

“Manual de primeros auxilios” para empresas impactadas por crisis social

ESAN y el Centro Legal de la CCL dan a conocer qué medidas y estrategias pueden tomar y desarrollar las empresas locales que han visto mermadas sus ventas, para poder hacerle frente a sus responsabilidades financieras y laborales.

No cabe duda de que la **crisis política y social** que atraviesa el país viene afectando a las empresas locales, teniendo en cuenta que la mayoría de estos negocios han visto mermados sus ingresos e, incluso, en algunos casos, se han visto obligadas a cerrar sus puertas.

Y es que de acuerdo con reportes del **Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la CCL – IEDEP**, **12 regiones del país con niveles importantes de conflictos**, vienen soportando más de un mes de protestas violentas que han paralizado la actividad comercial, advierte el gerente del Centro Legal de la CCL, Álvaro Gálvez.

“Las empresas de alimentos, transporte, manufactura, comercio, turismo y mineras serían las más afectadas. Y estas, por ende, no pueden vender o comprar productos, ya que el abastecimiento se encuentra limitado, las agencias bancarias están cerradas, los empleados no pueden desplazarse y el turismo se ha detenido”, señala.

En esa línea, Gálvez indica que las empresas de estas regiones han disminuido sus ingresos considerablemente o no están teniendo los que les permitan cumplir con sus obligaciones tanto financieras, tributarias y laborales. En ese sentido, detalla que en el sector Comercio hay 123.000 trabajadores, en Servicios 381.000, en Minería 44.000, en Manufactura 112.000 y en Construcción 50.000.

Estrategias comerciales

En ese contexto, ¿qué estrategias pueden seguir las empresas locales para afrontar la referida crisis? Para el economista y docente de ESAN, Arturo García, desde el punto de vista económico, estos negocios deben en primer lugar, buscar tener una relación cercana con sus clientes, adaptarse a sus necesidades, conservarlos y fidelizarlos.

En segundo lugar, deben buscar posicionarse con sus productos y servicios en el mercado en el que participan. Asimismo deben procurar crecer, diversificándose. Y, tercero, deben controlar costos y gastar lo estrictamente necesario.

“Tienen que apuntar a ser austeros en la gestión de gastos y establecerse bajo el presupuesto de caja. Igualmente, en el tema comercial, deben buscar utilizar más los canales digitales y redes sociales, tanto para captar clientes como para realizar ventas”, explica.

Además, Arturo García menciona que es necesario una continua revisión de la calidad de sus productos y servicios porque se tiene que tener presente “que siempre es más caro captar a un

cliente que retenerlo”.

Estrategias financieras

En el aspecto financiero, el economista de **ESAN** señala que las empresas deben buscar privilegiar el financiamiento vía proveedores, porque tiene un menor costo que el crédito bancario y es más flexible. Advirtió que, si utilizan el sistema financiero, deben financiar lo estrictamente necesario.

Cabe señalar que, teniendo en cuenta la actual coyuntura, Arturo García, considera necesario un apoyo del Estado, sobre todos para las micro y pequeñas empresas (**mypes**) afectadas de la región Sur. En ese sentido, precisó que podría darse un nuevo crédito tipo Reactiva Perú, que es capital de trabajo a largo plazo, así como una reprogramación de créditos para las mypes sin afectar su calidad crediticia, sobre todo para los créditos que se han vencido en enero y febrero y que no están pudiendo pagar.

Medidas laborales

Otro punto importante en este apoyo, es el tema de la flexibilización laboral, pues, según indica **el economista de ESAN, el mayor impacto de los conflictos sociales es la pérdida de miles de empleos, sobre todo de las mypes.**

El experto, recordó que en el Perú el 95% de empresas son mypes. Son tres millones de micro y pequeñas empresas que, de

acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) emplean al 48% de la población económicamente activa (PEA).

En ese sentido, para el **gerente del Centro Legal de la CCL, Álvaro Gálvez**, cuando ocurren eventos imprevistos que cambian sustancialmente las circunstancias en las que una empresa desarrolla sus actividades, impidiendo que esta tenga ingresos regulares para cumplir con las obligaciones que tiene con sus trabajadores; la legislación laboral vigente establece la posibilidad que se suspenda temporalmente la ejecución del contrato de trabajo en diferentes supuestos. De tal manera que cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios, pudiendo o no mantenerse la obligatoriedad del pago de la remuneración por parte del empleador, pero sin que se extinga la relación laboral.

