Personal sindicalizado: fin del contrato laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El cese por vencimiento del plazo pactado en un contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad constituye una forma válida de extinción del vínculo laboral, la cual opera de manera automática, tal y como lo dispone el artículo 16 literal c) del D. S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sin embargo, en más de una ocasión ha ocurrido que los trabajadores se afilian a una organización sindical con la idea de que dicha medida impedirá que su relación laboral concluya. Ello es inexacto, pues no corresponde asumir que la afiliación impide que el contrato no finalice por vencimiento del plazo, previamente pactado entre las partes, pues ello ocurre de pleno derecho.

En una reciente ejecutoria, la Casación Laboral N° 53212-2022 La Libertad, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resuelve un caso en esa línea, señalando que se requiere la existencia de algún indicio que acredite el ánimo de represalia del empleador debido a la afiliación del trabajador al sindicato, lo cual no sucedió en el caso bajo análisis.

Añade la Segunda Sala que si bien la afiliación sindical es un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución, ello no supone que todo cese de un trabajador sindicalizado se presuma nulo. Para que opere lo dispuesto en el inciso a) del artículo 29° del TUO del D. Leg. N° 728 (despido nulo por afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales) debe acreditarse que el cese se produjo como represalia por el ejercicio de la libertad sindical o por la pertenencia a una organización sindical.

En otras palabras, nos dice la Sala que el despido para que califique como antisindical, "debe ser acreditado no solo a partir de la condición de afiliado, sino también a partir de elementos objetivos que permitan inferir la existencia de un acto discriminatorio contrario al derecho fundamental. Asimismo, la doctrina ha establecido que el despido antisindical implica un acto intencional de represalia empresarial frente a la actividad o afiliación sindical del trabajador". Antes la Corte ya se había pronunciado en un sentido similar en las Casaciones N° 2582-2017-Lima y 4489-2015-Lima.

Para que se ampare el pedido de declaratoria de despido nulo por afiliación sindical, sostiene la Sala, el demandante debió haber acreditado el ejercicio de actividades sindicales previas al cese como participación en asambleas y que el empleador hubiera tomado conocimiento de la afiliación antes de decidir no renovar el contrato. Así, la Sala exige un mínimo de razonabilidad probatoria que evidencie la existencia de un acto discriminatorio.

Como se advierte, la Segunda Sala señala que para que un despido sea declarado nulo por considerarse antisindical no basta con que se alegue. Además, en nuestra opinión no basta con que el trabajador demuestre actividad sindical conocida por el empleador en forma previa al vencimiento del plazo pactado en su contrato de trabajo para que opere el despido nulo, ya que debe cumplir con la carga probatoria indicada.