



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla: Asume esta Sala Suprema que el artículo 37 del TUO 728, se interpreta literalmente en el siguiente sentido: a) El despido no puede deducirse o presumirse; b) La carga de la prueba del despido le corresponde a quien alega (al trabajador).

Lima, veintiuno de agosto de dos mil veinticinco.

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

Vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **BUSTAMANTE DEL CASTILLO**, con adhesión de los señores Jueces Supremos, **BELTRÁN PACHECO, ATO ALVARADO y JIMÉNEZ LA ROSA**, con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **CASTILLO LEÓN, YALÁN LEAL y YANGALI IPARRAGUIRRE**, se emite la siguiente sentencia:

VISTOS:

El recurso de casación presentado por la parte demandada, **INDRA Perú Sociedad Anónima**, con escrito del catorce de marzo del año dos mil veintidós, contra la **sentencia de vista** del veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós (Expediente Judicial N.º 7918-2016-0-1801-JR-LA-01), que revocó la sentencia de primera instancia, contenida en la Resolución N.º 3 del veintisiete de abril del año dos mil diecisiete, que declaró infundada la demanda

I. ANTECEDENTES:

Demanda

Con escrito del veinticinco de abril del año dos mil dieciséis, Samuel Navarro Rivera presentó demanda en contra de la empresa **INDRA Perú Sociedad Anónima**, con la siguiente pretensión:



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, bonificación vacaciones, vacaciones trucas y horas extra) e indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma de S/ 67,867.20 soles.
- Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Los argumentos de la demanda son los siguientes:

- a) Alega que el 7 de marzo del 2016 la demandada prescindió de sus servicios, resolviendo unilateralmente el contrato de trabajo lo que constituye un despido arbitrario sujeto a indemnización, en razón de que la empresa debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- b) Indica que a la fecha del despido la demandada le debe los beneficios sociales como CTS del periodo de 1 de noviembre del año 2015 a 7 de marzo del año 2016, vacaciones (7 días) del periodo de 2014-2015, simple del periodo 2015-2016 y trucas del periodo 2016-2017, gratificaciones de julio de 2016 remuneraciones insolutas del 1 al 7 de marzo del 2016 y 92 horas extras realizadas de octubre y noviembre del 2013.
- c) Por otro lado, el día 7 de marzo del 2016 a las 16:30 horas la demandada le indico que ya no iba a laborar y que devuelva el equipo asignado para el cumplimiento de sus labores, asimismo a las 16:54 horas le indicaron que para no perder sus días laborados firme una carta de renuncia con fecha 7 de marzo del 2016, situación que no acepto.
- d) Precisa que el 29 de enero del 2016 presentó su carta de renuncia al área de telecomunicaciones indicando como último día de labores el 29 de febrero del 2016, empero el 24 de febrero del 2016 habló con el jefe del área de servicios financieros (Francisco Campos) con quien efectuó labores desde 29 de febrero del 2016, asimismo sostiene que en el acta de verificación está comprobado que la demandada si se ejecutó un despido el 7 de marzo del 2016.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- e) Finalmente la demandada le mando dos cartas notariales, una el 9 de marzo del 2016 y el segundo el 13 de abril del 2016.

Sentencia de Primera Instancia.

Se trata de la Resolución N.º 3, del veintisiete de abril del año dos mil, que falla:

Declarar infundada en todos los extremos la demanda [...] presentada en contra de la empresa INDRA Perú Sociedad Anónima.

Sentencia de Vista

Resolución S/N, del veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós, que resuelve:

1. **Revocar la Sentencia N.º 083-2017-17°JETP-CSJL-GJGI**, contenida en la Resolución N.º 3, de fecha 27 de abril del año 2017, que declara infundada la demanda; y **reformándola** la declararon **fundada**.
2. **Ordenaron** a la demandada **INDRA Perú Sociedad Anónima** pague al demandante Samuel Navarro Rivera la suma de S/ 54,069.90 soles, por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y costos y costas del proceso.

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) El tema materia de apelación es determinar si se encuentra probado o no las causas del despido por falta grave imputadas al demandante y como consecuencia de ello determinar si se ha producido el despido arbitrario.
- b) En el caso el demandante pretende que se le ordene a la demandada cumpla con pagarle una indemnización por despido arbitrario.
- c) De la carta de preaviso de fecha 13 de abril del año 2016, se advierte que la demandada le imputa al actor la incomparecencia por más de tres días, esto es desde el 7 de marzo del 2016, configurándose así un abandono de su



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

obligación de trabajar; y de la carta de despido de fecha 22 de abril del 2016.

d) En un primer momento se ha rechazado la renuncia del demandante, sin embargo, le dan por concluida la relación laboral con fecha 7 de marzo del 2016, acreditada con la devolución del Notebook la fecha antes indicada, tanto más si la demandada no acredita haberle entregado otro equipo en otra área. Este hecho corrobora que el actor no asistió a su centro de trabajo el día 7 de marzo del 2016.

e) El despido deviene en ilícito por lo que corresponde revocar la sentencia.

Causales declaradas procedentes.

Mediante resolución del veinte de octubre del dos mil veintitrés, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la empresa **INDRA Perú Sociedad Anónima**, por las siguientes causales:

- *Infracción normativa del artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*
- *Infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25 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.*

II. CONSIDERANDO:

Finalidad del Recurso de Casación.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación¹ y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.
2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo², en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

La carga de la prueba en el derecho laboral.

3. En principio, debemos asumir que el proceso laboral está orientado a la búsqueda de la verdad. En este sentido, señala Jerzy Wroblewski que una reconstrucción verídica de los hechos de la causa es una condición necesaria

¹ Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

² Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)”

Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría “defensa de la ley” sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de la justicia y de la legalidad de la decisión³. 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.

4. En este escenario de dificultades para la acreditación o actividad reconstructiva de los hechos, nuestro ordenamiento ha establecido un conjunto de reglas y cargas. En este sentido, se ha establecido que la regla general de la carga de la prueba, es que esta corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. La Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), señala lo siguiente:

Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, **sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.**

5. Esta regla general de la carga de la prueba, en la perspectiva de garantizar cierto equilibrio entre los empleadores y los trabajadores que usualmente están en una situación de desprotección o desventaja (principio de socialización) en el proceso laboral, observa algunas excepciones o reglas especiales a la regla general de la carga de la prueba, como prescribe la NLPT.

