

## No renovar el contrato de trabajo por temporada a una trabajadora embarazada es una infracción muy grave

Resolución N° 0263-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

### ANTECEDENTES

La SUNAFIL sancionó a un empleador por incurrir en una infracción muy grave consistente en un acto de discriminación basada en el sexo con motivo del embarazo, al no renovar el contrato de trabajo por temporada a una trabajadora, cuyo contrato de trabajo había sido renovado consecutivamente durante los últimos periodos.



De acuerdo con el criterio del inspector de trabajo, el único cambio en la situación de la trabajadora que justificó la no renovación de su contrato fue su estado notable de gravidez.

### CRITERIO DEL TFL

El TFL confirmó la sanción al empleador por incurrir en un acto de discriminación basado en el sexo con motivo del embarazo.



El TFL sostuvo que durante el procedimiento inspectivo el empleador no cumplió con acreditar alguna razón objetiva y razonable para no renovar el contrato de trabajo, a pesar de que este había sido renovado durante tres años consecutivos y la trabajadora gozaba de preferencia en la contratación. Por lo tanto, es válido presumir que el motivo real del cese estuvo relacionado con el estado de gravidez, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 012-2022 SUNAFIL/TFL.



**IMPORTANTE: Es importante recordar que está prohibido legalmente que la entidad empleadora despidan o no renueven el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.**

**Cristina Oviedo**  
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL

**Brian Ávalos**  
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL