

El derecho a la prueba en los procesos laborales.

A propósito de la regla «no se presume»

Paul Paredes Palacios^{*}

Lima, febrero de 2026

Resumen

El presente trabajo analiza el derecho a la prueba en el proceso laboral peruano a partir de la regla contenida en el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728, según la cual «*ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos*». Tomando como caso de referencia la Casación N.º 15624-2022-Lima, se examina la estructura probatoria de la demanda de indemnización por despido arbitrario: la hipótesis de incidencia normativa y su *thema probandum*, el efecto de las presunciones legales sobre dicho *thema*, la figura de las verdades interinas, la distribución de la carga de la prueba y la inferencia indiciaria como forma legítima de razonamiento probatorio. Se emplean esquemas argumentativos —Toulmin y Walton— para hacer visible la estructura del razonamiento sobre los hechos y se plantea, como cuestión pendiente, el problema del control casatorio de las cuestiones de hecho.

Palabras clave: Prueba, proceso laboral, NLPT, Ley 29497, razonamiento probatorio, inferencia probatoria, presunciones judiciales, presunciones legales, la regla «no se presume», carga de la prueba

^{*}Pontificia Universidad Católica del Perú — Universitat de Girona. Correo: pgparedes@pucp.edu.pe. Nota del autor: No tengo ni he tenido relación alguna con las partes, los abogados ni los magistrados intervinientes en el caso que da origen a la Casación N.º 15624-2022-Lima.

Índice

1. Introducción	3
2. La regla «no se presume»: interpretación del artículo 37	4
2.1. El texto normativo y su contexto	4
2.2. El «despido» del artículo 37: el hecho de la extinción	4
2.3. Naturaleza de la regla: carga probatoria, no presunción legal . . .	5
2.4. «No se deduce»: el problema de la inferencia	5
3. El <i>thema probandum</i> de la indemnización por despido arbitrario	6
3.1. Los elementos de la hipótesis de incidencia normativa	6
3.2. El efecto de la presunción legal de laboralidad	7
4. Las verdades interinas y la carga de probar la causa justa	8
4.1. La causa justa como elemento de refutación	8
4.2. La figura de las verdades interinas	9
5. La distribución de la carga de la prueba en el caso concreto	10
5.1. El marco normativo de la carga probatoria	10
5.2. La carga probatoria en la Casación N.º 15624-2022-Lima	11
6. La inferencia indiciaria y la regla «no se presume»	12
6.1. La cuestión central: ¿puede inferirse el despido a partir de indicios?	12
6.2. El esquema de Toulmin aplicado al caso	12
6.3. El esquema argumentativo de Walton	14
7. Una cuestión pendiente: la casación y el control del razonamiento sobre los hechos	14
8. Conclusiones	16

1. Introducción

El razonamiento probatorio en el derecho necesita moverse hacia una conclusión bajo condiciones de incertidumbre, falta de información e, incluso, inconsistencia (Walton 2014, p. 1). Ese escenario de incertidumbre, que es propio de toda actividad probatoria, adquiere en el proceso laboral una dimensión particular: la desigualdad material entre las partes incide en el acceso al material probatorio y, con ello, en las posibilidades de esclarecimiento de los hechos. La prueba, en ese contexto, es el instrumento del que dispone el proceso para tomar decisiones con fundamento epistémico y con garantía de derechos. Decisiones que así se reputen correctas o justas.

La Casación N.º 15624-2022-Lima, emitida el 21 de agosto de 2025, ofrece una oportunidad para reflexionar sobre estas cuestiones. La sentencia interpreta el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 —artículo 75 en la numeración del original D. Leg. 728— según el cual «*ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos*». La Corte Suprema extrae de esta disposición conclusiones relevantes sobre el alcance de la prueba, el tipo de razonamiento admisible para acreditar el despido y la distribución de las cargas probatorias.

El propósito de este trabajo no es, sin embargo, un comentario exhaustivo de la sentencia. La casación sirve como pretexto —en el sentido académico del término— para analizar cómo opera el derecho a la prueba en el proceso laboral peruano. La regla «*no se presume*» es la puerta de entrada para examinar la estructura probatoria de la demanda de indemnización por despido arbitrario (IDA): los elementos de hecho de la hipótesis de incidencia normativa, el *thema probandum*, el efecto de las presunciones legales, la figura de las verdades interinas, la distribución de la carga de la prueba y la inferencia indiciaria. Para ello se emplean herramientas analíticas —los esquemas de Toulmin y los esquemas argumentativos de Walton— que permiten hacer visible la estructura del razonamiento sobre los hechos de un modo intersubjetivamente controlable.

El trabajo se organiza del siguiente modo. En la sección 2 se analiza la regla «*no se presume*» del artículo 37 y se precisa su alcance normativo. En la sección 3 se identifica el *thema probandum* de la IDA y se muestra cómo las presunciones legales inciden en su configuración. En la sección 4 se introduce la figura de las verdades interinas y su relación con la carga de probar la causa justa del despido. En la sección 5 se examina la distribución de la carga de la prueba en el caso concreto. En la sección 6 se analiza la inferencia indiciaria como forma legítima de razonamiento probatorio mediante los esquemas de Toulmin y Walton. Finalmente, en la sección 7 se plantea la cuestión pendiente del control casatorio del razonamiento sobre los hechos.

