

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL



Universidad de Valladolid

Elena Sáez Yuguero

Campus María Zambrano, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la
Comunicación

Universidad de Valladolid

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Tutorizado por: María Carmen Gómez Torrego

Junio de 2025

A mi familia,
Por el esfuerzo y la confianza.
Elena Sáez Yuguero.

RESUMEN

En el presente Trabajo de Fin de Grado, se aborda en profundidad el estudio de la prueba en el proceso laboral, analizando de esta manera, su concepto y finalidad, así como los principios específicos que la rigen, diferenciándola del proceso común por su carácter tuitivo hacia el trabajador.

Se examina en detalle las especialidades en cuanto a la carga de la prueba, destacando sus modulaciones e inversiones en supuestos específicos, como los despidos o los casos de discriminación, así como la relevancia de las presunciones legales. La investigación profundiza en los distintos medios de prueba, atendiendo a la legislación vigente y aplicable en cada caso, así como en su valoración judicial.

A continuación, y para la necesaria delimitación del empleo y manejo de la prueba, se trata la licitud de la misma, chocando de frente con los límites que nos marcan necesariamente los derechos fundamentales.

De la misma manera, y en último lugar, se presta atención también a los actuales desafíos que plantea la prueba digital, descubriendo nuevos medios electrónicos surgidos a raíz de una reciente renovación digital en el sistema procesal español. Este trabajo ofrece una visión integral del sistema probatorio laboral español, destacando su complejidad y su rol esencial para la consecución de la justicia material.

PALABRAS CLAVE

Prueba, Carga de la prueba, Facilidad Probatoria, Jurisdicción social, Tutela judicial efectiva, Proceso Laboral, Medios de prueba

ABSTRACT

In this Final Degree Project, we delve into the study of evidence in labor proceedings, thoroughly analyzing its concept and purpose, as well as the specific principles that govern it. This distinguishes it from ordinary legal processes due to its protective nature towards the worker.

The project meticulously examines the specificities of the burden of proof, highlighting its modulations and inversions in particular scenarios, such as dismissals or discrimination cases, along with the significance of legal presumptions. The research explores various means of evidence, considering the current and applicable legislation in each instance, as well as their judicial assessment.

Subsequently, to establish the necessary scope for the use and handling of evidence, we address its lawfulness, directly confronting the limits imposed by fundamental rights

Finally, attention is also given to the current challenges posed by digital evidence, exploring new electronic means that have emerged as a result of a recent digital overhaul in the Spanish procedural system. This work offers a comprehensive overview of the Spanish labor evidentiary system, emphasizing its complexity and its essential role in achieving substantive justice.

KEY WORDS

Evidence, Burden of proof, Ease of proof, Social jurisdiction, Effective judicial protection, Labor process, Means of proof

ÍNDICE

RESUMEN	3
PALABRAS CLAVE.....	3
ABSTRACT	4
KEY WORDS.....	4
MARCO TEÓRICO	7
CAPÍTULO 1: CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	7
1.1 Concepto de prueba y su finalidad.....	7
1.2. La prueba en el derecho procesal laboral: especialidades frente al derecho procesal común	8
1.3. Principios generales de la prueba en el proceso laboral	10
1.3.1 <i>Carga de la prueba</i>	11
1.3.2 <i>Principio de veracidad y buena fe</i>	12
1.3.3 <i>Principio de inmediación y contradicción</i>	13
1.3.4 <i>Libre valoración de la prueba</i>	13
CAPÍTULO 2: LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	15
2.1. Concepto y regulación legal.....	15
2.2. Reglas generales de distribución de la carga probatoria	16
2.3. Inversión o aligeramiento de la carga de la prueba en el proceso laboral.....	16
2.3.1 <i>Carga de la prueba en materia de despidos</i>	16
2.3.2 <i>Carga de la prueba en casos de discriminación y acoso</i>	17
2.3.3 <i>Presunciones legales</i>	17
2.3.4 <i>Otros supuestos específicos en el ámbito laboral</i>	17
CAPÍTULO 3: MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	18
3.1. Concepto y clasificación de los medios de prueba	18
3.1.1 <i>Definición</i>	18
3.1.2 <i>Clasificación y orden</i>	18
3.2. Medios de prueba regulados en la Ley de Jurisdicción Social	20
3.2.1 <i>Interrogatorio de las partes</i>	20
3.2.2 <i>Documental</i>	20
3.2.3 <i>Testifical</i>	22
3.2.4 <i>Pericial</i>	23

