

Universidad de Lima

Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

Carrera de Administración



ANÁLISIS DE MOTA ENGIL PERÚ Y VIAJES PACÍFICO

Andrea Arantza Robles De La Cruz	20173816
Gianella Shantall Rodriguez Alvares	20181639
Cecilia Guadalupe Rojas Bringas	20173831
Jhon Anderson Rojas Ambrosio	20173830

Asignatura:

Relaciones Laborales

Sección:

607

Profesor:

Martin Carlos Otiniano Carbonell

Lima – Perú

Noviembre del 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1. Trabajo remoto	2
1.2. Suspensión perfecta de labores.....	2
1.2.1 Causas de suspensión perfecta de labores:	2
1.3. Suspensión imperfecta de labores	3
1.3.1. Causas de suspensión perfecta de labores:	3
1.4. CTS	3
CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO	4
2.1. Decreto de Urgencia N° 038-2020	4
2.2. Efectos Laborales de la pandemia por la Covid - 19 en el Perú: Incertidumbres y desafíos	6
2.3 Análisis del impacto económico de las principales medidas laborales durante los primero cuatro meses de la pandemia del Covid-19 en Perú y propuesta alternativas	7
2.4. Decreto de Urgencia N° 078 - 2020.....	9
CAPÍTULO III: PERFIL DE LAS EMPRESAS	12
3.1. Mota Engil Perú.....	13
3.1.1.Rubro de negocio	13
3.1.2.Historia.....	13
3.1.3.Misión	13
3.1.4.Visión.....	13
3.1.5.Objetivos	14
3.1.6.Valores	14
3.1.7.Estructura organizacional	14
3.1.8. Lugar de operación	15
3.1.9. Población laboral (cantidad de trabajadores).....	15
3.1.10. Clima laboral	15
3.2. Viajes Pacifico	16
3.2.1. Rubro de negocio	16
3.2.2. Historia.....	16
3.2.3. Misión	16
3.2.4. Visión.....	16
3.2.5. Objetivos	16

3.2.6. Valores	17
3.2.7. Población.....	17
3.2.8. Estructura organizacional	17
3.2.9. Lugar de operación	18
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE CONTACTOS	19
4.1. Mota Engil Perú.....	19
4.2. Contacto Viajes Pacifico.....	19
CAPÍTULO V: ANÁLISIS APLICATIVO	20
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS COMPARATIVO.....	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de Mota-Engil Perú.....	15
Figura 2 Organigrama de Viajes Pacífico.....	18

INTRODUCCIÓN

El COVID-19 ha generado un gran impacto en el desarrollo de las actividades económicas de las empresas y en las relaciones laborales internas, tanto individuales como colectivas. De esta forma, las organizaciones han tenido que identificar y seleccionar alternativas para enfrentar los problemas diversos y solucionarlos de la mejor manera posible. Algunas de estas decisiones han sido favorables, ya que han permitido que las empresas se recuperen de la grave situación actual y, otras, desfavorables, debido a la falta de evaluación y monitoreo de las equivocadas estrategias aplicadas. Por esta razón, muchas compañías se han ido a la quiebra; como consecuencia, el nivel de desempleo ha sido exponencial, desde marzo del presente año, generando que familias enteras hayan atravesado por situaciones económicas muy difíciles.

En este sentido, dos de las empresas a analizar serán Mota Engil Perú y Viajes Pacífico, las cuales han atravesado por dificultades laborales, generadas por la pandemia, y han tomado acciones determinantes respecto a las situaciones presentadas en cada empresa. Además, se describirá el contexto en el cual ambas compañías se encontraban desde el inicio del COVID-19 y qué obstáculos tuvieron que afrontar para cumplir con el marco normativo peruano. Finalmente, se indicarán las recomendaciones y conclusiones del trabajo de investigación, para que las empresas a estudiar tomen en cuenta los errores que podrían estar cometiendo, los cuales, si no son modificados a tiempo, podrían ser traducidos en sanciones económicas graves, denuncias, cierre de negocio y pérdida de reputación en el mercado.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Trabajo remoto

El trabajo remoto se caracteriza por 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 (Ministerio de Trabajo, 2020). Es aplicable a todos los trabajadores, no es aplicable en caso de descanso médico, en este periodo de pandemia también es aplicable para aquellas que se han contagiado de COVID-19. Este tipo de modalidad es similar al Teletrabajo, pero surgen algunas diferencias, en este último los empleadores deben de capacitar y es responsable por los accidentes y pagan gastos que le surgen al colaborador, además que se da por un acuerdo; en cambio, para el trabajo remoto es Unilateral, el empleador si quiere puede pagar los gastos, pero no está obligado (Quispe, A. 2020).

1.2. Suspensión perfecta de labores

Es un tipo de suspensión del contrato de trabajo, en el cual se da un cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio, y para el empleador el no cumplir con el pago de la remuneración. Es importante recalcar que no hay una extinción del vínculo laboral (Gobierno del Perú, 2020).

1.2.1 Causas de suspensión perfecta de labores:

- La sanción disciplinaria
- El ejercicio de derecho de huelga
- Falta injustificada
- Detención legal del trabajador
- Inhabilitación judicial o administrativa no superior a tres meses
- Permiso o licencia sin goce de haber
- Contrato bajo modalidad por temporada o intermitente

- Caso fortuito o fuerza mayor

1.3. Suspensión imperfecta de labores

En este tipo de suspensión del contrato de trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de remunerar pese a que hay un cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio. En este caso también no debe de haber una extinción del vínculo laboral. (AELE, 2020)

1.3.1. Causas de suspensión perfecta de labores:

- Primero 20 días enfermedad y accidente comprobado
- Invalidez temporal
- Descanso pre y post natal
- Descanso vacacional
- Licencia sindical
- Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir el servicio militar obligatorio
- Licencia por adopción
- Licencia paternidad
- Licencia con goce de haber, esta medida se está usando en la actualidad

1.4. CTS

Beneficio que se le es otorgado a los colaboradores en los meses de mayo y noviembre que en su conjunto suman aproximadamente al salario anual, ya que es un doceavo de la remuneración por cada mes completo. El objetivo es cubrir o proteger económicamente al trabajador ante la pérdida del puesto de trabajo (ProInversión , 2020).

CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO

2.1. Decreto de Urgencia N° 038-2020

El “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”, decretado el 13 de abril del presente año, se contextualiza en el Estado de Emergencia y en el aislamiento social obligatorio, a nivel nacional; además del impacto negativo generado en la economía peruana, a causa de la paralización de las actividades económicas en cada tipo de industria del país. De esta manera, el contenido principal del presente decreto de urgencia será explicado en los siguiente párrafos.

En el artículo 1, se establece que el decreto de urgencia determina alternativas económicas y financieras, las cuales generarán aminorar o controlar las consecuencias económicas causados a empleados y empleadores de las empresas privadas, debido a la coyuntura; y busca preservar los empleos de los trabajadores afectados.

En el artículo 3, en primer lugar, se menciona que los empleadores pueden implementar las medidas más convenientes para no dar término a la relación laboral y a la percepción de remuneraciones, siempre y cuando no les sea posible aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de las actividades de la empresa o por el impacto causado hasta la fecha en la que este decreto entró en vigencia. En segundo lugar, uno de las medidas alternativas a tomar podría ser aplicar la suspensión perfecta de labores, con su debido sustento; esta decisión debe ser informada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuya presentación deberá ser en el formato brindado en uno de los anexos de este decreto de urgencia, con carácter de declaración jurada. Luego, la Autoridad Inspectiva de Trabajo verificará la solicitud en menos de 30 días hábiles desde su presentación. En tercer lugar, la Autoridad Administrativa de Trabajo dicta una resolución dentro de los siete días hábiles siguientes de realizada la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo. En caso de que no se dicte la resolución, se aplica el silencio administrativo positivo. De esta manera, en cuarto lugar, si se comprueba la incongruencia entre la declaración jurada y la verificación realizada o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores. Es decir, el empleador deberá abonar las remuneraciones, por el tiempo de suspensión transcurrido, debido a que el periodo en el que los trabajadores no laboraron es considerado

como trabajo efectivo, y deberá reanudar las actividades laborales, si fuera necesario. Por último, “las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.” (El Peruano, 2020)

Respecto al artículo 4, el decreto prioriza a los empleados que pertenezcan a un grupo de riesgo, por sus edades o por condiciones de salud (físicas); como consecuencia, los empleadores pueden tomar las decisiones más convenientes para continuar con la relación laboral y la percepción de remuneraciones.