2. La regla «no se presume»: interpretación del artículo 37

2.1. El texto normativo y su contexto

El artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. 003-97-TR) establece:

«Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.»

La disposición contiene dos restricciones y una regla de carga probatoria. Restringe que el despido (el hecho del despido) se deduzca o presuma, restringe que el motivo alegado se deduzca o presuma, e impone a quien acusa —es decir, a quien afirma el despido o su motivo— la carga de probarlos.

La Casación N.º 15624-2022-Lima interpreta esta disposición en el sentido de que 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». Más adelante, la Corte añade que «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».

Estas afirmaciones requieren un examen detenido.

2.2. El «despido» del artículo 37: el hecho de la extinción

Una primera cuestión concierne al significado de «despido» en el artículo 37. Es necesario identificar con precisión a qué se refiere la norma cuando emplea esa expresión.

El despido, en el contexto del artículo 37, designa el *hecho* de la extinción del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador. No se refiere a la causa justa del despido —que es un elemento distinto, regulado por los artículos 22 y siguientes del mismo cuerpo normativo—, ni al motivo real que pudiera subyacer a la decisión extintiva —como ocurre en los supuestos de despido nulo—. El artículo 37 distingue expresamente entre «el despido» y «el motivo alegado», lo cual confirma que se trata de dos objetos diferentes de prueba.

Esta precisión es relevante porque evita una confusión frecuente. El artículo 37 no regula la prueba de la causa justa del despido; esa carga recae sobre el empleador por disposición expresa del artículo 22, tercer párrafo, del propio D.S. 003-97-TR y del artículo 23.4.c de la NLPT. Lo que el artículo 37 regula es la

carga de probar el *hecho* de la extinción: que el empleador decidió poner fin a la relación laboral.

2.3. Naturaleza de la regla: carga probatoria, no presunción legal

Una segunda cuestión, más importante, es la naturaleza jurídica de la regla contenida en el artículo 37. La Corte Suprema trata esta disposición como si estableciera una presunción legal —o, más exactamente, como si prohibiera una presunción—. Pero el artículo 37 no es una norma de presunción. Es una regla de distribución de la carga de la prueba.

La diferencia es significativa. Una presunción legal —sea *iuris tantum*, *iure et de iure* o verdad interina— es una regla que ordena al juez dar por cierto un hecho sin necesidad de prueba directa, ya sea a partir de la acreditación de un hecho base (presunción-regla) o sin más condición que la derivada de su propio contenido (presunción-principio) (Mendonca 1998; Aguiló Regla 1999; Aguiló Regla 2006). Las presunciones legales constituyen hechos al margen de prueba: no aportan prueba de la verdad del hecho presumido, sino que ordenan al juez considerarlo entre las premisas de justificación de su decisión (Ullmann-Margalit 1983; Matida 2016). Son, en ese sentido, normas puramente constitutivas (Gama Leyva 2011).

El artículo 37, en cambio, no constituye ningún hecho. No ordena al juez dar por cierto nada. Lo que hace es distribuir la carga de la prueba: impone al trabajador la carga de acreditar el hecho del despido. Es una regla sobre *en quién* recae el riesgo de probar, no sobre *qué* debe considerarse probado sin prueba. La confusión entre ambas categorías —regla de carga probatoria y presunción legal— es uno de los problemas que la sentencia bajo comentario no logra resolver adecuadamente.

2.4. «No se deduce»: el problema de la inferencia

La tercera cuestión concierne a la restricción (o prohibición) de «deducir» el despido. La Corte interpreta esta restricción como una exclusión del razonamiento inferencial: el despido no podría acreditarse mediante inferencias a partir de indicios, sino que requeriría algo así como «prueba directa», «evidente», «automática», «a ojos vista».

Esta interpretación es problemática por varias razones. En primer lugar, todo razonamiento probatorio es, en menor o mayor medida, inferencial. Incluso la llamada prueba directa requiere de inferencias para conectar el medio probatorio con el hecho que se pretende acreditar (Walton 2014, p. 3). En segundo lugar,

la propia NLPT reconoce la prueba indiciaria al permitir que el juez extraiga conclusiones a partir de la conducta de las partes (artículo 29) y al establecer presunciones basadas en indicios (artículo 23.5). En tercer lugar, la expresión «no se deduce» debe leerse en su contexto histórico (Walter 1985, pp. 33-41): lo que la norma prohíbe es la *conjetura* —la afirmación del despido sin elemento probatorio alguno—, no la inferencia indiciaria respaldada.

Como ha señalado García Amado (2025), es necesario distinguir entre deducción, inducción y abducción en el razonamiento probatorio. El razonamiento sobre los hechos en el proceso judicial opera fundamentalmente por inferencia —no por deducción en sentido lógico estricto— y se mueve en el terreno de lo probable, no de las certezas. La restricción (o prohibición) del artículo 37, correctamente interpretada, alcanza a la conjetura pero no a la inferencia indiciaria respaldada. Es la diferencia entre especular que hubo despido sin elemento probatorio alguno, y construir un argumento indiciario a partir de hechos acreditados, generalizaciones plausibles y la ausencia de refutación por parte del empleador.