3.2.5 Reconocimiento judicial.....	23
3.2.6 Presunciones.....	24
3.3. Valoración de los medios de prueba por el juez.....	24
CAPÍTULO 4: ADMISIÓN, PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA	25
4.0.1 Anticipación de la prueba:.....	25
4.0.2 Actos preparatorios:.....	25
4.1. Momento y procedimiento de admisión de la prueba.....	25
4.2. Práctica de la prueba en el juicio laboral	27
4.2.1 Intervención del juez y las partes	27
4.2.2 Limitaciones en la práctica de la prueba.....	27
4.3. Valoración judicial de la prueba y su motivación en la sentencia.....	28
CAPÍTULO 5: LA PRUEBA ILÍCITA EN EL PROCESO LABORAL.....	29
5.1 Concepto y fundamento de la prueba ilícita	29
5.2 Límites a la admisión de pruebas ilícitas	30
5.3 Consecuencias de la prueba ilícita en el procedimiento.....	30
5.4 Jurisprudencia relevante sobre prueba ilícita en el ámbito laboral	32
CAPÍTULO 6: LA PRUEBA DIGITAL EN EL PROCESO LABORAL.....	33
6.1 Concepto y relevancia en el contexto laboral actual.....	33
6.2 Medios electrónicos como prueba:	33
6.2.1 Correos electrónicos.....	33
6.2.2 Grabaciones de audio y video	33
6.2.3 Mensajes de WhatsApp y redes sociales	34
6.2.4 Registros biométricos y de geolocalización.....	34
6.3 Admisibilidad y límites de la prueba digital según la jurisprudencia.....	34
CONCLUSIÓN	35
REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS	37

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

1.1 Concepto de prueba y su finalidad

Según la RAE, la prueba es la “Demostración de lo que es dudoso en un proceso. Mediante la prueba se trata de alcanzar la certeza de un acto o la verdad de una afirmación.”

Se puede entender la importancia de la prueba en el juicio oral, ateniendo al hecho de que los pleitos no se ganan con la verdad, sino que se ganan o se pierden con la prueba, mediante la cual es posible convertir lo falso en verdadero o lo cierto en irreal. Federico Saenz Tomé, en su libro, *La prueba en el proceso laboral*, reproduce una cita de Luis Muñoz Sabaté en su estudio *Técnica Probatoria* publicado en 1967, que dice:

“De poco puede servir a una persona hallarse en posesión del derecho más claro e incontrovertible si en el momento procesal oportuno no logra demostrar los hechos que constituyen la hipótesis legal. Por eso se ha dicho que quien no consigue convencer al juez, cuando su derecho es desconocido o negado de los hechos de que depende su derecho, es como si no tuviera ni hubiese tenido nunca el derecho.”

La prueba tiene como finalidad permitir que el demandante acredite los hechos relevantes de la demanda que sean controvertidos (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social [LRJS], art. 87.1) o que no sean notorios (Ley de Enjuiciamiento Civil [LEC], art. 281.4; LRJS, art. 85.5), siempre que dicha acreditación sea necesaria para la estimación de la pretensión. Sin embargo, en aquellos procedimientos donde la pretensión sea exclusivamente jurídica, no será necesario practicar prueba alguna para su posible estimación, en aplicación del principio *Iura novit curia*, que exime a las partes de alegar y probar normas jurídicas o datos normativos. Esta regla general tiene excepciones, tal y como la norma extranjera, la costumbre cuando no exista conformidad entre las partes, o las normas no publicadas oficialmente o publicadas en un ámbito territorial distinto.

En el caso del demandado, la prueba tiene como finalidad acreditar los hechos en los que basa su oposición a la pretensión, respetando la distribución de la carga probatoria establecida en el artículo 217 de la LEC. Según este precepto, corresponde al actor probar la certeza de los hechos de los que, conforme a las normas jurídicas aplicables, se derive el efecto jurídico pretendido en la demanda. Por su parte, el demandado debe probar aquellos hechos que impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos alegados por el actor.

Sin embargo, existen excepciones, como los procesos en los que la parte actora alegue actuaciones discriminatorias, vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, en los que el demandado deberá justificar de manera objetiva y razonable, con pruebas suficientes, las medidas adoptadas y su proporcionalidad (LRJS, art. 96). También se aplica esta excepción a los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1.2. La prueba en el derecho procesal laboral: especialidades frente al derecho procesal común

En el proceso laboral, regido por los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, se abrirá el periodo probatorio una vez se han finalizado las alegaciones de las partes. Para que el juez pueda concluir una sentencia fundada, es necesario que llegue a una convicción sobre los hechos en los que se basa la controversia, a través de la aportación de elementos que vengán a acreditar su certeza.

Esto es, en esencia, lo que constituye la prueba: el conjunto de actos procesales orientados a presentar ante el órgano judicial medios que permitan generar convicción sobre la veracidad de los hechos afirmados por las partes. Se trata de una actividad de gran relevancia dentro del proceso, estrechamente ligada al respeto de las garantías procesales. Por ello, cualquier vulneración de las normas que rigen la práctica de la prueba puede provocar situaciones de indefensión y menoscabar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, así como el derecho a un proceso dotado de las garantías debidas.

1.2.1 Objeto de la prueba

En el proceso, el objeto de la prueba lo constituyen los hechos, no el derecho. Esta regla general tiene, sin embargo, ciertas excepciones que deben tenerse en cuenta.

a) En cuanto a los hechos, no será necesario probar aquellos que:

- Sean **hechos notorios**, es decir, aquellos que resultan de conocimiento general por su evidencia o por ser conocidos comúnmente dentro del ámbito social, sin necesidad de prueba específica.