En el artículo 5, se señala que no se extinguirá la prestación de los servicios del Seguro Social de Salud - EsSalud, aun cuando los empleados se encuentren sujetos a suspensión perfecta de labores “y no perciban los aportes mínimos establecidos en el artículo 11 de la Ley N° 26790, y a quienes, por aplicación de dicho artículo, hubieran accedido sólo a la prestación por el periodo de dos (2) meses. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.” (El Peruano, 2020)

En base al artículo 7, primero, se establece que los empleados, sujetos a suspensión perfecta de labores y a los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, están autorizados a disponer una remuneración bruta mensual, por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores, de los fondos de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Así, las entidades financieras deben hacer entrega de tal monto, a la solicitud del trabajador. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pone a disposición de las entidades financieras una plataforma de consulta y les transmite la información necesaria sobre las suspensiones perfectas de labores. Segundo, los empleados que estén sujetos a suspensión perfecta de labores y que no cuenten con saldo en su cuenta CTS, pueden solicitar que sus empleadores le adelanten el pago de la CTS de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020, calculados a la fecha de desembolso. Para ambas solicitudes, pueden ser presentadas por vías remotas y ejecutadas mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. El empleador debe depositar dicho adelanto dentro de los primeros cinco días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador. Tercero, si los trabajadores sujetos a suspensión perfecta laboran en una microempresa y perciben una remuneración bruta hasta 2,400 soles, se les brindará la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”. Cuarto, esta prestación económica es de S/ 760 y es brindada por el Seguro Social

de Salud, “por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.” Para que la prestación mencionada sea otorgada a los empleados, estos deben acceder a la plataforma web del Seguro Social para solicitarla. Finalmente, en la solicitud presentada, los empleados deben detallar un Código de Cuenta Interbancario (CCI), la cual debe ser una cuenta válida y activa, en moneda nacional, y que no sea la misma que una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios. (El Peruano, 2020)

En relación a las facilidades para el cumplimiento del depósito de la CTS, en el artículo 11, se establece que, por un lado, los empleadores pueden expandir el depósito de CTS de mayo del presente año hasta noviembre, excepto cuando: la remuneración bruta del trabajador sea de hasta 2,400 soles y los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores. Por otro lado, el depósito expandido debe incluir los intereses devengados hasta la fecha en la que se deposita el monto total. La tasa de interés aplicada será la que corresponda, según el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En el artículo 12, se menciona que este decreto es vigente durante la Emergencia Sanitaria, el Estado de Emergencia Nacional y sus prórrogas.

2.2. Efectos Laborales de la pandemia por la Covid - 19 en el Perú: Incertidumbres y desafíos

En el Perú se registraba en el 2019, antes de la pandemia, que el empleo formal comprendía a más de 4 millones 624 mil personas; sin embargo, la cantidad de personas informales es de 12 millones 153 mil personas (INEI, 2019), una cifra mucho mayor. Ha inicios del periodo de cuarentena es decir febrero, marzo y abril la tasa del empleo disminuyó, se dejó de trabajar y de buscar empleo. De los empleadores formales pertenecientes al sector privado el 30.8% contaban con contratos a plazo indeterminado y 69.2% a plazo fijo, estas cifras se registraban hasta febrero del 2020 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Había un riesgo de perder el vínculo laboral, con el estado de emergencia, para aquellos trabajadores que estaban contratados bajo la modalidad de plazo fijo, y a ello se suma que se redujo este tipo de contrataciones.

Frente a todas estas circunstancias el gobierno optó medias, así como también las tomó el congreso. Decretos de urgencia como medidas para que los trabajadores no pierdan sus

vínculos laborales con sus empleadores, una de ellas el trabajo remoto, pero le era posible para algunas empresas implementar esta modalidad de trabajo porque no se tenían herramientas digitales, es decir no se invertía en tecnologías de información y comunicaciones. Esto contrajo a que muchas de las empresas cerrarán por un corto plazo. También surge la complicación de que algunos de los trabajadores no saben hacer uso de computadoras y tecnologías, llevando a que estas sean capacitadas. Según la OIT, el teletrabajo no es una medida muy óptima para todo tipo de puestos, pero en este periodo es lo más recomendable para evitar la propagación del Covid-19. Esta modalidad se está dando en el caso de trabajadores formales que actualmente mantiene vigente sus contratos. En el caso del sector informal, no es una medida óptima, porque en su mayoría sus labores se daban a través de interacciones y no a través de una laptop o computadora.

Las conclusiones que se han sacado de este artículo es que el hincapié del Perú es la informalidad y más aún con esta pandemia, refleja que, pese a las medidas que se han implementado como el trabajo a distancia, no han podido laborar y esto conlleva a que no hayan podido cumplir con sus necesidades básicas, si bien es cierto que se han entregado bonos a nivel nacional, pero estos no han llegado a las personas que más lo necesitan, entre ellos los trabajadores informales.

2.3 Análisis del impacto económico de las principales medidas laborales durante los primero cuatro meses de la pandemia del Covid-19 en Perú y propuesta alternativas

En el Perú, exactamente el 16 de marzo del 2020 se inició la cuarentena obligatoria a fin de controlar y disminuir su impacto en la sociedad. A raíz de ello, muchas actividades económicas y laborales tuvieron que detenerse salvo las más esenciales para combatir el Covid-19. Dentro del marco laboral, se estableció como regla para las empresas a aplicar el trabajo remoto y de no ser el caso factible, otorgarles licencias con goce de haber.

Asimismo, el gobierno peruano en su deseo de otorgar liquidez a los trabajadores formales para solventar adecuadamente, se les suspendieron los aportes previsionales pensionarios del mes de mayo y junio del 2020. Del mismo modo, se le otorgaba libertad de retirar hasta el monto de S/ 2400 de su CTS y hasta S/ 2000 de sus fondos previsionales en el sistema privado de pensiones. Sin embargo, según la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, una gran parte de los trabajadores ya había utilizado

una parte significativa de sus fondos de CTS para el mes de abril; es decir, que para los siguientes meses ya no contaban con el suficiente solvento económico.

Aún con la aplicación del trabajo remoto y la otorgación de las licencias con goce de haber, el gobierno les proporcionó a las empresas la posibilidad de poder aplicar la suspensión perfecta de labores, que básicamente es mantener el vínculo laboral sin la obligación de pagar y sin derecho a recibir remuneraciones. Para poder aplicarlo, el gobierno peruano estableció ciertos requisitos que se debían de verificar como la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, la reducción notable de las ganancias o las ventas nulas en el mes anterior a la suspensión perfecta de labores. Entonces para rectificar su validez, la Autoridad Administrativa de trabajo tiene un plazo de 30 días hábiles para determinarla. En caso una empresa haya aplicado la suspensión perfecta de labores, pero se le detecta invalidez, tiene la responsabilidad de abonar las remuneraciones no pagadas.