La interpretación del artículo 37 debe ser, además, coherente con el sistema de libre valoración y con las reglas de distribución de la carga de la prueba establecidas en la NLPT. Lo que el artículo exige es la misma suficiencia probatoria que se requiere para acreditar cualquier hecho: un respaldo epistémico adecuado según el estándar de prueba aplicable (Ferrer Beltrán 2021; Dei Vecchi 2014). No exige una «prueba plena o directa» (salvo que regresemos al sistema de la prueba tasada) y cuyo contenido, además, no resulta claro.

3. El *thema probandum* de la indemnización por despido arbitrario

3.1. Los elementos de la hipótesis de incidencia normativa

Para que proceda la indemnización por despido arbitrario (IDA) ordinaria¹ es necesario que se configuren los elementos de hecho previstos en la hipótesis de incidencia de la norma cuyo mandato es el pago de dicha indemnización. Estos elementos son cinco:

1. **Existencia de vínculo laboral (1EVL):** que entre las partes haya existido una relación de trabajo —prestación personal de servicios, subordinación y

¹Llamo IDA ordinaria a la que corresponde a las y los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, la cual se calcula en función del tiempo de servicio.

remuneración—.

2. **Contrato a plazo indeterminado (2CPI)**: que la relación laboral se haya desarrollado bajo un contrato de duración indeterminada.
3. **Superación del periodo de prueba (3SPP)**: que el trabajador haya superado el periodo de prueba legal.
4. **Jornada mayor a cuatro horas diarias (>4HD)**: que el trabajador labore más de cuatro horas diarias en promedio.
5. **Hecho del despido (5HD)**: que se haya producido la extinción del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador.

La concurrencia copulativa de estos cinco elementos activa el mandato normativo: el pago de la IDA ordinaria, calculada en función de los años de servicios.



Figura 1: Thema probandum de la indemnización por despido arbitrario.

Cada uno de estos elementos constituye, en principio, un hecho necesitado de prueba. El *thema probandum* es, precisamente, el conjunto de hechos que deben ser probados en el proceso para que el juez pueda emitir su decisión (Rosenberg 1956, p. 364).

3.2. El efecto de la presunción legal de laboralidad

Sin embargo, el *thema probandum* no es estático. Las presunciones legales inciden en su configuración al sustituir unos hechos por otros de mayor facilidad probatoria.

El artículo 23.2 de la NLPT establece: «*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*». Esta presunción legal *iuris tantum* —presunción-regla, en la terminología de Aguiló Regla (1999)— produce un efecto relevante: acreditado el hecho base (la prestación personal de servicios, PPS), el juez debe dar por establecidos los hechos presuntos (la existencia de vínculo laboral y el carácter indeterminado del contrato). Los elementos 1EVL y 2CPI son así sustituidos por PPS.

Este cambio simplifica la prueba a favor del trabajador. En lugar de tener que acreditar por separado la existencia de los tres elementos de la relación laboral (prestación personal, subordinación y remuneración) y el carácter indeterminado del contrato, le basta con acreditar la prestación personal de servicios. La carga de destruir la presunción —probando que no existió relación laboral o que el contrato fue a plazo fijo— se traslada al empleador.

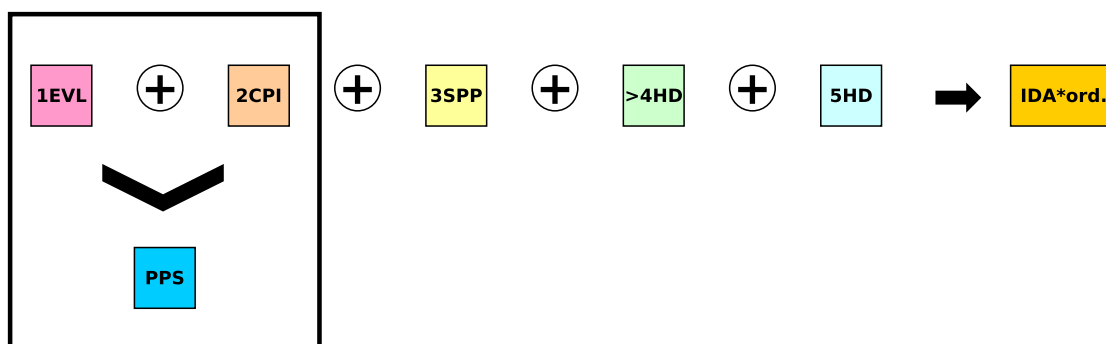


Figura 2: *Thema probandum* modificado por la presunción legal de laboralidad: PPS reemplaza 1EVL + 2CPI. Elaboración propia.

Como se aprecia, las presunciones legales no son meros expedientes técnicos: son instrumentos de política legislativa que responden a un valor. En el caso de la presunción de laboralidad, ese valor es la compensación de la desigualdad material entre trabajador y empleador en el acceso al material probatorio (Paredes Palacios 2020). La decisión responde a un valor con el cual podríamos no estar de acuerdo, pero nuestra discrepancia sería no con el resultado de la decisión judicial, sino con el sistema jurídico mismo.

