

Corte Suprema: la casación que amenaza con elevar el costo laboral para las empresas con sindicatos

La Corte Suprema determinó que los trabajadores con contratos que no reconozcan su vínculo de dependencia deberán recibir los mismos beneficios que el sindicato de la compañía.



Por Karen Rojas Andia

25 de noviembre de 2023

🕒 Lectura de 3 min



Fuente: Andina

Las compañías cuyos trabajadores hayan formado sindicatos enfrentarán ahora un potencial incremento de sus **costos laborales**. De acuerdo con una nueva y reciente casación de la **Corte Suprema**, si un juez considerara que sus contratos por locación de servicios, tercerización e intermediación ocultan lo que en realidad es una relación laboral de dependencia, estas deberán compensar a los trabajadores afectados, otorgándoles acceso a los beneficios de los cuales goza su sindicato.

En la casación, la Corte Suprema remarcó que los convenios colectivos aplicarán a los trabajadores que, como fruto de una contratación considerada fraudulenta, fueron impedidos de afiliarse a una organización sindical. “Si una persona fue limitada respecto del ejercicio de un derecho [como este], deberá ser resarcida”, acota Omar Díaz, socio de Rebaza, Alcázar & De Las Casas.

Por ley, un trabajador puede afiliarse al sindicato solo si está en planilla. En el caso analizado por la Corte Suprema, una trabajadora contratada por locación de servicios alegó que el vínculo laboral que mantuvo entre el 2009 y el 2014 era de dependencia. La Corte Suprema declaró fundado su pedido. Y señaló que le correspondía recibir todos los beneficios acordados por el sindicato de su elección y por el periodo de años en los que el vínculo estuvo desnaturalizado.

Al tomar esta decisión, la sala de la Corte Suprema aplicó los criterios de su VIII Pleno Jurisdiccional. Uno de los acuerdos de este fue que sí corresponde extender los beneficios sindicales al trabajador cuyo vínculo de dependencia no haya sido reconocido en su momento. Así, si la relación laboral se mantiene vigente, el trabajador podrá afiliarse al sindicato que le sea más conveniente en ese momento. Si no, elegirá el sindicato al que hubiera querido afiliarse mientras el vínculo estuvo vigente.

Hoy, muchas empresas suelen utilizar contratos de locación de servicios durante un periodo de prueba previo a decidir la contratación indeterminada del trabajador. Pero, en algunos casos, se trata de una desnaturalización por desconocimiento. “Si tenías a un auxiliar contable, que es dependiente pero está contratado por locación [de servicios], esa persona no podría haberse afiliado a un sindicato. Se ha visto potencialmente privada de los beneficios de un convenio. Entonces, se aplica una consecuencia para el empleador. El riesgo es bastante amplio”, explica Lidia Vilchez, socia de Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría.

De esta manera, los costos laborales serían dobles. El empleador no solo tendrá que asumir el pago de los beneficios sociales que perdió el trabajador durante el período en el que estuvo bajo una relación laboral fraudulenta, irregular o desnaturalizada (vacaciones, gratificaciones, CTS, seguro de vida ley, etc). También deberá otorgar los beneficios acordados en el convenio colectivo del sindicato que decida el afectado.

Estos beneficios podrán extenderse solo si, previamente, la organización sindical no hubiera restringido sus acuerdos. “Esa es otra condición. Si es que el sindicato establece que sus beneficios solo rigen para los que han negociado el pliego o para los afiliados, probablemente no se podrían extender”, advierte Aymé Límaco, abogada senior de Equivalius.

El escenario descrito demandará de las empresas revisiones más exhaustivas de sus estructuras de contratación. Esto implica determinar si, en efecto, existe una relación de autonomía que le permita al locador decidir de qué manera ejecuta el servicio, siguiendo directrices generales. O si, por el contrario, existe subordinación y está sujeto a, por ejemplo, una jornada laboral establecida.



Las Torres Camino Real se transforman con un nuevo diseño y una remodelación integral



“El empleador deberá otorgar los beneficios acordados en el convenio del sindicato que decida el afectado”

Más en Laboral

Laboral

18 de noviembre de 2023

Ministro de Trabajo: “El 1T24 será el momento para evaluar el incremento del sueldo mínimo”



🕒 Lectura de 9 min

Laboral

14 de noviembre de 2023

Tribunal de Sunafil: empleadores no serán responsables por los accidentes que generen terceros



🕒 Lectura de 2 min

Laboral

5 de noviembre de 2023

Contratos a plazo fijo: la Corte Suprema pone candados a su uso entre las empresas peruanas



🕒 Lectura de 3 min