



● ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Desacuerdos sobre la probanza del despido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Disagreements regarding proof of dismissal in the jurisprudence of the Supreme Court of Justice

CASTILLO MONTOYA, Nixon Javier*

RESUMEN

En el presente trabajo se pone de manifiesto la existencia de dos posturas interpretativas y de aplicación de las reglas relacionadas a la carga de la prueba respecto de la extinción de la relación laboral, las mismas que se presentan a nivel de la Corte Suprema de Justicia de la República, debido a la concurrencia de disposiciones normativas materiales y procesales que inciden en el tema de la probanza del hecho mismo del despido, y que se requiere superar para que se analice la pretensión de reposición del trabajador, situación que incide en la función nomofiláctica y de uniformidad de la jurisprudencia.

Palabras clave — Carga de la prueba, despido, reposición, posturas interpretativas, jurisprudencia.

ABSTRACT

This paper highlights the existence of two interpretive and application positions regarding the rules related to the burden of proof concerning the termination of the employment relationship. These positions are present at the level of the Supreme Court of Justice of the Republic, due to the concurrence of material and procedural normative provisions that affect the issue of proving the fact of the dismissal itself, and which must be overcome in order to analyze the worker's claim for reinstatement, a situation that affects the nomofilactic and uniform function of jurisprudence.

Keywords — Burden of proof, dismissal, reinstatement, interpretative positions, jurisprudence.

SUMARIO

I. Introducción · II. Métodos y técnicas · III. Relevancia del proceso laboral para la protección de derechos · IV. Dualidad interpretativa y de aplicación de la probanza del despido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia · V. Conclusión · VI. Lista de Referencias

* Abogado. Maestro en Ciencias con mención en Derecho Civil y Comercial. Dr. Cs. Mención en Derecho. Juez superior titular de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Docente de pregrado — Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Código ORCID: [0000-0003-3898-3543](https://orcid.org/0000-0003-3898-3543). Correo electrónico: ncastillo@unc.edu.pe.

<https://doi.org/10.70467/rqi.n16.4>

Recibido: 28 de abril
Evaluado: 27 de mayo
Publicado: 31 de julio

I. Introducción

Todo conflicto de intereses que sea conocido por el juez competente, debe ser resuelto en mérito a los hechos que han sido probados y en clara aplicación de la categoría normativa pertinente. Ello implica que la decisión jurisdiccional que se emita al respecto no solo deberá estar debidamente motivada, sino fundada en Derecho, de tal modo que el justiciable advierta las razones lógicas que se han desarrollado para dar respuesta a su teoría del caso, las mismas que deberán ser construidas siguiendo las exigencias de la teoría estándar de la argumentación jurídica, tanto en la justificación interna y externa que el caso requiera; pues, en determinadas situaciones, la solución no solo responde a un proceso subjuntivo, sino que involucra una exigencia de mayor complejidad, dado que el caso concreto puede ameritar la necesidad de recurrir a justificaciones constitucionales, uso de instituciones de Teoría General del Derecho e incluso de connotación filosófica¹, dado que podrían presentarse situaciones de indeterminación lingüística (vaguedad o ambigüedad), defectos lógicos del Derecho (lagunas normativas, axiológicas y de reconocimiento; además de antinomias), problemas de relevancia, de interpretación² derivadas de situaciones de infra inclusión o supra inclusión, derrotabilidad, entre otras instituciones que conlleven a repensar seriamente la decisión que el juez debe adoptar.

No obstante la situación problemática que pueda presentarse en ciertas ocasiones, se debe indicar que en el caso de la pretensión de reposición, generada por alguna de las tipologías de despido (incausado, fraudulento o nulo), actualmente existen dos posibilidades interpretativas y de aplicación desarrolladas por la Corte Suprema de Justicia de la República; esto es, por un lado, se exige que quien alegue haber sido objeto de un despido debe probar tal situación, conforme así lo exige el Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en tanto que la otra postura habilita la posibilidad de que tal hecho se determine, incluso, en vía presuntiva, conforme a las reglas previstas en el Artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, derivándose de ello la existencia de desacuerdos a nivel de la máxima instancia judicial y que repercute en la previsibilidad de las decisiones jurisdiccionales.

