



---

# Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación

Grado en Derecho

## **LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

Presentado por: Paula de la Calle San Jose

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

Fecha de presentación: 20 de noviembre de 2023

## **Resumen**

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis de la carga de la prueba en el marco de un procedimiento laboral y su aplicación de forma distintiva según el tipo de materia y proceso. De este modo se busca lograr un equilibrio entre las partes que conformen los diferentes litigios. En ocasiones es necesario que la regla general se altere en base a los supuestos tratados, produciéndose unas excepciones a esa norma general que conducirán a una inversión probatoria. Bien es cierto, que en consonancia todos los procesos analizados buscan la misma finalidad, centrándose en una clara protección de todos los intereses que puedan resultar perjudicados ante cualquier manifestación de indefensión, y a su vez, tiene como punto de partida el poder ofrecer adecuadamente una tutela judicial efectiva.

Se produce este análisis en relación directa con la importancia que la carga de la prueba ostenta en los procedimientos laborales, siendo una herramienta jurídica que facilita al juez la emisión de un veredicto cuando las pruebas asumidas sean insuficientes para adoptar una decisión.

## **Palabras clave**

Carga de la prueba; vulneración de derechos fundamentales; hechos controvertidos; presunción “*iuris tantum*”; igualdad de armas.

## **Abstract**

The purpose of this work is to analyze the burden of proof the framework of a labor procedure and its distinctive application on the type of subject matter and process. In this way, an equilibrium is sought between the parties involved in different disputes. At times, it is necessary to deviate from the general rule based on the discussed assumptions, leading to exceptions to this general norm that result in a reversal of the burden of proof. It is indeed true that all processes analyzed aim for the same goal, focussing on clear protection of all interests that may be adversely affected in the face of any manifestation of defenselessness. Furthermore, the starting point is to provide effective judicial protection.

This analysis is directly related to the importance of the burden of proof in labor procedures, as it serves as a legal tool that assists the judge in issuing a verdict when the assumed evidence is insufficient to make a decision.

## **Key words**

Burden of proof; violation of fundamental rights; contested facts; “*iuris tantum*” presumption; equality of arms.

# **SUMARIO**

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. REGULACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

### **2.1. Regulación**

### **2.2. Finalidad de la prueba**

## **3. LA VALIDEZ DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

### **3.1. La prueba ilícita**

### **3.2. Regla sobre la admisión (y proposición) de la prueba**

## **4. PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LA MATERIA PROBATORIA**

### **4.1. Principio de facilidad probatoria**

### **4.2. Principio de contradicción**

### **4.3. Principio sobre la igualdad de armas**

## **5. LA CARGA DE LA PRUEBA**

### **5.1. Reglas generales sobre la carga de la prueba**

### **5.2. Distribución de la carga probatoria**

#### *5.2.1. La carga de la prueba en accidentes de trabajo*

#### *5.2.2. La carga de la prueba en relación a las horas extraordinarias*

#### *5.2.3. La carga de la prueba en los casos en que resulten afectados derechos fundamentales*

#### *5.2.4. La carga de la prueba en los procesos de despido y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

## **6. VALORACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

**6.1. La prueba legal**

**6.2. La prueba libre**

**7. CONCLUSIONES**

**8. JURISPRUDENCIA**

**9. BIBLIOGRAFIA**

**10. ÍNDICE NORMATIVO**

**11. WEBGRAFIA**

## 1. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del estudio de la carga de la prueba, se ha hecho referencia a numerosa normativa. La misma, en ocasiones afecta directamente al proceso laboral en España y en otras, simplemente lo hace de manera indirecta. Bien es cierto que, en base a esa afectación, se ha permitido asentar doctrina de gran relevancia en esta materia. Por ello, a la hora de profundizar en estos aspectos, es necesario establecer un análisis en consonancia con todo el material doctrinal y jurisprudencial que tenemos a nuestras manos, y consolidar opiniones coherentes, claras y concisas.

Por ejemplo, podemos preguntarnos: ¿cabría encasillar a los medios electrónicos como un tipo de prueba? En este trabajo se presenta un análisis de estos, mostrándose como elemento de interés. En este sentido, podemos observar que el correo electrónico está en un punto de mira principal en el ámbito legal, y por ello, es necesario establecer ciertos parámetros que lo engloben para así poder utilizarlo en la práctica habitual conforme a criterios objetivos y tasados.

Adicionalmente, ha sido necesario definir la prueba como elemento, para posteriormente poder hablar de la carga probatoria o del efecto de inversión de la carga. En su regulación se citan varios autores que concuerdan, que se trata de una actividad con un fin esencial. En este tipo de ámbito, su objetivo es convencer al enjuiciador de la verdad de un asunto concreto. La Constitución Española se presenta en nuestro sistema y también en el trabajo desarrollado, como un elemento clave sobre el cual se asienta todo el procedimiento en atención al derecho a la tutela judicial efectiva. Por tanto, se asumen una serie de garantías que hacen que nuestro modelo funcione correctamente.

Asimismo, se ha detallado cuál es el objetivo final de la prueba y qué relevancia procesal tiene, todo ello en relación directa con los principios tanto generales como los específicos del ámbito laboral. Estableciendo una relevancia de carácter especial, el principio de aportación de parte, el cual a través del mismo se llega al derecho que tienen las partes para poder presentar alegaciones y proponer y practicar pruebas.

Se busca destacar lo vital que resulta que esas pruebas sean válidas para poder entablar unos procedimientos correctos y sin desigualdades, y conseguir en nuestro país, un sistema legal en el ámbito laboral lo más justo posible y conforme a la ley. Por ello, se plantean los problemas de la prueba lícita, la prueba ilícita y la prueba legal. Acreditando sobre todo cual es la línea y las diferencias que marcan qué es considerado ilegal y qué es considerado ilícito (conceptos que normalmente generan confusión).

En este sentido, se reitera sobre la relevancia de la admisión y proposición de la prueba, utilizándolo como punto inicial para poder explicar a continuación tanto la regla general cómo los supuestos que entran dentro de las excepciones a la misma. En estos últimos la carga de la prueba se modifica y se altera directamente, planteando una problemática en cuanto al por qué se modifica y sobre quién recae esa carga probatoria. También se da una visión general sobre la dificultad que presentan las horas extraordinarias y los distintos tipos de despidos, en concreto a la hora de demostrar la certeza de según que procesos.

De forma añadida, se analiza la valoración de la prueba estableciendo las diferencias entre la prueba libre y la prueba legal, y en cómo atañen al juzgador y, por tanto, también al afectado en el procedimiento. Realizándose esas valoraciones en base a distintos elementos (la legislación y la convicción del juzgador).

En este ámbito, los abusos son muy pronunciados en cuanto a relaciones laborales de empresas y trabajadores. Este trabajo se presenta como un elemento esencial para conseguir una perspectiva jurídica de la prueba y cómo puede ser utilizada a nuestro favor. Se trata en algún momento de este, sobre materias tan cercanas en la actualidad, como pueden ser los despidos y los accidentes de trabajo, entre otras.

Cabe echar la vista atrás y darnos cuenta de que el trabajador se ha encontrado (y sigue haciéndolo en ocasiones) en una situación potencialmente desfavorable frente al poder empresarial, ya que existe una clara relación de subordinación que afecta de lleno a los efectos y consecuencias de la relación. En cuanto a esto, se persigue un balance que sea equilibrado a la hora de la defensa de los intereses. Por ello se sigue avanzando y trabajando frente a estas dificultades probables en ciertos escenarios actuales. Encontramos en este sentido, varias tendencias pro-empresariales y otras, que los son menos, inclinándose a favor de los trabajadores, que nos conducen a posturas muy distintas y que, por tanto, es necesario resolver de forma adecuada y siempre acorde a principios jurídico-legales.

Por tanto, se asume el tema inicial como un reto, estableciéndose pautas concretas para ir desglosando la carga de la prueba en el ámbito laboral, y poder generar un enfoque global de todo el entramado que la rodea. Profundizando en determinadas materias para poder encajarlas correctamente en nuestro sistema y entender el porqué de numerosas prácticas habituales del día a día, adentrándonos si miramos un poco más allá, en como el enjuiciador consigue poder llegar a una verdad, o si no fuera así, acercarse a ella.

## 2. REGULACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

### 2.1. Regulación

Definir la prueba es necesario para posteriormente centrarnos en la regulación de la misma. Podemos definirla en palabras de PRIETO-CASTRO<sup>1</sup> como: “*La actividad que desarrollan las partes con el Tribunal, para llevar al juez a la convicción de la verdad de una afirmación o para fijarla a los efectos del proceso*”, o según ROSENBERG<sup>2</sup>: “*Es la actividad encaminada a convencer al juez de la verdad*”. En cualquiera de ambas definiciones sacamos en claro que se trata de una actividad, y que esta misma tiene un fin esencial que es convencer al enjuiciador de la verdad del asunto concreto.