Carga de la prueba del trabajador:⁴

³ Taruffo, Michelle (2008). La Prueba, Artículos y Conferencias. Ed. Metropolitana p 87.

⁴ Nueva Ley Procesal del Trabajo NLPT



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- a) Acreditar la prestación personal de servicios
- b) Acreditar la existencia de fuente normativa distinta a los derechos de fuente constitucional o legal
- c) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- d) El motivo de la nulidad invocado y el acto de hostilidad padecida
- e) La existencia del daño alegado.

Carga a cargo del empleador:⁵

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.
- d) En el caso de las mujeres que este embarazadas o durante su licencia por maternidad, corresponde a empleador acreditar que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia ⁶

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

⁵ NLPT

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

⁶ El Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), establece lo siguiente:

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidan a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. **La carga de la prueba** de que los



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

6. No obstante, la regla general de la prueba⁷ y las excepciones que esta enfrenta en un sistema de la sana crítica o valoración razonada de los medios probatorios, no implica una desidia o abandono de la actividad probatoria de las partes que pueden contribuir en el propósito de la averiguación de la verdad o reconstrucción de los hechos (aun cuando no tengan la carga de la prueba).
7. En este sentido, por ejemplo, la interpretación de la disposición normativa que establecer que al trabajador le corresponda acreditar la prestación personal del servicio (para presumir la existencia de una relación laboral), no implica una inversión de la carga probatoria, ni una exoneración para aportar los medios probatorios (directos o indiciarios) que eventual y razonablemente estén a su disposición que incidan en la acreditación de los otros elementos del contrato de trabajo (subordinación, remuneración).
8. Debemos señalar que la averiguación de la verdad es, en todo caso, el propósito del proceso laboral como presupuesto de una decisión justa y de la realización de los principios que inspiran la Ley procesal del trabajo⁸, tales

motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

⁷ Sin embargo, aunque la doctrina sigue hablando habitualmente de la carga de la prueba en su acepción más primitiva —la subjetiva—, o bien de la objetiva «subjetivizándola» a través una especie de «reparto de riesgos» —expresión confusa donde las haya—, lo que se está utilizando en los tribunales no es la carga de la prueba en realidad, dado que, por más que se la cite, su contenido genuino no se está aplicando en esa misma praxis judicial, sino que más bien se están usando reglas indiciarias, es decir, de valoración de la prueba, cubiertas bajo el manto solemne de la carga de la prueba. 4. Sorprendentemente, ha quedado entre nosotros una especie de expresión fantasma que se refiere de manera errónea a algo que ya no existe, como cualquier fantasma con respecto a la persona que supuestamente evoca, por otra parte. Sin embargo, como digo, aún se menciona ese fantasma por simple comodidad o tradición, pero no porque sirva realmente para nada.

Nieva- Fenoll, Jordy. *Requiem para la carga de la Prueba*

<https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/view/22783/26513>

⁸NLPT



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

como los principios de lealtad probidad y buena fe⁹. Una actuación contraria a estos principios, eventualmente puede dar lugar a ciertas presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, como establece la NLPT

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

9. En este contexto, debemos señalar además que la idea de la carga subjetiva de la prueba, en el contexto del principio de libre valoración de los medios probatorios y del principio de adquisición procesal, puede ser cuestionada como anacrónica o un cadáver viviente¹⁰

Artículo I.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

⁹ NLPT

Artículo III

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

¹⁰ La libre valoración de la prueba con su inherente principio de adquisición, convierte en obsoleto el estudio de la carga subjetiva de la prueba, que en consecuencia debe darse por superado doctrinalmente. Veamos si, pese a ello, la otra acepción de la carga de la prueba, la objetiva, puede conservar alguna vigencia.

(...)

Sin embargo, todo lo anterior ya apunta al siguiente concepto, probablemente el más oscuro de todos los que afectan -podría decirse "aquejan"- a la carga de la prueba: la *carga objetiva*, originalmente denominada carga material ([Glaser, 1883](#), p. 364) o carga de averiguación²³, denominación, esta última, muy indicativa de lo que significa ([Rosenberg, 1923](#), p. 34). Con la misma se designaría, no al litigante que debe probar un hecho, sino directamente a los hechos



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 10.** En todo caso, debemos señalar que, en nuestro ordenamiento, la carga de la prueba tiene sentido o concreción en la fase decisoria, en la hipótesis en que, de la comunidad o conjunto de medios probatorios aportados al proceso, el Juez no advierta con razonable claridad la confirmación de alguna hipótesis de hecho

De esta forma se supera el problema que frecuentemente se plantea respecto del criterio de la probabilidad prevaleciente, es decir, la relación entre ese criterio y la regla de la carga de la prueba (...). En efecto, parece razonable sostener que la regla de la carga de la prueba se aplique como criterio de decisión cuando ninguna de las hipótesis disponibles sobre el hecho sea apta – si se la pone en relación con los elementos de prueba que le afectan- para constituir una versión aceptable del hecho en cuestión¹¹

Presunciones laborales.

- 11.** Ullmann-Margalit¹², asumiendo el rol importante que cumple la presunción en la deliberación práctica de los jueces, señala lo siguiente:

La noción de *presunción* desempeña un papel importante en toda deliberación práctica, por lo que su función en el derecho cobra, en determinados contextos, relevancia especial. Y esto es así porque, según

que deben ser probados en el proceso para poder emitir el juicio. El concepto, según la concepción original de [Glaser \(1883\)](#), p. 364), haría frente al riesgo de que el juez, al no poderse probar un hecho, dé por probado automáticamente el contrario. Ese riesgo lo sufriría el litigante beneficiado por ese hecho. Por tanto, la carga objetiva de la prueba consistiría en determinar, no a qué litigante le es más fácil probar un hecho -esa es la carga subjetiva-, sino a qué parte perjudicará la falta de prueba de un hecho.

Nieva- Fenoll, Jordy. *Requiem para la carga de la Prueba*

<https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/view/22783/26513>

¹¹ **Taruffo, Michelle.** (2005) La prueba de los hechos. Ed. Trotta. Madrid. p 302.

