CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:PINARES SILVA DE TORRE Miriam Helly FAU 20159981216 soft
Fecha: 12/06/2026 19:46:03,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:PAREDES INFANZON JELIO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 15/06/2026 19:17:17,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft
Fecha: 15/06/2026 10:15:54,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CHIU PARDO Wilson Alejandro FAU 20159981216 soft
Fecha: 15/06/2026 09:44:32,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:AVILA HUAMAN Neil Erwin FAU 20159981216 soft
Fecha: 15/06/2026 19:07:33,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema:PIZARRO CARRILLO Patricia Violeta FAU 20159981216 soft
Fecha: 17/06/2026 14:39:57,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 7065-2024
LIMA
Reconocimiento de relación laboral y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – Ley N.º 31699

Sumilla. Se configura el despido nulo por discriminación basada en el estado de salud cuando existen indicios razonables que permiten inferir que la decisión extintiva estuvo vinculada a la condición médica de la trabajadora, correspondiendo al empleador acreditar objetivamente una causa justa de despido.

Lima, veintiocho de abril de dos mil veintiséis

VISTA la causa número siete mil sesenta y cinco de dos mil veinticuatro, **Lima**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Pinares Silva** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Fondo MiVivienda Sociedad Anónima**, mediante escrito de doce de febrero de dos mil veinticuatro (folios setecientos noventa y ocho y ochocientos ocho del expediente judicial digital), dirigido contra la **sentencia de vista** de veintinueve de enero de dos mil veinticuatro (folios setecientos cincuenta y setecientos noventa y cuatro), que **revoca** la sentencia de primera instancia de veinticinco de setiembre de dos mil veintitrés (folios seiscientos veintitrés a seiscientos cincuenta y siete), en el extremo que declaró **infundadas** las pretensiones de despido nulo e indemnización por daño moral, **reformándola** declaró **fundados** dichos extremos; asimismo, **confirmó** la sentencia apelada en el extremo que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes y ordena el pago de beneficios sociales; en los seguidos por **Carmen Rosa Ramírez Mamani**, sobre reconocimiento de relación laboral y otros.

II. Causal del recurso

Mediante la resolución de once de diciembre de dos mil veinticuatro (folios sesenta y cinco y sesenta y seis del cuaderno de casación), esta sala suprema declaró

procedente el recurso extraordinario interpuesto por la parte demandada, por la causal de **infracción normativa del literal d) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 03-97-TR.**

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Desarrollo del proceso

Primero. Antes de establecer si se ha incurrido en la causal reseñada, corresponde realizar un resumen de la controversia:

1.1. **Pretensión.** La demandante, mediante escrito de diecinueve de agosto de dos mil veintidós (folios cuatro y veintinueve del expediente judicial electrónico), interpuso demanda solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el dieciséis de noviembre de dos mil diez hasta el siete de julio de dos mil veintidós, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios; el pago de beneficios sociales correspondientes a CTS, gratificaciones, vacaciones y utilidades, por un total de S/ 220 510.16; la declaración de despido nulo por discriminación derivada de su estado de salud, así como su reposición laboral; y, de manera subordinada, la declaración de despido incausado y su reposición, en caso de desestimarse la pretensión de despido nulo. Asimismo, solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios, por concepto de daño moral, ascendente a S/ 150 000.00.

1.2. **Sentencia de primera instancia.** Mediante sentencia de veinticinco de setiembre de dos mil veintitrés (folios seiscientos veintitrés a seiscientos cincuenta y siete), el Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, reconoció la existencia de una relación laboral entre las partes desde el dieciséis de

noviembre de dos mil diez hasta el siete de julio de dos mil veintidós, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. Asimismo, ordenó que la demandada pague a la demandante la suma de S/ 177 361.20 (ciento setenta y siete mil trescientos sesenta y uno con 20/100 soles) por concepto de compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, bonificación extraordinaria del 9%, vacaciones, indemnización vacacional y utilidades, más los intereses legales y financieros a liquidarse en ejecución de sentencia. Del mismo modo, dispuso que la demandada reponga a la actora en su puesto habitual de trabajo, en el cargo de Coordinadora de Programación y Seguimiento del Departamento de Logística, y la condenó al pago de los costos del proceso, sin costas. Finalmente, declaró infundada la demanda en los extremos referidos al despido nulo y a la indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral.

El Juzgado, en aplicación del principio de primacía de la realidad, concluyó que existió una relación laboral entre las partes desde el dieciséis de noviembre de dos mil diez, al advertir diversos indicios de laboralidad, tales como el uso de correo institucional, anexo telefónico y la participación de la demandante en comités especiales mediante resoluciones de gerencia. Asimismo, desestimó la pretensión de despido nulo al considerar que no se acreditó de manera fehaciente que el cuadro de estrés de la actora derivara de la carga laboral ni que el cese obedeciera a un acto discriminatorio por su estado de salud. No obstante, declaró fundado el extremo referido al despido incausado, debido a que la demandada no cumplió con el procedimiento legal ni expresó una causa justa relacionada con la conducta o capacidad de la trabajadora, limitándose el memorando de cese a invocar una supuesta “necesidad de continuidad del negocio”.