Toda esta actividad tiene establecida en nuestra Constitución Española de 1978 (de ahora en adelante CE) una clara unión con la tutela judicial efectiva del artículo 24 que expresa lo siguiente: “*1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. 2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos*”. Por ello dicha actividad se reconoce en España como un derecho fundamental inherente a la persona.

Actualmente los medios electrónicos (informes, facturas, certificados etc), están a la orden del día siendo imprescindible tener que definir la prueba electrónica<sup>3</sup>. El derecho comunitario ha aceptado esta nueva acepción pero siendo complicada entablar ciertas conexiones en base a la legislación procesal española. Bien es cierto que tal complejidad no supone que se prohíba este tipo de prueba. Definiéndola por tanto como la información que se obtiene de un dispositivo de carácter electrónico o un medio digital, instrumento utilizado para adquirir cierta convicción de la certeza sobre algún dato del proceso que tiene la consideración de controvertido. Este término engloba tanto los medios de prueba clasificados en el artículo 299.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil<sup>4</sup> (de ahora en adelante LEC), como los que encontramos en el apartado 3 del mismo artículo. La prueba de carácter electrónica tiene la posibilidad servir en el

---

<sup>1</sup> PRIETO-CASTRO, Leonardo. “*Derecho Procesal Civil*”. Madrid: Tecnos, 1973, pág. 132.

<sup>2</sup> ROSENBERG, Leo. *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ejea, 1951, pag. 200.

<sup>3</sup> RUBIO TORRANO, Enrique y MARTÍN QUERALT, Juan. “*La prueba en el Proceso Laboral*”. Navarra: Aranzadi, 2017, págs. 725 y 726.

<sup>4</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 08/01/2000).



proceso como objeto de prueba, medio de prueba o ambas.

En cuanto al régimen jurídico sobre la reproducción de sonido, palabra e imagen existen diferencias peculiares entre el establecido en la LRJS del de la LEC. En la primera, será la parte que los proponga quien deba aportar en el proceso el soporte correcto y además añadir aquellos medios que sean necesarios para su posible reproducción. Por el contrario en la segunda, la parte proponente tendrá la facultad de poner a disposición la prueba y a su vez la transcripción escrita de aquellas palabras que se tienen por dichas en el soporte de que se trate, al igual que los medios de prueba instrumentales e informes que puedan acreditar que es auténtico.

Según el artículo 382.2 de la LEC, el resto de partes del proceso también obtendrán la facultad de poner a disposición, tanto informes como medios de prueba que tengan como fin la veracidad, cuando se trate de instrumentos que pongan en duda la exactitud y autenticidad de lo reproducido. El problema de lo argumentado anteriormente puede venir dado porque en el proceso laboral no hay como tal una obligación de incluir dichos medios a la demanda ni tampoco de adjuntarlos antes de la vista.

Por tanto en conexión con lo anterior, ¿podría considerarse el correo electrónico un medio de prueba? El “email” o correo electrónico se considera un instrumento o medio de comunicación que ha podido en parte tomar un relevo al correo tradicional escrito. En la actualidad la mayoría de las empresas lo utilizan de forma consecutiva y por tanto, esto ha llegado a dar problemas en el ámbito social respecto de su uso como prueba. Problemas que podemos definir en conexión con los derechos al secreto de las comunicaciones y a la intimidad, o las relativas a la posible ilicitud de la obtención de ese correo electrónico. Para ubicarlo dentro de nuestro sistema legal nos tendremos que centrar en el artículo 90 LRJS y el artículo 384 LEC. Por ello, lo normal sería que accediera al proceso a través de medio de copia impresa, pero es cierto que no se establece que no se pueda reconocer judicialmente en la vista acompañado de una transcripción. Numerosas sentencias ya han admitido este instrumento de comunicación como una prueba documental, es decir se ha admitido de forma impresa y las mismas, lo han dotado de un valor documental de carácter privado con el condicionamiento de la validación judicial del mismo.

Así encontramos sentencias que lo admiten como prueba documental siendo el caso de la Sentencia de la Sala de lo Social, de 23 de julio de 2020 del Tribunal Supremo<sup>5</sup>. Para llegar a esa conclusión, esta misma se basa en un concepto bastante amplio de prueba documental: *“el avance tecnológico ha hecho que muchos documentos se materialicen y presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos, lo que no debe excluir su naturaleza*

---

<sup>5</sup> STS de 23 de julio de 2020 núm. 2925 (ES:TS:2020:2925).

*de prueba documental” que continua diciendo que, (...) “si no se postula un concepto amplio de prueba documental, llegará un momento en que la revisión fáctica casacional quedará vaciada de contenido si se limita a los documentos escritos, cuyo uso será exiguo”.*

Podemos observar que a la hora de centrar la prueba en un único foco se abren numerosas posibilidades de abarcarla.

En lo que compete al procedimiento laboral su regulación general sobre la carga probatoria, la podemos encontrar en el artículo 217 de la LEC. Dicho artículo se divide en 7 apartados, definiéndose así unas reglas básicas a la hora de proceder a la distribución de la carga.

Además, es necesario establecer una conexión con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>6</sup> (de ahora en adelante LRJS) donde encontraremos:

Por un lado, el artículo 87 de la LRJS enfoca la importancia de la declaración de pertinencia; teniendo el juez o tribunal que resolver sobre si las pruebas propuestas en ese proceso de carácter social son pertinentes, siendo el mismo órgano jurisdiccional el que determine su naturaleza y la clase del medio de prueba.

Por otro lado en su Sección 3ª teniendo por título “las pruebas”, abarcará desde el artículo 90 hasta el 96. En su artículo 90 el texto legislativo se centra en la admisibilidad de los medios de pruebas, siendo por tanto necesario precisar que existe una distinción clara entre las fuentes de prueba y los medios de prueba a pesar de su obligatoria relación.

Finalmente podemos citar el artículo 230.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>7</sup> (de aquí en adelante LOPJ) que expresa lo siguiente: “*Los documentos emitidos por los medios anteriores, cualquiera que sea su soporte, gozarán de la validez y eficacia de un documento original siempre que quede garantizada su autenticidad e integridad y el cumplimiento de los requisitos exigidos por las leyes procesales*”, encontrando por tanto una clara remisión a aquellos documentos que son necesarios y válidos para poder ser considerados en el proceso laboral.

En base a lo expuesto es necesario aclarar que las legislaciones esenciales en cuanto a la prueba del proceso laboral y todas las remisiones que por ello conlleva, las encontraremos en la citada LEC y la LRJS.

---

<sup>6</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. (BOE núm. 245, de 11/10/2011). Arts. 87 y 90-96.

<sup>7</sup> Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE núm. 157, de 02/07/1985). Art. 230.2.

## 2.2. Finalidad de la prueba

El fin de la prueba es la acreditación de aquellos hechos controvertidos por el demandante (artículo 87.1 LRJS) o de aquellos que no resulten notorios (artículo 281.4 LEC) todo ello siguiendo la línea que establece la regla general del artículo 217 de la LEC. Los procedimientos en materia laboral buscan una verdad fáctica sobre los asuntos que se presentan como controvertidos, es decir, que ciertos hechos que se han expuesto en la demanda sean ciertos o que lo sean aquellos que han podido alegarse en la contestación a la demanda.

Se hace por tanto una clara referencia al principio de contradicción en relación directa con el principio dispositivo, donde las partes serán quienes expongan sus pretensiones, y dirijan en base a estas, el resultado dictado por el juez en cada proceso concreto. Bien es cierto que la competencia de éste sigue siendo inatacable y por tanto, ha de resolver siempre atendiendo a una interpretación de la ley, en conjunción con aquellas pruebas que las partes han ofrecido. Pero todo ello sin olvidar que el juzgador puede actuar a través de su propia iniciativa en función de aquellos poderes otorgados por la ley para intentar lograr la versión fáctica donde así poder motivar el fallo. También es una realidad que al ser relevante la importancia del principio dispositivo en este tipo de procesos, adquiere relevancia y por eso mismo la materia probatoria se eleva en consonancia con otros tipos de procesos ya que los intereses que están en juego en un procedimiento laboral concreto son aquellos considerados probados.

Para poder llegar a ese fin y alcanzar una verdad fáctica, utilizaremos: la confesión, la prueba testifical, la prueba pericial y la prueba documental. Entre los distintos medios de prueba que se pueden requerir, mencionar con especial trascendencia en el ámbito laboral a los procedimientos de reproducción de palabra, imagen, sonido, reproducción de datos y archivo, que bien, se admitirán siempre y cuando hayan sido obtenidos acorde a la ley y a través de un soporte adecuado; los mismos, en su texto anterior se denominaban medios mecánicos.

