

Guía del Indecopi a los influencers, ¿es suficiente?

OPINIÓN



FABRICIO SÁNCHEZ CONCHA

Abogado de Benites, Vargas y Ugaz

El posicionamiento de las redes sociales en el transcurso del tiempo ha permitido a las empresas transmitir información publicitaria a los consumido-

res a través de estas plataformas que permiten un mejor acercamiento a un público objetivo, resultando un formato de publicidad no invasivo.

Conjuntamente han surgido nuevos actores como los influencers, personas que gozan de credibilidad respecto de un tema específico y, además, simpatía con un público determinado. Por ello, el Indecopi ha visto conveniente crear una guía con el fin de orientar el correcto ejercicio de prácticas de la publicidad digital. Para su elaboración, que aún se encuentra en proyecto y que es de carácter informativo y referencial, se recopiló las principales modalidades publicitarias que fueron eva-



ISTOCK

luadas desde el punto de vista de la normativa en materia de competencia desleal, protección al consumidor y propiedad intelectual.

Este documento pone énfasis en la forma de hacer publicidad y la transparencia que debe existir al momento de realizarla, definiendo y normando las prácticas más desa-

rolladas por estos, tales como “unboxings”, canjes, y sorteos, entre otros. Este proyecto reconoce el impacto que generan los influencers en los consumidores, pues pueden ser un factor considerable en las decisiones de consumo, por lo cual recomienda que la publicidad emitida cumpla con los parámetros y principios establecidos en el Decreto Legislativo 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal.

Resulta importante acotar que se debe considerar que el proyecto de guía elaborado aún no determina de manera clara la responsabilidad de los influencers en el marco de una publicidad, a efectos de que se pue-

da comprender cuáles son las conductas que le son reprochables y en consecuencia sancionables (1 hasta 700 UIT de multa).

En la medida que la guía establece supuestos en los cuales el anunciante puede ser sancionado, incluso por el actuar del influencer contratado, será necesario instaurar algunas pautas que orienten sobre los límites en que se podrá desarrollar la publicidad contratada cumpliendo, por ejemplo, con los principios de autenticidad y adecuación social. Cabe señalar que recientemente la Sunat se unió a este propósito, anunciando que a partir del próximo año fiscalizará los ingresos de este grupo que se estima habría omitido declaraciones de impuestos por hasta S/ 50 millones entre el 2016 y el 2018.

INFORMALIDAD Y FALTA DE CAPACITACIÓN SON OTROS DOS PUNTOS EN CONTRA

Reducción de la jornada laboral no sería viable en el Perú por baja productividad

Aun cuando ya se aprobó el cambio de la jornada en Chile, expertos señalan que no sería posible tomar una medida similar debido a las actuales condiciones del mercado.

GABRIEL O'HARA SALINI
gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

Mediante iniciativa del Partido Comunista chileno, la Cámara de Diputados del Congreso de ese país ha reducido la jornada laboral máxima de 45 horas a la semana a 40. El proyecto, que venía en desarrollo desde el 2017, se aprobó en primera instancia con 88 votos a favor, 24 en contra y con 27 abstenciones.

Inviabilidad en el Perú

La reducción de la jornada laboral en nuestro país vecino ha despertado el interés de la población. Muchos cuestionan si sería posible, o factible, reducir la jornada laboral máxima peruana de sus actuales 48 horas semanales. Al respecto,



MANUEL MELGAR

Horarios. El trabajador peruano labora 48 horas semanales.

Jorge Toyama, socio de Vina-tea & Toyama, explica que esto no podría darse en el Perú, ya que una reducción de la jornada laboral debe responder a la productividad de cada país. “Según la Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), el trabajador chileno produce dos veces más que el peruano”, indica,

señalando que se podrían reducir las horas de trabajo si se incrementa la productividad del trabajador peruano.

“El trabajador más productivo de la región es el chileno, mientras que el peruano es el quinto más bajo”, explica. “Y reducir la jornada laboral no ayudaría a esta productividad, sino que se

pondría en riesgo que se cree una situación peor”, señala, indicando que una medida de este tipo sería negativa para el Perú.

El abogado detalla que esta brecha en productividad se debe a una falta de formalidad, así como a la capacitación de trabajadores. “Chile tiene una formalidad de alrededor de 80%”,

explica, “mientras que el Perú se encuentra cerca al 30%”.

Hasta que se resuelvan estos problemas básicos del trabajo en el Perú no se podría hablar de una reducción de la jornada laboral, remarca.

Propuesta legislativa

De acuerdo a fuentes del sector, en el Consejo Nacional de Trabajo nunca se presentó una propuesta de reducción de la jornada laboral. Tampoco se sabe de proyectos de ley en el Congreso que traten este tema, por lo que la idea parece no estar en la agenda legislativa peruana.

Acerca de la posibilidad que la decisión en Chile afecte la intención legislativa peruana, César Puntriano, socio del estudio Muñiz, comentó que no cree que esto ocurra.

“Aun considerando la elección de congresistas que se acerca, no creo que propongan este tema”, comenta. “Es más probable que sigan la línea de propuestas que hizo Humala o la bancada aprista de promover eliminar la intermediación laboral o subir el sueldo mínimo”, indica, comentando que estas son las medidas más populares en el ámbito laboral.

Opina que si se propone el tema de una jornada de trabajo más corta, los trabajadores instantáneamente lo asociarían con menores salarios.

CONSECUENCIAS

“Habría un problema para los trabajadores”

César Puntriano, socio del estudio Muñiz, comenta que de aplicarse una reducción de la jornada laboral en el Perú habría un problema para los empleadores y trabajadores. Comenta que habría dudas acerca de si esta política se aplicaría a contratos laborales vigentes y si se afectarían los sueldos de los trabajadores.

“Es muy distinto pagarle a alguien un monto por 48 horas de trabajo, y pagarle este mismo monto por 40 horas”. “No se puede reducir sueldos sin el consentimiento del trabajador, por lo que los empleadores terminarían pagando el mismo sueldo que se les pagaba antes”, indica. Por el lado de los nuevos trabajadores, señala que a estos les serían ofrecidos sueldos menores debido a jornadas más cortas.