¹² Citado por Mendonca Daniel (2000). *Las claves del derecho*. Gedisa Editorial. Barcelona. p 215.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

afirma, las presunciones legales fuerzan a tomar algo como verdadero bajo determinados supuestos; en ocasiones, el derecho interviene y establece reglas en forma de presunciones en virtud de las cuales se "infiere" un hecho controvertido, a partir de ciertos hechos básicos ya establecidos, mientras no se aporten elementos de prueba suficientes en sentido contrario. De este modo, las presunciones indican anticipadamente una respuesta posible a la cuestión controvertida, a los efectos de producir una decisión. En otros términos: con el fin de resolver un caso, el juzgador debe, por disposición legal, tomar como cierta determinada proposición o como producido determinado estado de cosas, mientras no existan elementos de prueba en contra.

- 12.** En este contexto debemos asumir que las “presunciones legales”, o las presunciones establecidas en el ordenamiento laboral, constituyen normas que imponen el deber de aceptar una proposición, siempre que otra proposición se encuentre debidamente probada. En la medida que estas presunciones tienen un carácter normativo, tienen un carácter obligatorio¹³
- 13.** En esta medida las disposiciones normativas de la NLPT y en otras normas laborales en el que se establecen presunciones, constituyen no solo mandatos legales vinculantes para los jueces laborales; sino también constituyen un instrumento necesario para la determinación de algunos hechos controvertidos en los supuestos previstos en la norma. En el derecho laboral, estas presunciones además cumplen otro rol vinculado al principio de socialización

¹³ Mendonca señala sobre las presunciones:

Sostendré, sobre la base anterior, que las presunciones legales son, con mayor rigor, normas que imponen el deber de aceptar una proposición, siempre que otra proposición se encuentre debidamente probada. Siendo así, las presunciones legales imponen un deber muy particular, a saber, el deber de aceptar ciertas proposiciones en determinadas circunstancias, especificadas por el sistema. De acuerdo con mi punto de vista, pues, las presunciones legales tienen carácter prescriptivo y, más precisamente, obligatorio, puesto que ellas son dictadas para que algo deba hacerse.

Ibidem p. 220



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

laboral, en el entendido de que trata de igualar la situación de desigualdad del trabajador respecto del empleador y en este sentido evitar un esfuerzo exagerado para la acreditación de algunos hechos que eventualmente le son más difíciles al trabajador.

- 14.** En este contexto, nuestro ordenamiento laboral contiene algunas disposiciones normativas vinculadas a la presunción.

NLPT

Artículo 23.- Carga de la prueba

(...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, **se presume** la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente

TUO del D. Leg. N.º 728

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, **se presume** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

(...)

"e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. **Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo**, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o **presumen**, quien los acusa debe probarlos.

Sobre la acreditación del despido.

- 15.** Dentro de la regla general de la carga de la prueba, el artículo 75 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 establece que al trabajador le corresponde acreditar el despido:

Artículo 75.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos

- 16.** En este contexto, considera esta Sala Suprema que el artículo 75 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, debe interpretarse en el siguiente sentido:

- a) El despido no puede deducirse o presumirse; es decir, el despido no puede concluirse o inferirse a partir de ciertos comportamientos del empleador o del trabajador, ni darse por acreditados a partir de ciertos hechos o comportamientos



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 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.

17. Entiende esta Sala Suprema que en un sistema de libre valoración o valoración razonada de los medios probatorios y dentro de las reglas de valoración de los medios probatorios no se puede proscribir ciertas reglas de valoración de carácter lógico, como la valoración deductiva. Una proscripción del uso de la valoración deductiva, eventualmente puede constituir una vulneración al derecho a probar en la medida que impide que a través del razonamiento deductivo se pueda llegar a alguna convicción sobre los hechos¹⁴.

18. No obstante, debemos señalar que el razonamiento deductivo tiene ciertas limitaciones, como del de supeditar su validez, a la validez de las premisas:

¹⁴ Sobre el razonamiento deductivo, señala García Amado

Un ejemplo más. Si A está casado con B desde hace treinta años y durante esos treinta últimos años B ha regalado a A una corbata por su cumpleaños, y si el año mañana es nuevamente el cumpleaños de A, ¿qué esperará A que B le regale mañana con tal motivo? Pues, por supuesto, una corbata. A tiene base inductiva, base experimental más que suficiente para tal expectativa y piensa así:

Si es mi cumpleaños, B me regala una corbata

Es mi cumpleaños

B me regala una corbata.

Ese es un razonamiento deductivo correcto. Ahora bien, la corrección formal de tal razonamiento no es garantía ninguna de que esta vez B regale a A una corbata. Sin embargo, todos diríamos que la expectativa que A tiene es muy racional, pues se basa en la larga experiencia previa: todos los cumpleaños anteriores, treinta, sin excepción. Así pues, A confía en la verdad de la tesis formulada en la premisa primera (Si es mi cumpleaños, B me regala una corbata) porque la avala la experiencia. Pero eso no es una relación causal inexorable, como la que se da entre el calentar el agua a cien grados y el entrar el agua en ebullición. A tiene una firme base para pensar que una vez más le regalará B una corbata por su cumpleaños, pero no hay una relación determinística o insoslayable entre el cumpleaños de A y el regalo de una corbata por B. Así pues, esa expectativa de A es muy razonable, pero puede resultar frustrada, puede ocurrir que esta vez no le regale B una corbata.

García Amado, Juan Antonio. *Deducciones, inducciones y abducciones en el razonamiento jurídico probatorio.*

<https://www.si-lex.es/deducciones-inducciones-y-abducciones-en-el-razonamiento-juridico-probatorio>



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Los razonamientos deductivos son aquellos que garantizan que la conclusión necesariamente será verdadera, si las premisas lo son. La conclusión es una consecuencia lógica (se sigue necesariamente) de las premisas. En palabras de Freund (2005, p. 82), los razonamientos deductivamente válidos son aquellos en donde es imposible que las premisas sean verdaderas y la conclusión falsa.

En los razonamientos deductivos, se usan los términos técnicos “válido” e “inválido” en lugar de correcto e incorrecto. En un argumento deductivo, las premisas y la conclusión están relacionadas de tal modo que es absolutamente imposible que las premisas sean verdaderas a menos que la conclusión también lo sea (Copi y Cohen, 2007, pp. 70-71)¹⁵

- 19.** No obstante, interpretando este dispositivo de conformidad a la constitución, debemos asumir que eventualmente el despido puede ser acreditado utilizando el razonamiento deductivo. No obstante, la conclusión que pueda extraerse debe partir de premisas validas y la conclusión, no debe mostrar dudas acerca del hecho del despido.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador.

