El contrato por inicio de actividad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

De acuerdo con el artículo 53 del D.S. N° 003-97-TR, los empleadores pueden celebrar contratos a plazo fijo, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa. El artículo 57 de la norma señala que el contrato por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Se entiende como nueva actividad: (i) el inicio de la actividad productiva, (ii) la posterior instalación de nuevos establecimientos o mercados, (iii) el inicio de nuevas actividades o (iv) el incremento de las ya existentes dentro de la empresa. Su duración máxima es de tres años. Si el empleador está en una de estas situaciones podrá recurrir a este contrato, lo cual deberá plasmarse en el contrato de trabajo suscrito con el personal que se incorpore. La ausencia de este detalle ha generado que los jueces entiendan que el contrato pase a ser de duración indeterminada, ordenando la reposición del trabajador al asimilar el cese por vencimiento del plazo a un despido incausado. Este criterio lo advertimos en las casaciones N° 2095-2018-Lima y N° 4882-2018-Callao. Inclusive, el Tribunal de la Sunafil confirmó una multa impuesta a una empresa por una razón similar. En la Casación N° 33356-2019- Del Santa, se declaró al contrato como indeterminado por no acreditarse la causa objetiva. No deja de llamarnos la atención que la Corte Suprema (Casación N° 7556-2022-Lima), por mayoría, haya asumido una interpretación subjetiva y restrictiva de lo que se entiende por "apertura de nuevo establecimiento", señalando que se refiere a la apertura de un establecimiento adicional al que tenía el empleador. En tanto esta modalidad es viable cuando hay la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial, lo cual no se presenta, dice la corte, cuando el objetivo empresarial de la planta es centralizar la gran cantidad de líneas de producción. Esto último hace que la apertura de una nueva planta no tenga la condición de "apertura de nuevo establecimiento". En la ejecutoria se reconoce que existió un aumento de producción lo que motivó que se inaugure una nueva planta. Tampoco se considera que este contrato es viable si hay un incremento de las actividades en la empresa. En el voto en discordia de dos jueces supremos, se señala que la causa objetiva se refiere a la apertura de una nueva planta, existiendo aumento en la producción que justificó tal decisión y que generó la necesidad de contratar al trabajador demandante. La apertura de una nueva planta es una causa objetiva que habilita al empleador a contratar al personal que requiera para cubrir el incremento de sus actividades derivado de la puesta en marcha de la referida planta. La sentencia no es precedente vinculante ni sienta jurisprudencia, pero no deja de generar preocupación.