Por otro lado, con el fin de minimizar los efectos negativos de la suspensión perfecta de labores, se estableció la libre disposición de S/ 2000 de sus fondos previsionales privados el uso del equivalente a una remuneración mensual de los fondos de CTS por cada mes de duración de la suspensión perfecta de labores y el adelanto del pago de la CTS de mayo del año 2020 y de la gratificación correspondiente a julio del mismo año por parte de los empleadores, en caso de no contar con saldo en sus cuentas CTS. Adicionalmente, para trabajadores de microempresa cuyo sueldo no supere los S/ 2400 y, además, se encuentren en suspensión perfecta de labores, se estableció el pago de una subvención estatal de S/ 760 por cada mes de duración de dicha suspensión, hasta un máximo de 3 meses. Posteriormente se incluyó a todos los trabajadores de las micro y medianas empresas, siempre y cuando su remuneración no exceda de S/ 2400 y que su hogar no haya sido beneficiado por algún otro subsidio del gobierno.

Cabe agregar que dicha medida, según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fue acogida aproximadamente por 30 mil empresas privados, lo que significó que cerca de 300 mil trabajadores, no obtengan ingresos, por lo que recurrían a sus ahorros pensionarios y CTS para poder hacerle frente a la crisis. Dado que los recursos eran cada vez más escasos, muchos de ellos tuvieron que buscar trabajos informales para generarse ingresos, lo que produjo una exposición al riesgo de contagiarse el/ella y, por ende, su familia.

2.4. Decreto de Urgencia N° 078 - 2020

a) Artículo 1- Objeto

Establece medidas extraordinarias y complementarias para compensar las horas de licencia con goce de haber, las cuales fueron otorgadas en el marco de emergencia sanitaria a causa del Covid - 19 en el sector público (El Peruano, 2020).

b) Artículo 2 - Exoneración de compensación de horas por desvinculación de servidores(as) civiles y trabajadores(as) del sector público por factores ajenos a su voluntad.

Se exonera a servidores civiles o trabajadores públicos de las entidades del sector público de los tres niveles de gobierno que sean desvinculados de su entidad, sin que hayan podido efectuar la compensación de horas a que se refiere el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (El Peruano, 2020), siempre que la desvinculación se efectúe a consecuencia de factores ajenos a su voluntad como el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros, con excepción de la no renovación de contrato. Sin embargo, en los casos de cese señalados en el numeral precedente, en forma previa a la exoneración, las entidades del sector público aplican la compensación de horas acumuladas en sobretiempo o compensación de horas por capacitación ejecutadas fuera del horario de labore. y, en caso existieran horas restantes pendientes de compensación, procede la exoneración a las entidades del sector público de lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF (El Peruano. 2020).

c) Artículo 3 - Compensación de horas de licencia por goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del servidor civil o trabajador(a) público.

En el caso de servidores civiles y trabajadores públicos, que durante el periodo de emergencia sanitaria a causa del Covid-19, se encontraban bajo licencia con goce de haber y que su vínculo laboral terminará antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere en el Art. 4

del DL-N°1505 (El Peruano, 2020), se establece el siguiente orden de prioridad de compensación:

- Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores (El Peruano, 2020).
- En caso de que luego de la aplicación de las medidas anteriormente previstas aún quedan horas por compensar, el servidor civil o trabajador público debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2021 (El Peruano, 2020).
- En caso hasta el 31 de diciembre de 2021 el servidor o el trabajador no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al servidor o trabajador al momento de su cese y debe poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR para que se realice el registro correspondiente (El Peruano, 2020).

d) Artículo 4 - Acciones de cobro en los casos de desvinculación del servidor(a) civil y del trabajador(a) público por aplicación de sanciones administrativas o judiciales.

En el caso de servidores civiles y trabajadores públicos, que durante el periodo de emergencia sanitaria a causa del Covid-19, se encontraban bajo licencia con goce de haber y que su vínculo laboral terminará antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere en el Art. 4 del DL-N°1505, se establece el siguiente orden de prioridad de compensación:

- Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación realizadas fuera del horario laboral (El Peruano, 2020)
- Si los mecanismos de compensación resultan insuficientes para la compensación de horas, la entidad del sector público deberá aplicar el descuento de las horas no compensadas de la liquidación de beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o trucas que tuviera acumuladas el/la servidor/a civil o trabajador/a al momento del cese (El Peruano, 2020).
- En caso las acciones señaladas en el numeral precedente no sean suficientes para compensar el pago de las horas de licencia con goce de haber otorgadas, la entidad del sector público debe dejar constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación

que le corresponde al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese y debe poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR . (El Peruano, 2020)

- Las horas que no se consideran a ser compensadas en este artículo, no cuentan para liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas (El Peruano, 2020).

e) Artículo 5 - Creación del registro de servidores con horas pendientes de compensación a efectos de los artículos 3 y 4

Tal registro se encuentra a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a la cual las entidades del sector público ponen en conocimiento acerca de los casos de servidores civiles o trabajadores públicos que su vínculo laboral haya finalizado a causa de las razones señaladas en los artículos 3 y 4 que cuentan con horas pendientes que deben ser compensadas. Asimismo, SERVIR garantiza a las entidades del sector público el acceso al registro a que hace referencia el presente artículo y, las entidades están obligadas a revisarlo antes de que se incorpore un nuevo servidor civil o algún trabajador público para saber si este cuenta con horas pendientes a compensar y, de ser el caso, el área de Recursos Humanos es la más indicada para hacer que esto se cumpla (El Peruano, 2020).

f) Artículo 6

Se autoriza el reintegro de montos descontados de sus liquidaciones de beneficios sociales y/o vacaciones no gozadas y truncas, según corresponda; por casos de desvinculación por motivos ajenos a la voluntad del servidor(a) civil o trabajador(a) público; es decir, causales como la renovación del contrato, por fallecimiento, cese por límite de edad, etc; antes de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia. Esta implementación está financiada por el presupuesto de las respectivas entidades, sin demandar recursos adicionales al Tesoro público (El Peruano, 2020).

g) Artículo 7 - Aplicación del Decreto de Urgencia a las modalidades formativas en el sector público.

Aplica para los practicantes preprofesionales y profesionales regulados en el DL-N°140, el cual aprueba el régimen especial que regula modalidades formativas de servicios en el sector público (El Peruano, 2020).

h) Artículo 8

El decreto tiene vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021, salvo plazos descrito en los artículos correspondientes (El Peruano, 2020).

i) Artículo 9

Refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por la Ministra de Economía y Finanzas (El Peruano, 2020)

CAPÍTULO III: PERFIL DE LAS EMPRESAS

3.1. Mota Engil Perú

3.1.1. Rubro de negocio

Es una empresa que opera en el rubro de la Ingeniería y Construcción y, Medio ambiente Servicios.

3.1.2. Historia

Mota Engil Perú es una empresa que ha operado en el Perú a lo largo de 30 años, y gracias a su excelente trabajo de calidad y compromiso, le ha permitido ser muy reconocida y de alta referencia en el Perú y en el mundo.

3.1.3. Misión

“Somos una empresa de ingeniería y construcción, que fusiona experiencia internacional con talento peruano para lograr satisfacer a nuestros clientes y stakeholders; priorizando la calidad, el bienestar de los colaboradores y el desarrollo sostenible, con especial énfasis en el respeto al medio ambiente, responsabilidad con las comunidades, seguridad y salud laboral.” (Mota Engil Perú, 2020).

3.1.4. Visión

“Ser una empresa de referencia en el mercado peruano, marcada por una cultura de emprendimiento e innovación y un comportamiento socialmente responsable, que genere fuertes y duraderas relaciones de confiabilidad; a través de servicios reconocidos por su alta competencia técnica, enfocada en resolver los retos de nuestros clientes.” (Mota Engil Perú, 2020)

3.1.5.Objetivos

Mota Engil Perú apunta a seguir mejorando su servicio a través de una constante innovación y una importante capacidad tecnológica que le permitan asumir comprometidamente los nuevos retos y siempre tener presente lograr la satisfacción de las expectativas de sus clientes.