- Sean **hechos conformes**, esto es, los que han sido admitidos por ambas partes o que no han sido objeto de controversia. En consecuencia, la actividad probatoria deberá centrarse únicamente en los hechos controvertidos, es decir, aquellos que han sido objeto de discusión entre las partes.
- Gocen de una **presunción de certeza**, lo cual ocurre, por lo general, a través de presunciones *iuris tantum*, que implican que tales hechos se consideran ciertos salvo prueba en contrario. En estos casos, no se exige su acreditación dentro del proceso, aunque sí se permite que se aporten elementos que desvirtúen dicha presunción, demostrando que tales hechos no se corresponden con la realidad. Por el contrario, debe destacarse que en el ámbito del proceso laboral no rige el principio de presunción de inocencia, propio del proceso penal.
- Sean **hechos negativos**, los cuales, por su propia naturaleza, se consideran en principio indemostrables o extremadamente difíciles de probar. Por esta razón, se aplica como regla general el principio según el cual la carga de la prueba recae en quien afirma un hecho positivo, y no en quien lo niega.

b) En cuanto al Derecho, será necesario su prueba en los siguientes casos:

- Respecto al Derecho interno escrito, será preciso acreditar aquel que no haya sido objeto de publicación oficial en el Boletín Oficial del Estado (BOE) o en el diario oficial correspondiente de la Comunidad Autónoma en la que tenga su sede el órgano judicial.
- En lo relativo a los usos y costumbres, al tratarse de normas no escritas, deberán ser objeto de prueba si se invocan como fundamento jurídico en el proceso.
- Igualmente, deberá probarse el contenido, vigencia y aplicación del Derecho extranjero, que no se presume conocido por los órganos jurisdiccionales españoles. No ocurre lo mismo con el Derecho de la Unión Europea, que no requiere prueba, dado su carácter supranacional y su integración directa en el ordenamiento jurídico interno.

El derecho procesal laboral presenta características diferenciadoras respecto del procesal común, entre las cuales destaca la orientación tuitiva hacia el trabajador, quien es generalmente la parte más débil en la relación procesal. Esta protección se expresa, de manera notable, en el tratamiento de la prueba, tanto en su práctica como en su valoración y distribución de cargas.

Una de las principales especialidades es la aplicación del principio de **facilidad probatoria**, en virtud del cual se asigna la carga de la prueba a quien se halla en mejor situación para proporcionarla. En el proceso laboral, esta parte suele ser el empleador, quien tiene acceso exclusivo a documentos como contratos, nóminas o registros internos.

El carácter protector también se traduce en una actitud activa del juez laboral, que puede incluso suplir deficiencias probatorias, ordenar pruebas de oficio o modular su valoración en función de las desigualdades existentes (Todolí Signes & Tyc, 2016).

Asimismo, como señala Rivera Morales, la prueba en el proceso no puede tratarse de forma meramente técnica, ya que su sentido es reconstruir hechos relevantes para el Derecho, lo que exige herramientas que vayan más allá de la regulación formal y que atiendan también a los contenidos sustantivos (Rivera Morales, 2011, pp. 23-25). Este enfoque justifica que el proceso laboral, por su especificidad, otorgue un espacio privilegiado al análisis fáctico y probatorio, ya que es en él donde se materializan las desigualdades estructurales.

1.3. Principios generales de la prueba en el proceso laboral

a) Principio de impulso de oficio

El principio de impulso de oficio es un principio procesal que implica que el órgano judicial tiene la responsabilidad de hacer avanzar el procedimiento por sí mismo, sin necesidad de que las partes lo soliciten o lo promuevan en cada fase.

En el proceso laboral, el impulso de oficio se extiende a la prueba, permitiendo al juez ordenar la práctica de pruebas no solicitadas por las partes. Esta facultad está justificada por el principio de intervención protectora del juzgador, que busca evitar situaciones de indefensión provocadas por la debilidad probatoria del trabajador.

Como explica Nieva Fenoll, esta intervención judicial en la práctica de la prueba es un componente clave del modelo de prueba libre, y se justifica en la necesidad de evitar decisiones injustas por falta de prueba, sin que eso implique una renuncia a la imparcialidad (Nieva Fenoll, 2010, pp. 192-195).

b) Principio de facilitación de la prueba

El principio de facilitación de la prueba en Derecho es un principio procesal que implica que el juez o tribunal debe adoptar una actitud activa para garantizar que las partes, especialmente la más débil, puedan ejercer efectivamente su derecho a probar los hechos que sustentan sus pretensiones o defensas.