4. Las verdades interinas y la carga de probar la causa justa

4.1. La causa justa como elemento de refutación

El análisis del *thema probandum* de la IDA quedaría incompleto si no se considerara un elemento adicional: la prueba de la existencia de causa justa de despido.

El artículo 22, tercer párrafo, del D.S. 003-97-TR dispone que «la demostración de la causa [justa] corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador

podiera interponer para impugnar su despido». El artículo 23.4.c de la NLPT, por su parte, impone al demandado empleador la carga de probar «el estado del vínculo laboral y la causa del despido».

La prueba de la existencia de causa justa de despido (ECJD) no es un elemento constitutivo de la pretensión del trabajador, sino un elemento de refutación: si el empleador acredita que el despido obedeció a una causa justa, la IDA no procede. La ECJD opera, así, como un impedimento para la aplicación de la consecuencia jurídica prevista por la norma.

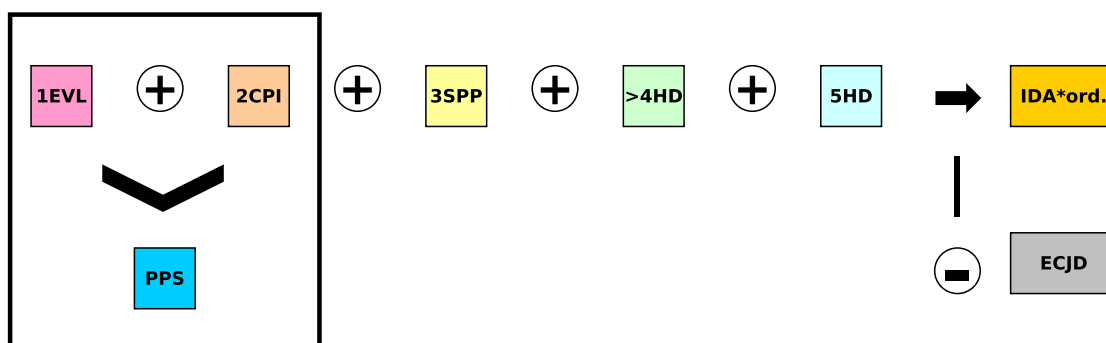


Figura 3: *Thema probandum* con elemento de refutación: la existencia de causa justa de despido (ECJD) a cargo del empleador. Elaboración propia.

4.2. La figura de las verdades interinas

La distribución de la carga de probar la causa justa del despido ha sido ampliamente sustentada en la doctrina de la inversión de la carga de la prueba. Sin embargo, existe una explicación alternativa más precisa: la figura de las llamadas *verdades interinas* o verdad provisional (*Interimswahrheiten*), elaborada por la doctrina alemana.

Bajo esta figura, «sin otra suposición previa, [el legislador] cambia por completo el tema y la carga de la prueba, de modo que la parte se libra de la prueba y la carga correspondiente pasa a su adversario» (Rosenberg 1956, p. 187). El fundamento de las verdades interinas es el siguiente: cuando se trata de elementos de difícil probanza pero que se encuentran en la gran mayoría de los casos, el legislador prescinde de convertirlos en presupuestos del fundamento del derecho; más bien vincula a la ausencia o falta excepcional de esos elementos el efecto de que ella impide el nacimiento del derecho. La carga de la prueba de ese elemento ausente o que falta incumbe al adversario (Rosenberg 1956, p. 187-188).

En nuestro caso, la ausencia de causa justa de despido —que configura la arbitrariedad— es un elemento de difícil prueba para el trabajador (¿cómo probar que no existió causa justa?) pero que se encuentra en la gran mayoría de los casos de despido impugnado judicialmente. El legislador, en consecuencia, no exige al trabajador que pruebe la inexistencia de causa justa; en cambio, impone al empleador la carga de acreditar que la causa justa existió. Si no lo hace, el despido se reputa arbitrario².

Las verdades interinas se corresponden con las presunciones-principio propuestas por Aguiló Regla (1999): normas de presunción en las que «el deber de aceptar la verdad procesal en que consiste el contenido de la norma de presunción no está sometida a más condiciones que las que derivan de su propio contenido, es decir, la obligación no depende de la prueba de ningún hecho base» (Aguiló Regla 2006). A diferencia de la presunción de laboralidad —donde es necesario acreditar un hecho base (la prestación personal de servicios)—, en la verdad interina el trabajador queda liberado de toda carga vinculada a la causa del despido: simplemente se asume, mientras no se pruebe lo contrario, que el despido fue arbitrario o injustificado.

Esta distinción conceptual tiene una consecuencia práctica relevante. El trabajador no tiene que probar que no cometió la falta grave; no soporta ninguna carga vinculada a la justificación del despido. Es el empleador quien debe demostrar en el proceso que la falta grave es verdadera; de lo contrario, quien gana el juicio es el trabajador (Paredes Palacios 2020).

5. La distribución de la carga de la prueba en el caso concreto

5.1. El marco normativo de la carga probatoria

La distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral peruano resulta de la articulación de varias disposiciones normativas: el artículo 23 de la NLPT (Ley 29497), los artículos 22 y 37 del D.S. 003-97-TR, y los principios generales del derecho probatorio.

