

Resolución 479-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ANTECEDENTES

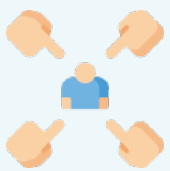
El empleador fue sancionado por considerarse que había incurrido en actos de discriminación, al no haber renovado el contrato temporal de una trabajadora, pese a que sí realizó la renovación de contratos a trabajadores que tenían menor antigüedad.



Durante el procedimiento ni el inspector a cargo de la etapa de fiscalización ni en las instancias inferiores del procedimiento sancionador se tuvo en cuenta los argumentos y pruebas aportadas por el empleador, que apuntaban a demostrar que por época de pandemia la empresa decidió no renovar contratos temporales a distintos trabajadores y no sólo a la denunciada, debido a una disminución de las ventas.

CRITERIO DEL TFL

El TFL señaló que en las instancias previas no se realizó una correcta subsunción de los hechos ni se valoraron todos los medios probatorios que obraban en el expediente, desde la respuesta al primer requerimiento de información, de los cuales podía concluirse que existieron más trabajadores cuyos contratos temporales no fueron renovados, siendo que uno de estos trabajadores tenía incluso una antigüedad mayor a la denunciante.



Las instancias inferiores tenían la obligación de demostrar que la empresa cometió efectivamente discriminación, considerando la infracción imputada, lo cual no ocurrió.

Los contratos temporales deben contar con causa objetiva válida, la cual debe estar debidamente detallada en los contratos. De esta forma se puede acreditar que la no renovación de un contrato temporal no responde a una decisión arbitraria o discriminatoria, sino al cese de la causa objetiva.

VER RESOLUCIÓN



Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL

