



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: TRABAJADORES NO AFILIADOS TAMBIÉN PUEDEN RECIBIR BENEFICIOS DE CONVENIOS COLECTIVOS (CASACIÓN N° 18594-2023 JUNIN)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que solicitó el reconocimiento de los beneficios establecidos en convenios colectivos y laudos arbitrales durante todo el tiempo que laboró como sereno en una entidad estatal.

La Corte recordó que los convenios colectivos tienen fuerza obligatoria no solo para quienes los suscriben, sino también para los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación. Por ello, cuando el sindicato que negocia el convenio representa a la mayoría de trabajadores, sus beneficios pueden extenderse incluso a quienes no están afiliados.

En el caso concreto, la Corte observó que durante su relación laboral el trabajador tuvo distintos periodos de afiliación sindical: en algunos estuvo afiliado al sindicato SUTRAMUN, en otros se afilió a un sindicato distinto y en ciertos periodos no perteneció a ninguna organización sindical. Con base en ello, determinó que cuando el trabajador estuvo afiliado al SUTRAMUN debía recibir los beneficios negociados por dicho sindicato y que, además, también correspondía otorgárselos en los periodos en los que no estuvo afiliado a ningún sindicato, debido a que SUTRAMUN era el sindicato mayoritario en la entidad.

Sin embargo, la Corte precisó que esos beneficios no podían aplicarse durante el periodo en el que el trabajador estuvo afiliado a otro sindicato, ya que ello implicaría reconocer simultáneamente beneficios de organizaciones sindicales distintas.

De esta manera, la Corte Suprema reafirma que los convenios colectivos pueden beneficiar también a trabajadores no afiliados cuando el sindicato que los suscribe representa a la mayoría de trabajadores dentro de la entidad.

2 CORTE SUPREMA CONFIRMA REPOSICIÓN DE TRABAJADOR: SUNAFIL SIRVE COMO PRUEBA, PERO NO DECIDE DERECHOS (CASACIÓN LABORAL N° 4517-2023 LAMBAYEQUE)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que demandó la configuración de un despido nulo, alegando que su relación laboral con la empresa tercerizadora estaba desnaturalizada, pues realizaba sus labores bajo la dirección y control de la empresa principal. Además, sostuvo que su despido fue una represalia por participar en inspecciones administrativas.

Las instancias judiciales le dieron la razón y ordenaron su reposición, concluyendo que la tercerización se había desnaturalizado y que el cese respondió a represalias. La empresa recurrió alegando que el informe final de SUNAFIL no había encontrado incumplimientos y que debía tener mayor valor probatorio.

La Corte Suprema aclaró que la inspección de trabajo tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de normas sociolaborales y aplicar sanciones administrativas, pero no está diseñada para determinar derechos subjetivos en procesos judiciales. Los informes de SUNAFIL pueden servir como prueba, pero su valor depende de la valoración conjunta que haga el juez.

En este caso, al evaluar todas las pruebas, se comprobó que la empresa principal dirigía y controlaba al trabajador, mientras que la empresa contratista solo cumplía un rol formal. Por ello, la Corte confirmó la reposición del trabajador y declaró infundado el recurso interpuesto.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**