Uso de un contrato por aumento de actividad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La contratación temporal de trabajadores debe emplearse para cubrir labores de duración transitoria y no como carácter permanente, pues en este último caso corresponde emplear un contrato de duración indeterminada, el cual, según la estadística del Ministerio de Trabajo (MT) constituye la excepción y no la regla en nuestro país. Nuestra regulación contempla una serie de contratos temporales o también llamados contratos a plazo fijo para cubrir diversas situaciones que pueden experimentar los empleadores como la ejecución de un proyecto específico, el reemplazo de otro trabajador, entre otros. Uno de esos contratos es el denominado "contrato por inicio o incremento de actividades" que, rompiendo la pauta señalada antes, permite contratar personal temporal para cubrir actividades permanentes por un plazo de hasta tres años, siempre y cuando exista una nueva actividad empresarial. La propia normativa entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Es decir, bajo este contrato se pueden cubrir actividades permanentes con personal contratado a plazo fijo. El anuario estadístico del MT del año 2020 considera a esta modalidad de contratación como la más empleada en el país. El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) en la resolución Nº 011-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se ha pronunciado sobre dicho contrato, señalando que este se emplea para atender nuevas actividades de la empresa (inicio de actividad) o el aumento de las ya existentes (incremento de actividad). Añade que en el contrato de trabajo se debe establecer la causa objetiva precisando la actividad de la empleadora que se ha visto incrementada para justificar la contratación temporal y que la causa invocada debe estar en línea directa con la actividad o puesto de trabajo objeto de la contratación modal. En el caso concreto, el TFL desestimó los argumentos del recurso de revisión planteado por la empresa impugnante por considerar que la causa invocada no permite verificar el incremento de la actividad, ni tampoco la vinculación entre dicho aumento y el puesto a contratar, tampoco que la causa señalada en concreto subsista a la fecha del inicio del vínculo laboral con la trabajadora (2019) pues aquella data del 2017. Advertimos que el TFL considera que la falta de detalle en la causa objetiva invocada por el empleador y la falta de relación entre esta y el puesto a contratar supone una infracción laboral muy grave sancionable con una multa por tratarse de un supuesto de desnaturalización o de uso fraudulento de los contratos a plazo fijo. En nuestra opinión, lo que podría haber sostenido el TFL es que en efecto es una infracción muy grave pues se trata del incumplimiento de un requisito de validez y confirma la multa, pero no declara la desnaturalización del contrato salvo que la empresa no hubiese podido demostrar la existencia de la causa objetiva (incremento de actividades) en el curso del procedimiento inspectivo. Como ocurre a nivel judicial, para el TFL la redacción de la causa objetiva pasa a ser un requisito fundamental en los contratos a plazo fijo. A tenerlo en cuenta.