Este principio tiene especial relevancia en el proceso laboral, donde el trabajador puede tener dificultades para obtener ciertos documentos o datos que obran, como hemos mencionado anteriormente, en poder del empresario (contratos, registros horarios, nóminas, etc.). En esos casos, el juez puede ordenar de oficio al empleador la aportación de dichos documentos, aunque el trabajador no los haya podido presentar directamente. La negativa por parte del empresario, podrá generar presunciones en su contra.

c) Principio de primacía de la realidad

En el derecho laboral, la realidad fáctica prevalece sobre las apariencias documentales, es decir, se opta por la realidad, por encima de las formalidades contractuales. Si la prueba demuestra que la relación laboral tiene características distintas a las estipuladas en los documentos, se dará prioridad a los hechos reales, imponiéndose la verdad material.

1.3.1 Carga de la prueba

a) Regla general de la carga de la prueba

A continuación, haré un breve resumen acerca del significado y las peculiaridades de la carga probatoria, antes de profundizar en este concepto en el siguiente capítulo.

El punto de partida en cualquier proceso sigue siendo el principio clásico: quien afirma, debe probar (art. 217.2 LEC). Sin embargo, este principio se adapta en el orden social a las particularidades de la relación laboral, como ya ha señalado el Tribunal Constitucional.

La doctrina reconoce que la carga de la prueba no es solo una regla de juicio, sino también una guía de conducta para las partes (Rivera Morales, 2011, p. 131).

b) Inversión de la carga de la prueba

En supuestos como el despido, la discriminación o los riesgos laborales, se produce una inversión de la carga:

- **Despido:** el empleador debe acreditar la concurrencia de causa legal.
- **Discriminación:** aportados los indicios por el trabajador, corresponde al empleador demostrar la objetividad de su actuación (Todolí Signes & Tyc, 2016, pp. 117-118).
- **Riesgos laborales:** en caso de accidente, la empresa ha de probar que cumplió sus deberes preventivos (art. 156 LGSS).

c) Presunciones a favor del trabajador

El derecho laboral acoge **presunciones legales** que benefician al trabajador, como:

- **Presunción de relación laboral** cuando hay prestación de servicios continuada.
- **Presunción de accidente de trabajo** si ocurre en tiempo y lugar de trabajo (art. 156.3 LGSS).
- **Presunción *iuris et de iure* de nulidad del despido** de la trabajadora embarazada (Todolí Signes & Tyc, 2016, p. 122).

Estas presunciones alivian la carga probatoria del trabajador y reflejan una opción legislativa por la justicia material frente a la formal.

1.3.2 Principio de veracidad y buena fe

a) Importancia en el proceso laboral

Este principio exige que las partes actúen con honestidad y lealtad procesal. La presentación de pruebas falsas, la ocultación deliberada o el uso fraudulento de medios probatorios no solo afectan al proceso, sino que pueden constituir infracciones graves.

Rivera Morales recuerda que la prueba tiene por objeto la reconstrucción fiel de la realidad, lo cual solo es posible si las partes colaboran con buena fe (2011, p. 162).

b) Consecuencias del incumplimiento

- **Falsedad documental:** Si una de las partes presenta documentos falsos o manipulados, esto puede derivar en sanciones procesales y hasta penales.
- **Negativa a presentar documentos:** Si el empleador se niega injustificadamente a presentar pruebas que obran en su poder, el juez puede presumir como ciertos los hechos alegados por el trabajador.

1.3.3 Principio de inmediación y contradicción

a) Principio de inmediación

Este principio implica que el juez debe estar presente durante la práctica de pruebas, especialmente en la fase oral del juicio, es decir, las declaraciones. Su objetivo es permitir que el juez perciba directamente los testimonios, la actitud de los declarantes y valore las pruebas de forma inmediata. Esto es clave para apreciar matices como la actitud, la expresión y la coherencia del testimonio.

b) Principio de contradicción

Todas las pruebas presentadas en el juicio deben ser sometidas al conocimiento y discusión por la parte contraria, garantizando así el derecho de defensa y el equilibrio procesal.

c) Aplicación en el proceso laboral

El proceso laboral mantiene la oralidad como una de sus bases estructurales. La inmediación permite al juez evaluar directamente la credibilidad de trabajadores, empleadores y testigos, especialmente en litigios donde no hay pruebas documentales concluyentes.

1.3.4 Libre valoración de la prueba

a) Definición

La libre valoración implica que el juez puede valorar las pruebas conforme a su criterio razonado, sin sujeción a reglas tasadas. Se trata de una garantía tanto para la parte como para la verdad judicial.

b) Exclusión de la prueba tasada

A diferencia del proceso penal o administrativo, en el ámbito laboral no existen reglas rígidas sobre el valor probatorio de un determinado medio. Todo medio puede ser eficaz si genera convicción suficiente.

Nieva Fenoll explica que la valoración libre se debe ejercer conforme a la lógica, la experiencia y la sana crítica, lo que la distingue de una apreciación arbitraria (2010, pp. 88-90).

c) Límites a la libre valoración

- **Razonabilidad:** El juez debe fundamentar su decisión en argumentos lógicos y objetivos.
- **No arbitrariedad:** no puede prescindirse injustificadamente de una prueba válida.
- **Principio de legalidad:** Sólo pueden valorarse pruebas obtenidas lícitamente.