En tal sentido, en el presente trabajo se mostrará las razones justificativas de cada una de ellas, a efecto de poder evaluar su razonabilidad aplicativa a cada caso concreto en el que se pretenda una reposición, lo cual es relevante en la práctica judicial; pues, como señala Coaguila (2025), desde el enfoque del neoconstitucionalismo, los jueces actúan como controladores de las razones de las leyes y los fundamentos sustanciales de la Constitución (p. 63).

II. Métodos y técnicas

Para la elaboración del presente trabajo se ha utilizado el método analítico-sintético, por cuanto se ha seguido el procedimiento evaluativo de las decisiones jurisdiccionales emitidas por la Corte Suprema de Justicia, en los casos en los que se evalúa la probanza del despido, como requisito previo al análisis de la reposición de un trabajador despedido de manera incausada, fraudulenta o nula, descomponiendo mentalmente los argumentos utilizados en cada una de las posturas adoptadas en dicha instancia, para luego proceder a su sistematización y concreción específica, mostrando la distinción de cada una de ellas y sus efectos en la seguridad jurídica y predictibilidad en la administración de justicia. Como técnica útil para tal propósito se ha recurrido al análisis documental, a partir de lo cual se obtiene la información relevante contenida en cada una de las resoluciones casatorias, en las cuales se han desarrollado criterios jurisprudenciales para sostener el tema de la probanza del despido como hecho.

¹ Es claro que existen relaciones entre el Derecho y la Moral, ya sea de carácter identificativo, interpretativo, justificativo, funcional, de contenido, de reenvío, entre otras.

² La interpretación constituye un proceso previo a la aplicación.

III. Relevancia del proceso laboral para la protección de derechos

Si bien existen claras directrices constitucionales y legales que guían la actuación del juzgador en el ejercicio de su función jurisdiccional, en la práctica se presentan situaciones relacionadas a problemas, no solo de relevancia e identificación, sino también de interpretación de las distintas categorías normativas vinculadas en la solución del caso³, además de la concurrencia de instituciones jurídicas que requieren un análisis objetivo y razonable en el ámbito de la decisión.

Cabe señalar que el artículo 138 de la Constitución establece que «La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes...», exigencias que también han sido previstas en el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, el cual refiere que «Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley...»; por lo tanto, constituye un imperativo en la administración de justicia la aplicación de las normas pertinentes al caso concreto, con lo cual se garantiza no solo decisiones fundadas en Derecho⁴, sino que se fortalece la seguridad jurídica y la predictibilidad; pues, «cuando el órgano jurisdiccional administra justicia está obligado a observar los principios, derechos y garantías que la Norma Suprema establece como límites del ejercicio de las funciones asignadas»⁵. De ello se deduce que, en su labor cotidiana, el Juez se encuentra sometido esencialmente a la Constitución⁶ y al bloque de Convencionalidad, ambos como fuentes parámetro de su función de impartición de justicia; pero también a lo prescrito en las normas legales, en tanto las mismas sean compatibles con las fuentes primarias, caso contrario puede inaplicarlas⁷, a fin de garantizar la supremacía constitucional.

³ Nótese que el ordenamiento jurídico contiene principios, valores, derechos fundamentales, directrices y normas-regla (cuyo carácter deóntico puede ser permisivo, obligatorio y prohibitivo).

⁴ En el Expediente 3238-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que «El derecho a una resolución fundada en derecho garantiza el derecho que tienen las partes en cualquier clase de proceso o procedimiento a que la resolución se sustente en la interpretación y aplicación adecuada de las normas vigentes, válidas y pertinentes del orden jurídico para la solución razonable del caso, de modo que la decisión en ella contenida sea una conclusión coherente y razonable de tales normas».

⁵ STC emitida en el Expediente N.º 04811-2009-PA/TC.

⁶ En el Expediente N.º 0047-2004-AI/TC, el Tribunal Constitucional ha indicado que «La Constitución es la norma jurídica suprema del Estado, tanto desde un punto de vista objetivo-estructural (artículo 51º), como desde el subjetivo-institucional (artículos 38º y 45º)».

⁷ La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Consulta de sentencia del Expediente N.º 1618-2016-Lima Norte, ha establecido doctrina jurisprudencial vinculante sobre el control difuso.