3.1.6.Valores

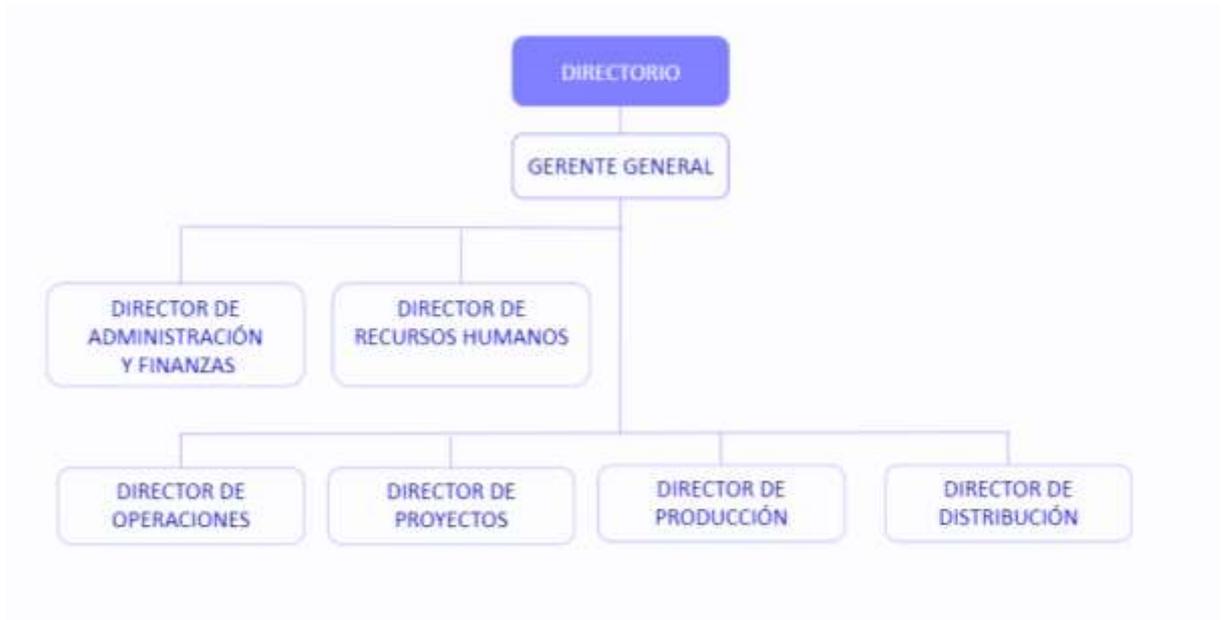
En Mota Engil Perú se desarrollan 4 valores corporativos que reflejan la identidad y la personalidad de la empresa: la ambición, la integridad, la cohesión y el espíritu de equipo. La empresa destaca la ambición, puesto que consideran que siempre se puede hacer más, siempre se puede lograr un mejor resultado si encaras el problema con determinación y compromiso. Asimismo, resaltan la integridad, ya que aseguran que lograr una meta se vuelve menos difícil, si en el equipo de trabajo se practica la honestidad, lealtad, honestidad y justicia. Del mismo modo, practican la cohesión, debido a que parte de la cultura organizacional que trabajan es que se logre la unión de fuerzas de diferentes personas o áreas funcionales para superar los nuevos retos. Finalmente, rescatan el espíritu de equipo haciendo referencia a que un grupo se consolida mejor si se respetan las diferencias, si se trabaja con lealtad y reciprocidad en un ambiente culturalmente diverso.

3.1.7.Estructura organizacional

A continuación se muestra el organigrama al 2020 de la empresa Mota Engil Perú:

Figura 1

Organigrama de Mota-Engil Perú



Elaboración propia

3.1.8. Lugar de operación

Mota Engil Perú está situada en Av. Javier Prado Este 444. San Isidro 15046- Lima, Perú.

3.1.9. Población laboral (cantidad de trabajadores)

Actualmente Mota Engil Perú cuenta con aproximadamente 3000 trabajadores.

3.1.10. Clima laboral

Antes de la pandemia, Mota Engil Perú siempre se preocupó que sus trabajadores se encuentren con un clima laboral cómodo y agradable. A raíz de la cuarentena, la situación no cambió, pese a que muchos trabajadores fueron enviados al trabajo remoto, ellos manifestaron que la empresa tuvo un trato resaltable otorgándoles los medios necesarios (laptops y celulares) para la realización de sus actividades. Incluso a los trabajadores (operarios de planta) que no se les pudo aplicar el trabajo remoto, manifestaron su conformidad con el compromiso de la empresa

con ellos, ya que se les aplicó la suspensión imperfecta de labores, de ese modo económicamente no fuesen perjudicados

3.2. Viajes Pacifico

3.2.1. Rubro de negocio

La empresa Viajes Pacífico pertenece al rubro de Agencias de Turismo Receptivo dentro de la industria de Transporte y Turismo.

3.2.2. Historia

Viajes Pacífico es una empresa con 40 años de experiencia como operadora de turismo receptivo en el mundo. Gracias a su oferta de paquetes de viaje, personalizados y creativos, la multinacional se encuentra liderando el mercado de agencia de viajes tanto en el Perú como en Latinoamérica.

3.2.3. Misión

“Estar siempre preparados para brindar el mejor servicio posible, buscando así, con rigurosidad, la calidad y flexibilidad en la capacidad de respuesta” (‘Vipac’, 2020)

3.2.4. Visión

“La actitud de llegar a ser líderes en todos los mercados que operamos, nos impulsa a ser más creativos, identificando nuevas oportunidades para ofrecer más y mejores posibilidades a nuestros clientes” (‘Vipac’, 2020).

3.2.5. Objetivos

Viajes Pacífico espera ser una empresa dominante en todos los mercados en los que opera, y pretende cumplir con ese objetivo, brindando un servicio innovador, creativo y personalizados

a sus clientes para que vivan una experiencia inolvidable y, sobre todo, que la empresa esté muy bien posicionada en la mente de su público objetivo y, de esa forma, estos últimos, muestren lealtad y fidelización.

3.2.6. Valores

Un valor fundamental de la organización, el principal, es la empatía. La empresa se preocupa por satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo que brinda citas personalizadas para informarse sobre las preferencias de cada consumidor, de forma detallada. Asimismo, el “ponerse en el lugar del otro” no solo se orienta en los consumidores, sino, también, en sus colaboradores. Viajes Perú es consciente de que sin su talento humano, la empresa no podría marchar, por ello, tratan de entender, de manera cuidadosa, los problemas dentro y fuera de la empresa de cada trabajador. En la página de Facebook de la agencia, hay una vasta información acerca de opiniones de empleados de la empresa, los cuales afirman que el clima laboral es motivador y empático.