“Cuando cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios, pero el empleador sigue pagando la remuneración, estaremos ante la figura de la *“suspensión imperfecta de labores”*, esta situación se puede dar por acuerdo entre empleador y trabajador o por disposición de la Ley”, detalla Gálvez.

Ejemplos de esto último, agrega, hay muchos. “Uno de ellos, quizá el más común, es el caso del descanso vacacional, donde el trabajador no está obligado a realizar ningún servicio durante ese periodo. Sin embargo, el empleador deberá pagar por ese tiempo, como si hubiera realizado un trabajo efectivo”, explica.

Otros ejemplos pueden ser los días descanso semanal obligatorio, los feriados nacionales, los periodos de descanso pre y posnatal, el descanso médico, el ejercicio del derecho de huelga, la licencia por paternidad y otras numerosas licencias existentes, indica.

“De otro lado, cuando estamos en el supuesto en el que cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y a la vez cesa la obligación del empleador de pagar la remuneración, estaremos ante una *“suspensión perfecta de labores”*, menciona.

Caso fortuito y fuerza mayor

En esa línea, el gerente legal de la CCL explica que las causales que pueden habilitar a un empleador a recurrir a la suspensión perfecta de laborales son el caso fortuito y la fuerza mayor.

El **caso fortuito** se refiere a un hecho imprevisible, que ocurre sin la intervención del hombre y suelen ser eventos de la naturaleza, que ocasionan daños importantes, como terremotos, inundaciones, huaicos, sequías, etc.

Por su parte; la **fuerza mayor** es un hecho, también razonablemente imprevisible, o que incluso, si es que puede eventualmente ser previsto, es de tal característica que no puede evitarse ni resistirse a sus efectos. Estas provienen de acciones del hombre, como una guerra, actos terroristas o una norma legal que impide la realización de una actividad económica o manifestaciones violentas como las que vemos en

nuestro país en estos días, especialmente en los departamentos del Sur.

Procedimiento para aplicar la suspensión perfecta de labores

Para aplicar la suspensión perfecta, por caso fortuito o fuerza mayor, no se requiere permiso previo de la autoridad de trabajo y puede ser establecida por un máximo de 90 días, debiendo comunicar de la medida en forma inmediata a dicha autoridad.

“Es importante tener en cuenta que la suspensión perfecta debe ser una alternativa excepcional y extrema. Es decir, el empleador tendrá que agotar toda posibilidad a su alcance antes de aplicarla, como puede ser el programar que los trabajadores gocen de sus vacaciones pendientes o incluso adelantar vacaciones en la medida de lo posible”, señala **Álvaro Gálvez**.

Añade que, una vez tomada la medida, le corresponderá a la autoridad de trabajo, dentro del sexto día de recibida la comunicación de la aplicación de la suspensión perfecta, verificar que las causales invocadas sean existentes y ameriten aplicar la medida.

En caso la autoridad considere que no existen razones sustentadas para optar por la suspensión perfecta, emitirá una resolución disponiendo que se restablezca la ejecución de contrato y ordenando que el empleador pague la remuneración

correspondiente a los días dejados de laborar.

Si la autoridad no llega a efectuar la verificación, dentro del plazo señalado, se considerará válida la suspensión perfecta. En cualquier caso, tanto empleador como trabajador, pueden impugnar la decisión de la autoridad.



¿Qué pueden hacer las empresas si después de 90 días de suspensión perfecta todavía subsisten las causales de caso fortuito o fuerza mayor? En este escenario, resalta Álvaro Gálvez, el empleador podrá acordar con el trabajador prolongar la suspensión perfecta, o en caso de que la situación de la empresa sea ya insostenible, existe la opción del cese colectivo.

Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador puede solicitar la terminación de los

contratos individuales de trabajo, para lo cual deberá seguir un procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que incluye el análisis de alternativas previas antes del aprobar la extinción de los contratos.

Teniendo en cuenta este panorama, el gerente legal de la CCL destaca que es pertinente que el Gobierno evalúe la posibilidad de dictar medidas extraordinarias, atendiendo a la especial situación por la que atraviesan las empresas, sobre todo las ubicadas en la zona sur del país, tal como ocurrió con motivo de la pandemia.

Alvaro Gálvez recuerda que, en el marco del Covid-19, se establecieron mecanismos para la suspensión perfecta de labores, incluso concediendo subsidios a favor de los trabajadores, a cargo de **ESSALUD**; pero también medidas tributarias, como la no aplicación de sanción por incumplimiento de obligaciones formales y la extensión de plazos de vencimiento de obligaciones, entre otras.