Del lado del trabajador-demandante, el artículo 23.1 de la NLPT impone la carga de «acreditar la prestación personal de servicios», así como los demás hechos que configuran su pretensión. En el caso de la IDA, y considerando el efecto de la presunción de laboralidad, el trabajador debe acreditar: la prestación

²Uso la expresión «despido arbitrario» en armonía con lo prescrito en el artículo 27 de la Constitución: «La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario».

personal de servicios (PPS), la superación del periodo de prueba (3SPP), la jornada superior a cuatro horas (>4HD) y el hecho del despido (5HD).

Del lado del empleador-demandado, el artículo 23.4 de la NLPT le impone la carga de probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y «el estado del vínculo laboral y la causa del despido». El artículo 22 del D.S. 003-97-TR refuerza esta distribución al disponer que la demostración de la causa justa corresponde al empleador.

5.2. La carga probatoria en la Casación N.º 15624-2022-Lima

En el caso bajo análisis, la controversia central gira en torno al hecho del despido del 7 de marzo de 2016. El trabajador alega que en esa fecha fue despedido de hecho, lo cual se habría materializado con la devolución de la notebook asignada para el desempeño de sus funciones, sin que se le proporcionara equipo de reemplazo ni se le asignaran nuevas funciones. El empleador, por su parte, sostiene que el vínculo laboral continuaba vigente y que el trabajador incurrió en abandono de trabajo.

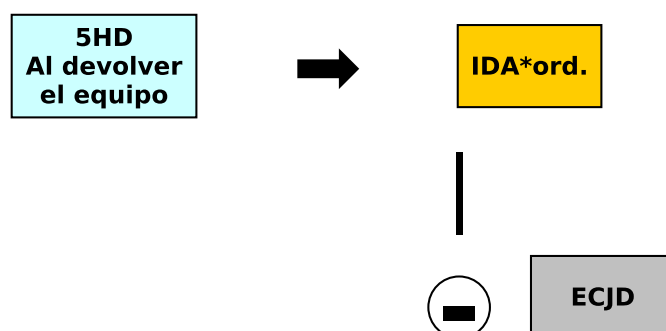


Figura 4: Distribución de la carga de la prueba objetiva en el caso concreto: el hecho del despido (5HD) a cargo del trabajador; la existencia de causa justa (ECJD) a cargo del empleador. Elaboración propia.

La distribución queda así configurada: el hecho necesitado de prueba principal es el despido de hecho del 7 de marzo de 2016, cuya carga recae sobre el trabajador (artículo 37). Si el trabajador acreditase el despido, correspondería al empleador probar que ese despido —el del 7 de marzo— obedeció a una causa justa.

Ahora bien, en el caso concreto esta segunda carga no tiene aplicación práctica: el empleador no alega que en la fecha del 7 de marzo de 2016 haya existido un despido por causa justa. Lo que el empleador sostiene es que no hubo despido

en esa fecha y que, posteriormente, el trabajador fue despedido por abandono de trabajo. Pero ese despido posterior —por falta grave— es un hecho distinto del que el trabajador invoca como fundamento de su pretensión. El análisis probatorio debe concentrarse, por tanto, en el hecho del 7 de marzo.

6. La inferencia indiciaria y la regla «no se presume»

6.1. La cuestión central: ¿puede inferirse el despido a partir de indicios?

Establecido que la carga de probar el hecho del despido recae sobre el trabajador, la pregunta siguiente es: ¿mediante qué tipo de razonamiento puede acreditarse ese hecho? ¿Es necesaria una «prueba directa» o puede el despido acreditarse mediante inferencia a partir de indicios?

Como se señaló en la sección 2, la interpretación de la Corte Suprema parece inclinarse por exigir una «prueba directa», al señalar que el despido «*no puede concluirse o inferirse*» a partir de ciertos comportamientos. Sin embargo, esta lectura es incompatible con los fundamentos del razonamiento probatorio y con el propio sistema de la NLPT.

La prueba de los hechos en el proceso judicial opera fundamentalmente por inferencia: a partir de elementos de prueba disponibles, el juzgador formula conclusiones sobre la ocurrencia de hechos pasados. Esa inferencia puede apoyarse en distintos tipos de enlaces: generalizaciones de la experiencia (máximas de experiencia), presunciones legales, o definiciones conceptuales. La cuestión relevante no es si se puede inferir —siempre es posible formular una inferencia a partir de indicios—, sino si la inferencia es lo suficientemente robusta. Esto depende de la calidad de la generalización que opera como garantía, de la solidez del respaldo, y de si las condiciones de refutación han sido satisfechas por la contraparte.

6.2. El esquema de Toulmin aplicado al caso

El esquema de Toulmin (Toulmin 2003) permite hacer visible la estructura del razonamiento probatorio y evaluar la solidez de una inferencia. Aplicado al caso de autos, el esquema sería el siguiente.

Dato (D): El 7 de marzo de 2016, el trabajador entregó la notebook asignada por la empresa para el desempeño de sus funciones. No le fue proporcionado

un equipo de reemplazo ni fue asignado a nuevas funciones. [Hecho acreditado mediante acta de entrega.]

Garantía (W): Cuando un empleador recoge una herramienta de trabajo esencial para el desempeño de las funciones sin proporcionar reemplazo ni reasignar funciones, ello es indicativo de que ha decidido la extinción de la relación laboral.³ [Máxima de experiencia en relaciones laborales.]

