

Protección contra el despido de embarazadas: ¿incluye a los contratos por temporada?

Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil subraya los criterios a tener en cuenta en los contratos por temporada.

✉ José Carlos Reyes Leyva

07/05/2025 05H03

Las trabajadoras embarazadas cuentan con protección contra el [despido](#) en toda modalidad de contrato, incluso los de temporada. Ello fue ratificado en una reciente resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Sunafil.

El caso inició el 2021, cuando un inspector de la Sunafil impuso una multa de casi S/ 35,000 a una entidad educativa, por incurrir en discriminación al no renovar el [contrato por temporada](#) una trabajadora. Ella venía siendo contratada por tres años consecutivos, durante el periodo escolar, y cuando buscó una nueva renovación de contrato, tras la pausa por vacaciones escolares, la empresa se negó a ello, cuando ya se encontraba en estado de gestación.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS POR TEMPORADA

Los contratos por temporada son un tipo de [contratos temporales](#), los cuales tienen un carácter cíclico en un determinado periodo del año. Por ejemplo, en los meses de actividades educativas, en el periodo de cosecha en el agro o en actividades relacionadas a un clima en específico (otros casos de contratos temporales son los contratos por incremento de actividad, por emergencia, etc.).

Para los contratos por temporada, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que “si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes”.

EMPRESA NO JUSTIFICÓ ADECUADAMENTE LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO

En su descargo, la empresa señaló que la [desvinculación](#) de la trabajadora fue por su bajo desempeño y no por estar embarazada. Sin embargo, el inspector de Sunafil desacreditó este argumento pues subrayó que esta supuesta deficiencia no implicó ninguna sanción previa a la trabajadora, ni fue un obstáculo para contratarla en las temporadas anteriores de labores.

El caso llegó a la última instancia, ante el TFL de la [Sunafil](#). En su resolución, el TFL ratificó la multa impuesta a la empresa. El TFL recordó además que ley N° 30709, prohíbe que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo durante el periodo de embarazo y lactancia. Se presume -además- que el despido o no renovación del contrato tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita la existencia de una causa justa para tomar esta decisión

“Cuando la no renovación del vínculo laboral de una trabajadora en estado de gestación no se sustente en una causa objetiva y debidamente justificada, se configura un acto de discriminación. En consecuencia, recae sobre el empleador la carga probatoria para demostrar que ello no se fundamentó en el embarazo de la trabajadora, sino en una causal legítima y objetiva”, subrayó el TFL en su resolución sobre el caso, emitida en marzo de este año (Resolución N° 0263-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

Al respecto, María Teresa Cuba, asociada del área laboral en DLA Piper Perú, refirió que el empleador no tuvo un argumento sólido para justificar la desvinculación de la [trabajadora](#). “Debieron tener una causa objetiva para sustentar la decisión. Dijeron que su desempeño no fue bueno, pero la Sunafil advierte que igual la contrataron antes”, remarcó.

¿Cuáles podrían ser causas objetivas que justifiquen la desvinculación de un trabajador con contrato de temporada? Ello podría darse si disminuye el alumnado del colegio; o en

otros casos, si se reducen las ventas de la compañía o si el clima ya no es propicio para mayores actividades de una empresa, respondió María Teresa Cuba.

Por su parte Brian Ávalos, abogado laboralista del estudio Payet, coincidió en que hubo deficiencias a nivel de la defensa de la empresa, en caso el motivo del [despido](#) no haya sido el embarazo. “El colegio debió haber generado algún tipo de probatoria que justifique por qué no se le renovó el contrato”, subrayó.

Agregó que si bien existe la protección contra el despido y no renovación del [contrato](#), ello no es un derecho absoluto. “Por ejemplo, si una trabajadora embarazada comete una falta grave, la empresa puede iniciar un procedimiento sancionador y la puede despedir”, anotó Ávalos.