3.2.7. Población

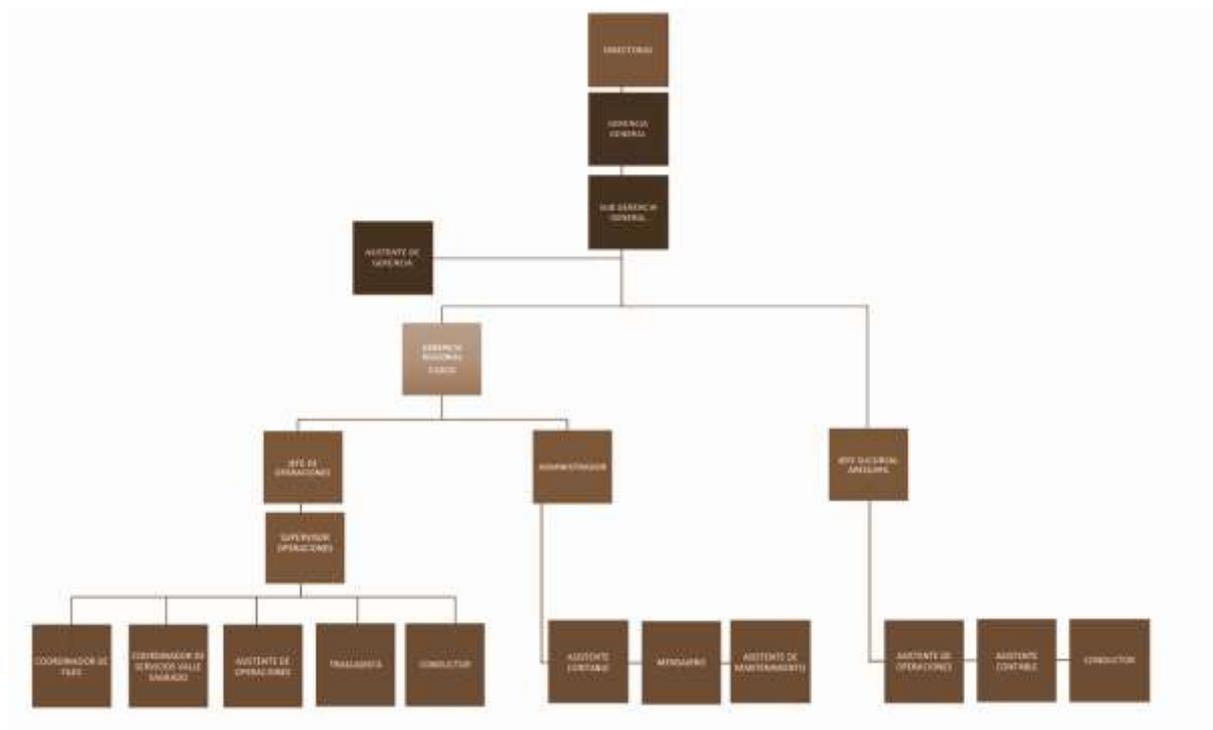
La empresa, antes de la pandemia, contaba con, aproximadamente, 220 colaboradores; sin embargo, al haber una caída notable de la demanda de paquetes turísticos, la empresa se vio obligada a aplicar una estrategia de recorte de personal, quedando con solo 60 empleados actualmente.

3.2.8. Estructura organizacional

La estructura organizacional ha cambiado, debido al Covid -19, como se mencionó en el anterior punto, la empresa tuvo que ejecutar recorte personal, pues realizó las proyecciones de sus estados financieros como sus flujos de caja y se dio cuenta que sus utilidades no iban a ser las suficientes para poder pagar sus obligaciones con sus colaboradores. A continuación, se muestra el nuevo organigrama de la organización.

Figura 2

Organigrama de Viajes Pacífico



Elaboración propia

3.2.9. Lugar de operación

Viajes pacífico opera en varios países en todo el mundo; en el caso de Perú, su sede principal se encuentra en la ciudad de Lima, en el distrito de Miraflores en Calle Ruiz Palacio N° 360. Asimismo, también cuenta con sucursales en Cusco, Arequipa, Puno, Ica ,Chiclayo, Trujillo, Chachapoyas , Huaraz, Tumbes, Piura, Puerto Maldonado e Iquitos.

3.2.10. Clima laboral

La empresa multinacional, como se mencionó anteriormente, mantiene un clima laboral motivador y empático. Actualmente, Viajes Pacífico implementó el trabajo remoto como medida excepcional y temporal para evitar el contagio del Covid -19 y, a pesar de que muchos colaboradores de muchas empresas se han visto afectados por esta nueva forma de trabajo, los trabajadores de Viajes Pacífico se han sentido totalmente satisfechos, ya que la organización ha sido muy flexibles; es decir, les ha dado amplia libertad de que cada colaborador distribuya su tiempo de la mejor forma, todo eso a cambio de que no dejen de lado sus responsabilidades y sigan respondiendo de la manera más óptima.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE CONTACTOS

4.1. Contacto Mota Engil Perú

- Nombre de contacto: Felipe Chávez De los Santos
- Cargo: Analista RRHH
- Correo: fchavez@mota-engil.pe
- Celular: 942 293 050
- Tiempo de trabajo en la empresa: 9 años y 3 meses
- Educación: Universidad Nacional Federico Villarreal
- Aptitudes: Planificación estratégica, liderazgo, entrenamiento, mejora de procesos y negociación.
- Conocimientos tecnológicos: Microsoft Office.
- Conocimientos del sector: Administración y dirección de empresas, investigación y desarrollo, gestión de proyectos, construcción y gestión de obras de construcción.

(Linkedin, s.f.) (Linkedin, s.f.)

4.2. Contacto Viajes Pacifico

- Nombre del contacto: Enrique Quiñones
- Cargo: Gerente General
- Correo: enrique@vipac.pe
- Celular: 989 328 220
- Tiempo de trabajo en la empresa: 22 años y 8 meses
- Educación: Universidad de Lima (carrera de Administración), Escuela de Dirección de la Universidad de Piura (diplomado de Alta dirección y de Propietarios de pequeñas empresas)
- Aptitudes: Experiencia en organización, marketing turístico y desarrollo de productos turísticos.
- Conocimientos del sector: negociación, branding, análisis de mercado

(Linkedin, s.f.)

CAPÍTULO V: ANÁLISIS APLICATIVO

5.1. Mota-Engil Perú

5.1.1. Descripción de la situación laboral antes de la cuarentena

Por un lado, los trabajadores del área administrativa solían asistir a la sede central, ubicada en San Isidro, para laborar. Por otro lado, los empleados de campo se desplazaban al área que les correspondía para empezar sus labores, ya que ellos vivían dentro del campamento. El desarrollo de sus labores les permitía alcanzar y superar los objetivos del puesto, del área y de la organización; por lo cual, cada año, la empresa les otorgaba un aumento de sueldos significativo.

Asimismo, el área de Bienestar Social organizaba actividades de integración, las cuales permitían que los trabajadores de campo y de las áreas administrativas se sientan valorados, y fomentaban que ellos sientan que forman parte de Mota-Engil Perú. En estas, todos los trabajadores de la compañía eran invitados a reuniones (parrilladas, polladas) en días especiales, como: Día de la Madre, Día del Padre, Navidad, Fiestas Patrias, Día del trabajo, Día de la Construcción Civil, etcétera. Sin embargo, los familiares de los empleados no podían asistir a estos eventos, a causa de que sus lugares de residencia no lo permitían, por la presencia de las obras en distintas provincias del país; además de que se buscaba que estas actividades sean para generar que todos los trabajadores se conozcan, conversen, formen amistades y para que haya una pausa en sus labores, al menos, por algunas horas. Adicionalmente a ello, solamente los trabajadores que eran padres o madres, por ejemplo, recibían un regalo adicional, en el Día de la Madres o del Padre.

Además, en Navidad, la organización brindaba a todos los trabajadores canastas navideñas y vales de compra de pavos; en los cumpleaños, cada área le cantaba la canción de “Feliz Cumpleaños” al trabajador que cumplía años, con una torta; una vez finalizado el proyecto y en los días festivos, los empleados recibían libretas, maletines, loncheras, tomatodos, lapiceros, adornos memorables, entre otros. Sin embargo, la empresa no otorgaba bonos por nacimiento de hijos, aniversario de bodas; no establecía el día libre por ser el cumpleaños de algún trabajador; no les brindaban mochilas, loncheras, útiles escolares, por la época escolar, ya que no es política de la empresa tomar estas acciones. También, solamente a

los empleados del área de Construcción Civil se les ofrecía un bono, cada mes, en función de la cantidad de hijos que tenían estudiando.

