante la suspensión perfecta de labores, el empleado sigue contando con el seguro de EsSalud, tanto para él como sus familiares. Además, la consejera especialista en Derecho Laboral afirma que, no necesariamente la suspensión perfecta culmina en un cese colectivo, puesto que las empresas pueden ver una prosperidad en sus flujos de caja y retornar los vínculos laborales suspendidos. (Chávez, 2020)

3. Empresas de aplicación del tema trabajado:

3.1. Breves perfiles de empresas analizadas:

Ecobesa S.A.

Empresa Comercializadora de Bebidas S.A.C (ECOBESA), inscrita en el departamento de Lima, dedicada a la comercialización, distribución e importación de alimentos, concentrados y bebidas alcohólicas y no alcohólicas en el territorio nacional. Esta empresa es una de las dos subsidiarias de la corporación Arca Continental (Lindley); dedicándose a la comercialización de bebidas gaseosas desde el 01 de noviembre de 2014.

La compañía cuenta con más de 110 años de inversión y un fuerte compromiso con el Perú. Poseen 6 plantas a nivel nacional, las cuales se encargan de la producción y embotellado de bebidas como: gaseosas, agua, jugos, energizantes, entre otras. Tienen más de 340,000 clientes a nivel nacional, siendo así la red de distribución más grande del país.

Asimismo, Ecobesa es un canal tradicional de la empresa Arca continental Lindley. Siendo la segunda embotelladora más grande del mundo de Coca Cola, contando con sedes en EEUU, México, Ecuador, Perú y Argentina. Con respecto a la sede en Perú, tienen operaciones a nivel nacional, trayendo consigo el liderazgo en el mercado de bebidas de consumo masivo no alcohólicas.

Arca Continental- Lindley, cuenta con una participación del cien por ciento del capital social de Ecobesa S.A.. El Gerente General de la Empresa Comercializadora de Bebidas S.A.C (ECOBESA) es el Sr. Francisco Hernández Meza.

La visión de Ecobesa es “garantizar que todos los peruanos disfruten de nuestros productos asegurando el desarrollo sostenible de nuestros clientes”.

La misión de Ecobesa es “ser la fuerza de ventas líder en el mercado de consumo masivo en el Perú”.

El contacto a entrevistar de Ecobesa S.A. es el Sr. Limo Salinas el cual ocupa el puesto de Gerente de Ventas en la distribuidora de San Juan de Lurigancho. Él está a cargo de la supervisión y dirección de las actividades de un departamento de ventas, coordina y monitorea el trabajo de los empleados a su cargo. Asimismo, le reporta al Gerente General de la empresa, el Sr. Francisco Hernández Meza.

Hersil S.A

El 17 de mayo de 1965 se funda la asociación de los Hermanos Silva bajo el nombre de Hersil S.A. Laboratorios Industriales Farmacéuticos. Esta empresa es líder en la fabricación de medicamentos, productos nutricionales y naturales.

Esta empresa está compuesta por un capital 100% peruano y fabrica productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico. Posee presencia en 15 países y es el único laboratorio farmacéutico peruano en desarrollar un producto con estudios clínicos en el Perú; logrando desplazar a laboratorios transnacionales en el mercado local. Además, Hersil S.A. cuenta con una

de las plantas más modernas, diseñada con los estándares de calidad más exigentes en el Perú.

Entre la amplia gama de productos farmacéuticos, naturales y nutricionales elaborados por Hersil S.A. resaltan Doloral, Maddre, Charcot, Merthiolate, PVM, Warmi, Cefasabal, Verte, u otros. Asimismo, sus productos son reconocidos por su calidad y precio justo.

Desde el año 1999 esta empresa cuenta con certificaciones en Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y Almacenamiento (BPA). Asimismo, en el 2010 lograron la Certificación Orgánica para sus productos naturales derivados de la maca cumpliendo con los requisitos de producción exigidos por la Comunidad Europea (EU), la de Estados Unidos (USDA-NOP) y el Reglamento Peruano.

Como parte de su estrategia de crecimiento, en el 2012 creó Signia Soluciones Logísticas. Empresa especializada en brindar un servicio integral y personalizado desde la fabricación, envasado y acondicionado de los productos, hasta la recepción, almacenamiento, preparación de pedidos y transporte de estos, es decir toda la cadena logística.

