

Carta N° 343-2026/DE/COMEXPERU

Lima, 15 de julio de 2026

Señor
LUIS ENRIQUE ARROYO SÁNCHEZ
Presidente del Consejo de Ministros
Presente. -

Ref.: Dictamen del texto sustitutorio del
proyecto de ley 04610/2022-CR.

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo y dirigirnos a usted para informarle que desde la Sociedad de Comercio Exterior del Perú – ComexPerú estamos firmemente comprometidos con impulsar políticas públicas a través de propuestas basadas en evidencia y con solidez técnica, orientadas a preservar la credibilidad e independencia que hemos construido a lo largo de nuestra vida institucional. Por ello, nuestras acciones están enmarcadas en la defensa de principios y no en intereses particulares, convencidos de que esta es la manera como el sector empresarial debe contribuir con el desarrollo del país.

En esta oportunidad, nos dirigimos a usted con relación al dictamen del texto sustitutorio del proyecto de ley 04610/2022-CR, que propone establecer el sábado como día no laborable compensable, a favor del trabajador público y privado, cuyo contenido fue aprobado por la Comisión Permanente del Congreso el pasado 09 de julio de 2026 y se encuentra próximo a ser remitido a su despacho como Autógrafa.

Al respecto, observamos que esta iniciativa legislativa contradice los alcances de la libertad religiosa y el trato igualitario, además de comprometer la continuidad de la prestación de bienes y servicios tanto de MYPES como de servicios públicos (salud, transporte). Ello reviste mayor gravedad si se tiene en cuenta que no se ha solicitado formalmente la opinión de las organizaciones que representan a quienes participan en este ecosistema. Así, respetuosamente sugerimos que, en el momento en el que el Dictamen se remita a su despacho como Autógrafa, esta sea observada, por los motivos que detallamos a continuación.

1. Consideraciones sobre la libertad religiosa y su adecuada armonización con la jornada laboral

Al respecto, consideramos que el proyecto de ley genera una sobreregulación respecto de una materia que ya se encuentra prevista en la Ley N.° 29635 y en su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 006-2016-JUS. Dichas normas reconocen el derecho de los trabajadores a conmemorar sus festividades religiosas y a guardar el día de descanso que consideren sagrado conforme a su religión. Pero, establecen que este derecho debe armonizarse razonablemente con la jornada laboral.

Este criterio también ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. 0895-2001-AA/TC. En dicha decisión, se reconoce que la objeción de conciencia —entendida como la oposición al cumplimiento de un deber legal por razones morales o religiosas— es parte del derecho a la libertad de conciencia y religión y, por tanto, merece protección. Sin perjuicio de ello, dicho derecho puede ser objeto de ajustes razonables que permitan armonizar su ejercicio con la organización de la jornada laboral y no se encuentra fijo a un solo día de descanso o a una sola religión.

Esta lectura se enmarca también en la libertad de contratar y en la libertad de trabajo, bajo las cuales tanto trabajadores como empleadores pueden acordar, según cada caso en concreto, los términos del descanso.

Siendo así, no se ha acreditado la existencia de un problema público que justifique la adopción de una medida como la contenida en el Dictamen. Por el contrario, este generaría un trato discriminatorio al establecer el sábado como día de descanso obligatorio que el empleador debe aceptar.

La razón es que el Dictamen desconoce que no todas las religiones consideran el sábado como día sagrado o de descanso. Por ejemplo, en la religión islámica, el viernes es un día relevante para la oración; mientras que otras confesiones no cuentan con un día fijo para la realización de sus prácticas de culto. Por ello, resulta más adecuado mantener el criterio de ajustes razonables, de modo que el ejercicio de la libertad religiosa pueda compatibilizarse con la organización de la jornada laboral y la libertad de contratación.

2. Consideraciones sobre el impacto económico y operativo de la medida propuesta

La propuesta desconoce la realidad del empresariado peruano. Como hemos señalado en nuestro [Semanario 1273](#), el 99.7% del tejido empresarial está conformado por micro y pequeñas empresas, las cuales enfrentan una constante penalización para formalizarse, reflejada en trámites costosos y escasos incentivos. Con este proyecto se sumaría la obligación de implementar esquemas rígidos de compensación de horas por motivos religiosos, pese a que muchas de estas empresas no cuentan con la capacidad operativa ni con el personal suficiente para asumir dicha carga.

Esta situación se agrava si se considera que no todos los sectores productivos pueden aplicar la regulación de manera uniforme. Actividades como salud, gastronomía, transporte, entre otras, requieren personal de forma continua para garantizar la prestación de sus servicios, por lo que una regla rígida podría generar dificultades operativas significativas.

En ese contexto, aprobar una medida sin considerar estas condiciones podría producir el efecto contrario al buscado. En lugar de promover un entorno favorable para la inversión y la generación de empleo formal, el Estado estaría incorporando nuevas cargas que podrían desincentivar la contratación formal y profundizar las brechas de exclusión laboral.

Por tanto, solicitamos que el Dictamen del proyecto de ley, una vez sea remitido a su despacho como Autógrafo, sea observado, al advertirse que podría generar un trato discriminatorio frente al ejercicio del derecho a la libertad religiosa y, además, desconocer las condiciones reales del mercado laboral y empresarial peruano, especialmente de las micro y pequeñas empresas.

Agradeciendo de antemano su atención y colaboración, nos valemos de la ocasión para reiterarle nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Jaime Dupuy Ortiz de Zevallos
Director Ejecutivo