5.1.2. Descripción de la situación laboral desde el inicio de la cuarentena

Por un lado, los trabajadores de campo no pudieron reanudar sus labores desde la declaración de Emergencia al país, por parte del gobierno. Por esta razón, se presentaron algunos casos en los cuales parte de los trabajadores de campo tuvieron que aceptar las licencias con goce o sin goce de haber; esta última, debido a que la medición de la valorización del trabajo era nula, por la suspensión de trabajo en las obras, en las cuales no había avance. Sin embargo, una vez que Mota-Engil Perú tramitó la documentación necesaria para que la compañía vuelva a empezar sus actividades económicas, los trabajadores tuvieron que adaptarse a los cambios en sus hábitos y condiciones de trabajo, como: el uso de mascarillas, alcohol, mascarillas faciales, la desinfección de los zapatos al ingresar a sus áreas de trabajo, el distanciamiento social, el sometimiento a pruebas COVID-19 cada 15 días, entre otros. Este proceso no les fue difícil de seguir, debido a la necesidad de trabajar y porque los empleados se sentían muy identificados y comprometidos con la empresa, generando que ellos reforzaran su sentimiento de ‘caminar’ en la misma dirección, con los nuevos objetivos propuestos, a raíz de la pandemia. Además, la organización sigue cumpliendo con los horarios de trabajo de los trabajadores de campo, con la política de “descanso compensatorio”, el cual involucra que ellos gocen de días de descanso por las horas extra realizadas, y el pago por las variaciones de remuneración en los horarios nocturnos.

Por otro lado, los trabajadores del área administrativa tuvieron que someterse al trabajo remoto, hasta que algunos de ellos retornaron a las oficinas, quienes debían adecuarse a los protocolos de seguridad. El trabajo remoto involucró problemas, los cuales serán abordados más adelante. También, los horarios de trabajo para estos trabajadores no eran cumplidos en su totalidad, ya que ellos no podían culminar con su carga laboral diaria, a causa del entorno en el que se encontraban. Cabe mencionar que ningún trabajador atravesó una situación de suspensión perfecta de labores, sino, optaron por las opciones de licencias con y sin goce de haber y el trabajo remoto.

Como dato adicional, en julio, hubieron 50 casos de personas contagiadas con el COVID-19, lo cual generó un impacto negativo en la producción y situación económica de Mota-Engil Perú. Algunos, procesaron la noticia sin complicaciones; no obstante, otros, les afectó emocionalmente saber que estaban contagiados, debido a que, principalmente, no

contaban con apoyo familiar. En este sentido, la compañía contrató un psicólogo para que los orienten, mediante llamadas telefónicas, lo cual generó resultados favorables para ellos, ya que superaron esta crisis emocional.

5.1.3. Principales sucesos, problemas y limitaciones enfrentadas en el cumplimiento de la normativa vigente

En el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se menciona que los empleadores pueden aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, debido a la coyuntura. De tal manera, en caso del trabajo remoto aplicado por la empresa a parte de los trabajadores, la empresa tuvo que entregar laptops y módems; a pesar de que no sea obligatorio realizar esta acción. Así, Mota-Engil Perú corrió el riesgo de que estos equipos u otros, como: celulares, sean dañados. Por consiguiente, cuando un equipo es dañado, primero, se debe investigar la causa que le dio origen al daño. Por ejemplo, si el daño fue natural del equipo o si este fue robado (según la situación), el trabajador no asume ninguna responsabilidad; sin embargo, si fue causado por el trabajador, a drede o de casualidad, el trabajador debe reponer el equipo. Por lo cual, la compañía les hace saber, antes de entregárselos, que ellos deben cuidar estos dispositivos. En caso incumplan, se les descuenta al trabajador en su liquidación, si este renuncia, o en el sueldo que le pagarán a fin de mes. En el caso de que un empleado se abstenga a asumir su responsabilidad, la empresa lo despide y evita ir a juicios, por el tiempo y dinero que se tendría que gastar.

Respecto a las licencias sin goce de haber otorgadas, se han presentado innumerables reclamos, ya que, entre diversas opiniones, a los trabajadores no les parecía equitativo que a algunos se les brinde licencias con goce de haber y, a otros se les aplique el trabajo remoto. Sin embargo, afortunadamente, estos reclamos no han llegado a la gravedad de ir a un juicio.

Citando el artículo 4 del mismo decreto, Mota-Engil Perú sí priorizó a sus empleados más longevos y a los que padecían enfermedades cardiovasculares, diabetes y enfermedades crónicas, ya que a ellos se les brindó las licencias con goce de haber, para proteger su salud y no ponerlos en riesgo al exponerlos al contagio en el campamento, cuando empezaron las actividades en este. Además, en base al artículo 5 del decreto citado, durante la cuarentena, es decir antes de que las operaciones sean reanudadas, los trabajadores podían continuar recibiendo el servicio del Seguro Social de Salud - EsSalud, en caso de que ellos lo necesiten.

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

Una limitación que enfrentó Mota Engil Perú debido al COVID-19 fue implementar el trabajo remoto para los empleados de las áreas administrativas. Por esta razón, ellos tenían que contar con la conectividad y los equipos adecuados para realizar sus actividades laborales. De esta forma, no se presentó ninguna complicación, puesto que casi todos tenían las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo. Sin embargo, otros no tenían la misma oportunidad, por eso, cumpliendo lo que indica el artículo 6 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Mota-Engil Perú les facilitó laptops, módems con un saldo, el cual era controlado para que los trabajadores no lo gasten para realizar otras actividades, entre otros. Otra limitación que enfrentó la empresa Mota Engil Perú fue la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto a sus operarios de planta, puesto que sus funciones no se realizan detrás de una pantalla. Para ello, el trabajo remoto, según el artículo número 3 del decreto supremo N° 010-2020-TR, se entiende como la prestación de servicios subordinada del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo; esta nueva manera de trabajar a la empresa Mota Engil Perú ha limitado la realización de sus actividades cotidianas de una parte de sus trabajadores. Dado que la empresa pertenece al rubro de construcción, se planeaba seguir con todas las actividades, tanto administrativas como de operación; sin embargo para la realización de las obras, se presentó el problema cuando gran parte de los operarios de planta se negaban a dirigirse a las obras por el miedo a que terminen siendo contagiados. Adicionalmente, algunos trabajadores visualizaron que el panorama de la pandemia aún iba a continuar incierto, por lo que tomaron la decisión de renunciar y otros solicitaron la licencia sin goce de haber.

En relación a la renuncia de trabajadores, Mota Engil Perú experimentó uno de sus principales logros durante esta pandemia que básicamente fue descentralizar sus opciones de reclutamiento y selección. Para ello, cabe resaltar que anteriormente cuando se requería un puesto para una obra, se daba prioridad a trabajadores que residían en Lima, y si quedaban contratados, se les enviaba a la obra. Sin embargo, dado el escenario de los primeros meses de la pandemia y la imposibilidad de realizar viajes tanto al interior del país, se tomó la decisión de reclutar a trabajadores, que cumplieran todos los requisitos del puesto, que residían cerca al lugar de la obra. Esto permitió reducir costos de trasladarlos de una ciudad a otra y evitar un costo por el pago del alojamiento en un hotel de la ciudad. Asimismo, otro logro que experimentó Mota Engil Perú fue mejorar sus métodos de evaluación del desempeño para sus

trabajadores de oficina. En base a lo explicado en la (Entrevista a Felipe Chávez, 2020), analista de recursos humanos de la empresa Mota, se reconoció que muchos de los trabajadores no se concentraban adecuadamente para realizar sus trabajos; dentro y fuera de sus hogares presentaban muchas distracciones que lo retrasaban acumulando actividades de un día para otro. Respecto a ese problema, una parte del artículo 5 del decreto supremo N° 010-2020-TR, especifica que los empleadores deben implementar herramientas para supervisar y reportar las actividades laborales de los trabajadores, y hacerles saber sus obligaciones. Para lograrlo, la empresa obligaba a los trabajadores que se mantengan conectados durante toda la sesión de una día; sin embargo, poco después se dieron cuenta que esta medida fácilmente podría ser burlada, puesto que se daba el caso que algunos trabajadores dejaban su laptop conectada y comenzaban a realizar cualquier otra actividad que no tenga relación con la empresa. Entonces, para solucionar esa frágil medición del desempeño, la empresa tomó la decisión de medir en base resultados. Esto permitió ver el rendimiento del trabajador con mayor detalle a través de conocer que hizo durante el día, que labor cumplió y que tan bien están sus entregables. En resumen, la empresa obtuvo un reporte semanal más preciso para determinar qué tan eficiente fue el trabajador con sus funciones dentro de la empresa.