La visión de Hersil S.A es “ser líderes en la investigación, manufactura, servicios, comercialización de medicamentos y productos naturales; con presencia internacional”

La misión de Hersil S.A es “Empresa farmacéutica, comprometida con los valores sociales y el uso sostenible del medio ambiente; que a través de su experiencia, busca mejorar la calidad de vida de las personas, mediante los productos y servicios que ofrece.

El contacto a entrevistar de Hersil S.A. es el Sr. Dane Markovinovic, el cual ocupa el cargo de Jefe de Seguridad, Higiene Industrial y Servicios Generales. Esta jefatura reporta directamente a la Gerencia de RRHH. Este cargo se encarga de administrar actividades relacionadas con el resguardo de la empresa y la jardinería, los concesionarios, los uniformes e indumentaria necesaria para las operaciones de la empresa.

En específico la jefatura se encarga de cumplir con las normas legales y convencionales en materia laboral y seguridad social. De esta manera, se promueve la salud y seguridad en el trabajo, asegurando el adecuado cumplimiento de las normas laborales. En el contexto actual, esta jefatura se encargó de elaborar el plan para hacerle frente al Covid-19 en la empresa.

4. Descripción de la situación laboral antes de la pandemia y principales sucesos/problemas y limitaciones enfrentadas. Referenciar con el marco normativo/ teórico.

a) Ecobesa S.A.

La empresa cuenta con los estándares más altos en relación con los beneficios sociales hacia sus trabajadores; cumplen con todos los que la ley estipula y están dentro de la formalidad. Estos beneficios son recibidos hasta la actualidad, entre ellos podemos encontrar: pagos doble por feriados y el transporte. Asimismo, el Sr. Limo Salinas nos comentó que brindan beneficios adicionales como una tarjeta de alimentación, dotación de gaseosas en fechas establecidas, fiestas anuales para los pequeños del hogar y talleres de verano para los miembros de la familia.

Además de ello, los trabajadores reciben un “Bono de Desempeño” a mitad de año y al final de este, en función de logros de objetivos y metas tranzados por la empresa; la evaluación para ver si el empleado es digno de este bono es semestral.

Por último, el Sr. Limo comentó también que la empresa contaba con una fuerza de ventas directa y que solo contaban con dos servicios tercerizados, uno de ellos es el sistema de distribución a través de un operador logístico llamado Bajopontina.

b) Hersil S.A.

La empresa Hersil S.A, antes de la pandemia y hasta la actualidad ofrece a sus trabajadores 14 sueldos, más dos gratificaciones en julio y diciembre; adicional a ello reciben la “complementaria” que es el sueldo 15 que se paga en marzo o abril; seguidamente de las utilidades que es el sueldo 16.

Asimismo, el Sr. Dane Markovinovic comenta que los incentivos dependen del puesto de trabajo. Estos son calculados a partir de 60 indicadores, en los que se evalúa de forma mensual el cumplimiento de estos. En caso el colaborador cumpla con los indicadores, se les otorgará 2 sueldos en base al porcentaje de cumplimiento de los objetivos.

De igual manera, Hersil S.A. realiza la tercerización, a través de la empresa Seguroc para la vigilancia en todas sus sedes. Además, la empresa Limtek, encargada del servicio de limpieza, y la concesionaria Sodexo, para brindar la alimentación a todos los colaboradores.

Respecto a los beneficios que reciben los trabajadores, son de alimentación cubierta en 100% para los operarios; “HersilWasi” apoyo para construir tu vivienda; bonificación de 100 dólares por matrimonio; capacitación a los hijos del personal en Senati; Premiación por quinquenio (cada 5 años) desde una carta de saludo hasta un viaje al Caribe; y bono de escolaridad y universidad.

Por otro lado, Hersil S.A., se vio enfrentado a la competencia; es decir su participación de mercado está en peligro por los productos sustitutos a menor costo; o por preferencia de una marca en específico.

5. Principales logros y limitaciones que la empresa ha enfrentado para superar sus retos y limitaciones suscitadas por el actual escenario.

a) Ecobesa S.A.

Según el Sr. Limo, la empresa no se anticipó ante la declaración del estado de emergencia del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM con lo que respecta a los protocolos a seguir. Ellos esperaron a que la OMS declarara una pandemia mundial para recién implementarlos dentro de la organización (Salinas, 2020).

En relación al clima laboral el Sr. Limo Salina comentó que antes de la pandemia Ecobesa tuvo los estándares por encima del promedio, esto fue no solo al nivel de Perú sino también a nivel mundial. A raíz de la situación que estamos viviendo, el buen clima laboral en la empresa, no disminuyó; pero generó un desconcierto al colaborador

generándole pánico debido a todas las noticias que estos ven en los medios de comunicación y el entorno en el que interactúa (Salinas, 2020). Pero gracias al apoyo de sus líderes, que le brindaron la seguridad, ellos pudieron mantenerse y continuar con las operaciones.

