

EQUIDAD INTERNA DENTRO DE UNA EMPRESA

Prohibición de extensión de beneficios pactados con sindicato minoritario

Una medida no prohibida para los empleadores, y compatible con la procuración y la salvaguarda de la equidad salarial, es el otorgamiento o el reconocimiento unilateral de beneficios similares a los del convenio colectivo.

Con el Decreto Supremo N° 14-2022-TR, publicado el 24.7.2022, se modificó –entre otros– el artículo 28° del Reglamento del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, precisándose que “el empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación”.

La nueva regulación permitió advertir dos aspectos importantes: I) Que es una disposición con impacto en empresas que tienen sindicatos minoritarios. II) Que la extensión convencional de los beneficios colectivos en favor de trabajadores no sindicalizados si es una fórmula legalmente admitida.

Con esta disposición, hoy se percibe una interpretación más inflexible en torno al otorgamiento unilateral de beneficios similares a los obtenidos por convenio colectivo en favor de personal no sindicalizado, incluso si esta medida es aplicada por el empleador en aras de garantizar la equidad interna, principio previsto en las políticas salariales.

Y es que, en efecto, la posición del Tribunal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) acoge esa línea, existiendo un precedente administrativo de observancia obligatoria (Resolución de Sala Plena 009-2022-SUNAFIL/TFL de fecha 23.10.2022), por el cual no convalida los criterios de la Casación Laboral N° 20956-2017-Lima del 13.12.2018, a partir de la cual se admitía como válido el otorgamiento unilateral de beneficios similares a los del convenio colectivo, y tampoco del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional que admitía la extensión unilateral de los beneficios de convenios colectivos de eficacia limitada, siempre que estos le sean más favorables al personal no sindicalizado.

Según el citado precedente, en un escenario de extensión unilateral de be-



**OMAR
DÍAZ**

SOCIO DEL
ESTUDIO REBAZA,
ALCAZAR & DE
LAS CASAS.

neficios colectivos, será irrelevante si se registra o no una baja en los indicadores de afiliación en la organización sindical. Básicamente, la afectación a la libertad sindical se da por implícita, no siendo un elemento necesario para la imputación del acto antisindical la disminución efectiva de afiliados; puesto que, de darse, eso será interpretado como un elemento de mayor gravedad de la medida.

No obstante ello, la Corte Suprema rescata el criterio contenido en la Casación Laboral N° 20956-2017-Lima del 13.12.2018 (sin citarla expresamente), ya que en la Casación Laboral N° 01283-2020-Sullana de fecha 14.3.2023 concluye nuevamente: “El empleador no tiene ninguna atribución legal para extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores no comprendidos dentro de los alcances del mismo. Solo está facultado para otorgar

unilateralmente a favor de los trabajadores no sindicalizados derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo”. Esta última casación no considera en su análisis la modificatoria del artículo 28° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En este contexto, será conveniente que las empresas definan con mayor precisión y claridad aquellas políticas y medidas corporativas de gestión compensatoria del personal no sindicalizado, a fin de no exponerse a contingencias de denuncias o reclamaciones de discriminación o trato laboral diferencia sin justificación, o de actos antisindicales.

A riesgo de parecer reiterativo, desde la perspectiva eminentemente legal, la regla general es que la extensión unilateral de los beneficios obtenidos por convenio colectivo (de un sindicato minoritario) a

trabajadores no afiliados es una medida prohibida y que es calificada como un acto antisindical, salvo cuando las partes pacten esta extensión.

Ello es así, un punto de partida útil para esta finalidad es analizar los alcances de las casaciones laborales antes indicadas e identificar los elementos o factores por los cuales la autoridad judicial validó la concesión [no extensión] de beneficios similares o económicamente equivalentes al personal no sindicalizado. Sobre el particular, nos permitimos construir las siguientes conclusiones:

a) En esta materia, la premisa es que la concesión o reconocimiento de determinados beneficios en favor del personal no sindicalizado no pueda ser calificada como una “premiación” o “compensación” al solo hecho de ser –o permanecer como– un trabajador no sindicalizado.

b) Es necesario dotar de “causalidad” a la concesión de estos beneficios similares o económicamente equivalentes, lo cual –en nuestra opinión– se instrumentalizaría adecuadamente en la aplicación de la política salarial de la empresa.

c) Los pronunciamientos reconocen la posibilidad de que el empleador pueda otorgar unilateralmente mejoras al personal no sindicalizado, lo cual es coherente con un escenario que impida la postergación salarial en perjuicio exclusivo de este grupo de trabajadores, citando como base el factor de equidad salarial.

Establecido ello, adquiere especial relevancia la política salarial, pues ese sería el instrumento mediante el cual el empleador estaría en mejores condiciones de sustentar la causalidad de estas mejoras al personal no sindicalizado, en dos frentes:

a) En el aspecto formal: Se trata de un documento aprobado por el empleador, e informado a la totalidad de la organización.

b) En el aspecto de fondo: En esta normativa interna se definen aspectos centrales sobre la concesión de mejoras salariales, tales como observancia del principio de equidad interna, periodicidad de la revisión salarial, procedimiento para la determinación de la viabilidad de mejoras salariales, delimitación de la aplicación de determinados lineamientos de la política salarial, oportunidad de ejecución de mejoras, casos excepcionales, entre otros.

A modo de síntesis, una medida no prohibida para los empleadores, y compatible con la procuración y salvaguarda de la equidad salarial, consiste en el otorgamiento o reconocimiento unilateral de beneficios similares (no idénticos, pues en ese caso sería “extensión” de beneficios) a los del convenio colectivo, siendo necesario –en mi opinión– dotar de causalidad a esta medida empresarial mediante la política salarial, sin incurrir en actos de afectación o vulneración de la libertad sindical de las organizaciones minoritarias.