5.2. Viajes Pacífico

5.2.1. Descripción de la situación laboral antes de la cuarentena

La situación de los trabajadores de Viajes Pacifico antes de la cuarentena en el mayor de los casos era la mejor. Por el lado de los gerentes de cada área, ellos se comprometían a respetar y seguir los valores que la empresa promueve; es decir, darles asesoramiento, seguimiento y capacitación para que su desarrollo en su ambiente laboral sea el más óptimo. Además, en ciertos casos, les otorgaban libertad para aplicar a su criterio la mejor solución que crean conveniente. Por ejemplo, en el caso de los guías, ellos, para atender a los turistas en los viajes o tours, tenían que seguir el proceso especificado en su reglamento, pero si ellos creían conveniente realizarlo de algún otro modo, tenían libertad para hacerlo.

Asimismo, los trabajadores se sentían contentos con el trato que ellos reciben, puesto que la empresa se encargaba de organizar integraciones cada viernes de cada mes. Esta actividad era una de las más entretenidas y esperadas por todos, puesto que significaba un

tiempo de relajó, compartiendo anécdotas, pasando un rato agradable con todos los colaboradores presentes. Adicionalmente, estas integraciones aumentaban el compromiso y el sentido de pertenencia con la empresa mejorando su productividad y eficiencia.

5.2.2. Descripción de la situación laboral desde el inicio de la cuarentena

La empresa, por la cuarentena, declarada el 15 de marzo por el presidente Martín Vizcarra, decidió implementar el trabajo remoto, cumpliendo con todas las medidas interpuestas en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR. En primer lugar, el área de Gestión Humana comunicó a los trabajadores, a través del correo corporativo con el que cuentan como medio de telecomunicaciones, la aplicación del trabajo remoto. Otro medio que usan para la realización de reuniones virtuales, ya sea con el cliente o con otro colaborador, es el programa Zoom. En segundo lugar, si estos trabajadores se contagian de COVID-19, Viajes Pacífico les otorgaba licencia con goce de haber hasta la recuperación del mismo. Por último, respecto a la jornada laboral de trabajo, la empresa ha sido flexible con este punto, cada uno de los trabajadores manejaba su tiempo.

Empero, el rubro de negocio de la empresa es el sector turismo, las medidas dictaminadas por la pandemia fueron de cerrar las fronteras a nivel nacional, con ello, las operaciones de Viajes Pacífico no se realizaría por completo. Por consiguiente, el Gerente General y la Junta Directiva tomaron dos decisiones muy importantes, las cuales se mencionarán a continuación. La primera se trataba de disminuir la cantidad de colaboradores de su equipo, esto se daría por la no renovación de los contratos que se encontraban en la fecha límite de su duración. La otra decisión fue de implementar la suspensión perfecta de labores. Con la aplicación de estas, solo quedaron con el trabajo remoto a las personas que tenían cargo de Alta Gerencia.

5.2.3. Principales sucesos/problemas y limitaciones enfrentadas en el cumplimiento de la normativa vigente

Debido al COVID-19, surgió el decreto de urgencia N°038-2020, el cual establece que el trabajo remoto se podía emplear en la empresa, ya que estos pertenecían al sector turismo y era imposible realizar la venta de paquetes turísticos, ya que las fronteras se cerraron, por ende, no había viajes a nivel nacional e internacional. Sin embargo, un gran porcentaje de los trabajadores realizaban su labor a través de interacciones, ya que hacían viajes de negocio para

promocionar el turismo y captar más clientes. En este caso, los empleadores tomaron la decisión de no renovar los contratos y con ello terminar con el vínculo laboral, reduciendo así la cantidad de personas en el equipo. En este sentido, se presentaron quejas al área de Gestión Humana por la decisión tomada, y esta no pudo resolver este problema, pese a que en el decreto de urgencia N°038-2020 menciona que no debe de dar término a la relación laboral; no obstante, esta medida era fundamental para la prevalencia de la empresa que no estaba realizando sus operaciones con normalidad.

Con relación a lo anterior, quedaron un grupo reducido de trabajadores que continuó laborando bajo la modalidad de trabajo remoto y, en su mayoría, este incluía personas del grupo de riesgo, quienes bordeaban los 60 años de edad y eran considerados de vital importancia. El problema que surgió, a partir de este suceso, fue que la mayoría de estos trabajadores no sabía usar muy bien las laptops, entonces, les fue difícil adaptarse a esta modalidad en la que trabajaban desde sus hogares y con otros medios electrónicos.

Otro hecho fue que habían empleados que no contaban con un saldo en su cuenta de CTS; por lo que se rigieron en base del artículo 7 del decreto de urgencia N°038-2020 y solicitaron que se les adelante la CTS del mes de mayo; Viajes Pacifico sí cumplió con ello y se hizo el depósito de los montos a sus cuentas bancarias.

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

La empresa logró superar el problema que representaba que el sector turismo aún no se encontrara restablecido por el periodo de cuarentena, gracias a las medidas favorables que implementó Viajes Pacífico, tanto para la empresa, como el del empleador. Brindó a los trabajadores un horario flexible, en el cual, tenían que cumplir con las 8 horas de jornada de trabajo; y esto permitió que los trabajadores cumplan con sus obligaciones con total compromiso. Sin embargo, algunos colaboradores no tenían un manejo de sus horarios de manera óptima, y esta situación era peor para los padres de familia; por ejemplo, un trabajador puede entrar a las 10 de la mañana recién a trabajar dedicarse 1 hora en la atención de un cliente, después podría desconectarse y dedicarse en la atención del hijo, con ello se olvidaba de los otros pendientes del trabajo, y no contaba que realizar esta acción lo perjudicaba, ya que se acumulaba de más trabajo.

La empresa contaba con un programa de reconocimiento, el cual otorgaba al trabajador más eficiente y eficaz del mes un viaje al interior del país. En el contexto de la pandemia y cuarentena, este no fue cancelado, es decir, aún se mantiene, pero con la condición de realizarlos una vez que se restablezca los viajes a nivel nacional; estos, en la actualidad, ya se encuentran aperturados; por esta razón, ya pueden realizar sus viajes los trabajadores ganadores de este beneficio. Además, cabe mencionar se incrementaron más programas de este tipo que beneficiaban al trabajador

El uso de la plataforma Zoom y correo, ha permitido que la empresa siga en constante comunicación para el cumplimiento de sus labores según lo establecido en el artículo 5 de DS N° 010-2020-TR; también, les ha permitido reducción de costos, ya que antes realizaban las reuniones de manera presencial, y, para ello, hacían viajes hasta el lugar donde se encontraba el cliente, teniendo así gastos por concepto de hospedaje y comida, es decir, viáticos que, en muchas ocasiones, resultaba muy perjudiciales para la empresa por los costos. Sin embargo, una limitación frente a ello es que los trabajadores a veces no cuentan con una buena señal de internet, y esto hace deficiente la comunicación.

5.3. Link de la entrevista

<https://youtu.be/nerQTCANGAc>

CAPÍTULO VI: ANÁLISIS COMPARATIVO

Según lo detallado anteriormente, la empresa Mota Engil Perú y la Empresa Viajes Pacífico, implementaron ciertas acciones para solucionar los problemas presentados, en la actualidad. Algunos de estos actos fueron similares y otros distintos, los cuales se presentan a continuación.