Por otro lado, a diferencia de otras empresas; Ecobesa no dejó de laborar y se mantuvo en primera línea apoyando a sus empleados que lograron sus niveles óptimos en productividad. Debido a que la pandemia afectó al mercado cayendo en un 70%; además contrajo la demanda y provocó que la productividad de los empleados disminuya.

Sin embargo, se presentaron algunos trabajadores en la región de Piura reclamando que paren el proceso productivo y que se determinen acciones para protegerse del virus; sin embargo como se mencionó anteriormente, la empresa continúa con sus labores. (Diario El Regional de Piura, 2020).

La persona la cual entrevistamos menciona que la empresa tuvo que reaprender muchos de los procesos que realizaban. Específicamente el proceso de venta, ya que en el momento en que los vendedores de la compañía iban a realizar sus labores, los locales de sus clientes estaban cerrados por la coyuntura y en el caso que estén abiertos, la comunicación no era fluida por las medidas obligatorias para frenar el contagio (Salinas, 2020).

Ante esto, la compañía respondió ampliando el servicio de televentas; por lo que ahora se contactan con los clientes por vía telefónica en mayor medida. Por otro lado, se desarrolló un app para los clientes; con la finalidad de que estos puedan realizar sus pedidos sin la necesidad de que se produzca algún contacto físico. Asimismo, mencionan que en las actividades en las cuales era necesario el contacto, fueron aprendiendo y perfeccionando los protocolos, pidiendo de manera obligatoria el uso de mascarillas, alcohol en gel y respetando el distanciamiento social (Salinas, 2020).

Dentro del área de ventas, se menciona que únicamente un estimado del 3% viene aplicando el trabajo remoto. Esto se repite en las áreas operativas de la compañía, en la cual siguen manteniendo las actividades de manera presencial. Mencionan también que

ellos fueron de las pocas empresas que pudieron mantener muchas de sus actividades en el formato presencial, y que ello fue vital para no perder su posicionamiento en el mercado (Salinas, 2020).

Por otro lado, las áreas que si vienen realizando el trabajo remoto dictado en el Decreto Supremo 10-2020-TR, en mayor medida corresponden a las áreas administrativas, de contabilidad, marketing, asistentes y secretarios. A estos empleados, se les brindó sus equipos electrónicos, también las sillas ergonómicas en las que trabajaban diariamente y se les brindó ayuda con la conexión a internet (Salinas, 2020).

Además, la comunicación de la empresa cambió drásticamente y se movilizó las reuniones semanales a la plataforma zoom. Estas reuniones virtuales llegan a ser de hasta más de 100 personas y se menciona que en un comienzo el impacto de estas reuniones no fue el mismo. Sin embargo, a medida que se realizaron más reuniones los colaboradores aprovecharon a usar la plataforma, ya que la empresa considera que estos medios seguirán siendo utilizados en un largo plazo (Salinas, 2020).

La empresa considera que las plataformas virtuales son fundamentales para el funcionamiento en este contexto actual, consideran que sin ellos no hubieran podido mantener el negocio. Además, estas fueron necesarias para poder recuperar el mercado el cual habían perdido por motivo de la cuarentena decretada por el Gobierno. Asimismo, se menciona que la compañía sigue mejorando el uso de esta plataforma y capacitando a sus colaboradores para el mejor uso de estas (Salinas, 2020).

Estas plataformas no fueron utilizadas únicamente con los colaboradores, también fueron de ayuda con la comunicación con los clientes, ya que gracias a estas los clientes pudieron mantener una comunicación directa con la compañía. Por otro lado, ven beneficiosas estas plataformas ya que propician una reducción en los costos de la compañía, debido a que gracias a estas no es necesario poseer una sala de ventas para poder comunicarse con los colaboradores (Salinas, 2020).

La compañía para poder monitorear el trabajo remoto promulgado en el Decreto Supremo 10-2020-TR, debe registrar los tiempos de trabajo de sus colaboradores por medio de las plataformas virtuales. Los colaboradores deben cumplir sus horas de

trabajo; sin embargo, mencionan que estas son flexibles ya que se busca también que estos se sientan cómodos y que no sientan una presión extra. Sus protocolos para esto, son pequeñas jornadas de 3 horas de trabajo con intervalos de descanso de 10 a 30 minutos (Salinas, 2020).