A modo de ejemplo, a través del interrogatorio de las partes podremos obtener cierta información basada en las respuestas que tendrán que ser formuladas y respondidas oralmente, obteniendo por tanto argumentaciones relativas a ciertos hechos de carácter personal o que la parte pueda conocer. Todas las respuestas deberán ser valoradas por el tribunal, en concreto por el juez que conozca del asunto en relación a las reglas de la sana crítica. En el artículo 316 de la LEC podemos encontrar, con un valor especial, aquellos hechos que si no los contradice el resultado de las demás pruebas se considerarán ciertos cuando una parte los haya reconocido como tales si en ellos intervino de forma personal y su calificación como ciertos le fuera enteramente perjudicial. Bien es cierto, que en función del tipo de prueba la utilidad

concreta será diferente. Por ello podemos observar que por ejemplo, en los procesos por incapacidad permanente, la prueba pericial tiene una utilidad distinta a la prueba testifical.

### **3. LA VALIDEZ DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

Para que un procedimiento siga sus cauces de forma correcta es necesario que todas aquellas pruebas que se propongan sean lícitas, de lo contrario en el ámbito laboral podrán provocar ciertas desigualdades tanto en las partes como en los poderes empresariales de ordenación del trabajo. Si hacemos una pequeña comparación con el ámbito civil, en la materia que nos respecta, suele proseguirse de mayores abusos, y estos se acentúan más en una sociedad en continua innovación tecnológica tanto a nivel informativo como de comunicación.

#### **3.1. La prueba ilícita**

En palabras de PRECIADO DOMENECH la prueba ilícita<sup>9</sup> será: *“aquella en cuyo origen u obtención se han violados derechos fundamentales o libertades públicas”*. Por tanto, en ningún caso se van a admitir pruebas con su origen en actos que fueran contrarios a los derechos fundamentales establecidos en nuestra CE del 1978, o que se hubieran obtenido a través de procedimientos que afectarán a los mismos. Lo citado expone que no todas las pruebas tienen validez a efectos del proceso, siempre tratando de evitar todas aquellas que no tengan como fin la veracidad del asunto.

En aquellos casos en los que se pusiera de manifiesto la vulneración de nuestros derechos fundamentales, se podrá abrir un incidente sobre ilicitud constitucional de la prueba, siendo una novedad del actual proceso laboral arbitrar un procedimiento a través de una cuestión incidental, que estará plenamente a disposición de las partes o que se podrá promover por medio del tribunal, iniciándolo de oficio cuando se produzca la proposición de la prueba o incluso cuando se proceda a la práctica de la misma si se justificara esa vulneración. Este procedimiento es de carácter simple abriéndose un trámite de audiencia de las partes y posterior a este, dictando resolviendo sobre la pertinencia de la práctica de las pruebas,

---

<sup>8</sup> LOUSADA AROCHENA, Jose Fernando. “Prueba ilícita en el proceso laboral: cuestiones de legitimación, intimidad y protección de datos personales”. *Revista de jurisprudencia laboral*, núm 4/2022, pág. 5.

<sup>9</sup> PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. *“La prueba en el proceso social”*. Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2015, pág. 44 (España).

uniéndose a la citada resolución y siendo únicamente susceptible de interposición un recurso de reposición, que se resolverá en el acto o comparecencia de forma oral una vez haya sido trasladado a las demás partes para que puedan ejercer sus derechos.

La prueba ilícita por tanto, es objeto de regulación en la LRJS en su artículo 90 que expresa lo siguiente: *“No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.”* Siendo la explicación jurídica de este mismo artículo lo anteriormente expuesto.

En el mismo artículo 24.2 de la CE se incorpora un elemento técnico-procesal con un alcance sustantivo que establece que no se podrán considerar medios de prueba pertinentes aquellos obtenidos ilícitamente.

Respecto a la nueva redacción del texto procesal se incluyen ciertas pautas que buscan determinar la obtención y procedencia de medios de pruebas sin que lleguen a vulnerar derechos fundamentales que se encontraran limitados o condicionados. En relación con ello, nos encontramos a nivel jurisprudencial la STC 114/1984<sup>10</sup> que trata el conflicto que surge sobre la admisibilidad de la prueba obtenida de forma ilícita teniendo que escoger la vía de la verdad en el proceso y las garantías de los ciudadanos en relación con ciertas situaciones jurídicas subjetivas.

Existen por tanto numerosas sentencias del Tribunal Constitucional que se refieren a tales cuestiones mencionando algunas como son la STC 11/1998, 13-1, en relación, a la utilización del dato de filiación sindical<sup>11</sup> o la STC 98/2000 sobre los sistemas de grabación y captación de sonidos instalados<sup>12</sup>. Incluso podemos encontrar alguna sentencia del Tribunal Supremo como es la STS/4ª del 5 de diciembre de 2003<sup>13</sup> (la cual fue recurrida) por grabar conversaciones telefónicas entre el cliente y el trabajador. En

---

<sup>10</sup> STC de 29 de noviembre de 1984 núm. 114 (ECLI:ES:TC:1984:114).

<sup>11</sup> STC de España de 13 de enero de 1998 núm. 11 (ECLI:ES:TC:1998:11).

<sup>12</sup> STC de España de 18 de mayo de 2000 núm. 98 (ECLI:ES:TC:2000:98).

<sup>13</sup> STS de 5 de diciembre de 2003 núm. 7882 (ECLI:ES:TS:2003:7882).

resumen, surgen confrontaciones entre aquellos derechos individuales protegidos por la CE y los colectivos de los trabajadores.

### **3.2. Regla sobre la admisión (y proposición) de la prueba**

Una vez terminadas las alegaciones, incluyendo que las partes hayan solicitado aquello que consideren oportuno, se dará paso al periodo probatorio<sup>14</sup>. En este el juez o tribunal deberá dar primero la palabra al demandante y posteriormente al demandado, aunque bien es cierto que no siempre es así mencionando como excepción a modo de ejemplo los procesos de despido y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, correspondiendo al empleador acreditar que aquellas causas que han sido alegadas son ciertas. Continuando con la regla general, las partes propondrán aquellos medios de prueba de los que intenten valerse, teniendo que resolver más adelante, sobre la pertinencia de estos medios y las diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas en el caso de existir. Además, deberán resolver ciertas preguntas que hayan de formular las partes, y todo ello de forma oral basándonos en el artículo 87.1 LRJS). El órgano judicial deberá proceder a resolver en relación a la naturaleza y los medios de prueba. En el caso de que un medio de prueba sea de utilidad, pero no se haya propuesto de forma correcta, será el mismo órgano quien lo admita reconduciendo el medio de prueba a la modalidad que se considere correcta (artículo 87.1 LRJS).

En base a lo previsto en el artículo 299 de la LEC, las partes podrán usar los siguientes medios de prueba: el interrogatorio de las partes, los documentos públicos y privados, el dictamen de peritos, el interrogatorio de testigos, el reconocimiento judicial, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, y finalmente los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas que se llevan a cabo con unos fines contables o de cualquier clase que se consideren relevantes para el proceso. Sin omitir aquellos medios de prueba que a pesar de no estar previstos por ley sirvieran de utilidad para obtener sobre los hechos una certeza.

En un principio solo resultarán admitidas las pruebas formuladas y con posibilidad de practicarse en el juicio oral, ahora bien, si el magistrado las estima imprescindibles, se admitirá la práctica de aquellas que requieran ser trasladadas a un juez o tribunal que resulte fuera del local donde se estuviera celebrando la audiencia (por tanto se procedería a la suspensión del juicio por un tiempo adecuado).

---

<sup>14</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel y VALENCIANO SAL, Antonio. “*El nuevo proceso laboral*”. Madrid: El Derecho y Quantor S.L, 2012, págs 178-181, (España).

Con 5 días de antelación al juicio, las partes tendrán la posibilidad de solicitar las pruebas que requiriesen diligencias de citación o requerimiento, (como puede ser la exhibición previa de ciertos documentos expresada en el artículo 77 LRJS), todo ello con la excepción de que debiera realizarse tal requerimiento en un tiempo menor, siendo su plazo de 3 días en función del artículo 90.3 LRJS).

A mayores, será posible tanto de oficio como a petición de parte, solicitar el traslado entre las partes o la aportación de forma anticipada (a ser preferible en un soporte informático). En esta fase, será el juez o tribunal quien deberá establecer si esos medios de prueba aportados son válidos para el proceso, rechazándolos o admitiéndolos. Aquella parte que hubiera propuesto un medio de prueba y este resultara rechazado tendrá la posibilidad de constatar una protesta contra la inadmisión, diligencia o pregunta, estipulándose la pregunta o prueba solicitada en el acta del juicio, al igual que la resolución de denegación, la fundamentación de la misma y la protesta, para posteriormente realizar el recurso contra la sentencia en función del artículo 87.2 LRJS. Por tanto, se podrá interponer un recurso de reposición contra la resolución judicial sobre si es pertinente o no la prueba obtenida de forma ilícita.

