





Synergi, una compañía de tecnología en rápido crecimiento, ha estado experimentando un aumento en la demanda de sus productos y servicios.

# El conflicto de los contratos laborales

**Synergi decidió expandir su equipo de desarrollo de software contratando a varios ingenieros de software adicionales.** La empresa utilizó una combinación de empleados a tiempo completo y contratistas independientes para satisfacer las necesidades del proyecto. Sin embargo, surgió un problema cuando algunos de los contratistas independientes que habían estado trabajando en la empresa durante más de un año comenzaron a cuestionar su situación laboral. Alegaron que, a pesar de trabajar en las mismas condiciones que los empleados a tiempo completo, no estaban recibiendo los mismos beneficios, como vacaciones pagadas, seguro de salud y opciones de acciones de la empresa.

# El conflicto de los contratos laborales

---

La Gerencia de Recursos Humanos de la empresa argumentó que los contratistas independientes fueron contratados bajo acuerdos claros y específicos que establecían su condición de contratistas y los términos de su trabajo. Afirmaron que no estaban obligados a proporcionar los mismos beneficios que a los empleados a tiempo completo, ya que los contratistas tenían una relación laboral diferente y una mayor flexibilidad en sus horarios y responsabilidades.

# El conflicto de los contratos laborales

---

El conflicto se intensificó cuando algunos de los contratistas independientes, se organizaron y buscaron asesoramiento legal para determinar si tenían derecho a ser clasificados como empleados de la empresa y recibir los mismos beneficios. La empresa se enfrenta ahora a la posibilidad de responder a acciones legales, así como a un deterioro en la moral y la productividad del equipo de desarrollo de software debido a la incertidumbre y la tensión en el lugar de trabajo.

# Preguntas sobre el caso

1. ¿Cuáles son los principales problemas éticos, legales y de negocio en este caso?
2. ¿Cuáles son los derechos y responsabilidades de los contratistas independientes en comparación con los empleados a tiempo completo según la ley laboral?
3. ¿Qué pasos debería tomar la empresa para abordar las preocupaciones de los contratistas independientes y evitar acciones legales?
4. ¿Cómo podría la empresa mejorar sus políticas de contratación y gestión de recursos humanos para evitar futuros conflictos similares?
5. ¿Qué impacto podría tener este conflicto en la reputación y la imagen de la empresa ante sus clientes y la comunidad en general?





**Gracias por su atención**