- 20.** Nuestro ordenamiento (incluida la interpretación Constitucional al respecto), reconoce el derecho constitucional a la estabilidad laboral y en este sentido, proscrib el despido sin causa justa.
- 21.** Este reconocimiento de la estabilidad laboral; sin embargo, no es impedimento para que el empleador, cuando concurren las situaciones o causas previstas

¹⁵ Harbottle Quiroz, Frank. Razonamientos deductivos, inductivos y abductivos: conceptualización y aplicación en el Derecho
<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/RAZONAMIENTOS%20DEDUCTIVOS%20HARBOTTLE.pdf>



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

por la ley (principio de legalidad), puede ejercer su facultad disciplinaria y despedir al trabajador afectando su posición dentro de la Empresa¹⁶.

- 22.** Este mecanismo de autotutela privada, en la medida que los empleadores no están exentos de observar el principio de interdicción de la arbitrariedad, no constituye, ni puede constituir un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeto a la observación de los derechos de los trabajadores y de los procedimientos, requisitos y señalados en la Ley laboral¹⁷ y en la Constitución. En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31 y 32, entre otros, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Falta grave como causa justa de despido.

- 23.** La falta en el derecho laboral, como inexecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones desde una falta leve hasta una falta grave. Esta Sala suprema, entiende también que en consideración a las diversas graduaciones de estas faltas, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones. Así, por ejemplo, a una falta grave le corresponde la sanción de destitución.

¹⁶ **CASTRO ARGUELLES, María Antonia.** El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), pp 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

¹⁷ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley. **FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl.** (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), pp 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

24. Aun cuando en nuestro ordenamiento exista un catálogo de supuestos que constituyen faltas graves; tales supuestos no dejan de ser conceptos indeterminados, por lo que atendiendo al caso es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

- a) Debe existir una infracción de los deberes esenciales en la relación laboral entre otros el de obediencia, diligencia y buena fe.
- b) Esta infracción debe ser de tal gravedad, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

25. En ambos supuestos, considera este Sala Suprema que existe un nivel de indeterminación; en cuanto en algunos casos, no es una tarea necesariamente fácil establecer cuáles son los deberes esenciales del trabajador en relación al contrato laboral o cuando la infracción considerada grave, hace irrazonable que el trabajador siga laborando.

Los hechos determinados por las instancias de mérito.

26. Previamente, las instancias de mérito han establecido el siguiente marco fáctico, que son inalterables en sede casatoria:

- a) El demandante, Samuel Navarro Rivera, ingresó a laborar para la ahora demandada, Indra Perú Sociedad Anónima, el 1 de febrero del año 2009.
- b) El 29 de enero del 2016 presentó su carta de renuncia al área de telecomunicaciones indicando como último día de labores el 29 de febrero del 2016.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- c) El demandante laboró para la demandada hasta el 07 de marzo del año 2016.
- d) En el caso, la falta grave está prevista en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo referido al abandono de trabajo por más de tres días consecutivos (que no requiere de mayor esfuerzo interpretativo).

ANÁLISIS DEL RECURSO DE CASACIÓN.

Primera infracción normativa.

Infracción normativa del artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

27. La disposición normativa cuya infracción se alega establece:

Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

28. Los argumentos de la parte recurrente, resumidamente son los siguientes:

- a) La impugnada en su fundamento 12) sin un análisis lógico ni razonable, ni apoyado con otro medio probatorio actuado, alejándose del sistema de la sana crítica y al principio de la unidad de prueba en concordancia con las nuevas cargas probatorias incorporadas en la NLPT, de manera errónea interpreta que el Acta de Entrega de fecha 7 de marzo de 2016 tiene la connotación de desvinculación laboral.
- b) Inexistencia de razones suficientes que sustituyan una valoración conjunta de los medios probatorios que constituyan el sustento de la decisión adoptada, de acuerdo con la carga probatoria, el demandante tiene que



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

probar la arbitrariedad del despido y en el presente caso no lo ha hecho y aun así el *ad quem* ha revocado la decisión de primera instancia.

29. El argumento del recurso escrito de la recurrente es que el dispositivo legal en cuestión ha sido erróneamente interpretado al considerar que el demandante no ha probado la existencia de un despido.
30. En principio, debemos establecer que la interpretación del dispositivo legal en cuestión ha sido desarrollada en los fundamentos 15 y siguientes de la presente sentencia.
31. En el caso, los medios probatorios que acreditan el despido de acuerdo al demandante, el Acta de Entrega de Notebook el día 7 de marzo del año 2019.
32. Sobre el punto, esta Sala Suprema debe señalar lo siguiente:
 - a) Reevaluar directa o indirectamente los medios probatorios contraviene la finalidad del recurso de casación, en tanto la finalidad nomofiláctica y de uniformar la jurisprudencia no incide en la revaloración de los medios probatorios.
 - b) No es posible, conforme a las reglas del razonamiento deductivo, asumir que a partir de la sola entrega de una herramienta de trabajo como es una Notebook, se pueda deducir la existencia del Despido. El razonamiento deductivo, como se ha señalado anteriormente, admite limitaciones. En el caso, no es posible establecer la validez de premisas que incidan en la existencia del despido, en la medida que no se ha acreditado la validez de estas premisas y al hecho de que existen hechos que contradicen estas premisas y la conclusión.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

c) Finalmente, debemos señalar que ni la constatación de policía nacional ni de Sunafil, permiten establecer con claridad, la existencia del despido. Por el contrario, estos medios probatorios permiten inferir que no ha existido, el despido denunciado por el trabajador

33. Por tanto, debemos concluir que el Colegiado Superior ha incurrido en inaplicación del artículo 37 de la Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, conforme a lo expuesto en la presente resolución, deviniendo en **fundada** la causal denunciada.

Segunda infracción normativa.

Infracción normativa del literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

34. La disposición normativa cuya infracción se alega establece:

Artículo 25.-

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: [...]