#### **4. PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LA MATERIA PROBATORIA**

En el proceso social existen unos principios básicos de justicia y seguridad, por ello el texto en materia social va a verse vinculado completamente con el texto constitucional, teniendo virtualidad plena en el proceso laboral el principio de legalidad procesal, el cual podemos encontrar tanto en el artículo 107 de la CE como en el artículo 1 de la LEC. Independientemente de la existencia de los principios procesales generales, el mismo proceso social desarrolla unos principios de carácter específicos que actualmente han sido aceptados en una mayor dosis en el proceso civil tras la LEC del año 2000<sup>15</sup>.

##### **4.1. Principio de facilidad probatoria**

Es significativa la importancia de este principio en el ámbito laboral, ya que se inserta en el artículo 217.7 de la LEC donde dice específicamente lo siguiente: "*Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio*". Lo que se busca es que la carga de la prueba pueda recaer sobre la parte que se encuentre mejor situada y de forma favorable frente a la fuente, intentando evitar por tanto una posible indefensión.

---

<sup>15</sup> MONERO PÉREZ, José Luis. "*Manual de derecho procesal del trabajo*". Madrid: Editorial Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2008, págs. 75-77, (España).

Dicha disponibilidad probatoria o facilidad se refiere a hechos y objetos tanto materiales como inmateriales.

#### **4.2. Principio de contradicción**

Este principio entra en consonancia directa con la CE, ya que en el artículo 24 se inserta la prohibición que existe en todos los procesos de que se produzca indefensión, es decir, este 24.1 hace de elemento esencial para que nadie pueda ser juzgado sin haber sido oído antes o sin haber podido alegar o aportar las pruebas que considere necesarias y pertinentes. Se trata de un principio que va de la mano con el derecho de defensa de cada ciudadano, pudiendo éste sostener su posición en un proceso frente a otra persona y a su vez pedir lo que considere oportuno. Además, se acompaña directamente con el derecho a poder acceder a todos los recursos necesarios para salvaguardar nuestras garantías. Este principio va a traducirse en la posibilidad del acusado de actuar, aunque efectivamente decida que no quiere utilizarla.

Sin embargo, en el artículo 83.3 la LRJS argumenta lo siguiente: “ *la incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía*”. Por tanto, este principio en el proceso laboral no incide en la continuación del proceso.

#### **4.3. Principio sobre la igualdad de armas**

Este principio continúa en consonancia con el ya citado artículo 24 de la CE estableciéndose como definición el derecho a un proceso con todas las garantías, y a su vez el mismo derecho que tienen las partes a un trato procesal igual con la misma posibilidad de ser oídas por el órgano jurisdiccional, pero en él existe una particularidad porque en el ámbito laboral no es posible hablar consistentemente de una igualdad entre un trabajador y un empresario, por lo general será el trabajador quien se constata como la parte débil sin poder hablar con certeza de una igualdad de armas absoluta. Lo que trata por tanto este principio es intentar inclinar la balanza favorablemente hacia el trabajador y así procurar ponerlo en la misma posición igualitaria que el empresario a la hora de enfrentar sus posiciones en un litigio.



## **5. LA CARGA DE LA PRUEBA**

### **5.1. Reglas generales sobre la carga de la prueba**

Nos referimos directamente al ya citado artículo 217 de la LEC en sus apartados 2 y 3, los cuales se centran en el objeto y la carga de la prueba (regla general) expresando que serán las partes a quienes les corresponderá acreditar la realidad de ciertos hechos (los cuales, tendrán una completa relación de forma directa con el objeto del juicio).

Por tanto, corresponderá al actor y al demandado reconviniendo la carga probatoria de la certeza de los hechos constitutivos tanto de la demanda como de la reconvención. Todo ello, con la salvedad de probar los hechos que impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica que fundamenten la demanda o la reconvención por parte del demandado y el actor reconvenido. Es característico que esta norma general, podrá verse alterada cuando exista una norma legal que altere la carga de la prueba en el proceso, esto puede ocurrir por poner un ejemplo, en el caso de alegar la presunta existencia de una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o una libertad pública (artículos 96.1 y 181.2 LRSJ), o de igual forma por la aplicación del 217.7 en el cual se aplica el principio de facilidad probatoria. En el artículo 96.2 LRJS podemos encontrar en relación con el principio mencionado aquellos procesos sobre responsabilidades que derivan de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

No solo ha de probarse por tanto la pretensión y aquellos hechos que se muestren como una oposición a la demanda, sino que la costumbre también deberá quedar probada con la excepción de que las partes estuvieran de acuerdo en cuanto al contenido y su misma existencia. A mayores, como bien sabemos, la costumbre, para quedar probada, no podrá ser contraria a las normas que afectarán al orden público y tampoco al derecho extranjero, siendo lícito hacerse valer de todos los medios de averiguación necesarios para su aplicación.

Descartamos completamente la necesidad de probar hechos en los cuales las partes están de acuerdo ya que no existiría contradicción entre ambas, salvo en aquellos asuntos en los que las partes no tengan a su disposición la materia objeto del proceso. Al igual que ocurrirá con aquellos hechos que resulten notorios de forma absoluta y general (artículos 87.1 LRJS y 281.4 LEC) y los hechos presuntos (artículo 385 LEC).

Serán de aplicación los principios de disposición de las partes y de contradicción y por tanto, dichas pruebas se van a practicar en primera instancia de parte o de oficio, siempre y cuando el juez o tribunal así lo acuerden.

## 5.2. Distribución de la carga probatoria

### 5.2.1. La carga de la prueba en accidentes de trabajo

En situaciones de accidentes de trabajo<sup>16</sup>, la carga de la prueba se modifica teniendo que dirigirse la demanda contra el empresario, la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o INSS (en función de quién sea el asegurado), INSS como Fondo de Garantía, para la insuficiencia de cobertura o insolvencia, y Tesorería general, como servicio de reaseguro.

Cuando en la demanda no aparece como tal el nombre de la entidad que asegura (ya sea Mutua o Entidad gestora) el juzgador deberá realizar un requerimiento al empresario antes de señalar día para el juicio, éste dispondrá de 4 días de plazo para su presentación, y si no lo adjunta, una vez verificadas las circunstancias y oída a la Tesorería general se deberá acordar un embargo preventivo de los bienes del empresario, hasta el límite de los que se consideren suficientes para poder asegurar el resultado que se exprese en el juicio. El juzgador igualmente, antes de la celebración del juicio, tendrá que pedir un informe sobre las circunstancias del accidente, el trabajo que realiza el accidentado, el salario que percibía en su momento y su base de cotización (siempre y cuando no figurase en los autos) a la Inspección de Trabajo.

El artículo 96 de la LRJS nos detalla que en los procedimientos que deriven de accidentes de trabajo (o de enfermedades profesionales) no se va a necesitar una previa concurrencia de indicios sobre el incumplimiento empresarial para poder activar el sistema de la inversión de la carga de la prueba. Es decir, la confirmación de la presencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional va a originar de forma automática dicha inversión sin la necesidad de ningún elemento anticipado.

En este sentido, el artículo 96.2 LRJS se encargará de la regulación: Por un lado, del objeto del esfuerzo probatorio por cuenta de aquellos potenciales responsables y, por otro lado, de los límites de este objeto. Es necesario resaltar que la propia ley no hace remisión al empresario infractor, sino a aquel que tenga el deber de seguridad y a los confluente en la producción de ese resultado con carácter lesivo. Por ello, es esencial mantener una concisa relación entre lo expuesto y el sistema en materia de prevención que encontramos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) sobre las dilatadas necesidades para una coordinación adecuada que la misma ley establece en su artículo 24<sup>17</sup>, y las responsabilidades que pueden cometer otras entidades diferentes al empleador o empresario.

---

<sup>16</sup> MONTERO AROCA, Juan. *“Introducción al proceso laboral”*. Barcelona: Marcial Pons, 2000, pág. 273.

<sup>17</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10/11/1995).

Desde un punto de vista sustantivo, hay que encontrar el origen en ese deber de seguridad de nivel básico que informa nuestro ordenamiento jurídico y se precisa en el artículo 14 de la LPRL, y adicionalmente también, a través del derecho que tienen todos los trabajadores a que su protección sea eficaz. A pesar de que el empleador sea quien tenga una obligación inherente de organización y control de la actividad, la cual podemos encontrar reflejada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), el mismo trabajador también ostenta una obligación de colaboración con éste y a su vez, de cumplir con todas las instrucciones que reciba del empleador. Así como de adoptar las medidas de seguridad e higiene que sean necesarias (artículo 5 ET<sup>18</sup>).

