

## Crece el riesgo multas de Sunafil

**Empresas tendrían más limitaciones para desplegar políticas de equidad salarial y estarían más expuestas a una mayor discrecionalidad de los inspectores.**

Los empleadores podrían quedar expuestos a más denuncias que conduzcan a elevadas multas. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) pre-publicó un proyecto de decreto supremo (DS) que plantea modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT) para establecer nuevas regulaciones sobre las infracciones administrativas en materia sindical. El nuevo esquema plantea considerar como infracciones muy graves incumplir la obligación de negociar de buena fe un convenio colectivo, extenderlo unilateralmente a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación, entre otros supuestos.

Así, los sindicatos minoritarios podrían tener más incentivos para formular denuncias si los empleadores deciden ampliar de manera unilateral los aumentos salariales o beneficios acordados en un convenio colectivo hacia el resto de trabajadores. Considerando que la disposición incluye acuerdos de carácter remunerativo, las empresas podrían enfrentar más

limitaciones y/o riesgos al efectuar cambios en su estructura salarial. "[El aspecto remunerativo] es lo que va a tener un impacto más directo, porque las empresas procuran una equidad salarial, eso no tiene un carácter antisindical propiamente. Entonces si una empresa ya extendió un beneficio [remunerativo], lo que probablemente ordenaría un inspector es que se le pague el doble al trabajador sindicalizado ya que no debió extender", sostiene Lidia Vilchez, socia del área laboral de PPU.

**"Es importante que haya una precisión de qué se va a entender por buena fe" - Cadillo**

El proyecto de DS también otorga más discrecionalidad a los inspectores de trabajo para determinar la "buena fe" con la que los empleadores deberán negociar una convención colectiva, pues se se impondrá una sanción cuando se incumpla dicha obligación. "Es importante que haya una precisión de qué se va a entender por buena fe. La descripción [actual] es muy ambigua y un poco alejada del desenvolvimiento de una negociación que puede ser tensa", comenta Carlos Cadillo, socio del Área Laboral en Miranda & Amado.

Pese a ello, la prepublicación ofrece pautas de lo que implica una negociación con "buena fe". Este deber incluye la entrega oportuna de información económica, financiera, social y otra que se establezca. "Existe una pauta, pero puede haber muchos ámbitos no comprendidos que pueden ser calificados como actos de mala fe al negociar. [En cuanto a la entrega de información económica], estamos hablando de información sensible", comenta Cristina Oviedo, socia del Estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados.

"Si existirá mayor discrecionalidad, porque no podrá descartarse que algún inspector establezca estándares mayores. Esta situación es, a todas luces, subjetiva", complementa Helga Irazola, asociada del área laboral del estudio Rebaza, Alcazar & De Las Casas. (KRA)