CAPÍTULO 2: LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

2.1. Concepto y regulación legal

El concepto de "carga de la prueba" refiere a la necesidad procesal de las partes litigantes de acreditar los hechos en los que fundan sus pretensiones o defensas. No se trata de una obligación coercitiva, sino de una carga procesal: la inobservancia de la actividad probatoria puede acarrear una decisión judicial desfavorable (Moro, 2018).

Históricamente, la génesis de la carga de la prueba se remonta al derecho romano-canónico. Aunque el sistema romano no presentaba una institución idéntica a la actual, la noción fue evolucionando para determinar a quién correspondía probar y quién soportaría las consecuencias de la ausencia de prueba. Se consolidó la máxima de que quien afirmaba un derecho debía probarlo, y quien lo negaba, debía probar su extinción.

En el marco de la legislación española, la regla general de la carga de la prueba se consagra en el Artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC). Este precepto, si bien se enmarca en el ámbito civil, establece los principios rectores que, con adaptaciones, se extienden a otras ramas del derecho, incluyendo la laboral.

En esencia, dispone que corresponde al actor probar los hechos que fundamentan su pretensión, y al demandado probar los hechos impeditivos, extintivos o enervantes de aquella (Bravo, 2022). Esta regla es una manifestación del principio *non liquet*, que impone al órgano jurisdiccional la obligación de resolver el litigio aun en ausencia de prueba completa (Moro, 2018.).

La carga de la prueba es definida como la necesidad jurídica de llevar a cabo todas las actividades procesales permitidas para persuadir al tribunal sobre la veracidad de ciertos hechos relevantes en un caso (Todolí Signes & Tyc, 2016, p. 112). En el proceso laboral español, esta institución reviste especial importancia debido al desequilibrio estructural entre el empresario —dotado de poderes ejecutivos y de dirección— y el trabajador, quien en la mayoría de los casos actúa como demandante en defensa de sus derechos frente a decisiones empresariales unilaterales (p. 112-113).

2.2. Reglas generales de distribución de la carga probatoria

Como ya hemos visto, y, en general, rige el principio de que quien alega, debe probar. Así, el trabajador debe probar los hechos que fundamentan su demanda, y el empresario, los que exoneran su responsabilidad. No obstante, este principio se modula en función de la disponibilidad y facilidad probatoria —también recogido en el art. 217.7 LEC—, lo que permite al juez atribuir la carga a quien tenga más facilidad para probar ciertos hechos (Todolí Signes & Tyc, 2016, p. 124).

Esta flexibilización responde a la necesidad de garantizar la igualdad procesal, en consonancia con el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española (p. 124-125). El principio de disponibilidad probatoria ha sido reconocido reiteradamente por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo, y tiene especial relevancia cuando los medios de prueba están en poder del empresario (p. 125).

2.3. Inversión o aligeramiento de la carga de la prueba en el proceso laboral

El proceso laboral, presenta particularidades significativas en la aplicación de la carga de la prueba, orientadas a mitigar la asimetría de poder entre empresario y trabajador (Moro, 2018.). La legislación y la jurisprudencia han establecido excepciones notables a la regla general.

2.3.1 Carga de la prueba en materia de despidos

En los casos de despido, la carga probatoria se invierte: es el empresario quien debe acreditar los hechos contenidos en la carta de despido que justifican la medida. Esta solución deriva tanto de la jurisprudencia constitucional como del Convenio 158 de la OIT, relativo al término de la relación laboral (Todolí Signes & Tyc, 2016, p. 117).

Por tanto, en los despidos disciplinarios, objetivos o colectivos, la empresa debe demostrar que existe una causa legalmente válida (Artículo 105 LRJS). Esta inversión también se extiende a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (arts. 41 y 50 del ET, art. 138.7 LRJS), donde el empresario debe justificar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (p. 117).

2.3.2 Carga de la prueba en casos de discriminación y acoso

En supuestos de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, no se exige al trabajador una prueba completa, sino solo la aportación de indicios razonables de que ha existido tal vulneración. A partir de ahí, se invierte la carga y es el empresario quien debe demostrar que su actuación fue objetiva y razonable, y ajena a toda motivación discriminatoria (p. 118).

Este mecanismo está respaldado por la STC 142/2001 y por la Directiva 97/80/CE, aplicable a casos de discriminación por razón de sexo, entre otras (p. 118-119). Sin embargo, esta doctrina no se aplica de forma generalizada a situaciones de *mobbing*, donde la víctima sigue teniendo que probar todos los extremos del acoso, incluyendo su carácter indeseado y la gravedad de los hechos (p. 119-120).

2.3.3 Presunciones legales

En el ámbito laboral, existen presunciones *iuris tantum* (admiten prueba en contrario) como la presunción de contrato indefinido (cuando no se acredita la naturaleza temporal del contrato), o la presunción de accidente de trabajo (art. 156.3 LGSS), cuando una lesión ocurre en tiempo y lugar de trabajo (p. 121).