En atención a esta normativa, la parte sobre la cual la prueba recaiga será la que tendrá que manifestar y acreditar, tanto la adopción de las medidas de seguridad esenciales para prevenir y evitar ese riesgo, como cualquier elemento que excluya o aminore esa responsabilidad. Dentro de esos últimos elementos o factores que se consideran exoneradores de responsabilidad, hay una exclusión expresa de la culpa no temeraria del trabajador, y de aquella que se genere por el ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que el mismo trabajo le inspira. Pero, en atención a lo establecido en el artículo 1105 del CC<sup>19</sup>, no va a tener que responder el empresario o empleador de aquellas situaciones que eran imposibles de preverse o en aquellos casos en que pudieran haber sido previstas, fueran inevitables.

Es necesario añadir y recordar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la responsabilidad objetiva se encuentra completamente excluida a pesar de que se haya podido percibir un especial atenuamiento de la exigencia de la culpa (artículos 1101 y 1902 CC). En consonancia, el Tribunal Supremo en su sentencia de 30 de junio de 2010<sup>20</sup>, precisa cuál sería la contingencia y el riesgo que la responsabilidad objetiva podría provocar, ya que llevaría de la mano un grave resultado y un efecto desmotivacional de ciertas entidades, debido a que con plena indiferencia de aquella diligencia que se hubiera reflejado por parte del empleador, se les daría un trato similar e incluso equivalente al empresario cumplidor y al incumplidor. Sin perjuicio, de la valoración de esa culpa o negligencia.

---

<sup>18</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

<sup>19</sup> Código Civil (CC). Real Decreto de 24 de julio de 1889. (BOE-A-1889-4763).

<sup>20</sup> STS de 30 de junio de 2010 núm. 438 (ECLI:ES:TS:2010:438).

### 5.2.2. La carga de la prueba en relación a las horas extraordinarias<sup>21</sup>

Anteriormente eran los trabajadores los encargados de tener que demostrar las horas extraordinarias que habían realizado y, por tanto, recaía sobre ellos la reclamación del pago de las mismas. Tras el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se vio modificado el artículo 34 del ET añadiendo en su apartado 9 lo siguiente:

*“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.*

*Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.*

*La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

En atención al citado precepto, a partir del 12 de mayo de 2019 se creó una obligación para las empresas que se funda en un obligatorio cumplimiento del registro de jornada de sus trabajadores. Esto desboca a que si se presentara un supuesto en que no existiera un registro diario de jornada existirá una presunción a favor del trabajador en base a lo dispuesto en él ya antes mencionado art. 217.7 de la LEC. Es decir, servirá que el trabajador exponga a través de un indicio de prueba que se han realizado tales horas extraordinarias, y será por tanto cargo del empresario el demostrar que ese hecho fue incierto, no habiéndose realizado en su totalidad o habiendo sido compensadas a través de descansos.

La fundamentación básica de la reciente novedad normativa se basa en dos cuestiones de carácter simple: La primera, el no dejar al trabajador sin un medio de prueba para poder certificar que ha realizado tales horas extras; y, la segunda, el dar a los representantes de los trabajadores un instrumento a través del cual pueden controlar si se están cumpliendo los mecanismos y la normativa que se exige.

El Tribunal de Justicia Europeo en fecha de 14 de mayo de 2019 dictó sentencia (asunto C-55/18)<sup>22</sup> aclarando que toda aquella normativa sobre el registro de jornada anterior y la jurisprudencia que se plasmó en el Tribunal Supremo en atención a la misma situación era contraria a todas las directivas

---

<sup>21</sup> <https://actiumconsulting.es/cambio-de-criterio-sobre-la-carga-de-la-prueba-de-las-horas-extraordinarias/> Consulta realizada 15/10/23.

<sup>22</sup> STJUE de 14 de mayo de 2019 núm. 402. (ECLI:EU:C:2019:402).

europas en esta materia. Entre las sentencias que podemos encontrar del Tribunal Supremo en conexión encontramos la ST de 23 de marzo de 2017<sup>23</sup>.

### 5.2.3. La carga de la prueba en los casos en que resulten afectados derechos fundamentales

En relación al tema, es necesario manifestar la superación de viejos dictados que se expresaban en la antigua redacción del artículo 217.2 de la LEC en base al cual: *“Corresponde al actor y al demandado reconviniendo la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención”*, completándose con el apartado 3 del mismo artículo que expresa lo siguiente: *“Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior”*.

Actualmente la distribución de la carga de la prueba en los procedimientos donde se refleje materia sobre la vulneración de derechos fundamentales<sup>24</sup>, se ha visto potencialmente alterada. Tanto es así que podemos encontrar previsiones muy explícitas sobre ello: En la LEC, artículo 217.5 y en la antigua Ley del Procedimiento Laboral de 1995, artículos 96 y 179.2, a lo que, por lógica, podemos observar en la actual LRJS en su artículo 181.2.

Centrándonos en esta última normativa, debemos manifestar esta inversión de la carga de la prueba como una técnica de carácter procesal por la cual será la parte demandada la encargada de, ante la acreditación de indicios suficientes, aportar una justificación de forma razonada y objetiva que sea probada de forma suficiente tanto de las decisiones que se hayan adoptado como de su proporcionalidad, de la que se desprendía sin lugar a equívocos que la adopción de tal medida enjuiciada no respondía a móviles atentatorios contra un derecho considerado como fundamental.

Así, se consolida la doctrina constitucional que apuesta por una flexibilidad respecto a la carga probatoria en aquellos casos de discriminación y vulneración de derechos fundamentales. Doctrina que se tiene constancia desde la importante Sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981<sup>25</sup>, en esta misma la afirmación va en relación a un asunto sobre vulneración de un derecho de libertad sindical: *“la dificultad probatoria de la motivación antisindical hubiera podido obviarse trasladando al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de despido, cualquiera que fuera su justificación formal y la viabilidad sustancial para romper la relación*

---

<sup>23</sup> STS de 23 de marzo de 2017 núm. 246 (ECLI:ES:2017:246)

<sup>24</sup> RUBIO TORRANO, Enrique y MARTÍN QUERALT, Juan. *“La prueba en el Proceso Laboral”*. Navarra: Aranzadi, 2017, págs. 100-105.

<sup>25</sup> STC de España de 22 de diciembre de 1981 núm. 38 (ECLI:ES:TC:1981:38).

*de trabajo [...]. La falta en la normativa laboral directa de precepto que recoja esta garantía [...] no es obstáculo a que, respecto de la libertad sindical, se reconozca que es el empresario el que debe probar que el despido, tachado de discriminatorio, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio a la libertad sindical”.*

A raíz de lo expuesto, se ha afirmado y a veces realizando algún matiz (sobre todo en torno a las distintas posturas en cuanto a los argumentos) el importante elemento de juego de esta inversión de la carga en materia probatoria como una solución funcional frente a los numerosos obstáculos probatorios que suponen para la parte demandante. Por ello, según BAYLOS GRAU<sup>26</sup>: *“la prueba indiciaria se pone al servicio de facilitar la acreditación por parte del trabajador panorama lesivo de sus derechos cuando el mismo se ha ocultado o se ha intentado hacer pasar desapercibido, pero en buena lógica la misma carece de sentido cuando la lesión es patente”.*

Tras analizar las sentencias del Tribunal Constitucional (STC 173/1994<sup>27</sup> y STC 140/1999<sup>28</sup>) se puede llegar a la conclusión de la existencia de algunos despidos en los cuales la conducta del empresario que vulnera ciertos derechos fundamentales es explícita.

Bien es cierto que debemos de ser estrictamente técnicos, y por ello estimar que en la evolución de toda la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación a esta materia se ha utilizado siempre de forma simple y equívoca la terminología de “inversión de la actividad probatoria”, siendo la forma correcta “una redistribución de la intensidad probatoria exigida a cada una de las partes”. De esta forma, en algunas sentencias iniciales pronunciadas por el Tribunal Constitucional, se daba a entender que alegar la discriminación era suficiente para desplazar sobre el demandado la carga de probar (como podemos observar en la ya citada STC 38/1981), argumento que se fue modificando al añadir que al demandante se le debe exigir algo más que una mera alegación de vulnerar cierto derecho fundamental. En vinculación directa a lo expuesto podemos encontrar la STC 38/1986<sup>29</sup> sobre una discriminación por razón de sexo que expresa lo siguiente: *“que es el demandante el principal gestor de su propio derecho, de ahí que siempre le sea exigible la diligencia suficiente, también en el terreno probatorio, incluso cuando alega la existencia de una discriminación. Esa actividad probatoria ha de recaer, sobre la existencia real y efectiva de una diferenciación de trato, y por lo menos, sobre la existencia de indicios racionales de los que pueda deducirse que esa desigualdad está vinculada a algún factor prohibido de diferenciación”.* Como conclusión es necesario extraer que serán ambas partes quienes deban extender una actividad probatoria que, según la doctrina de jurisprudencia y las previsiones procesales,

---

<sup>26</sup> BAYLOS GRAU, A./PÉREZ REY, J., El despido o la violencia del poder privado, Trotta, Madrid, 2009, pág. 125.