Por otro lado, teniendo en cuenta las medidas y decretos adoptadas por el Gobierno, la persona la cual entrevistamos, considera que ante esta circunstancia desconocida la mejor manera de solucionar y frenar los contagios era tomando una actitud de prueba y ensayo. Por lo que, considera que el Gobierno a pesar de los errores cometidos tomó la actitud correcta para frenar los contagios (Salinas, 2020).

La compañía ante la situación actual, no consideró acogerse a la suspensión perfecta de labores comprendida en el Decreto de Urgencia N° 038-2020. Debido a que al ser una empresa transnacional consideran que no era adecuado acogerse bajo esta modalidad, ya que a que ellos deben cumplir altos estándares de calidad (Salinas, 2020).

La empresa realizó despidos, buscando eficiencias dentro de las áreas y de los diversos procesos de la compañía, realizando proceso de reingeniería. Nuestro entrevistado considera, que acogerse bajo licencias sin goce de haber o bajo una suspensión perfecta de labores sería engañar a los colaboradores (Salinas, 2020).

b) Hersil S.A.

Según (Markovinovic, 2020), al ser Hersil S.A. un laboratorio farmacéutico contaba con información privilegiada sobre el comportamiento del Covid-19. Esto les permitió trabajar en un Plan de continuidad de negocio antes de la llegada del virus al país y por lo tanto, antes de la declaración del estado de emergencia. Cabe destacar que, el anexo 8 de dicho plan de acción se elaboró específicamente para el Covid-19. Es por ello que, se puede reconocer que la empresa Hersil S.A. poseía un grado de preparación, antes de la pandemia, mayor al de otras empresas (Markovinovic, 2020).

Asimismo, el anexo 8 de este plan de continuidad fue continuamente modificado de acuerdo a la normativa implementada por el gobierno. El sr. Dane Markovinovic, comentó que, por ejemplo, se tuvo que hacer ajustes en el plan cuando se dictaminó que

el personal de riesgo ya no serían aquellos colaboradores de 65 años a más, sino de 60 años a más (Markovinovic, 2020).

Reconoce que, al inicio de la pandemia, existía un temor generalizado en los colaboradores, sin embargo la empresa actuó de manera rápida. En primer lugar, se clasificó a los colaboradores que eran personal de riesgo para que trabajen bajo la modalidad del trabajo remoto ya que la empresa cumple con las características descritas en el Decreto Supremo 10-2020-TR.

En cuanto a los trabajadores de la planta farmacéutica, estos sí se quedaron laborando en las instalaciones. Para poder brindarles seguridad a estos colaboradores se les brindó movilidad mediante buses que los dejaban en puntos cercanos a sus domicilios. De esta manera, los colaboradores no utilizaban el transporte público, el cual es un punto de alto contagio. Además, se les brindó equipos de protección personal, mascarillas y guantes para que puedan realizar sus labores de forma segura y óptima (Markovinovic, 2020).

Puesto que, el personal de planta fue una de las únicas áreas que asistía de manera física a las instalaciones, se les brindó bonos como incentivo por su asistencia. El sr. Dane Markovinovic indicó que esto mantuvo a los colaboradores motivados y comprometidos con la labor de la empresa. Asimismo, se realizaron pruebas rápidas y moleculares, con la ayuda de un equipo médico, contratado por la empresa (Markovinovic, 2020).

En cuanto al trabajo remoto el cual se establece en Decreto Supremo 10-2020-TR , el 50% del personal del laboratorio, en su mayoría administrativo, trabaja bajo esta modalidad. El 80% del personal de las áreas de logística, marketing, comercial, legal y la de tecnología de información se encuentran trabajando de forma remota. Para poder desarrollar sus labores de manera eficiente desde su domicilio, Hersil S.A. brindó laptops y PC's a sus colaboradores. Además, se realizan reuniones vía zoom de manera periódica y el Sr. Dane Markovinovic considera que la empresa ya se encuentra reactivada en un 100% (Markovinovic, 2020).

En cuanto a la opinión personal del Sr. Dane Markovinovic sobre el trabajo remoto considera que le ha enseñado que “No se necesita tener al personal al lado para realizar sus labores, se puede tener a la persona en su casa trabajando tranquilamente” (Markovinovic, 2020). Asimismo, considera que el trabajo remoto se va a extender hasta el próximo año.