Incluso existen presunciones *iuris et de iure* (que no admiten prueba en contrario), como la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas, donde basta probar la situación de embarazo y la fecha del despido, sin necesidad de probar el conocimiento empresarial ni la intención discriminatoria (p. 122).

2.3.4 Otros supuestos específicos en el ámbito laboral

Horas Extraordinarias: Si bien la prueba de la realización de horas extraordinarias corresponde al trabajador, la jurisprudencia tiende a aligerar esta carga si el empresario no ha llevado un registro adecuado de la jornada, permitiendo que la prueba se base en indicios o estimaciones (Bravo, 2022).

Reingreso tras Excedencia: Cuando un trabajador solicita el reingreso tras una excedencia, si el empresario lo deniega, recae sobre este la carga de probar las razones de su negativa o la inexistencia de vacante (Bravo, 2022).

Procedimientos de Oficio (Artículo 148.2.d LRJS): En ciertos procesos iniciados de oficio, por ejemplo, a instancia de la Inspección de Trabajo, las afirmaciones de hechos contenidas en la resolución o comunicación inicial gozan de presunción de veracidad, salvo prueba en contrario, recayendo la carga de la prueba en la parte demandada (Bravo, 2022).

CAPÍTULO 3: MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

3.1. Concepto y clasificación de los medios de prueba

En el proceso laboral, los medios de prueba son fundamentales para la acreditación de los hechos controvertidos. A diferencia de otros órdenes jurisdiccionales, el proceso social se rige por los ya aludidos principios de **inmediación, oralidad, celeridad y concentración**, lo que implica que la práctica de la prueba debe ser directa, en presencia del juez, y en una única sesión (acto del juicio) siempre que sea posible.

3.1.1 Definición

Los medios de prueba son aquellos instrumentos procesales que permiten a las partes **demostrar la veracidad de sus afirmaciones** o alegaciones ante el órgano judicial. Como señala Alicia Moro, “los juicios no se ganan con la verdad, se ganan con la prueba” (Moro Valentín-Gamazo, 2018., p. 46).

3.1.2 Clasificación y orden

La LEC, cataloga los medios probatorios en lista, siendo esta aplicable al proceso laboral. Debe destacarse que:

- Es una lista abierta.
- La lista contempla, aparentemente como medio probatorio diferenciado los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos de archivo de palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas.

A su vez establece el orden en que deben practicarse los medios probatorios: interrogatorio de las partes, interrogatorio de los testigos, declaración de peritos, reconocimiento judicial y reproducción ante el tribunal de palabras, imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes.

La lista omite la prueba documental, pero ésta es la primera que debe practicarse, aunque en el proceso laboral no sea necesario que se acompañe a la demanda, o a la contestación escrita que no existe, sino que se aportará normalmente en la vista oral.

La doctrina y la LRJS permiten clasificarlos de la siguiente forma:

- **Por su naturaleza:**
 - **Personales:** basados en declaraciones humanas (interrogatorio, testifical, pericial).
 - **Reales o materiales:** basados en documentos u objetos (documental, medios electrónicos, etc.).
- **Por su origen:**
 - **Directos:** prueban directamente el hecho (ej. testigo presencial).
 - **Indirectos o indiciarios:** prueban hechos conexos que permiten inferencias (presunciones).
- **Por su fuerza probatoria:**
 - **Plenos:** como algunos documentos públicos, que gozan de veracidad salvo prueba en contrario.
 - **No plenos:** cuya eficacia depende de la valoración del juez.
- **Por su momento:**
 - **Ordinarios:** practicados en el acto del juicio.
 - **Anticipados:** solicitados con anterioridad si existe riesgo de pérdida (art. 78 LRJS).

3.2. Medios de prueba regulados en la Ley de Jurisdicción Social

Según la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social, los medios probatorios reconocidos son:

3.2.1 Interrogatorio de las partes

El interrogatorio de partes es un medio probatorio que encuentra su origen en la antigua figura de la confesión judicial, regulada en las Leyes de Enjuiciamiento Civil de 1855 y 1881. A lo largo del tiempo y con diversas reformas, esta figura ha evolucionado hasta adoptar su forma actual. Su regulación como medio de prueba se consolidó en la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000, la cual no solo modificó su denominación, sino también la forma en que debe desarrollarse (Sebastián Herrero, 2021).

Este tipo de prueba consiste en la declaración oral que las partes realizan sobre los hechos controvertidos que conocen directamente. El elemento oral es clave, ya que permite que las respuestas sean espontáneas y no preparadas, dado que las preguntas se formulan en el mismo momento de la práctica de la prueba (Sebastián Herrero, 2021).

Regulado en el art. 91 LRJS, el interrogatorio permite que el juez obtenga una versión directa de las partes. Su valor se ve afectado si una de las partes no comparece, responde evasivamente o se niega a responder: en estos casos, se pueden considerar ciertos los hechos respecto a los cuales se solicitó la declaración (art. 304 LEC aplicable supletoriamente).