<sup>27</sup> STC de España de 7 de junio de 1994 núm. 173 (ECLI:ES:TC:1994:173).

<sup>28</sup> STC de España de 22 de julio de 1999 núm. 140 (ECLI:ES:TC:1999:140).

<sup>29</sup> STC de España de 21 de marzo de 1986 núm. 38 (ECLI:ES:TC:1986:38).

redistribuyen dotándolas de intensidad distinta. Por ello nada va a invertirse, sino que ambas partes prueban, pero con diferentes exigencias.

Tras exponer lo anterior, debo parar a reflexionar sobre dos aspectos esenciales en relación a la configuración de este tipo de procesos:

Por un lado, habría que precisar si de la actividad que tiene que efectuar la parte demandante se podría deducir que estaríamos aplicando una presunción jurídica de forma rigurosa, o si esa técnica procesal debe enlazarse con la prueba indiciaria; y, por otro lado, habría que valorar cuál sería de la parte demandada su actividad probatoria encauzada a presumir esa vulneración del derecho fundamental.

En cuanto al primer aspecto sería lógico querer pensar que, a pesar de la posición establecida por nuestro Tribunal Constitucional, se desecharía que exista una presunción en sentido riguroso. En conexión con ello, la prueba indiciaria tiene un fin de carácter accesorio, sirviendo para poder llegar a lograr un convencimiento o certeza sobre aquella situación que no ha podido ser probada de forma directa. Este es el pensamiento que tras numerosos debates, nuestro Tribunal Constitucional ha optado por seguir, estableciendo con una clara importancia sentencias en esta materia, en concreto la STC 90/1997<sup>30</sup> que objeta lo siguiente: *“la necesidad del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (es) un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel; un indicio que como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquella se haya producido”*. Pero a mayores, y en el mismo sentido la STC 41/1999<sup>31</sup> incide un poco más y establece que: *“el principio procesal de parte coexiste, en el proceso laboral, con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio precisas o determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso, máxime cuando este se haya ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental”*.

Por tanto, en atención a lo anteriormente señalado podemos extraer como analiza LOUSADA AROCHENA<sup>32</sup>, que en este tipo de procesos no solo se centra en que la carga de la prueba sea flexible y así se acepte el manejo de la técnica indiciaria, sino que todos los indicios que concurran deben generar la obtención de esa prueba de la manera más fácil posible.

En relación al segundo aspecto, la doctrina que establece nuestro Tribunal Constitucional en sus inicios era que, la prueba empresarial consistiría en probar que la medida que se iba a establecer era acorde a

---

<sup>30</sup> STC de España de 6 de mayo de 1997 núm. 90 (ECLI:ES:TC:1997:90)

<sup>31</sup> STC de España de 22 de marzo de 1999 núm. 41 (ECLI:ES:TC:1999:41)

<sup>32</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F. “La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral”, en *Cuadernos de Derecho Judicial* núm. 7, 2005.

derecho y estaba completamente alejada de un fin atentatorio para la vulneración de un derecho fundamental.

Así, podemos encontrar la STC 17/2005<sup>33</sup> donde se resuelve un caso de vulneración de un derecho de libertad sindical: *“sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales; así como que aquellas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios”*.

En búsqueda a un mayor acotamiento de la materia, cabe mencionar también la <sup>34</sup>STC 21/1992 que hace una descripción muy concisa sobre cuál es la actividad probatoria que tiene que establecer la parte demandada ante un caso de despido por razones discriminatorias, cuando en la misma se precisa: *“En los casos en que se alegue (...) que el despido es discriminatorio o lesivo de cualquier otro derecho fundamental del trabajador, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias. No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo (la no discriminación o la no lesión de cualquier otro derecho fundamental) pero sí de entender que el despido, tachado de haber incurrido en aquella discriminación o en esta lesión, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión”*.

En resumen, y como ratifica la siguiente STC 7/1993<sup>35</sup>, *“no se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada”*.

Por tanto, la parte demandada, por lo general, únicamente tendrá que certificar que hay una proporcionalidad y justeza de la medida que se vaya a admitir, sin que exista una posibilidad en la exigencia de que, afecte de forma independiente en la destrucción o desaparición del indicio de aquella posible vulneración del derecho fundamental que se cuestione. La base jurídica podemos encontrarla reflejada en el artículo 181.2 de la LRJS que especifica lo siguiente: *“una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

---

<sup>33</sup> STC de España de 1 de febrero de 2005 núm. 17 (ECLI:ES:TC:2005:17)

<sup>34</sup> STC de España de 14 de febrero de 1992 núm. 21 (ECLI:ES:TC:1992:21)

<sup>35</sup> STC de España de 18 de enero de 1993 núm. 7 (ECLI:ES:TC:1993:7)



#### *5.2.4. La carga de la prueba en los procesos de despido y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

En primer lugar, es necesario establecer una definición de lo que se considera un despido laboral, según la RAE<sup>36</sup> se trata de la decisión del empresario por la que pone fin a la relación laboral que lo unía a un empleado. En este sentido es necesario señalar en base al art. 49 del ET cuales son las causas de extinción del contrato de trabajo, señalando, por tanto, las siguientes:

*“a) Por mutuo acuerdo de las partes.*

*b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.*

*c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*

*Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.*

*Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.*

*Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.*

*d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.*

*e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.*

*f) Por jubilación del trabajador.*

---

<sup>36</sup> Real Academia Española (actualización 2022). Despido. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es> Consulta realizada 26/10/23.

*g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

*En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.*

*En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.*

*h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.*

*i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

*j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.*

*k) Por despido del trabajador.*

*l) Por causas objetivas legalmente procedentes.*

*m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”*

Del precepto podemos extraer la existencia de diversos tipos de despidos, los cuales podemos encontrarlos mencionados en el ET en sus artículos: 51 (despido colectivo), 52 (por causas objetivas), 54 (despido disciplinario) y 56 (despido improcedente) respectivamente. A mayores, podemos considerar el art. 50 de la citada norma como un tipo de “auto-despido por parte del trabajador” mal dicho, ya que se trata de una extinción por voluntad del trabajador. Su precepto señala lo siguiente:

*“Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a ) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y; c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”*

Es decir, se trata de una acción que podría considerarse como una sanción para el trabajador. La misma conlleva la finalización de forma unilateral por el empresario, finalizando por tanto su relación laboral.

Por esta razón lo más lógico y previsible es que sea el mismo trabajador quien se encargue de soportar la carga de la prueba según el ya enumerado artículo 217 de la LEC, ya que suele ser este el presunto culpable. Pero, bien es cierto que nuestro artículo 24.2 de la CE establece un derecho fundamental de presunción de inocencia, correspondiéndole este derecho al empleado, esto conlleva a que en algunos casos de despidos no se establezcan las reglas generales en la carga de la prueba.

En cuanto a la modalidad del despido disciplinario del artículo 54 del ET se establece lo siguiente:

*“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

*Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

*b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

*c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*

*d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*

*e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

*f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

*g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”*

Diremos que esta modalidad de despido se producirá cuando exista como base un incumplimiento de carácter grave y culpable por parte del trabajador. En este sentido, debería ser por tanto el empleado quien llevará per se la carga de la prueba, pero en la realidad material no es así. Para hablar de la carga de la prueba en este tipo de despido, nos tendremos que ir hasta el artículo 105.1 de la LRSJ que señala lo siguiente: *“Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.”* Es decir, en atención a lo dispuesto será por tanto la parte demandada quien procederá en un primer momento, y a su vez, tendrá que probar la veracidad de los hechos que imputa en la carta de despido. La justificación se basa en que el trabajador tiene un derecho de presunción de inocencia (mencionado anteriormente), y

en atención a este derecho el empleado hace un traslado de la carga de la prueba de esos hechos al empleador, ya que se considera que el trabajador es el que resulta lesionado en este tipo de proceso. Es importante, que recordemos que al final el empleado simplemente está actuando en atención a su derecho de defensa ante ese despido.

Según LAHERA FORTEZA<sup>37</sup>, define este precepto como “*producto del reconocimiento de la presunción de inocencia del trabajador: si no se logran probar los hechos imputados, la consecuencia la sufre quien debió probarlos, el empresario demandado*”. Aun así, el acto no va a quedar exento de tener que hacer una aportación de indicios, es decir, debe verse en una posición de actividad. Él mismo se encargará de añadir aquellos hechos constitutivos que tengan carácter de necesarios para así poder hacer efectiva esa flexibilidad.