Respaldo (B): En la práctica laboral, la devolución de herramientas de trabajo se asocia con la finalización del vínculo. La notebook era instrumento necesario para las funciones del trabajador. La empresa no acreditó haber asignado otra herramienta ni haber reubicado al trabajador en otra área o función.

Cualificador (Q): Presumiblemente; probablemente.

Conclusión (C): La relación laboral fue extinguida por decisión del empleador (despido).

Condiciones de refutación (R): A menos que la empresa acredite que la entrega obedeció a mantenimiento del equipo, reasignación de funciones, cambio de herramientas, u otra circunstancia que explique la entrega sin reemplazo, y sin que ello implique extinción del vínculo. A menos que otros elementos probatorios (constatación policial, inspección de SUNAFIL, testimonios) debiliten o contradigan la inferencia.

El esquema permite apreciar con claridad que la inferencia es posible y que la cuestión relevante no es si se puede inferir, sino si la inferencia es lo suficientemente robusta para alcanzar el estándar de prueba aplicable. El voto en mayoría de la Casación N.º 15624-2022 considera que la inferencia no es suficiente; el voto en discordia considera que sí. Pero ninguno de los dos analiza el razonamiento con herramientas explícitas que permitan evaluar rigurosamente la solidez de la inferencia, la calidad de la generalización, ni las condiciones bajo las cuales la conclusión podría ser derrotada. El esquema de Toulmin —al igual que los esquemas argumentativos propuestos por Walton (2014) o los diagramas de Wigmore— ofrece esas herramientas. Su uso habría permitido a la Corte Suprema explicitar los pasos de su razonamiento y justificar su conclusión de un modo intersubjetivamente controlable.

³Nótese que esta garantía opera en un nivel específico del caso: conecta la entrega de la notebook sin reemplazo con la decisión de extinguir la relación. En un nivel más general, podría plantearse una regla de experiencia que conecte la extinción del vínculo laboral con el despido como causa más probable. Ambos niveles de análisis son complementarios y podrían representarse como eslabones de una cadena inferencial.

6.3. El esquema argumentativo de Walton

El análisis puede profundizarse mediante un esquema argumentativo al estilo de Walton (2014), que permite visualizar la estructura completa del argumento —incluyendo las premisas de apoyo, los subargumentos que sostienen cada eslabón y los refutadores potenciales— de un modo más detallado que el esquema de Toulmin.

El diagrama muestra que la conclusión —el despido de hecho del 7 de marzo de 2016— se apoya en múltiples premisas convergentes y que los refutadores potenciales han sido desactivados: la notebook no fue a mantenimiento (no acreditado), no se asignaron otras funciones (no acreditado), no hubo mutuo disenso ni renuncia en esa fecha (no existen), y la causa justa al 7 de marzo está autoderrotada porque el propio empleador sostuvo que el vínculo seguía vigente.

Una ventaja adicional del esquema es que permite distinguir entre una inferencia débil —basada en una generalización poco sólida, sin respaldo suficiente, o fácilmente refutable— y una conjetura sin respaldo. La prohibición del artículo 37, correctamente interpretada, alcanza a la conjetura pero no a la inferencia indiciaria respaldada.

7. Una cuestión pendiente: la casación y el control del razonamiento sobre los hechos

Hay un tema que la casación bajo comentario deja planteado y que merece, al menos, ser indicado como cuestión para la discusión. La Corte Suprema repite —como es usual— que la casación tiene finalidad nomofiláctica y que no entra en materia de hechos. En el caso, afirma que «*reevaluar directa o indirectamente los medios probatorios contraviene la finalidad del recurso de casación*». Sin embargo, gran parte del análisis que la Corte realiza en esta sentencia versa, precisamente, sobre cómo deben valorarse los hechos del caso: si de la entrega de la notebook puede o no inferirse el despido.

Esto plantea una pregunta relevante: si la casación dice que no versa sobre hechos, ¿cómo se controlan las cuestiones de hecho? ¿Quién revisa si el razonamiento probatorio del juez de mérito es correcto? ¿Basta con afirmar que la casación es nomofiláctica para sustraer del control el razonamiento sobre la premisa fáctica?