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

35. En el caso, los argumentos de la casacionista son:

- a) La Sala no ha aplicado el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, en cuanto a la demostración de la demandada de la existencia de un procedimiento de despido y la causa justa legal para desvincular al demandante.
- b) El *ad quem* no ha tenido en cuenta que en un procedimiento de despido debería verificarse la tipicidad y legalidad de la sanción impuesta como la máxima que impone el ordenamiento jurídico.

36. De conformidad con la causal declarada procedente, este Tribunal Supremo pasará a analizar si los hechos demostrados ante las instancias de mérito configuran falta grave, en tanto causa justa de despido (literal h) del artículo 25 del Decreto Legislativo N.º 728). A partir de ello, solo si se advierte la comisión de falta grave, el despido por parte del empleador será válido; de lo contrario —dadas las particularidades del marco fáctico— dicha decisión se habría visto motivada en la comisión de actos arbitrarios.

37. En el caso el demandante ha incumplido con concurrir a su centro laboral por el periodo de tres días consecutivos. La afirmación sobre este hecho no ha sido precisamente contradicha; sino que sido interpretada por el demandante como consecuencia de un despido previo. No obstante, como se señaló en el punto anterior, debemos señalar que el despido no ha sido acreditado razonablemente por el trabajador.

38. En consecuencia, se advierte que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por tanto, corresponde declarar **fundado** la presente causal.



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada, INDRA Perú Sociedad Anónima**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Samuel Navarro Rivera contra INDRA Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron. **Ponente señor Bustamante del Castillo, Juez Supremo.**

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

BELTRÁN PACHECO

ATO ALVARADO

JIMÉNEZ LA ROSA

Craa/Cgv

**EL VOTO DE ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA,
ES COMO SIGUE:**

En discordia: Mediante resolución de fecha veinte de octubre de dos mil veintitrés, se declaró procedente el recurso de casación de la parte demandada, INDRA Perú Sociedad Anónima. Posteriormente, con fecha trece de junio del dos mil veinticuatro, se señaló fecha para el pronunciamiento de fondo, el cual se encuentra actualmente en discordia. En ese sentido, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose señalado fecha de dirimencia sobre el pronunciamiento de fondo para el día cinco de junio de dos mil



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos Bustamante del Castillo y Ato Alvarado. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada, INDRA Perú Sociedad Anónima**; en consecuencia, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia**: **SE CONFIRME** la sentencia apelada de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que declara **INFUNDADA** la demanda; **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Samuel Navarro Rivera contra INDRA Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario; y se devuelva.

S.

JIMÉNEZ LA ROSA

bjhv

EL VOTO DE ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA BELTRÁN PACHECO, ES COMO SIGUE:

En discordia. Vista la presente causa, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose producido discordia de la sentencia de fecha trece de junio de dos mil veinticuatro, **ME ADHIERO** al voto de los magistrados Bustamante Del Castillo, Ato Alvarado y Jiménez La Rosa. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare **“FUNDADO EN PARTE el recurso de casación, interpuesto por la parte demandada INDRA Perú Sociedad Anónima, en consecuencia, SE CASE la sentencia de vista de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veintidós. Y actuando en sede de instancia, se CONFIRME la sentencia apelada de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que declara INFUNDADA la demanda”**. Dispusieron la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” bajo responsabilidad; en el proceso seguido por



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Samuel Navarro Rivera con INDRA Perú Sociedad Anónima, sobre
Indemnización por Despido Arbitrario, y, los devolvieron. -**

S.S

BELTRÁN PACHECO

**EL VOTO EN DISCORDIA DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS CASTILLO
LEÓN, YALÁN LEAL Y YANGALI IPARRAGUIRRE ES COMO SIGUE:**

VISTOS

El recurso extraordinario presentado por la demandada, **INDRA Perú Sociedad Anónima**, contra la sentencia de vista de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veintidós, que resuelve **revocar** la sentencia apelada en el extremo que desestima la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario; **y reformándola** la declararon fundada.

ANTECEDENTES.

Demanda.

Con escrito del veinticinco de abril del año dos mil dieciséis, Samuel Navarro Rivera presentó demanda en contra de la empresa INDRA Perú Sociedad Anónima, con la siguiente pretensión:

- Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, bonificación vacaciones, vacaciones trucas y horas extra) e indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma de S/ 67,867.20 soles.
- Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Los argumentos de la demanda son los siguientes:



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- a. Alega que el 7 de marzo del 2016 la demandada prescindió de sus servicios, resolviendo unilateralmente el contrato de trabajo lo que constituye un despido arbitrario sujeto a indemnización, en razón de que la empresa debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- b. Indica que a la fecha del despido la demandada le debe los beneficios sociales como CTS del periodo de 1 de noviembre del año 2015 a 7 de marzo del año 2016, vacaciones (7 días) del periodo de 2014-2015, simple del periodo 2015-2016 y truncas del periodo 2016-2017, gratificaciones de julio de 2016 remuneraciones insolutas del 1 al 7 de marzo del 2016 y 92 horas extras realizadas de octubre y noviembre del 2013.
- c. Por otro lado, el día 7 de marzo del 2016 a las 16:30 horas la demandada le indico que ya no iba a laborar y que devuelva el equipo asignado para el cumplimiento de sus labores, asimismo a las 16:54 horas le indicaron que para no perder sus días laborados firme una carta de renuncia con fecha 7 de marzo del 2016, situación que no acepto.
- d) Precisa que el 29 de enero del 2016 presentó su carta de renuncia al área de telecomunicaciones indicando como último día de labores el 29 de febrero del 2016, empero el 24 de febrero del 2016 habló con el jefe del área de servicios financieros (Francisco Campos) con quien efectuó labores desde 29 de febrero del 2016, asimismo sostiene que en el acta de verificación está comprobado que la demandada si se ejecutó un despido el 7 de marzo del 2016.
- e) Finalmente la demandada le mando dos cartas notariales, una el 9 de marzo del 2016 y el segundo el 13 de abril del 2016.

Sentencia de Primera Instancia.

Se trata de la Resolución N.º 3, del veintisiete de abril del año dos mil, que falla:



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Declarar infundada en todos los extremos la demanda [...] presentada en contra de la empresa INDRA Perú Sociedad Anónima.