Volviendo de nuevo al artículo 105 de la LRSJ, en su apartado 2º se establece lo siguiente: “*Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.*” En este sentido, observamos que el empleador no va a poder realizar alegaciones sobre causas distintas de las que conllevaron el despido una vez que ya se haya comenzado el juicio, aunque se trate de una falta de carácter grave para el empleado. Por tanto, solo podrá ajustarse a aquellos hechos que el mismo alegó.

Simplemente concluir expresando, que, en el caso de los despidos disciplinarios se establece una excepción a esa regla general en cuanto a la carga de la prueba. Por ello, veo necesario citar una sentencia que considero de gran relevancia en consonancia con el ámbito tratado, en la cual se descarta el realizar una prueba que se solicitó, y que dicha prueba no conllevaría una indefensión para el trabajador (sentencia 5283/2021, de 28 de abril<sup>38</sup>).

Respecto a la modalidad de despido verbal<sup>39</sup>, la regla aplicable para la carga de la prueba va a ser la general del artículo 217.2 de la LEC. Esto implica que será el trabajador quien tendrá que soportar la carga probatoria cuando se trate de este tipo de despido. En consideración con lo que señala el artículo 55 del ET, el despido verbal tendrá que considerarse improcedente al no ser notificado por escrito y, por tanto, no cumplir con los criterios legales, pero bien es cierto que será el empleado quien deba acreditar que se trata de un despido y no una dimisión. Para poder centrarlo más, podemos definir la dimisión según la RAE<sup>40</sup> como: “*Renuncia, abandono de un empleo o de una comisión*”. En este mismo sentido el art. 49 del ET señala que “*el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los*

---

<sup>37</sup> LAHERA FORTEZA, J. “*La carga de la prueba en el proceso de despido disciplinario*”. La Ley Actualidad, Madrid, 1996. Pág 15.

<sup>38</sup> STC de Madrid de la Sala de lo Social, de 28 de abril de 2021 núm. 5283. (ECLI:ES:TS:2021:5283.)

<sup>39</sup> <https://www.cerem.es/blog/despido-verbal-es-valido> Consulta realizada 25/10/23

<sup>40</sup> Real Academia Española (actualización 2022). Dimisión. *En Diccionario de la lengua española.* <https://dle.rae.es> Consulta realizada 26/10/23.

*convenios colectivos o la costumbre del lugar*”. Por tanto, conlleva la finalización del contrato de trabajo debido a la voluntad unilateral del trabajador, todo ello basándose en una alegación de causa justa. Es decir, la dimisión debe ser justificada.

Es necesario entender que el trabajador en estos casos se va a encontrar en una postura perjudicial debido a que desde que el contrato se considera extinguido empiezan a correr los plazos de caducidad. Como forma de probarlo, el empleado podría hacer una grabación de esa conversación donde se produce el despido verbal o posterior a ello, solicitar su reincorporación a través de un mail. Como apunte necesario, aquellas grabaciones donde el empleado resulte partícipe no serán consideradas ilícitas, ni ilegales.

Cabe ante esto, mencionar que existe una fuerte dificultad a la hora de poder probar estos despidos. Desde un punto de vista práctico, en la sentencia del TSJ 1930/2021 de 3 de febrero<sup>41</sup> se puede observar ese gran óbice, donde se argumenta en su “fundamento de derecho II” lo siguiente: *“es la parte demandante la que debe probar el hecho -despido verbal- constitutivo de los efectos jurídicos que pretende; sin que pueda argumentarse sobre una supuesta mayor facilidad probatoria de la empresa demandada, ya que el trabajador podría perfectamente dirigirse al empresario, por escrito o de palabra, acompañado de testigos, a raíz del despido del que afirma haber sido objeto, requiriendo para que le admitiese al trabajo, mientras que para el empresario, en tanto no oponga un abandono del trabajador, tal prueba constituiría un hecho negativo.”*

En relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo debemos precisar en primer lugar, ¿qué es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo? Se trataría de una alteración en el contrato de trabajo inicial y original realizada por el empresario, que su consecuencia es la transformación de algún aspecto esencial en esa relación profesional y esto, genera un perjuicio al empleado. Pero, en este sentido no hay que confundirlo con que la empresa no pueda modificar sus condiciones laborales, ya que para que se tenga la consideración de modificación sustancial es necesario que se cumplan con ciertos criterios o requisitos.

En primer lugar, el marco normativo de estas modificaciones lo establecen de forma correlativa el artículo 41 del ET señalando cuál es el procedimiento que se debe seguir, el Convenio Colectivo donde se señalarán cuáles son las condiciones generales, el contrato de trabajo donde aparecerán las condiciones que se determinaron al inicio de la relación laboral y la LRJS en su sección 4ª.

Los requisitos mencionados anteriormente para que puedan considerarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo son los siguientes:

---

<sup>41</sup> STS de Madrid de la Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2021 núm. 1930. (ECLI:ES:TS:2021:1930.)

- Que la modificación tenga un fundamento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción probadas. Esto quiere decir que se basen en elementos en relación con la productividad de la empresa, la competitividad o la organización ya sea a nivel técnico como organizativo.
- Cuando tales condiciones afecten a aquellas que se habían establecido en: el contrato de trabajo, acuerdos colectivos o en decisiones de carácter unilateral de la empresa que generen efectos colectivos.
- Cuando resulten afectadas condiciones individuales de trabajo, en estos casos esa modificación se debe notificar al empleado y a los representantes con 15 días de antelación.
- Cuando resulten afectadas condiciones de trabajo colectivas, a diferencia de las individuales aquí debe haber un periodo de consulta de duración máxima de 15 días sobre cuáles son las causas de tales modificaciones y que posibilidad puede existir para intentar evitar o minimizar los efectos y las consecuencias relativas a los mismos sobre los trabajadores.
- Finalmente, la notificación sobre cuál es la decisión sobre la modificación colectiva a los trabajadores.

Por tanto, estaremos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando se cumplan estos requisitos y se produzca la modificación de alguno de los siguientes aspectos que señala el artículo 41 del ET:

*“a) Jornada de trabajo.*

*b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*

*c) Régimen de trabajo a turnos.*

*d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*

*e) Sistema de trabajo y rendimiento.*

*f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.”*

En atención a lo dispuesto podemos concluir que la carga probatoria recaerá en estos casos en el empresario, teniendo que justificar de forma objetiva y razonada que realmente existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que conducen a esas modificaciones necesarias. A mayores, el propio empleador deberá demostrar que se ha seguido de forma correcta y legal el

procedimiento, acreditando en caso de modificaciones de carácter colectivo que se ha realizado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores adecuadamente.

## **6. VALORACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

En teoría existen dos sistemas de apreciación o valoración de la prueba<sup>42</sup>, distinguiendo entre: la prueba legal, aquella valoración que vendrá establecida legalmente y por tanto se va a imponer al juzgador con plena independencia de si éste llega a estar convencido o no, y la prueba libre, en este caso la valoración va a depender del juzgador dejándole la ley plena libertad para ello, éste será quien forme su convicción y en base a esta determinará cuáles van a ser aquellos hechos considerados probados. Para entender la valoración de la prueba es necesario remitirnos a la LEC 1/2000 que se deslizará a través de la prueba legal y de la libre llegando a establecerse un sistema mixto que será el que se aplique en el proceso laboral.

Algunos expertos en materia laboral insisten en que “el fin del proceso laboral es la búsqueda de la verdad material”, y que por tanto debe hacerse valer que no es lógico intentar buscar una verdad diferente a la que se aspira en el proceso civil. Es por esta razón entre otras, que en la LPL es inexistente una norma sobre valoración de la prueba y por ello debemos remitirnos a la LEC (anteriormente citada).

### **6.1. La prueba legal**

A través de la prueba legal<sup>43</sup>, podremos valorar según lo tasado por ley:

- Interrogatorio de la parte. En función del artículo 316.1 LEC siempre y cuando el resultado de las pruebas restantes no la contradigan. Por tanto, se entenderán por ciertos aquellos hechos en los que una de las partes haya reconocido como tales si en ellos hubiera habido una intervención de carácter personal y cuando el fijarlos como ciertos le fuera perjudicial.
- Prueba documental. Sus reglas de valoración legal se encuentran diferenciadas en dos subgrupos. Por un lado, sobre documentos de carácter público que podremos encontrarlos desde el artículo 319 hasta el 322 de la LEC, y desde el artículo 1218 hasta el 1221 del Código Civil (de ahora en adelante CC). Y, por otro lado, sobre documentos de carácter privado que podremos encontrarlos en el artículo 326 de la LEC

---

<sup>42</sup> MONTERO AROCA, Juan. “*Introducción al proceso laboral*”. Barcelona: Marcial Pons, 2000, pág. 73.

<sup>43</sup> *Ibid.*, pág. 203.

y, desde el artículo 1225 hasta el 1230 del CC. Ambos es lo que denominamos medios de prueba hipervalorados tanto en el proceso civil, como por lógica y consecuencia en el laboral. Es decir, no hay existencia de pruebas hipervaloradas, ya que el artículo 1248 del CC así lo expresa en relación con los testigos, no tratándose de una regla de valoración legal.