La discusión contemporánea sobre el recurso de casación ha puesto en crisis la

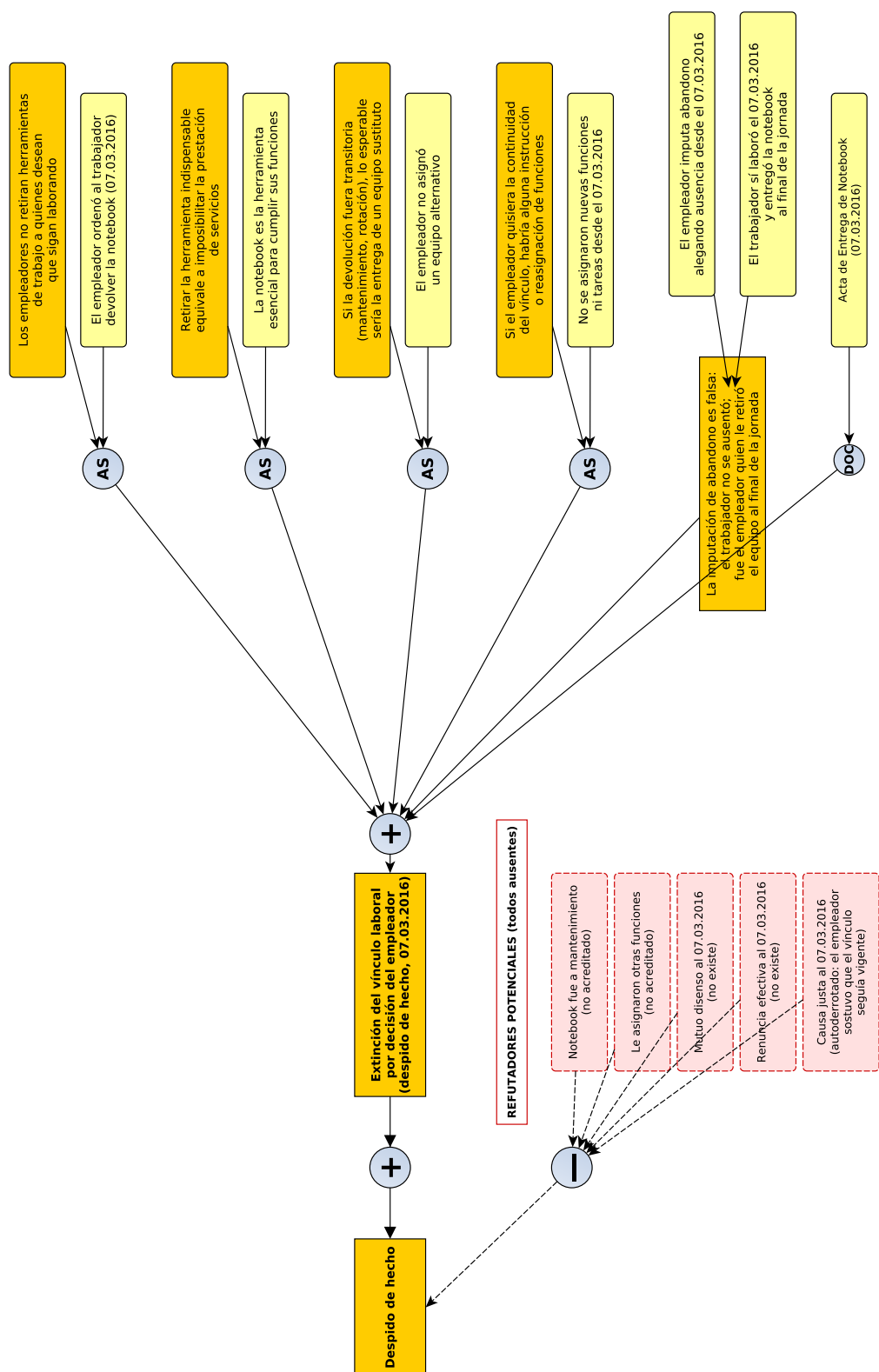


Figura 5: Esquema argumentativo estilo Walton para el despido de hecho del 07.03.2016. Incluye generalizaciones de apoyo (AS), prueba documental (DOC), argumento sobre la falsedad de la imputación de abandono, y refutadores potenciales —todos ausentes o autoderrotados—. Elaboración propia.

clásica separación entre cuestiones de hecho y cuestiones de derecho. Como ha señalado Passanante (2021), el juicio de hecho no es una operación puramente empírica separada del derecho: la selección de los hechos relevantes, la distribución de la carga probatoria, el estándar de prueba aplicable y las reglas de valoración son cuestiones jurídicas que condicionan la decisión sobre los hechos. Si el juez de mérito aplica incorrectamente una regla de carga probatoria —como podría ocurrir con el artículo 37—, esa infracción normativa tiene consecuencias directas sobre la determinación de los hechos.

El propio caso ilustra el dilema: la Corte Suprema declara procedente el recurso por infracción normativa del artículo 37 —una cuestión aparentemente «de derecho»— pero el análisis que realiza consiste, en la práctica, en evaluar si los hechos acreditados son suficientes para dar por probado el despido. La infracción normativa es, aquí, indistinguible de la revaloración probatoria.

Esta cuestión excede los límites del presente trabajo, pero conviene dejarla apuntada. Si el derecho a la prueba incluye el derecho a que el razonamiento probatorio del juez sea controlable intersubjetivamente —como sostiene la concepción racionalista de la prueba (Ferrer Beltrán 2021)—, entonces es necesario que exista algún mecanismo de control del razonamiento sobre los hechos en sede casatoria. La alternativa —sostener que las cuestiones de hecho quedan fuera de todo control— resulta difícilmente compatible con las garantías del debido proceso y con la propia función de uniformización de la jurisprudencia que se atribuye al recurso de casación.

Las herramientas analíticas como el esquema de Toulmin, los esquemas argumentativos de Walton o los diagramas de Wigmore ofrecen un instrumental que permitiría a los tribunales explicitar, justificar y controlar el razonamiento sobre los hechos de un modo intersubjetivamente verificable. Su adopción podría contribuir a superar la ficticia separación entre hecho y derecho que, en la práctica, deja sin control efectivo una parte sustancial de la decisión judicial.