En caso de identificar un caso de contagio, toda el área a la que pertenece el colaborador es enviada a su casa por un periodo de 14 días para evitar que la infección se propague. Asimismo, en los comedores de la empresa se instalaron divisores para que cada colaborador consuma sus alimentos de forma individual, reduciendo el tiempo de refrigerio de 45 a 30 minutos para evitar la exposición de los trabajadores. Además, se supervisó de forma estrecha al personal de limpieza y se aumentó el número de veces que se desinfectaban las áreas comunes, pasando de 4 veces por turno a 8 veces por turno para llegar a sanitizar todo (Markovinovic, 2020).

Respecto a las ventas de la empresa, el Sr. Dane Markovinovic comentó que estas se han incrementado debido a que Hersil S.A. es productora de Instant Clean, un gel antibacterial (Markovinovic, 2020). Debido al uso masivo del gel antibacterial dada la coyuntura, no solo las ventas han presentado un aumento, sino que las plantas farmacéuticas deben trabajar ininterrumpidamente por 24 horas.

Este aumento en la demanda de productos antibacteriales elaborados por Hersil S.A. tuvo un impacto positivo en la productividad. Por lo que, respecto a las finanzas de la empresa estas se mantuvieron estables y saludables. De igual manera, se puede reconocer que el impacto del Covid-19 en el sector farmacéutico fue favorable.

Además, en cuanto a la logística de Hersil S.A. posee 5 almacenes cuyo movimiento se encontró detenido en un comienzo. Sin embargo, actualmente ya operan en su totalidad (Markovinovic, 2020).

Respecto a la jornada laboral, el Sr. Dane Markovinovic comenta que la jornada laboral no ha cambiado y la persona debe estar disponible en caso de que se programen reuniones. Además, él asistió durante todo el estado de emergencia a las oficinas, porque trabaja directamente con los dueños de la empresa. Además, por el hecho de

implementar el plan de vigilancia y salud de acuerdo a las disposiciones del Ministerio de Salud establecidas en la Resolución ministerial 239-2020 MINSA, actualizando los planes de acuerdo a las normativas. Por ejemplo, se establecieron señalizaciones obligatorias en los servicios higiénicos, como también existía un seguimiento continuo de los colaboradores que salían positivo al Covid-19. Desde la detección de un colaborador infectado por el Covid-19, se establece el protocolo de emergencia, lo que significa que toda el área donde labora el colaborador, realiza un aislamiento por 14 días (Markovinovic, 2020).

Por otro lado, recalcó que la empresa no establece en ningún momento la suspensión perfecta de labores comprendida en el Decreto de urgencia N° 038-2020. De igual manera con los despidos, pues no se dieron; sino que no hubo una renovación en los contratos de aquellos puestos que no operaban; y cuando empezó a activarse económicamente el sector, se renovaron parcialmente los puestos.

A su vez, el Sr. Dane Markovinovic nos mencionó que, para él, los asesores del gobierno en un inicio no conocían exactamente qué era lo mejor respecto al tema del Covid-19; puesto que era muy nuevo. Asimismo, considera que salieron muchas normas contradictorias por lo que era muy complicado para las empresas pequeñas que no tenían un área legal que los vaya actualizando, puesto que hacían leyes que se anulaban o retrocedían. Asimismo, porque había una inadecuada comunicación dentro del mismo gobierno, porque los mismos ministros se contradecían. Es por ello, que el considera que debió nombrarse solo a 1 persona que brinde las comunicaciones y no todos los ministros, para evitar discordancia entre las ideas y normativas propuestas (Markovinovic, 2020).

6. Análisis comparativo de puntos de coincidencia y de puntos de diferenciación entre las situaciones presentadas.

6.1. Puntos de coincidencia

Ambas empresas no consideraron adecuada la aplicación de la suspensión perfecta de labores puesto que para Ecobesa el cumplimiento de los estándares de calidad era lo

más importante, asimismo el Sr. Limo Salinas considera que este es un engaño a los colaboradores.

Asimismo, se puede reconocer que ambas empresas se encuentran realizando el trabajo remoto, principalmente en las áreas administrativas. Tanto Hersil S.A. como Ecobesa S.A. brindan a sus colaboradores equipos para poder trabajar desde casa, desde laptops y PC's, y en el caso de Ecobesa, incluso sillas ergonómicas y conexión a internet. Por ese lado, se puede reconocer que Ecobesa le brindó mayor equipo de trabajo a sus colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto.