## 6.2. La prueba libre

Los restantes medios de prueba (testifical, pericial y el reconocimiento judicial) no tienen establecida legalmente una regla de valoración, en un sentido en relación a su término diremos que se establecen conforme a las reglas de la sana crítica. Este tipo de prueba y por tanto su valoración libre<sup>44</sup> están estrechamente vinculadas a la fundamentación y motivación de las sentencias. Aquí cabe identificar que prueba libre no es equivalente de discrecionalidad ya que en ese caso no sería necesario una motivación de cada sentencia, siendo suficiente que el juzgador admitiera y señalara que hechos se entienden por probados. Esta motivación viene reflejada en la CE en su artículo 120.3 y esta exigencia tiene que llevar a que el mismo juzgador: 1) si hablásemos de una prueba legal diga que prueba le impone una conclusión fáctica, y 2) si se trata de prueba libre establezca su razonamiento por el que llega a cierta conclusión fáctica.

## 7. CONCLUSIONES

### I

Al realizar este trabajo he podido observar que la carga de la prueba es un elemento esencial en el proceso laboral. Sin la misma se trataría de un procedimiento que podría provocar indefensión en cierto grado a las partes, y por tanto todos sus principios de base son instrumentos clave para poder encuadrar de forma adecuada el proceso laboral en todo su ámbito.

### II

La regulación de la prueba en nuestro sistema se encuentra directamente unida con la tutela judicial efectiva del art. 24 de nuestra CE, siendo, completamente necesaria para que todas las personas puedan defender sus derechos e intereses legítimos. Por tanto, tal actividad es reconocida en nuestro país como

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, pág. 204.



un derecho fundamental inherente a la persona. Hoy en día, al vivir en una sociedad dinámica y en continuo cambio se empiezan a admitir nuevos medios de prueba como son los electrónicos. Y, desde mi punto de vista considero que es completamente acertado y adecuado que la justicia vaya de la mano en cierto modo con las necesidades de la sociedad.

### III

Es necesario además que la prueba tenga una finalidad efectiva en nuestro sistema, ya que es esencial poder acreditar los hechos controvertidos o aquellos que no resulten notorios, debido a que las partes de este modo van a poder exponer sus pretensiones y defenderse, a través de los distintos medios como son la confesión, la prueba pericial, la prueba testifical y la prueba documental. Todo, en aras del muy nombrado art. 217 de la LEC que se encarga de esa carga probatoria.

### IV

En el proceso laboral es de vital importancia que todas aquellas pruebas que se propongan sean declaradas lícitas, ya que si no fuera así se podrían dar situaciones de enormes desigualdades tanto en las partes como en los poderes empresariales de ordenación del trabajo. En el ámbito laboral hay una acentuación de abusos, y por ello es muy importante que los procedimientos se articulen correctamente. Por tanto, no se podrán admitir pruebas contrarias a los derechos fundamentales o libertades públicas, al igual que no se considerarán medios de prueba pertinentes los que hayan sido obtenidos de forma ilícita.

### V

Además, me ha llamado especialmente la atención la gran importancia que tiene el principio de oralidad en el ámbito laboral, de esta forma se busca una mayor celeridad en el proceso y una simplificación a la hora de realizar trámites en el mismo. A pesar de que siga formando parte en ciertos momentos el elemento escrito, considero que el proceso laboral en contraposición con otros tipos de procesos es un proceso con menos formalismos pero que lleva a darle una mayor importancia a otros principios como lo son la concentración, la publicidad y la ya citada celeridad.

### VI

En este sentido, y en consonancia con la anterior conclusión, el proceso laboral con independencia de los principios procesales generales conduce a la existencia de unos principios de carácter específicos que han sido aceptados de forma contundente en la redacción de la LEC del año 2000, pero, sin afectar al principio de legalidad procesal como base. Los mismos son el de facilidad probatoria, contradicción e igualdad de armas articulándose en todo caso y respectivamente en atención al ya citado art. 24 de la CE.

## VII

Como regla general la carga de la prueba le corresponde al actor y al demandado reconviniente, pero con la excepción de probar aquellos hechos que impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica que exprese la demanda o la reconvencción. Bien es cierto que esta regla general puede verse modificada cuando una norma de carácter legal altere la carga probatoria. Estos casos son en accidentes de trabajo, en relación a las horas extraordinarias, en aquellos en los que se vean afectados derechos fundamentales y en los procesos de despido y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otros. En atención a lo dispuesto debe probarse tanto la pretensión como los hechos a los que una de las partes se haya opuesto.

## VIII

En nuestro proceso laboral existen dos sistemas de valoración probatoria, que van directamente vinculados con la prueba libre y la prueba legal. En la primera, la valoración que hará el juzgador será libre, determinando de acuerdo con su convicción los hechos que considera probados. En la segunda, en cambio, la valoración del juzgador estará establecida en la legislación y se impone directamente a la convicción del juzgador. Por tanto, en España el sistema que está determinado es un sistema de carácter mixto en atención a la LEC.

## 8. JURISPRUDENCIA

### Tribunal Superior de Justicia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de la Sala de lo Social, núm. 1930/2021 de 3 de febrero.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de la Sala de lo Social, núm. 5283/2021 de 28 de abril.

### Tribunal Constitucional

- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 38/1981 de 22 de diciembre.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 114/1984 de 29 de noviembre.

- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 38/1986 de 21 de marzo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 21/1992 de 14 de febrero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 7/1993 de 18 de enero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 173/1994 de 7 de junio.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 90/1997 de 6 de mayo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 11/1998 de 13 de enero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 41/1999 de 22 de marzo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 140/1999 de 22 de julio.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 98/2000 de 18 de mayo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España, núm. 17/2005 de 1 de febrero.

#### Tribunal Supremo.

- Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 7882/2003 de 5 de diciembre.
- Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 438/2010 de 30 de junio.
- Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 246/2017 de 23 de marzo.
- Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2925/2020 de 23 de julio.

#### Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, núm. 402/2019 de 14 de mayo.

## **9. BIBLIOGRAFIA**

- BAYLOS GRAU, A./PÉREZ REY, J., “*El despido o la violencia del poder privado*”, Trotta, Madrid, 2009.

- LAHERA FORTEZA, J. “*La carga de la prueba en el proceso de despido disciplinario*”. La Ley Actualidad, Madrid, 1996, págs. 15-88.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. “*La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral*”, en Cuadernos de Derecho Judicial núm. 7, 2005, págs. 321-392.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. “*Prueba ilícita en el proceso laboral: cuestiones de legitimación, intimidad y protección de datos personales*”. Revista de jurisprudencia laboral, núm. 4, 2022, págs. 5-8.
- MONERO PÉREZ, José Luis. “*Manual de derecho procesal del trabajo*”. Madrid: Editorial Tecnos (grupo Anaya, S.A., 2008 (España).
- MONTERO AROCA, Juan. “*Introducción al proceso laboral*”. Barcelona: Marcial Pons, 2000.
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. “*La prueba en el proceso social*”. Navarra: Aranzadi Thomson Reuters, 2015 (España).
- PRIETO-CASTRO, Leonardo. “*Derecho Procesal Civil*”. Madrid: Tecnos, 1973.
- ROSENBERG, Leo. “*Tratado de Derecho Procesal Civil*”. Buenos Aires: Ejea, 1951.
- RUBIO TORRANO, Enrique y MARTÍN QUERALT, Juan. “*La prueba en el Proceso Laboral*”. Navarra: Aranzadi, 2017.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel y VALENCIANO SAL, Antonio. “*El nuevo proceso laboral*”. Madrid: El Derecho y Quantor S.L, 2012 (España).

## 10. ÍNDICE NORMATIVO

- Constitución Española (Const) 1978 (España). BOE-A-1978-31229.
- Código Civil (CC). Real Decreto de 24 de julio de 1889. (BOE-A-1889-4763)
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 08/01/2000).

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10/11/1995).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. (BOE núm. 245, de 11/10/2011).
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE núm. 157, de 02/07/1985).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

## 11. WEBGRAFIA

- Actium Consulting. (2019, June 18). *Cambio de criterio sobre la carga de la prueba de las horas extraordinarias*. Actium Consulting. <https://actiumconsulting.es/cambio-de-criterio-sobre-la-carga-de-la-prueba-de-las-horas-extraordinarias/> Consulta realizada 15/10/23.
- Cerem Global Business School. (n.d.). *Despido: la validez de este cuando se comunica de forma verbal*. Cerem.es. Retrieved October 26, 2023, from <https://www.cerem.es/blog/despido-verbal-es-valido> Consulta realizada 25/10/23.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es> Consulta realizada 26/10/23.