“La respuesta evasiva o la incomparecencia puede generar una presunción en su contra” (Moro Valentín-Gamazo, 2018., p. 48).

3.2.2 Documental

La prueba documental se refiere a un medio probatorio que implica la incorporación de documentos o instrumentos al proceso judicial. Estos pueden ser cualquier objeto que represente una idea, mensaje o situación. Por lo tanto, no se limita a documentos escritos, sino que incluye también fotografías, planos, anotaciones en servilletas, páginas de libros o cuadernos, así como archivos digitales con contenido visual o auditivo.

La documental es regulada por el art. 90 LRJS, así como por la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), que conserva la distinción tradicional entre documentos públicos y privados.

3.2.2.a Documentos públicos

De acuerdo con lo planteado por Gimeno Sendra, se considera documento público aquel que ha sido emitido, autorizado o intervenido por un fedatario público legalmente habilitado, siempre que este actúe dentro de sus competencias y cumpla con los requisitos legales, lo que les confiere un valor probatorio privilegiado o “pleno” (Aznar Domingo, Díaz Alejano, & Paz García, 2022).

La LEC, en su artículo 317, clasifica los documentos públicos en distintas categorías:

a) Judiciales: Comprenden aquellos generados por los Letrados de la Administración de Justicia, así como por jueces y magistrados, quienes certifican actos procesales, resoluciones judiciales y diligencias diversas.

b) Notariales y registrales: Incluyen los autorizados por notarios y registradores mercantiles o de la propiedad, conforme a las normas notariales y registrales vigentes. Aunque se menciona a los corredores de comercio, actualmente estos están integrados en el cuerpo notarial.

c) Administrativos: Se refiere a documentos emitidos por funcionarios públicos con potestad para dar fe en asuntos vinculados a su función, como los secretarios de las administraciones públicas.

d) Otros documentos públicos: La ley también reconoce como públicos ciertos documentos administrativos y extranjeros que cumplan con requisitos específicos, como el reconocimiento legal de su carácter público en el país de origen y su correspondiente legalización o apostilla.

3.2.2.b Documentos privados

Según la LEC, los documentos privados son aquellos que no encajan dentro de las categorías establecidas en el artículo 317 de dicha ley. Esta definición negativa implica que todo documento que no sea público se considera privado (Aznar Domingo et al., 2022). La Exposición de Motivos de la LEC aclara que estos documentos carecen de la fuerza probatoria propia de los públicos y su autenticidad debe ser admitida por las partes a quienes pudiera afectar, estando su valoración sujeta a la libre apreciación judicial.

Gimeno Sendra señala que esta definición es adecuada en el contexto actual, donde los documentos en papel están siendo reemplazados por medios electrónicos como firmas digitales, contraseñas o plataformas de comercio en línea.

Además, se admiten soportes digitales y electrónicos como correos, grabaciones, etc., que se regulan conforme a las reglas de la LEC (arts. 384 y ss.).

3.2.3 Testifical

Esta es una prueba de carácter personal que se basa en la declaración de un individuo ajeno al proceso, con el propósito de aportar información veraz o útil para acreditar la veracidad o falsedad de los hechos alegados en el litigio. El testigo aporta conocimiento directo o indirecto sobre hechos relevantes.

La Ley de Procedimiento Laboral aborda de forma muy concisa la prueba testifical, limitándose a señalar en su artículo 92 ciertas diferencias con el ámbito civil: prohíbe los escritos de preguntas y repreguntas, permite al magistrado limitar de manera discrecional el número de testigos y prohíbe las tachas.

A su vez, el artículo 76.2 otorga la opción de pedir anticipadamente el examen de testigos durante la fase preparatoria del proceso ordinario, y el artículo 88.1 faculta al juez para ordenar, según estime conveniente, la práctica de todos los medios probatorios que considere necesarios, sin hacer una mención específica a la prueba testifical, aunque esta se encuentra implícita en la norma de carácter general.

Sin embargo, esta regulación es bastante elemental y no cubre las distintas situaciones que pueden surgir con los testimonios. Por ello, es necesario recurrir a la aplicación supletoria de la Ley de Enjuiciamiento Civil, conforme a la disposición adicional primera de la Ley de Procedimiento Laboral.

Además, el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Bartolomé Ríos, interpreta que, según el artículo 90.1, también el Código Civil puede aplicarse de forma supletoria (Vizcaíno Casas, 2000).

3.2.4 Pericial

La prueba pericial constituye un elemento clave dentro del proceso judicial, sobre todo en aquellos casos donde resulta indispensable contar con la valoración de un especialista en una determinada área.

Consiste en un informe técnico realizado por un perito para valorar hechos que requieren conocimientos específicos (por ejemplo, informes médicos en caso de incapacidad). Mediante el informe pericial, se incorporan al procedimiento saberes técnicos o científicos que contribuyen a verificar la veracidad o falsedad de los hechos discutidos.