En ambas empresas, las áreas operativas son las que siguen asistiendo de forma presencial a realizar sus labores. En el caso de Hersil S.A. el personal de la planta farmacéutica y en el caso de Ecobesa, la fuerza de ventas. Además, en ambos casos se les brindó equipos de protección personal a los colaboradores, así como mascarillas, guantes, de acuerdo a las disposiciones de la Resolución Ministerial 239-2020 MINSA.

De igual manera, ambas empresas se mantienen en contacto con sus colaboradores mediante herramientas como Zoom para realizar reuniones virtuales de manera periódica.

Finalmente, se reconoce que en un comienzo los colaboradores de ambas empresas presentaban un temor generalizado ante el virus. Sin embargo, esto supo ser guiado de manera correcta por los líderes de ambas empresas para que los trabajadores mantengan la calma.

6.2. Puntos de diferenciación

La primera distinción entre ambas empresas es que Ecobesa no vio un crecimiento en ventas a consecuencia del Covid-19, a pesar de poder mantener la mayoría de sus actividades comerciales y operativas, no lograron crecer en ventas, solo lograron mantenerse. Empero, Hersil S.A. duplicó sus ventas por su producto Instant Clean. Asimismo, el hecho de que una empresa se dedique al sector farmacéutico, supone que sus actividades no estuvieron totalmente paralizadas; puesto que los medicamentos, alcohol en gel, vitaminas, entre otros; son productos de primera necesidad para tiempos

como el Covid-19. Por otro lado, Ecobesa al ser una empresa del sector de bebidas, su producción se vio enfrentada a la menor demanda de los usuarios, a razón de una menor inyección de dinero en sus economías.

Esto impactó en la productividad de los trabajadores, puesto que en el caso de Hersil S.A. se reconoce que esta aumentó, mientras que en Ecobesa disminuyó debido a la paralización y caída de ventas.

Otro punto de diferenciación bien marcado reside en la información previa acerca de Covid-19. Hersil SA se pudo anticipar ante los problemas que desencadenaría el Covid-19; implementado planes de seguridad y salud a todas las áreas y el personal. Sin embargo, Ecobesa no tuvo esa misma suerte. Puesto que al ser una empresa de comercialización de bebidas, espero que recién la OMS declarara como pandemia al Covid-19 para poner en práctica el plan de seguridad y sanitario.

Por el lado de los despidos, encontramos otro punto de diferenciación. En el caso de Hersil S.A., ellos mencionan que no han realizado despidos a raíz de la pandemia, lo que hicieron es que en muchos casos no renovaron los contratos de sus colaboradores. En el caso de Ecobesa, ellos sí vinieron realizando despidos y procesos de reingeniería, todo ello buscando la eficiencia de la empresa en los distintos procesos y actividades.

De igual manera, se puede reconocer que en Hersil S.A. se les brindó un bono a los colaboradores que asistían de manera presencial a la empresa para poder mantenerlos motivados. Sin embargo, este no fue el caso de Ecobesa en el que trabajadores piuranos reclamaron que se detenga el trabajo presencial para no exponerse al virus.

Finalmente, si un colaborador salía positivo al Covid-19; Hersil SA activaba el protocolo de seguridad para toda el área. Esto quiere decir que, toda el área donde laboraba el trabajar obligatoriamente tenía que mantener un aislamiento en sus hogares por 14 días. Esto como una medida para salvaguardar la vida y evitar focos infecciosos en sus sedes. Respecto a Ecobesa, no se puso en manifiesto un protocolo específico para el área ante una alerta de infección por Covid-19.

Comentarios, conclusiones y recomendaciones del equipo.