Cabe señalar que, en materia de justicia laboral, luego de la vigencia de la Ley N.º 29497, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema indicó que, conforme a la nueva estructura del proceso judicial laboral previsto en la Ley Procesal del Trabajo, «...los jueces laborales se encuentran obligados a romper el paradigma de procesos ineficaces, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva. En ese sentido, sus esfuerzos deben orientarse a la reivindicación de los derechos fundamentales reclamados en la demanda, teniendo en cuenta el contenido esencial de la fundamentación fáctica y jurídica en ella desarrollada, a fin de identificar lo pretendido, y el grado de afectación de los derechos invocados»⁸, aspiración esta última que se logra a través de una decisión en la que se evidencie la necesaria y suficiente justificación racional que le resulta exigible al juzgador; pues, «la necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es al mismo tiempo un derecho constitucional de los justiciables»⁹; sobre todo si se tiene en cuenta que «el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de procesos judiciales ordinarios»¹⁰.

Cabe señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha referido que «El ordenamiento jurídico laboral constituye un sistema autónomo, dotado de principios propios orientados a la tutela del trabajador, parte estructuralmente más débil de la relación. Este sistema no admite el desplazamiento por normas del derecho común cuando la materia se encuentra expresamente regulada (...)»¹¹; por lo tanto, queda claro que el proceso judicial laboral constituye un instrumento dotado de garantías no solo de carácter legal, sino —y especialmente— de connotación constitucional, incorporadas en el denominado debido proceso formal, regulado en el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, que tanto el juez y las partes deben respetar y propiciar su concretización; además de la materialización del debido proceso sustantivo que se evidencia en la decisión adoptada por el juzgador al momento de resolver el conflicto de intereses o de eliminar la incertidumbre jurídica.

— IV. Dualidad interpretativa y de aplicación de la probanza del despido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

El Artículo 141 de la Constitución establece que «Corresponde a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a ley...»; en tanto que el Artículo 384 del Código Procesal Civil prevé que «El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia», lo que permite garantizar la seguridad jurídica y la predictibilidad en las decisiones jurisdiccionales, generando así la confianza que necesitan los justiciables en el sistema de administración de justicia; de ahí que la propia Corte Suprema haya referido que «en la doctrina clásica se ha señalado que los fines o funciones principales de la casación son dos: la función nomofiláctica y la uniformidad de la jurisprudencia, a su vez, modernamente se contemplan otras funciones de la casación como son la función dikelógica y la de control de logicidad de las resoluciones» (Casación 5749-2017 Lima, F.J. 5); pero cabe precisar que el recurso de casación «solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, es por ello que este recurso de casación tiene como fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la unificación de la jurisprudencia nacional» (Casación N.º 4200-2019 Ayacucho, F.J. 3).

⁸ Casación Laboral N.º 9844-2012-Junín. De igual modo, la Casación N.º 4781-2011-Moquegua.

⁹ STC emitida en el Expediente N.º 04811-2009-PA/TC.

¹⁰ STC emitida en el Expediente N.º 03191-2011-PA/TC. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que «en un Estado Constitucional los jueces y juezas no solo se sujetan a la ley, sino que, primordialmente, se encuentran encargados de defender y concretizar el parámetro constitucional, desde sus diversas especialidades y conforme a lo que les corresponda en cada caso concreto» (Voto singular de los magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, Expediente N.º 02534-2019-PHC/TC, caso Keiko Fujimori, F.J. 12).

¹¹ Casación Laboral N.º 13436-2023 Lima Este (considerando décimo primero).

Ahora bien, se debe señalar que, si bien existe un objetivo claro en la función de la Corte Suprema, también es verdad que en determinadas ocasiones existen desacuerdos interpretativos entre sus magistrados, como sucede con la carga de la prueba en relación al despido de un trabajador, y ello se presenta debido a la concurrencia de disposiciones normativas materiales y procesales, como la prevista en el Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728 y el Artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo; precisándose que «en el ámbito laboral, la carga de la prueba adquiere la calidad de principio por la trascendencia de su lógica, en la medida que la reglamentación normativa de la dinámica probatoria resulta decisiva para el funcionamiento del proceso laboral» (Casación Laboral N.º 5779-2023 La Libertad, Ff.jj. 44).