Sentencia de Vista

Resolución S/N, del veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós, que resuelve:

- 1) **Revocar la Sentencia N.º 083-2017-17°JETP-CSJL-GJGI**, contenida en la Resolución N.º 3, de fecha 27 de abril del año 2017, que declara infundada la demanda; y **reformándola** la declararon **fundada**.
- 2) **Ordenaron** a la demandada **INDRA Perú Sociedad Anónima** pague al demandante Samuel Navarro Rivera la suma de S/ 54,069.90 soles, por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y costos y costas del proceso.

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) El tema materia de apelación es determinar si se encuentra probado o no las causas del despido por falta grave imputadas al demandante y como consecuencia de ello determinar si se ha producido el despido arbitrario.
- b) En el caso el demandante pretende que se le ordene a la demandada cumpla con pagarle una indemnización por despido arbitrario.
- c) De la carta de preaviso de fecha 13 de abril del año 2016, se advierte que la demandada le imputa al actor la inconcurrencia por más de tres días, esto es desde el 7 de marzo del 2016, configurándose así un abandono de su obligación de trabajar; y de la carta de despido de fecha 22 de abril del 2016.
- d) En un primer momento se ha rechazado la renuncia del demandante, sin embargo, le dan por concluida la relación laboral con fecha 7 de marzo del 2016, acreditada con la devolución del Notebook la fecha antes indicada, tanto más si la demandada no acredita haberle entregado otro equipo en otra área.



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Este hecho corrobora que el actor no asistió a su centro de trabajo el día 7 de marzo del 2016.

- e) El despido deviene en ilícito por lo que corresponde revocar la sentencia.

Causales declaradas procedente.

Mediante resolución del veinte de octubre del dos mil veintitrés, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la empresa **INDRA Perú Sociedad Anónima**, por las siguientes causales:

- *Infracción normativa del artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*
- *Infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25 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.*

I. CONSIDERANDO:

Finalidad del Recurso de Casación.

PRIMERO. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación¹ y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

¹ Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

SEGUNDO. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo², en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

La carga de la prueba en el derecho laboral.

TERCERO. En principio, debemos asumir que el proceso laboral está orientado a la búsqueda de la verdad. En este sentido, señala Jerzy Wroblewski que una reconstrucción verídica de los hechos de la causa es una condición necesaria de la justicia y de la legalidad de la decisión³. 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.

² Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)”

Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría “defensa de la ley” sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil.* Palestra Editores Lima 2005. p 129.

³ **Taruffo, Michelle** (2008) *La Prueba, Artículos y Conferencias.* Ed. Metropolitana p. 87



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

CUARTO. En este escenario de dificultades para la acreditación o actividad reestructuradora de los hechos, nuestro ordenamiento ha establecido un conjunto de reglas y cargas. En este sentido, se ha establecido que la regla general de la carga de la prueba, es que esta corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. La Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), señala lo siguiente:

Artículo 23.- Carga de la prueba.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, **sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.**

QUINTO. Esta regla general de la carga de la prueba, en la perspectiva de garantizar cierto equilibrio entre los empleadores y los trabajadores que usualmente están en una situación de desprotección o desventaja (principio de socialización) en el proceso laboral, observa algunas excepciones o reglas especiales a la regla general de la carga de la prueba, como prescribe la NLPT.

Carga de la prueba del trabajador⁴

- a) Acreditar la prestación personal de servicios
- b) Acreditar la existencia de fuente normativa distinta a los derechos de fuente constitucional o legal

⁴ Nueva Ley Procesal del Trabajo NLPT

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- c) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- d) El motivo de la nulidad invocado y el acto de hostilidad padecida
- e) La existencia del daño alegado.
- f) Carga a cargo del empleador⁵
- g) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- h) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- i) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.
- j) En el caso de las mujeres que este embarazadas o durante su licencia por maternidad, corresponde a empleador acreditar que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia⁶

SEXTO. No obstante, la regla general de la prueba⁷ y las excepciones que esta enfrenta en un sistema de la sana crítica o valoración razonada de los medios

⁵ NLPT

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

⁶ El Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), establece lo siguiente:

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. **La carga de la prueba** de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

⁷ Sin embargo, aunque la doctrina sigue hablando habitualmente de la carga de la prueba en su acepción más primitiva —la subjetiva—, o bien de la objetiva «subjetivizándola» a través una especie de «reparto de riesgos» —expresión confusa donde las haya—, lo que se está utilizando en los tribunales no es la



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

probatorios, no implica una desidia o abandono de la actividad probatoria de las partes que pueden contribuir en el propósito de la averiguación de la verdad o reconstrucción de los hechos (aun cuando no tengan la carga de la prueba).

SÉTIMO. En este sentido, por ejemplo, la interpretación de la disposición normativa que establece que al trabajador le corresponda acreditar la prestación personal del servicio (para presumir la existencia de una relación laboral), no implica una inversión de la carga probatoria, ni una exoneración para aportar los medios probatorios (directos o indiciarios) que eventual y razonablemente estén a su disposición que incidan en la acreditación de los otros elementos del contrato de trabajo (subordinación, remuneración).

OCTAVO. Debemos señalar que la averiguación de la verdad es, en todo caso, el propósito del proceso laboral como presupuesto de una decisión justa y de la realización de los principios que inspiran la Ley procesal del trabajo⁸, tales como los principios de lealtad probidad y buena fe⁹. Una actuación contraria a estos principios, eventualmente puede dar lugar a ciertas presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, como establece la NLPT

carga de la prueba en realidad, dado que, por más que se la cite, su contenido genuino no se está aplicando en esa misma praxis judicial, sino que más bien se están usando reglas indiciarias, es decir, de valoración de la prueba, cubiertas bajo el manto solemne de la carga de la prueba 4. Sorprendentemente, ha quedado entre nosotros una especie de expresión fantasma que se refiere de manera errónea a algo que ya no existe, como cualquier fantasma con respecto a la persona que supuestamente evoca, por otra parte. Sin embargo, como digo, aún se menciona ese fantasma por simple comodidad o tradición, pero no porque sirva realmente para nada

Nieva- Fenoll, Jordy. *Requiem para la carga de la Prueba*

<https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/view/22783/26513>

⁸ NLPT

Artículo I.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

⁹ NLPT

Artículo III

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

NOVENO. En este contexto, debemos señalar además que la idea de la carga subjetiva de la prueba, en el contexto del principio de libre valoración de los medios probatorios y del principio de adquisición procesal, puede ser cuestionada como anacrónica o un cadáver viviente¹⁰

DECIMO. En todo caso, debemos señalar que, en nuestro ordenamiento, la carga de la prueba tiene sentido o concreción en la fase decisoria, en la hipótesis en que, de la comunidad o conjunto de medios probatorios aportados al proceso, el Juez no advierta con razonable claridad la confirmación de alguna hipótesis de hecho

¹⁰ La libre valoración de la prueba con su inherente principio de adquisición, convierte en obsoleto el estudio de la carga subjetiva de la prueba, que en consecuencia debe darse por superado doctrinalmente. Veamos si, pese a ello, la otra acepción de la carga de la prueba, la objetiva, puede conservar alguna vigencia.