- En conclusión, se puede ver que debido al contexto actual en el que nos encontramos y las medidas dictadas por el Gobierno para frenar el contagio, muchas empresas han debido adaptarse a distintas regulaciones para sus actividades y en muchos casos frenar sus operaciones.
- En suma, ambas empresas analizadas nos muestran la gran distinción que existe entre los sectores económicos durante el Covid-19. En primer lugar, Hersil SA, perteneciente a la industria farmacéutica, vio un crecimiento en ventas, siendo su producto estrella en esta época de pandemia el Instant Clean, alcohol en gel. Mientras que Ecobesa, dedicada a la distribución de productos de consumo masivo, se vio afectada de manera negativa por la coyuntura.
- Por otro lado, se evidencia que Hersil S.A. tuvo una respuesta más rápida y preventiva ante el Covid-19, ya que elaboró un plan de acción antes de la declaración del estado de emergencia. Mientras que, en el caso de Ecobesa la empresa elaboró un plan tras la declaración del estado de emergencia.
- Ambas empresas se preocuparon antes y durante la pandemia, por la salud y bienestar de sus colaboradores. Para ellos, la motivación del personal es clave para el buen funcionamiento y desempeño de sus labores; acompañado de una motivación que conlleve al logro de los objetivos personales y organizacionales.
- A través de los diversos bonos por cumplimiento de indicadores, premios por quinquenios y soporte/ayuda como el de vivienda; se buscó obtener el máximo esfuerzo de sus trabajadores y el compromiso para ir al centro de labores pese a la coyuntura actual. Asimismo, al ofrecer 2 sueldos adicionales; se opta por el continuo aprendizaje y reto personal de los trabajadores; haciendo lo imposible para obtener el 100% de los indicadores, lo que significa sueldo completo. Por otro lado, Ecobesa brinda todo tipo de beneficios e incentivos a sus trabajadores para impulsar el logro de los objetivos y metas.
- Asimismo, a raíz de la pandemia ambas empresas, se preocupan por sus trabajadores proporcionándoles los elementos necesarios para el cuidado que deben tener con el Covid 19, debido a que ambas continúan con sus labores presenciales en las áreas operativas. Además, se brindaron facilidades a sus colaboradores los cuales están bajo la modalidad de trabajo remoto. Dentro de estas facilidades, están los equipos

electrónicos los cuales se les brindó, las sillas ergonómicas las cuales utilizaban en sus oficinas y también la ayuda para el pago de los servicios de internet. De igual manera, a estos trabajadores se les dio la facilidad de que puedan tener descansos en sus jornadas laborales de 10 a 30 minutos, por cada periodo de 3 horas aproximadamente.

- Asimismo, ambas empresas tienen posturas diferentes con respecto al tema de los despidos. Por una parte, Ecobesa realizó una cantidad de despidos y procesos de reingeniería para alcanzar la eficacia y eficiencia de la compañía. En caso contrario, Hersil SA no realizó despidos, pero lo que ellos aplicaron fue el no renovar contratos a sus trabajadores.

Recomendaciones

- Con todo lo anteriormente mencionado y conociendo más a fondo los planes implementados por Hersil SA y Ecobesa; se puede recomendar establecer nuevas bonificaciones o recompensas post Covid-19. Esto como una medida para mantener y preservar la actitud motivadora del trabajador hacia el trabajo. Por otro lado, se recomienda a la empresa Ecobesa dar compensaciones a los colaboradores los cuales siguen realizando sus actividades de manera presencial tal como lo hace Hersil S.A.
- Asimismo, se recomienda que Ecobesa realice una mejor planeación estratégica que le ayude a anticipar eventos, tal como la llegada del virus al país. Puesto que, pese a que fue un evento fortuito, Hersil S.A. sí fue capaz de adelantarse a los eventos al observar y analizar lo ocurrido en las regiones asiáticas y europeas.
- En relación a los protocolos que se aplican en el caso que un colaborador de positivo en una prueba covid-19, vemos que Hersil S.A. cuenta con protocolo de reacción ante esta situación. En caso pase esto, el personal el cual trabajaba en el área del colaborador contagiado se verá en necesidad de realizar cuarentena por 15 días. En el caso de Ecobesa, no cuentan con un plan específico, por ello recomendamos que establezcan un protocolo de reacción ante esta situación, el cual permita evitar que se propaguen los contagios dentro de la compañía.
- Por otro lado, se recomienda a las dos compañías que luego de culminada la pandemia, se sigan aplicando en las áreas administrativas la modalidad de trabajo remoto, en vista de que reducen costos para la compañía. Además, se recomienda que se sigan

manteniéndose las reuniones virtuales mediante las plataformas virtuales, ya que estas ahorran tiempo y costos.

- Asimismo, el trabajo remoto podría ser implementado por ambas empresas de manera cotidiana no sólo en situaciones fortuitas, como la pandemia, sino también para brindarles mayores facilidades y flexibilidad a sus colaboradores.
- Se reconoce que Ecobesa debió haber implementado desde un comienzo el trabajo remoto puesto que exponía la salud de sus trabajadores al virus al no paralizar sus operaciones en el área comercial. Asimismo, debería escuchar a los trabajadores piuranos que reclamaron que se detenga el trabajo presencial para no exponerse al virus.