Es pertinente hacer mención a lo referido por la Corte Suprema, en relación a la finalidad del proceso laboral, al indicar que está orientado a la búsqueda de la verdad; pero aclara que:

CORTE SUPREMA DEL PERÚ · CASACIÓN N.º 15624-2022 LIMA, FF.JJ. 3 Y 4

Esta búsqueda de la verdad, no obstante, enfrenta las limitaciones que impone la actividad reconstructiva de los hechos. Estas limitaciones tienen origen en la propia dificultad para disponer y aportar los medios probatorios que enfrentan las partes, hasta las actividades obstructivas de quienes intervienen en el proceso (...) En este escenario de dificultades para la acreditación o actividad reconstructiva de los hechos, nuestro ordenamiento ha establecido un conjunto de reglas y cargas.

Sin embargo, Gascón (2010) precisa que:

(...) el concepto de verdad (o verdad objetiva) traduce, en relación con el de prueba (o verdad procesal), un ideal, y en esta medida dicha distinción tiene la virtualidad de poner de relieve las inevitables limitaciones que el conocimiento de hechos en general y su institucionalización jurídica en particular padecen a la hora de averiguar lo que efectivamente ha sucedido: aunque solo la prueba (o verdad procesal) resulta jurídicamente relevante, no es infalible, y desde luego puede ser distinta (de menor o mayor calidad) a la obtenida a través de otros procedimientos que no tengan las limitaciones o las trabas procesales (pp. 40-41).

Más allá de la distinción de cada una de las concepciones indicadas —lo cual no es objeto del presente trabajo— se indica que, a través de la valoración de la prueba directa o indirecta (indicios, presunciones o ficción legal) se prueba o no los hechos del conflicto, precisándose que a partir de su verificación, el juez declara fundada la pretensión; pero «...En caso no se presente dicho supuesto, el Juez, recién en un momento posterior, debe acudir a las reglas de la carga subjetiva y objetiva de la carga de la prueba¹², identificando la parte a quien le correspondía acreditar el hecho controvertido, derivando en su contra las consecuencias de su improbanza...» (Casación Laboral N.º 5779-2023 La Libertad).

¹² Siguiendo a Ferrer Beltrán (2022), la carga de la prueba —o las reglas que la regulan— tiene dos dimensiones: una objetiva (también llamada material o directa) y una subjetiva (también llamada formal o indirecta). Precisa que la carga de la prueba en sentido objetivo responde a la pregunta ¿quién pierde si no hay prueba suficiente? En este sentido, opera como regla de juicio final, aplicable únicamente si los elementos de juicio aportados al proceso no permiten superar el estándar de prueba previsto para ese tipo de casos; se le considera una institución probatoria residual, que operaría solo ante el fracaso de la actividad probatoria de las partes, a fin de evitar el non liquet. La dimensión subjetiva, en cambio, responde a qué parte debe aportar prueba al procedimiento (pp. 114-115).

Govanni Tuzet (2021) precisa que «en cualquier caso, lo que interesa en el ámbito del proceso y de la prueba jurídica son las pretensiones fácticas susceptibles de ser empíricamente verificadas o falsadas» (p. 85). En tal sentido, a continuación se aborda de manera referencial las posturas que actualmente se encuentran vigentes a nivel de la Corte Suprema sobre el tema de la probanza del despido, aclarando que una de ellas es la más concurrente en las distintas ejecutorias supremas.

4.1 Primera postura jurisprudencial

Resulta importante señalar que la Corte Suprema de Justicia ha referido que, al producirse la extinción del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador, corresponde determinar si la causa del despido se ajusta a la normatividad invocada; por lo que ello:

«comprende verificar: i) que el despido se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante...» (Casación Laboral N.º 28329-2017 Del Santa).

Esta postura interpretativa y de aplicación para resolver casos concretos se sustenta estrictamente en lo dispuesto por el Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728, precisándose que dicha disposición normativa:

(...) debe interpretarse en el siguiente sentido: a) el despido no puede deducirse o presumirse, es decir, no puede concluirse o inferirse a partir de ciertos comportamientos del empleador o del trabajador, ni darse por acreditado a partir de ciertos hechos o comportamientos; b) la carga de la prueba del despido le corresponde a quien alega (al trabajador). Esta situación implica una obligación específica de acreditar razonable y concretamente el hecho del despido (Casación N.º 15624-2022 Lima, F.j. 15).