1.3. Sentencia de segunda instancia. Por la sentencia de vista de veintinueve de enero de dos mil veinticuatro (folios setecientos cincuenta y setecientos noventa y cuatro), la Octava Sala Laboral de la mencionada Corte Superior

de Justicia, **revocó** la sentencia apelada, que declaró **fundada en parte** la demanda, en los extremos que declaró infundadas las pretensiones de despido nulo e indemnización por daño moral; y **reformándola** declaró **fundados** dichos extremos, confirmando los demás extremos de la sentencia de vista.

Respecto al despido nulo por motivo de salud, la sala superior determinó que la demandada tenía conocimiento del estado de salud mental de la trabajadora, quien presentaba síndrome de burnout, trastornos de pánico y ansiedad; sin embargo, pese a ello, no implementó ajustes razonables ni medidas de prevención, sino que procedió a despedirla mediante memorándum cursado dos días después de la presentación de un informe médico, lo que fue calificado como un acto discriminatorio lesivo de su dignidad. Finalmente, la sala concluyó que existió un maltrato constante derivado de la falta de atención a su enfermedad, así como una afectación a sus sentimientos y dignidad al haber sido despedida en un estado de vulnerabilidad, configurándose así el daño moral alegado.

Sobre el despido nulo

Quinto. El inciso d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 establece que es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. En concordancia con ello, el Tribunal Constitucional ha precisado que la protección contra el despido discriminatorio exige verificar la existencia de un trato lesivo sustentado en una condición personal protegida constitucionalmente, así como la concurrencia de indicios razonables que permitan advertir que el acto de desvinculación tuvo una finalidad discriminatoria.

Sobre la causal procedente

Sexto. La causal bajo análisis está referida al artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, norma que regula los supuestos de despido nulo y cuya finalidad es otorgar tutela al trabajador frente a actos extintivos del vínculo laboral que vulneren derechos fundamentales. Dicho dispositivo establece lo siguiente:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N. °003-97-TR

> **Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:
>
> (…)
>
> d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otro índole;
>
> (…)

Delimitación objeto de pronunciamiento

Séptimo. De conformidad con lo expuesto por la parte recurrente, corresponde determinar si la sala superior incurrió en infracción normativa del literal d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al haber concluido que el cese de la demandante constituyó un despido nulo por discriminación basada en su estado de salud.

Solución del caso concreto

Octavo. Como argumentos de casación, la parte recurrente sostiene que la sala superior incurrió en infracción normativa al concluir que la demandada efectuó un despido nulo por no haber acreditado una causa justa de despido, aplicando la presunción prevista en el literal d) del artículo 29 de Texto Único Ordenado del

Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y ordenando la reposición de la demandante, así como el pago de remuneraciones devengadas. Al respecto, refiere que no existió despido incausado, pues la extinción del vínculo laboral obedeció a la incapacidad sobreviniente de la trabajadora, derivada de deficiencias mentales que impedían el adecuado desempeño de sus funciones, situación que, según afirma, se encontraba acreditada con los informes médicos presentados por la propia demandante.

Asimismo, cuestiona la motivación de la sentencia de vista, señalando que la sala superior habría valorado parcialmente los medios probatorios, al considerar únicamente un informe médico relacionado con síndrome de burnout e ignorar otros diagnósticos posteriores, como trastorno mixto ansioso-depresivo y trastorno de pánico.

Por otro lado, respecto al extremo referido a la indemnización por daño moral, sostiene que la sentencia carece de adecuada fundamentación jurídica y probatoria, pues se habría reconocido dicho concepto sin acreditarse el nexo causal ni los elementos de la responsabilidad civil. Finalmente, alega que la sala superior vulneró las reglas de la carga de la prueba previstas en el artículo 196 del Código Procesal Civil, al amparar la pretensión indemnizatoria sobre la base de presunciones y sin exigir prueba suficiente del daño alegado.

Noveno. En tal contexto, de la revisión de la sentencia de vista, específicamente de los fundamentos 2.56 al 2.69, se advierte que la sala superior concluyó que la demandada, pese a tener conocimiento del estado de vulnerabilidad de la actora, no acreditó haber adoptado medidas de prevención, acompañamiento o ajustes razonables orientados a garantizar la continuidad de la relación laboral en condiciones compatibles con su estado de salud, conforme a los deberes de protección derivados del principio de dignidad de la persona, así como del deber de

prevención y responsabilidad previstos en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, el colegiado superior verificó, a partir de los medios probatorios actuados en el proceso, que la demandante padecía síndrome de burnout, trastorno ansioso depresivo y trastorno de pánico; además, que fue cesada dos días después de haber presentado documentación médica actualizada respecto de su condición de salud. En ese contexto, al no haberse acreditado la existencia de una causa justa de despido, la sala superior aplicó la presunción de nulidad prevista en el literal d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, y concluyó que la demandante fue objeto de un despido nulo, por lo que ordenó su reposición laboral.