Referencias:

- Chávez, L. (Junio de 2020). *El Comercio*. ¿Qué es la suspensión perfecta de labores, en qué consiste y cuándo se aplica esta medida?: <https://elcomercio.pe/economia/personal/ministerio-de-trabajo-que-es-la-suspension-perfecta-de-labores-coronavirus-peru-licencia-sin-goce-de-haber-sueldos-noticia/?ref=ecr>
- Chuquillanqui, O. (Marzo de 2020). *IUS360*. El trabajo remoto: ¿Una «nueva cepa» del teletrabajo para afrontar la crisis?: <https://ius360.com/notas/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-cri-sis/#:~:text=El%2015%20de%20marzo%20del,la%20propagaci%C3%B3n%20del%20COVID%2D19>
- Diario El Regional de Piura. (2020, 18 marzo). *Diario El Regional de Piura*. <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/40668-piura-empresas-agroexportadoras-e-industriales-que-no-son-del-rubro-alimentos-siguen-trabajando>
- El Peruano. (2020). *DECRETO DE URGENCIA N° 087-2020*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-extraordinarias-para-l-decreto-de-urgencia-no-087-2020-1873475-1/#:~:text=El%20presente%20Decreto%20de%20Urgencia,de%20bienes%20y%20servicios%20en>
- El Peruano. (2020c). *DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/#:~:text=del%20art%C3%ADculo%203%20del%20Decreto%20de%20Urge>

[ncia%20N%C2%BA%20038%2D2020,a%20uno%20o%20m%C3%A1s%20rabajadores](#)

El Peruano. (Marzo de 2020). *El Peruano. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19:*
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>

El Peruano. (15 de Marzo de 2020). *El Peruano. DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL:*
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

El Peruano. (Abril de 2020). *El Peruano. Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19:*
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

El Peruano. (Mayo de 2020). *El Peruano. DECRETO LEGISLATIVO N° 1505:*
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

El Peruano. (Octubre de 2020). *El Peruano*. Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-027-2020-sa-1880528-2/>

El Peruano. (Abril de 2020). *El Peruano*. DECRETO DE URGENCIA N° 034-2020
DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL RETIRO
EXTRAORDINARIO DEL FONDO DE PENSIONES EN EL SISTEMA
PRIVADO DE PENSIONES COMO MEDIDA PARA MITIGAR EFECTOS
ECONÓMICOS DEL AISLAMIENTO SOCIAL OBLIGATORIO Y OTRAS
MEDIDAS: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574665/DU_034-2020.pdf

EL Peruano. (Abril de 2020). *El Peruano*. DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020
DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE MEDIDAS
COMPLEMENTARIAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS
CAUSADOS A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES ANTE EL COVID-
19 Y OTRAS MEDIDAS :
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Enfoque Derecho. (Setiembre de 2020). *Enfoque Derecho*. A cinco meses del D.U. N° 026-2020: ¿es aplicable el trabajo remoto en el Perú?: <https://www.enfoquederecho.com/2020/09/02/a-cinco-meses-del-d-u-n-026-2020-es-aplicable-el-trabajo-remoto-en-el-peru/>

Markovinovic, D. (18 de Octubre de 2020). Entrevista al Jefe de Seguridad y Servicios generales de Hersil S.A. (A. Barrón Cornejo, G. Forero Chávez, & L. M. Markovinovic Godoy, Entrevistadores) Obtenido de <https://youtu.be/ewo-ABgC0wk>

MINSA. (Abril de 2020). *MINSA. Resolución Ministerial:* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020-MINSA_Y_ANEXO.PDF

Pontificia Universidad Católica del Perú (26 de Marzo de 2020). *Decreto Supremo 10-2020-TR: Disposiciones para el trabajo remoto en el sector privado.* Departamento de Psicología. <https://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/noticia/decreto-supremo-10-2020-tr-disposiciones-para-el-trabajo-remoto-en-el-sector-privado>

Salinas, L. (8 de Octubre de 2020). Entrevista al Gerente de Ventas de Ecobesa el Sr. Limo Salinas. (A. Barrón Cornejo, G. Forero Chávez, & M. Centurión Cruz, Entrevistadores) Obtenido de <https://youtu.be/TGQ-cAVEnyUdo/>

SerPeruano. (12 de Noviembre de 2015). *50 AÑOS DE HISTORIA HERSIL.* Obtenido de SerPeruano: <https://www.serperuano.com/2015/11/50-anos-de-historia-hersil/>

Valera, C. (Mayo de 2020). *LA LEY.* Obtenido de El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana: <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>