Como se indicó, tal criterio jurisdiccional es concurrente y aparece adoptado en la mayoría de resoluciones casatorias emitidas sobre dicho tema jurídico. Así, en la Casación Laboral N.º 36471-2022 Tacna, se reitera que:

(...) antes de exigir a su ex empleador la existencia de una causa justa de despido, el trabajador se encontraba en la obligación de probar el despido o el acto unilateral de su empleador que impida la prestación del servicio, mediante la constancia policial o el acta emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo... (f.j. 14); agregándose que «en ese contexto probatorio, al estar comprobado que el demandante no ha acreditado que su despido se realizó de forma arbitraria, resulta inoficioso realizar mayor análisis sobre la acreditación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, porque el demandante no pretende el reconocimiento de un vínculo laboral, sino la reposición por despido incausado» (f.j. 15).

Como podrá apreciarse, la Corte Suprema exige al demandante la probanza del hecho mismo del despido, siguiendo en estricto la regulación del Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728; por lo que, siendo ello así y teniendo como línea directriz este criterio, resulta necesario que quien alegue haber sido despedido y pretenda una reposición al empleo deba acreditar la ocurrencia del hecho mismo del despido; pues, lo contrario conllevaría a desestimarse el pedido de reposición, por cuanto se descarta incluso el razonamiento presuntivo.

4.2 Segunda postura jurisprudencial

Si bien este segundo criterio es de menor incidencia en la jurisprudencia de la Corte Suprema, aborda el tema de la probanza del despido desde una perspectiva distinta a la anterior; esto es, teniendo como fuente normativa el Artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497. En la Casación N.º 16051-2021 Arequipa se indica con claridad lo siguiente:

(...) en el supuesto de que el trabajador demandante alegue su despido y no existan pruebas de que su vínculo laboral se ha extinguido, le corresponderá al empleador demandado acreditar en qué estado se encuentra el vínculo laboral de su trabajador, es decir si está vigente, extinto o suspendido; caso contrario, se aplicará la presunción correspondiente (f.j. 4).

Esta postura jurisdiccional se sustenta en los siguientes argumentos, contenidos en la casación señalada anteriormente. Se indica que «es razonable que quien deba demostrar tal hecho sea el empleador demandado, por ser quien ejerce la potestad directriz y, en consecuencia, por ser quien determina la situación laboral del trabajador, y en tal virtud, tiene la capacidad de producir la prueba correspondiente» (f.j. 4); es decir, tiene como fundamento el principio de facilitación probatoria.

Se precisa que «la Ley N.º 29497 no impone al trabajador demandante la carga de la prueba del despido alegado, mucho menos prohíbe que tal hecho sea presumido o deducido, haciendo alusión a presunciones e indicios a los que se puede recurrir cuando el despliegue probatorio sea insuficiente. Por el contrario, impone la carga de la prueba al empleador demandado respecto al estado del vínculo laboral y la causa del despido» (f.j. 5).

Si bien el Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728 establece que «ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos», se alega que la Tercera Disposición Derogatoria de la Ley N.º 29497 establece: «Deróguense todas las demás normas legales que se opongan a la presente Ley»; por lo que se concluye que «respecto a las actuaciones procesales y, en específico, respecto a la actividad probatoria, corresponde aplicar lo establecido en la Ley N.º 29497, encontrándose derogado por tanto el Artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (...), aun cuando ello no se haya estipulado expresamente» (f.j. 4). Asimismo, se indica que «...en aplicación del Artículo 23 de la Ley N.º 29497, es posible aplicar presunciones cuando no exista prueba directa del despido» (f.j. 4); señala la Corte Suprema lo siguiente: «Nótese que la Ley N.º 29497 no impone al trabajador demandante la carga de la prueba del despido alegado, mucho menos prohíbe que tal hecho sea presumido o deducido, haciendo alusión a presunciones e indicios a los que se puede recurrir cuando el despliegue probatorio sea insuficiente. Por el contrario, impone la carga de la prueba al empleador demandado respecto al estado del vínculo laboral y la causa del despido» (f.j. 6).