(...)

Sin embargo, todo lo anterior ya apunta al siguiente concepto, probablemente el más oscuro de todos los que afectan -podría decirse “aquejan”- a la carga de la prueba: la *carga objetiva*, originalmente denominada carga material (Glaser, 1883, p. 364) o carga de averiguación²³, denominación, esta última, muy indicativa de lo que significa (Rosenberg, 1923, p. 34). Con la misma se designaría, no al litigante que debe probar un hecho, sino directamente a los hechos que deben ser probados en el proceso para poder emitir el juicio. El concepto, según la concepción original de Glaser (1883, p. 364), haría frente al riesgo de que el juez, al no poderse probar un hecho, dé por probado automáticamente el contrario. Ese riesgo lo sufriría el litigante beneficiado por ese hecho. Por tanto, la carga objetiva de la prueba consistiría en determinar, no a qué litigante le es más fácil probar un hecho -esa es la carga subjetiva-, sino a qué parte perjudicará la falta de prueba de un hecho.

Nieva- Fenoll, Jordy. *Requiem para la carga de la Prueba*

<https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/view/22783/26513>



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

De esta forma se supera el problema que frecuentemente se plantea respecto del criterio de la probabilidad prevaleciente, es decir, la relación entre ese criterio y la regla de la carga de la prueba (...). En efecto, parece razonable sostener que la regla de la carga de la prueba se aplique como criterio de decisión cuando ninguna de las hipótesis disponibles sobre el hecho sea apta – si se la pone en relación con los elementos de prueba que le afectan- para constituir una versión aceptable del hecho en cuestión¹¹

Presunciones laborales.

DÉCIMO PRIMERO. Ullmann-Margalit¹², asumiendo el rol importante que cumple la presunción en la deliberación práctica de los jueces, señala lo siguiente:

La noción de *presunción* desempeña un papel importante en toda deliberación práctica, por lo que su función en el derecho cobra, en determinados contextos, relevancia especial. Y esto es así porque, según afirma, las presunciones legales fuerzan a tomar algo como verdadero bajo determinados supuestos; en ocasiones, el derecho interviene y establece reglas en forma de presunciones en virtud de las cuales se "infiere" un hecho controvertido, a partir de ciertos hechos básicos ya establecidos, mientras no se aporten elementos de prueba suficientes en sentido contrario. De este modo, las presunciones indican anticipadamente una respuesta posible a la cuestión controvertida, a los efectos de producir una decisión. En otros términos: con el fin de resolver un caso, el juzgador debe, por disposición legal, tomar como cierta determinada proposición o como producido determinado estado de cosas, mientras no existan elementos de prueba en contra.

¹¹ **Taruffo, Michelle.** (2005) La prueba de los hechos. Ed. Trotta. Madrid. p. 302

¹² Citado por Mendonca Daniel (2000). *Las claves del derecho*. Gedisa Editorial. Barcelona. p 215



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DÉCIMO SEGUNDO. En este contexto debemos asumir que las “presunciones legales”, o las presunciones establecidas en el ordenamiento laboral, constituyen normas que imponen el deber de aceptar una proposición, siempre que otra proposición se encuentre debidamente probada. En la medida que estas presunciones tienen un carácter normativo, tienen un carácter obligatorio¹³.

DÉCIMO TERCERO. En esta medida las disposiciones normativas de la NLPT y en otras normas laborales en el que se establecen presunciones, constituyen no solo mandatos legales vinculantes para los jueces laborales; sino también constituyen un instrumento necesario para la determinación de algunos hechos controvertidos en los supuestos previstos en la norma. En el derecho laboral, estas presunciones además cumplen otro rol vinculado al principio de socialización laboral, en el entendido de que trata de igualar la situación de desigualdad del trabajador respecto del empleador y en este sentido evitar un esfuerzo exagerado para la acreditación de algunos hechos que eventualmente le son más difíciles al trabajador.

DÉCIMO CUARTO. En este contexto, nuestro ordenamiento laboral contiene algunas disposiciones normativas vinculadas a la presunción.

NLPT

Artículo 23.- Carga de la prueba

(...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, **se presume** la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario

¹³ Mendonca señala sobre las presunciones:

Sostendré, sobre la base anterior, que las presunciones legales son, con mayor rigor, normas que imponen el deber de aceptar una proposición, siempre que otra proposición se encuentre debidamente probada. Siendo así, las presunciones legales imponen un deber muy particular, a saber, el deber de aceptar ciertas proposiciones en determinadas circunstancias, especificadas por el sistema. De acuerdo con mi punto de vista, pues, las presunciones legales tienen carácter prescriptivo y, más precisamente, obligatorio, puesto que ellas son dictadas para que algo deba hacerse.

Ibidem p. 220



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente

TUO del D. Leg. N.º 728.

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, **se presume** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

"e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. **Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo**, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o **presumen**, quien los acusa debe probarlos.

Sobre la acreditación del despido.



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DÉCIMO QUINTO. Dentro de la regla general de la carga de la prueba, el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 establece que al trabajador le corresponde acreditar el despido:

Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos

DÉCIMO SEXTO. En este contexto, considera esta Sala Suprema que el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, debe interpretarse en el siguiente sentido:

- a) El despido no puede deducirse o presumirse; es decir, el despido no puede concluirse o inferirse a partir de ciertos comportamientos del empleador o del trabajador, ni darse por acreditados 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.

DÉCIMO SÉTIMO. Entiende esta Sala Suprema que en un sistema de libre valoración o valoración razonada de los medios probatorios y dentro de las reglas de valoración de los medios probatorios no se puede proscribir ciertas reglas de valoración de carácter lógico, como la valoración deductiva. Una proscripción del uso de la valoración deductiva, eventualmente puede constituir una vulneración al derecho a probar en la medida que impide que a través del razonamiento deductivo se pueda llegar a alguna convicción sobre los hechos¹⁴.