8. Conclusiones

El análisis desarrollado en este trabajo permite formular las siguientes conclusiones.

En primer lugar, la regla «*no se presume*» del artículo 37 del D.S. 003-97-TR es una regla de distribución de la carga de la prueba, no una norma de presunción legal. Lo que la norma dispone es que el trabajador tiene la carga de acreditar el hecho del despido —entendido como la extinción del vínculo laboral por decisión del empleador—. No establece una presunción ni prohíbe una; impone

una carga.

En segundo lugar, la estructura probatoria de la demanda de IDA puede representarse mediante la identificación de los elementos de la hipótesis de incidencia normativa y su *thema probandum*. Las presunciones legales —como la presunción de laboralidad del artículo 23.2 de la NLPT— modifican el *thema probandum* al sustituir unos hechos por otros de mayor facilidad probatoria, en coherencia con el principio de facilitación probatoria que inspira el proceso laboral.

En tercer lugar, la carga de probar la causa justa del despido, que recae sobre el empleador, se explica mejor mediante la figura de las verdades interinas que mediante la doctrina tradicional de la inversión de la carga de la prueba. La verdad interina libera al trabajador de toda carga vinculada a la justificación del despido: se asume, mientras no se pruebe lo contrario, que el despido fue arbitrario (o injustificado).

En cuarto lugar, la inferencia indiciaria es una forma legítima de razonamiento probatorio, compatible con la regla del artículo 37 correctamente interpretada. Lo que la norma restringe (o prohíbe) es la conjetura —la afirmación del despido sin respaldo epistémico alguno—, no la inferencia a partir de hechos acreditados, generalizaciones plausibles y la ausencia de refutación. Herramientas como el esquema de Toulmin y los esquemas argumentativos de Walton permiten hacer visible y controlable la estructura de esa inferencia, y su uso habría enriquecido el análisis de la Corte Suprema en la Casación N.º 15624-2022-Lima.

Finalmente, el derecho a la prueba en el proceso laboral se ejerce en un contexto de desigualdad material que condiciona el acceso al material probatorio. Las presunciones legales, la distribución especial de cargas, la valoración de la conducta procesal y las demás herramientas de facilitación probatoria no son privilegios ni concesiones: son instrumentos de compensación epistémica que el sistema procesal dispone para acercar la decisión a la verdad de los hechos Hamer (2014). Y si ese derecho ha de ser efectivo, es necesario que exista algún mecanismo de control del razonamiento probatorio —incluida la casación—, lo cual exige repensar la ficticia separación entre cuestiones de hecho y cuestiones de derecho.

Bibliografía

- Aguiló Regla, J. (1999). «Nota sobre "presunciones" de Daniel Mendonca». En: *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho* 22.
- (2006). «Presunciones, verdad y normas procesales». En: *Isegoría: Revista de filosofía moral y política* 35.

- Dei Vecchi, D. (2014). «Acerca de la fuerza de los enunciados probatorios: El salto constitutivo». En: *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho* 37.
- Ferrer Beltrán, J. (2021). *Prueba sin convicción*. Madrid: Marcial Pons.
- Gama Leyva, R. (2011). «Las presunciones en el Derecho y la argumentación». Tesis doctoral. Alicante: Universidad de Alicante.
- García Amado, J. A. (feb. de 2025). «Deducciones, inducciones y abducciones en el razonamiento jurídico probatorio». En: *Desafíos Jurídicos* 5.8, págs. 14-38.
- Hamer, D. (2014). «Presumptions, standards and burdens: managing the cost of error». En: *Law, Probability and Risk* 13.
- Matida, J. (2016). «Presunciones: entre compromisos epistémicos y asimetrías institucionales». En: *Ensayos sobre prueba, argumentación y justicia*. Ed. por R. Villanueva, B. Marciani y P. Lastres. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mendonca, D. (1998). «Presunciones». En: *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho* 21.
- Paredes Palacios, P. (2020). «El principio de facilitación probatoria en el proceso laboral». En: *Del derecho al razonamiento probatorio*. Ed. por J. Ferrer Beltrán y C. Vázquez. Proceso y derecho. Madrid: Marcial Pons, págs. 77-104.
- Passanante, L. (2021). «El tribunal supremo italiano a cien años de la cassazione civile de Calamandrei». En: *La casación hoy, cien años después de Calamandrei*. Madrid, págs. 39-68.
- Rosenberg, L. (1956). *La carga de la prueba*. Trad. por E. Krotoschin. Buenos Aires: Ed. Ejea.
- Toulmin, S. (2003). *The uses of argument*. Updated ed. Cambridge, U.K. ; New York: Cambridge University Press.
- Ullmann-Margalit, E. (1983). «On presumption». En: *The Journal of Philosophy* 80.3, págs. 143-163.
- Walter, G. (1985). *Libre apreciación de la prueba: investigación acerca del significado, las condiciones y límites del libre convencimiento judicial*. spa. Bogotá, Colombia: Editorial Temis Librería.
- Walton, D. N. (2014). *Burden of proof, presumption and argumentation*. New York, NY: Cambridge University Press.