6.1. Similitudes encontradas

La primera semejanza es la reducción de costos. En Mota Engil Perú, si la empresa necesitaba un colaborador para un puesto de obra, se daba prioridad de contratación a trabajadores que vivían en Lima; no obstante, por la pandemia, se presentó la dificultad de realizar viajes al interior del país, en respuesta a ello, la empresa comenzó a tener relaciones contractuales con trabajadores que cumplían con los requisitos y que residían cerca a la obra, lo que disminuyó costos de traslados de una ciudad a otra y el costo del alojamiento en un hotel de dicha ciudad. Casi de manera similar, Viajes Pacífico, mediante la plataforma Zoom, ha permitido que su personal se mantenga en constante comunicación para cumplir con sus labores; además, se ha disminuido costos en cuanto a pasajes en viajes que realizaban los colaboradores para reunirse, presencialmente, con los clientes. Asimismo, se redujeron costos por viáticos, los cuales, en su mayoría, resultaban poco favorables para la rentabilidad de la empresa.

Como segunda similitud, se tiene que, desde el inicio de la pandemia, muchos colaboradores, tanto de Mota Engil Perú como de Viajes Pacífico, fueron liquidados, por motivo de renuncia, o los empleadores tuvieron que renovar contratos lo que originó la culminación del vínculo laboral.

La tercera analogía se presenta en que las dos empresas, ante el dictamen del ex presidente Martín Vizcarra acerca del estado de emergencia, tuvieron que optar por el trabajo remoto, que si bien es cierto, para Mota Engil Perú fue más favorable que para 'Vipac', de igual forma las dos tuvieron problemas tanto técnicos como con el manejo de horarios.

Como cuarta semejanza, la cual tiene relación con la tercera, las empresas tuvieron que emplear ajustes en el trabajo remoto. Por ejemplo, la empresa Mota Engil Perú brindó equipamiento tecnológico para mejorar la eficiencia y eficacia de sus trabajadores; y Viajes Pacífico, decidió mantener la comunicación con sus colaboradores mediante el correo corporativo o, a través de la plataforma Zoom.

La quinta similitud entre estas dos empresas es la flexibilidad de la jornada laboral. Desde el principio se respetó la Jornada Laboral de 8 horas; sin embargo, cuando pusieron en práctica el trabajo remoto, los empleadores se dieron cuenta que el clima laboral en casa es muy distinto al que se vive en oficina o en el lugar de trabajo, por lo que decidieron que cada colaborador decidiera cómo manejar mejor su tiempo mientras no afectara su productividad.

La sexta similitud hallada es que las dos empresas implementaron sistemas para evaluar la eficiencia del trabajador; una un poco más centralizada que la otra, ya que Mota Engil Perú, calcula la eficiencia de sus colaboradores en base a resultados que estos logren; en cambio, Viajes Pacífico ha seguido empleando un reconocimiento para aquellos trabajadores que hayan sido más productivos, el cual se trata de viajes pagados al interior del país para el, la, los, las, ganadores(as).

Como séptima semejanza es que las dos organizaciones consideran de vital importancia el bienestar de sus trabajadores mayores, es decir, mayores de 60 años. Tanto ‘Vipac’ como Mota Engil Perú decidieron brindarles beneficios adicionales o exclusivos a sus colaboradores en riesgo.

6.2. Diferencias encontradas

Así como hay similitudes entre las acciones ejecutadas por Viajes Pacífico y Mota Engil, también se han podido especificar diferencias, las cuales se explicarán en los siguientes párrafos.

En primer lugar, Mota Engil mostró empatía por la situación emocional de sus trabajadores, ya que la empresa contrató un psicólogo para atender a sus trabajadores, mediante llamadas telefónicas y, de esa forma, los empleados puedan sobrellevar de la mejor manera la crisis sanitaria. Por otro lado, la empresa Viajes Pacífico, no ha implementado ningún puesto de trabajo donde haya un especialista que les dé herramientas a los trabajadores para que, a pesar de los problemas suscitados por la pandemia, sigan manteniéndose optimistas y que no se afecte su salud mental.

Otra diferencia es que Viajes Pacífico, adelantó la CTS del mes de mayo en las cuentas de sus trabajadores, pues algunos de ellos no contaban con saldo en sus cuentas de CTS. Por el contrario, Mota Engil Perú, no hizo algo parecido ni similar.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En suma, las acciones ejecutadas por las dos empresas tuvieron lugar durante la cuarentena; asimismo, se puede notar que siempre trataron, en lo posible, de no afectar a su talento humano; sin embargo, en algunos casos, era imposible tener un equilibrio entre la rentabilidad de la empresa y el bienestar del empleado, ya que, por ejemplo, en el caso de Vipac, como se encontraba dentro del rubro de turismo, al evitarse los viajes tanto al interior como al exterior del país, la empresa ya no recibiría ingresos, por lo que no tuvo otra alternativa que renovar contratos y terminar con el vínculo laboral de muchos de sus colaboradores, a excepción de los que se encontraban en alta gerencia. Asimismo, se puede afirmar que las dos organizaciones cooperan con atender y acatar las normas dictadas por el Ministerio de trabajo, lo que conlleva a que los empleados mantengan una relación de lealtad con cada una de ellas; es por ello que presentan un clima laboral adecuado a pesar de las complicaciones presentadas, las cuales están fuera del control empresarial.

Se recomienda que Viajes Pacífico, incluya dentro de la estabilidad laboral de salida impropia, ayuda psicológica, ya que, es de suponer que muchas personas que quedaron desempleadas por la situación de la empresa, han quedado afectadas no solo económicamente, sino emocionalmente, en especial aquellas que solo dependían de un solo trabajo. Asimismo, incluir en el área de recursos humanos, dos o más puestos de trabajo para especialistas en el ámbito mental y emocional para atender distintas preocupaciones, por parte de sus 60 trabajadores actuales, originadas por la coyuntura actual. Por otro lado, respecto a Mota Engil Perú, se sugiere aumentar el número de psicólogos, ya que uno solo puede no abastecerse con todos los problemas de todo el personal y, para que ningún trabajador se quede sin ser atendido, se sugiere contratar entre dos o más psicólogos, al menos hasta que la situación culmine.

REFERENCIAS

- AELE. (2020). Suspensión Imperfecta de Labores. Grupo AELE.
<https://www.aele.com/node/5402>
- Análisis del impacto económico de las principales medidas laborales durante los primeros cuatro meses de la pandemia del Covid-19 en Perú y propuestas alternativas | Fernando Cuadro Luque. (2020, 24 julio). IUS 360.
<https://ius360.com/columnas/melendezlab/analisis-del-impacto-economico-de-las-principales-medidas-laborales-durante-los-primeros-cuatro-meses-de-la-pandemia-del-covid-19-en-peru-y-propuestas-alternativas-fernando-cuadro-luque/>
- El Peruano. (13 de abril de 2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>
- El Peruano. 02 de julio del 2020. Decreto de Urgencia 078-2020. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-y-decreto-de-urgencia-n-078-2020-1869466-2>
- INEI. (2019). Producción y empleo informal en el Perú. Lima.
- Gobierno del Perú. (Julio de 2020). Todo lo que debes de Saber sobre la suspensión perfecta de labores. Gob.pe.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/986653/guia_preguntas_respuestas_su_suspension_perfecta_de_labores_10jul.pdf
- Linkedin. (s.f.). Felipe Chávez de los Santos. <https://www.linkedin.com/in/felipe-chavez-de-los-santos-05030b96/>
- Linkedin. (s.f.). Felipe Chávez De los Santos. <https://www.linkedin.com/in/felipe-chavez-de-los-santos-51b16355/>
- Linkedin. (s.f.). Enrique Quiñones Pareja.
<https://pe.linkedin.com/in/enriquequinonesp>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo . (2020). Leyendo Números. Lima.
- ProInversión . (2020). Régimen laboral de la actividad privada en el Perú.
<http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Quispe, A. (11 de septiembre del 2020). ¿Teletrabajo o trabajo remoto?. Diario Oficial El Peruano. <s://elperuano.pe/noticia-¿teletrabajo-o-trabajo-remoto-103543.aspx>
- Revista Actualidad Laboral . (Junio de 2020). Actualidad Laboral.
<https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>