El Artículo 19 de la Ley N.º 29497, Ley Procesal del Trabajo, establece que «...la contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos...»; por lo que, si hay admisión de los hechos alegados por el demandante, el despido alegado no merece probanza; en consecuencia, «...los hechos admitidos son aquellos en los que existe conformidad de las partes, por cuanto éstas consideran el mismo hecho dentro de los fundamentos de la demanda y de la contestación de la demanda, no teniendo carácter obligatorio el despliegue de actividad probatoria respecto de los mismos, al no constituir aspectos controvertidos» (f.j. 4).

En consecuencia, es evidente que esta postura jurisprudencial efectúa un análisis de la nueva Ley Procesal del Trabajo y su correspondiente contrastación con el artículo 37 del TUO del D. Leg. 728, con la finalidad de flexibilizar la probanza del despido, generando mayor posibilidad para el demandante en cuanto a su pretensión de reposición.

V. Conclusión

La aplicación de las distintas categorías normativas que resultan pertinentes para resolver los casos concretos requiere de un procedimiento previo de interpretación por parte del juzgador, situación que conlleva —no en pocas ocasiones— a brindar respuestas distintas a supuestos de hecho similares, lo cual afecta la predictibilidad y la seguridad jurídica. No obstante, existe un mecanismo procesal que permite que la máxima instancia judicial cumpla su función nomofiláctica y de uniformidad de la jurisprudencia, esto es, a través del recurso de casación; pero sucede también que en dicha instancia pueden generarse desacuerdos interpretativos y de aplicación, como sucede en el caso de la probanza del despido.

En tal sentido, en la jurisprudencia de la Corte Suprema concurren dos posturas jurisdiccionales sobre ello: una mayoritaria, que considera que quien alega haber sido objeto de un despido debe probar tal hecho; pues, de lo contrario, se hace inviable la reposición, dado que el Artículo 37 del TUO del D. Leg. 728 prevé que el despido no se presume. Por el contrario, una postura minoritaria, pero también vigente actualmente, considera que la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, no exige tal probanza; y que, por el contrario, es el empleador quien debe probar el estado de la relación laboral, motivo por el cual —incluso— cabe recurrirse a presunciones, situación que flexibiliza dicha carga probatoria a favor del trabajador despedido, bajo el sustento del principio de facilitación probatoria, y también asume la posibilidad de que el despido pueda ser acreditado utilizando un razonamiento deductivo.



VI. Lista de Referencias

Constitución Política del Perú. En: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Coaguila Valdivia, Jaime Francisco (2025). *El Modelo de Juez complejo en el Estado Constitucional de Derecho*. México: UNAM.

Código Procesal Civil. En: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/01164.pdf>

Corte Suprema del Perú: Expediente N.º 1618-2016-Lima Norte · Casación N.º 4781-2011-Moquegua · Casación Laboral N.º 9844-2012-Junín · Casación N.º 5749-2017 Lima · Casación Laboral N.º 28329-2017 Del Santa · Casación N.º 4200-2019 Ayacucho · Casación N.º 16051-2021 Arequipa · Casación N.º 15624-2022 Lima · Casación Laboral N.º 36471-2022 Tacna · Casación Laboral N.º 13436-2023 Lima Este · Casación Laboral N.º 5779-2023 La Libertad.

Ferrer Beltrán, Jordi (2022). *Manual de Razonamiento Probatorio*.

Gascón Abellán, Marina (2010). *Los Hechos en el Derecho. Bases argumentales de la prueba*. Barcelona, España: Marcial Pons.

Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497. En: https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2024/03/LEY_29497.pdf

Tuzet, Giovanni (2021). *Filosofía de la Prueba Jurídica*. Barcelona: Marcial Pons.

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencias en: Expediente N.º 0047-2004-AI/TC · Expediente N.º 04811-2009-PA/TC · Expediente N.º 03191-2011-PA/TC · Expediente N.º 3238-2013-PA/TC.

TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

LICENCIA CC BY-NC-SA 4.0 — Este artículo se distribuye bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.