



**CONFIEP**

## "Año de la Universalización de la Salud"

CONFIEP PRE- 057/20  
Lima, 6 de abril de 2020

Señora  
**SYLVIA CÁCERES PIZARRO**  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo  
Presente. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en nombre de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, para saludarla cordialmente y referirme a las normas laborales que se vienen emitiendo en el marco del estado de emergencia debido al COVID-19.

La CONFIEP, gremio cúpula del sector empresarial y el Sector Empleador en su conjunto saludamos los esfuerzos que viene realizando el Gobierno para atender desde todos los frentes la crisis sanitaria que estamos atravesando.

En ese sentido, debe tenerse en consideración que en este momento, las empresas vienen siendo afectadas económicamente al verse imposibilitadas de realizar sus operaciones, como consecuencia de las medidas necesarias que se han dictado para poder afrontar el COVID-19.

Precisamente por lo anterior, son las empresas las que debieran poder acceder a las mayores facilidades, a fin de poder reactivar los motores de la economía, una vez se disponga la reanudación de las actividades, motivo por el cual, solicitamos que se tenga a bien considerar las propuestas planteadas en el seno del CNTPE, espacio de consenso tripartito, tomando en cuenta que las empresas formales del sector empleador están haciendo sus mayores esfuerzos para cumplir con todas las disposiciones que emite el Gobierno, siendo imposible asumir más cargas en este momento tan delicado.

Es importante recordar que el principal objetivo común por el que luchamos todos los sectores (Empleadores, Gobierno y Trabajadores) es la preservación del empleo, el cual tiene dos frentes: la fuente del trabajo y el puesto de trabajo, ambos necesarios e interdependientes para poder funcionar; sin embargo, dada la coyuntura y las medidas laborales que se han venido dictando, ello no será posible y hay muchas empresas en riesgo de quiebra por lo que consecuentemente, tampoco habrá trabajadores.

Sobre el particular, en la sesión virtual del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) realizada el pasado viernes 03, el Sector Empleador expuso una serie de propuestas correspondientes al marco normativo laboral.

En ese marco, tenemos a bien alcanzarle de manera formal nuestras propuestas mencionadas, que se resumen a continuación:

- **Compensación de horas:** Ante la falta de acuerdo, solicitamos habilitar la compensación unilateral (incluidas las vacaciones) sin que la única alternativa existente sea la de trabajar más horas en días laborables después de la emergencia. Debe considerarse que hay empresas que trabajan 24/7 y no podrían recuperar horas, o



## CONFIEP

sería riesgoso trabajar más horas, precisamente por temas de seguridad y salud en el trabajo.

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Solicitamos que se faculte la postergación del pago de CTS de mayo, a fin de abonarla conjuntamente con el pago correspondiente en el mes de noviembre. De esta manera, el 100% de la CTS del año 2020 se pagaría en dicho mes.
- **Impuesto a la Renta (IR):** Solicitamos la suspensión temporal del impuesto a la renta de quinta categoría, a fin de poder entregar dicho monto a los trabajadores, toda vez que los sueldos variables de muchos trabajadores se verán afectados de forma importantes y esta medida ayudaría a mitigar el impacto negativo.

Debe tenerse presente que ambas medidas (referentes a la CTS y el IR) serían de carácter temporal, a fin de apoyar el mercado formal de trabajadores, que busca mantener su cadena de pagos, tener liquidez y mantener los puestos de trabajo.

- **Licencias con pago reducido:** Somos de la opinión que debiera posibilitarse la reducción de las licencias con goce de haber (equivalentes al 75% de la RMV) de manera general, pero sobre todo para aquellos trabajadores cuya jornada se reduzca a menos de treinta (30) horas semanales.
- **Reducción de jornadas:** Consideramos que debiera emitirse una norma que expresamente admita la posibilidad de que las partes acuerden reducciones de salarios y jornada durante toda la emergencia sanitaria, sin llegar a convertir el contrato en uno a tiempo parcial.
- **Suspensión perfecta de labores:** Solicitamos que esta figura se pueda renovar hasta por el plazo de ciento ochenta (180) días de manera automática, bastando para ello únicamente la comunicación tanto al trabajador, como al Ministerio.

Por otro lado, sugerimos que dicha suspensión se sujete a un procedimiento de aprobación inmediata y comprobación posterior por plazos de noventa (90) días renovables y que, dentro de las alternativas previas o concurrentes con la suspensión, se pueda pactar de mutuo acuerdo la licencia sin goce de haber, o cualquier medida autorizada por la legislación vigente.

- **Grupo de riesgo:** Respecto a este punto, solicitamos que una norma recoja expresamente que es posible el acuerdo de partes para compensar (incluso con vacaciones) las horas dejadas de trabajar durante la licencia sujeta a compensación (que para el grupo de riesgo es de noventa días).

De igual manera, solicitamos que se considere que el Estado asuma una subvención parcial del salario de personas que no podrán laborar por estar en el grupo de riesgo. El sustento de esta medida responde a la misma lógica referente a la subvención parcial de remuneraciones no mayores a S/. 1,500. La premisa es que las consecuencias de la declaración de emergencia no sean solo asumida por una de las partes, sino que sea compartidas con el Estado, quien se encuentra en una mejor posición y cuenta con herramientas para poder afrontarlo, como por ejemplo mediante deducciones del impuesto a la renta.



## CONFIEP

- **Negociación colectiva:** Obligación de que en las negociaciones colectivas o arbitrajes en trámite se emita un nuevo dictamen económico financiero que tenga en cuenta el impacto de la emergencia sanitaria.
- **Cese colectivo:** Sugerimos que las empresas puedan aplicar el cese colectivo de manera automática y sin autorización previa, bastando enviar la comunicación correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a fin de que realice una evaluación posterior.

El Sector Empleador es consciente que el rol del Gobierno en esta coyuntura es determinante, pero debe tenerse muy presente que el 73% de nuestro mercado laboral es informal, por lo que debieran considerarse otro tipo de medidas que aborden precisamente a ese universo, sin generar consecuencias negativas y perjuicios a las empresas formales.

Las principales economías del mundo han tomado nota de la magnitud de las crisis y han desplegado distintas medidas de apoyo tanto a trabajadores, como a empresas. Hay ejemplos alrededor del mundo que podrían replicarse en Perú: desde la posibilidad de subsidios de planillas por parte del Estado, como la suspensión perfecta de labores, con acceso a la compensación de tiempo de servicios por parte del trabajador.

Pese a que la regulación laboral peruana incluye una serie de figuras para situaciones extremas como la actual, como la suspensión perfecta de labores, licencias sin goce de haber, o el despido colectivo por razones económicas o de fuerza mayor, vemos que la tendencia es la sanción al empleador que las aplique. Ante la rigidez laboral y la falta de apoyo del Estado se amplifican la pérdida de puestos de trabajo, además de ver reflejado este efecto en la cadena de pagos.

Por lo previamente expuesto, la CONFIEP se pone a disposición, en caso se considere la revisión técnica de las medidas, con la finalidad de llegar a las mejores soluciones para todos, de manera conjunta.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,

María Isabel León de Céspedes  
Presidenta