Décimo. De ello se advierte que la conclusión de la sala superior no se sustentó únicamente en la inexistencia de una causa justa de despido, como sostiene la parte recurrente, sino en la verificación de un contexto objetivo que permitió inferir razonablemente que la decisión extintiva estuvo vinculada al estado de salud de la trabajadora. Ello, en razón de la proximidad temporal entre la comunicación de la condición médica actualizada, efectuada por la actora mediante correo electrónico de **cinco de julio de dos mil veintidós** (folios trescientos cincuenta y dos), dirigido a la jefa de Recursos Humanos de la demandada, y el despido producido el **siete de julio de dos mil veintidós**, efectuado mediante Memorándum N.º 579-2022-FMV/GA (folios trescientos treinta y uno).

A ello se suma el conocimiento previo de la entidad empleadora respecto del estado de salud de la accionante, aunado a la ausencia de ajustes razonables y de medidas de protección orientadas a garantizar la continuidad de la relación laboral en condiciones compatibles con dicho estado.

Undécimo. En ese sentido, tratándose de un supuesto de despido discriminatorio por razón de salud, no resulta exigible la acreditación de una manifestación expresa de voluntad discriminatoria por parte del empleador, siendo suficiente la existencia

de indicios razonables y concurrentes que permitan inferir que la decisión extintiva estuvo motivada por una causa contraria al ordenamiento jurídico. Por ello, correspondía al empleador desvirtuar tales indicios mediante la acreditación objetiva de una causa justa de despido; sin embargo, conforme se advierte de autos, la parte demandada no cumplió con dicha carga probatoria.

Asimismo, debe considerarse que el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación constituyen derechos fundamentales reconocidos por los artículos 2 numeral 2 y 22 de la Constitución Política del Perú, cuya protección se refuerza cuando se trata de trabajadores en situación de vulnerabilidad o con afectaciones a la salud, supuestos en los cuales el empleador se encuentra obligado a adoptar medidas razonables destinadas a preservar la continuidad del vínculo laboral en condiciones compatibles con el estado de salud del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 50.1 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

En consecuencia, se verifica de los actuados la existencia de indicios razonables que permiten concluir que el acto de desvinculación tuvo una finalidad discriminatoria vinculada al estado de salud de la demandante, lo cual constituye elemento suficiente para determinar la configuración de la causal prevista en el literal d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 y, en consecuencia, justificar la aplicación de la tutela restitutoria derivada del despido nulo.

Duodécimo. Asimismo, carece de sustento lo alegado por la entidad recurrente respecto a que el cese obedeció a una supuesta incapacidad sobreviniente de la trabajadora, toda vez que la demandada no acreditó haber seguido el procedimiento legal para extinguir el vínculo laboral por dicha causal, ni demostró la existencia de una prueba idónea que determine la imposibilidad permanente de la demandante para ejecutar sus labores como Coordinadora de Programación y

Seguimiento en el Departamento de Logística, conforme exigen los artículos 22 y 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Por el contrario, la comunicación de cese efectuada mediante Memorándum N.º 579-2022-FMV/GA (folios trescientos treinta y uno) únicamente señaló la *"necesidad de continuidad del negocio y evitar situaciones que afecten el normal funcionamiento de la empresa"*, sin expresar causa concreta vinculada a la capacidad o conducta de la trabajadora.

Décimo tercero. En cuanto al cuestionamiento referido a la supuesta valoración parcial de los medios probatorios, corresponde señalar que la valoración probatoria es una facultad exclusiva de los jueces de mérito, siempre que esta se ejerza dentro de los parámetros de razonabilidad y motivación suficiente, conforme al artículo 197 del Código Procesal Civil. En el presente caso, la sala superior expuso de manera clara las razones por las cuales otorgó mérito probatorio a los informes médicos y a las circunstancias concurrentes al cese, no advirtiéndose motivación aparente ni vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Décimo cuarto. Por otro lado, respecto de los argumentos relativos al otorgamiento de indemnización por daño moral, corresponde señalar que la causal materia de análisis se encuentra circunscrita a determinar la configuración del despido nulo por la causal prevista en el literal d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; por tanto, no resulta objeto de examen en esta causal lo relacionado con el extremo indemnizatorio por daño moral, al tratarse de una pretensión distinta y sustentada en fundamentos propios. En consecuencia, los argumentos expuestos sobre dicho extremo carecen de relevancia para el análisis de la causal denunciada.

Décimo quinto. En suma, esta sala suprema concluye que la sala superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo

03-97-TR. Por lo que, corresponde declarar **infundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

1. **DECLARAR infundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Fondo MiVivienda Sociedad Anónima**, mediante escrito de doce de febrero de dos mil veinticuatro (folios setecientos noventa y ocho a ochocientos ocho del expediente judicial digital),
2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** de veintinueve de enero de dos mil veinticuatro (folios setecientos cincuenta a setecientos noventa y cuatro),
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante **Carmen Rosa Ramírez Mamani** y a la parte demandada **Fondo MiVivienda Sociedad Anónima**, sobre reconocimiento de relación laboral y otros.

S. S.

PAREDES INFANZÓN

PINARES SILVA

ATO ALVARADO

CHIU PARDO

ÁVILA HUAMÁN

MMGH/AAGR