¹⁴ Sobre el razonamiento deductivo, señala García Amado

Un ejemplo más. Si A está casado con B desde hace treinta años y durante esos treinta últimos años B ha regalado a A una corbata por su cumpleaños, y si el año mañana es nuevamente el cumpleaños de A, ¿qué esperará A que B le regale mañana con tal motivo? Pues, por supuesto, una corbata. A tiene base inductiva, base experimental más que suficiente para tal expectativa y piensa así:



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

**CASACIÓN N.º 15624-2022
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DÉCIMO OCTAVO. Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

Nuestro ordenamiento (incluida la interpretación Constitucional al respecto), reconoce el derecho constitucional a la estabilidad laboral y en este sentido, proscribe el despido sin causa justa.

Este reconocimiento de la estabilidad laboral; sin embargo, no es impedimento para que el empleador, cuando concurren las situaciones o causas previstas por la ley (principio de legalidad), puede ejercer su facultad disciplinaria y despedir al trabajador afectando su posición dentro de la Empresa¹⁵.

Este mecanismo de autotutela privada, en la medida que los empleadores no están exentos de observar el principio de interdicción de la arbitrariedad, no constituye, ni puede constituir un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeto a la observación de los derechos de los trabajadores y de los procedimientos, requisitos y señalados en la Ley laboral¹⁶ y en la Constitución. En este sentido,

Si es mi cumpleaños, B me regala una corbata
Es mi cumpleaños
B me regala una corbata.

Ese es un razonamiento deductivo correcto. Ahora bien, la corrección formal de tal razonamiento no es garantía ninguna de que esta vez B regale a A una corbata. Sin embargo, todos diríamos que la expectativa que A tiene es muy racional, pues se basa en la larga experiencia previa: todos los cumpleaños anteriores, treinta, sin excepción. Así pues, A confía en la verdad de la tesis formulada en la premisa primera (Si es mi cumpleaños, B me regala una corbata) porque la avala la experiencia. Pero eso no es una relación causal inexorable, como la que se da entre el calentar el agua a cien grados y el entrar el agua en ebullición. A tiene una firme base para pensar que una vez más le regalará B una corbata por su cumpleaños, pero no hay una relación determinística o insoslayable entre el cumpleaños de A y el regalo de una corbata por B. Así pues, esa expectativa de A es muy razonable, pero puede resultar frustrada, puede ocurrir que esta vez no le regale B una corbata.

García Amado, Juan Antonio. *Deducciones, inducciones y abducciones en el razonamiento jurídico probatorio.*

<https://www.si-lex.es/deducciones-inducciones-y-abducciones-en-el-razonamiento-juridico-probatorio>

¹⁵ **CASTRO ARGUELLES, María Antonia,** El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

¹⁶ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31, 32, entre otros, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

DÉCIMO NOVENO. Falta grave como causa justa de despido.

La falta en el derecho laboral, como inejecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones desde una falta leve hasta una falta grave. Esta Sala suprema, entiende también que en consideración a las diversas graduaciones de estas faltas, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones. Así, por ejemplo, a una falta grave le corresponde la sanción de destitución.

Aun cuando en nuestro ordenamiento exista un catálogo de supuestos que constituyen faltas graves; tales supuestos no dejan de ser conceptos indeterminados, por lo que atendiendo al caso es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

- a) Debe existir una infracción de los deberes esenciales en la relación laboral entre otros el de obediencia, diligencia y buena fe.
- b) Esta infracción debe ser de tal gravedad, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

En ambos supuestos, considera este Sala Suprema que existe un nivel de indeterminación; en cuanto en algunos casos, no es una tarea necesariamente

la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

fácil establecer cuáles son los deberes esenciales del trabajador en relación al contrato laboral o cuando la infracción considerada grave, hace irrazonable que el trabajador siga laborando.

VIGESIMO. Los hechos determinados por las instancias de mérito.

Previamente, las instancias de mérito han establecido el siguiente marco fáctico, que son inalterables en sede casatoria:

- a) El demandante, Samuel Navarro Rivera, ingresó a laborar para la ahora demandada, INDRA Perú Sociedad Anónima, el 1 de febrero del año 2009.
- b) El 29 de enero del 2016 presentó su carta de renuncia al área de telecomunicaciones indicando como último día de labores el 29 de febrero del 2016.
- c) El demandante laboró para la demandada hasta el 7 de marzo del año 2016.
- d) En el caso, la falta grave está prevista en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo referido al abandono de trabajo por más de tres días consecutivos (que no requiere de mayor esfuerzo interpretativo).

VIGESIMO PRIMERO. De la valoración de los medios probatorios realizados por las instancias de mérito se tiene que en un primer momento la renuncia del demandante fue rechazada; sin embargo, le dan por concluido su relación laboral con fecha 7 de marzo del 2016, procediendo a la devolución de la notebook que le fue entregada al demandante por parte de la emplazada, por otra parte, es de tener en cuenta que la demandada no acreditó con documento idóneo que al actor le hayan asignado un nuevo equipo en otra área. En ese sentido, este hecho corrobora que el actor asistió a su centro de trabajo el día 7 de marzo del 2016, contradictoriamente a lo que señala la demandada en su carta de preaviso y



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

CASACIÓN N.º 15624-2022

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

despido. En consecuencia, de los fundamentos expuestos cabe concluir que, la indemnización solicitada por el demandante deviene del despido ilícito del cual fue víctima.

VIGESIMO SEGUNDO. En mérito a lo expuesto, se concluye que la Sala Superior no ha vulnerado el *artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 0003-9 7-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el literal h) del artículo 25 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*; por lo cual, las causales propuestas resultan **infundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, mi **VOTO** es porque se declare: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada, INDRA Perú Sociedad Anónima**, en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veintidós; **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Samuel Navarro Rivera contra INDRA Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; y se devuelvan.

S.S.

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

YANGALI IPARRAGUIRRE

lbs/cgv

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA CERTIFICA: Que, los votos de los señores Jueces Supremos Bustamante del Castillo, Ato Alvarado y Yangali Iparraguirre, han sido dejados en Relatoría debidamente suscritos, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.