

GESTIÓN

Sindicatos: trabajadores no afiliados recibirían beneficios pactados, ¿en qué casos?

Un trabajador municipal, que trabajaba vía CAS, reclamaba pagos derivados de convenios colectivos firmados por un sindicato al que no pertenecía. ¿Una excepción o tendencia aplicable a otros casos?

✉ Gerardo Rosales Diaz

04/06/2025 08H54

En muchas [entidades públicas](#) y privadas, los [sindicatos](#) negocian con los [empleadores](#) diversos [beneficios laborales](#) que luego se aplican a todos sus afiliados. Estas [negociaciones colectivas](#) suelen incluir bonos, asignaciones y mejoras económicas, pero surge una duda: ¿qué ocurre con los trabajadores que no pertenecen al sindicato? ¿También pueden recibir esos beneficios?

Esta fue la discusión central en un caso resuelto por la [Corte Suprema](#), donde un trabajador municipal reclamaba pagos derivados de convenios colectivos firmados por un sindicato al que no pertenecía.

Un trabajador laboró para una entidad pública desde septiembre de 2008 bajo [contratos administrativos de servicios](#) (CAS). Años después, mediante sentencia firme, se declaró que dichos contratos fueron desnaturalizados y que, en realidad, existió una relación laboral a plazo indeterminado desde su ingreso.

Con base en ese fallo, solicitó el pago de diversos beneficios pactados por el sindicato que operaba en la institución entre los años 2008 y 2014. Aunque no era

afiliado durante ese tiempo, argumentó que su situación contractual irregular le impidió ejercer su derecho a la sindicalización y, por tanto, a la negociación colectiva.

¿QUÉ RESPONDIÓ LA CORTE SUPREMA EN ESTE CASO SOBRE AFILIACIÓN A SINDICATOS?

La Corte Suprema determinó que, aunque el trabajador no estaba afiliado al sindicato que suscribió los convenios colectivos, **sí le correspondían los beneficios pactados entre 2008 y 2011.**

Para ello, aplicó el criterio adoptado en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, según el cual **los beneficios sindicales pueden extenderse a trabajadores no afiliados si se demuestra que no pudieron afiliarse por causas ajenas a su voluntad**, como ocurre en casos de contratación fraudulenta.

En este proceso, quedó acreditado que el vínculo laboral real fue encubierto, lo que impidió que el trabajador ejerciera su derecho de sindicalización durante ese periodo. La Corte Suprema delimitó que dicho impedimento se configuró **hasta julio de 2011**, cuando una norma habilitó la afiliación sindical para trabajadores bajo esa modalidad.

Este razonamiento permitió al tribunal reconocer los derechos colectivos derivados de los convenios firmados por el sindicato, incluso sin afiliación formal del trabajador.

¿BARRERA PARA DERECHOS COLECTIVOS?

Cuando un trabajador es contratado bajo una modalidad que encubre una relación laboral real —como sucede con la locación de servicios o ciertos contratos administrativos— se le priva no solo de beneficios individuales, sino también de derechos colectivos.

Entre estos se encuentra la posibilidad de afiliarse a un sindicato y participar de los convenios colectivos que estos suscriben.

Tanto **Martín Ruggiero, abogado laboralista;** y **Brian Ávalos, socio del Área Laboral de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados,** coinciden en que, en estos escenarios, el problema no es la falta de afiliación por decisión del trabajador, sino la imposibilidad de hacerlo debido a la forma irregular en que fue contratado.

Según explican, esta situación se ha presentado con frecuencia en el sector público y privado, donde algunos trabajadores no tienen acceso formal al sistema de representación colectiva a pesar de desempeñar funciones propias de una relación laboral.

En estos casos, sostienen, reconocer derechos colectivos — como el acceso a beneficios sindicales— puede ser válido si se demuestra que la exclusión no fue voluntaria, sino impuesta por una estructura contractual desnaturalizada.

¿AMENAZA AL INCENTIVO DE SINDICALIZACIÓN?

Una de las inquietudes que genera este tipo de criterios es si podría afectar el incentivo para que los trabajadores se afilien a un sindicato.

Si los beneficios colectivos pueden otorgarse incluso a quienes no están afiliados, se plantea la pregunta de qué estímulo real existe para integrarse formalmente a una organización sindical.

Frente a ello, los abogados consultados diferencian entre casos en los que el trabajador **no pudo** afiliarse —por estar contratado de forma irregular— y aquellos en los que **simplemente no quiso**.

El criterio jurisprudencial analizado se refiere únicamente a los primeros. En condiciones normales, señalan, la afiliación sigue siendo necesaria para acceder a los beneficios del sindicato, salvo que este sea mayoritario, en cuyo caso sus acuerdos se extienden a todos los trabajadores del ámbito, estén afiliados o no.

SINDICATO MAYORITARIO: ¿ACCESO ASEGURADO A LOS BENEFICIOS?

Tanto Ruggiero como Ávalos señala que si se acredita que un trabajador estuvo bajo una contratación desnaturalizada y existe un sindicato mayoritario en la entidad, **ese trabajador accede a los beneficios pactados en el convenio colectivo**, incluso si no estuvo afiliado.

La razón es que el sindicato mayoritario representa a todos los trabajadores del ámbito, y si el vínculo hubiese sido formal desde el inicio, el trabajador habría estado comprendido en esa representación.

Ambos aclaran que no se trata de una extensión automática para cualquier persona ajena al sindicato, sino que es condición necesaria que el vínculo laboral haya sido reconocido judicialmente como real.

Una vez establecido eso, **la extensión de beneficios opera por ley**, sin necesidad de afiliación ni expresión de voluntad. En estos casos, la desnaturalización más la mayoría sindical garantizan el acceso a los beneficios colectivos.