El artículo 90 LRJS regula su admisibilidad, que debe basarse en criterios de utilidad y necesidad. En este sentido, se debe evitar el uso excesivo o innecesario de peritajes, y el juez puede incluso proponer de oficio un perito judicial cuando lo considere pertinente.

Según la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo 93, la prueba pericial debe desarrollarse en el acto del juicio, donde los peritos exponen su informe y lo ratifican verbalmente. Sin embargo, no se exige esta ratificación cuando se trate de informes, expedientes u otra documentación administrativa cuya presentación sea obligatoria según el tipo de procedimiento.

Además, el órgano judicial, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de alguna de las partes, puede requerir la intervención de un médico forense si lo estima necesario, considerando la naturaleza del caso, la especialización requerida y los informes o reconocimientos ya incorporados al expediente (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

3.2.5 Reconocimiento judicial

El reconocimiento judicial es un medio de prueba en el que el juez examina directamente un lugar, objeto o persona para el esclarecimiento de los hechos. Está regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), concretamente en sus artículos 353 a 359 de la Sección 6. En la jurisdicción social, aunque no hay una regulación específica sobre el reconocimiento judicial en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la jurisprudencia y la doctrina han admitido su aplicación, siguiendo los principios de flexibilidad y adecuación de la prueba a la naturaleza del asunto.

“Se trata de una prueba excepcional, pero muy ilustrativa cuando la controversia versa sobre condiciones materiales del trabajo” (Maneiro Vázquez, 2019).

3.2.6 Presunciones

Las presunciones judiciales (art. 385 LEC) permiten al juez deducir hechos desconocidos a partir de hechos probados. Estas deben ser lógicas, coherentes y fundadas en la experiencia. En el proceso laboral, tienen especial valor ante la **asimetría probatoria** entre empleador y trabajador.

3.3. Valoración de los medios de prueba por el juez

- **Inmediación:** el juez que dicta sentencia debe haber presenciado directamente la prueba.
- **Oralidad:** la práctica probatoria se desarrolla verbalmente en juicio.
- **Concentración:** toda la prueba se presenta en una única vista.
- **Sana crítica:** el juez debe justificar razonadamente cómo valora cada prueba.

El Tribunal Supremo ha señalado que la sentencia debe expresar “de forma motivada y no arbitraria” cómo ha llegado a sus conclusiones probatorias, y que no basta con una enumeración formal de medios (STS 25-1-2018, Rec. 1648/2016).

CAPÍTULO 4: ADMISIÓN, PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA

4.0.1 Anticipación de la prueba:

La norma general en el proceso laboral, y como veremos a continuación, establece que las pruebas deben practicarse en el acto del juicio oral. Sin embargo, existen situaciones excepcionales en las que es posible realizarlas con anterioridad, ya sea porque podría perderse la oportunidad de practicarlas posteriormente, porque no sea factible hacerlo en el juicio, o bien porque resulten necesarias para la preparación de la demanda.

El artículo 78 de la LRJS permite, a solicitud de quien pretenda demandar o crea que va a ser demandado, solicitar la práctica anticipada de una prueba. En estos casos, se recurre a los actos preparatorios, las diligencias preliminares, o a mecanismos de anticipación y aseguramiento de la prueba (Bravo Gutiérrez, 2022.).

Es importante subrayar que, en virtud del principio de contradicción propio del proceso laboral, esta prueba debe llevarse a cabo en presencia del juez y con la participación del futuro demandado (Bravo Gutiérrez, 2022.).

4.0.2 Actos preparatorios:

El artículo 76 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) contempla distintas actuaciones destinadas a identificar adecuadamente a las partes del proceso. Esta disposición remite, además, al artículo 256 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

Cabe señalar que, si el órgano judicial deniega la práctica de la prueba, no cabrá recurso alguno, salvo los que puedan interponerse contra la sentencia final (Bravo Gutiérrez, 2022.).

4.1 Momento y procedimiento de admisión de la prueba

La admisión de la prueba en el proceso laboral se estructura en momentos procesales concretos, respondiendo al principio dispositivo que rige en esta materia, donde son las partes quienes proponen los medios probatorios que estimen necesarios. En este sentido, la prueba puede proponerse inicialmente en la demanda o en las alegaciones, y más concretamente en el acto de juicio oral, en el momento habilitado para ello (Gimeno Sendra, 2011).

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) establece que, si las partes desean valerse de medios de prueba que requieren citación o diligencias previas, deben solicitarlos al juzgado con una antelación mínima de cinco días hábiles (o tres días en los procedimientos urgentes), sin contar el día del juicio ni el de presentación del escrito. Esto responde al principio de celeridad del proceso laboral (Moro Valentín-Gamazo, 2018).

El artículo 85.6 de la LRJS obliga a las partes y al tribunal a fijar los hechos controvertidos y conformes, con el objetivo de delimitar la práctica probatoria, aunque esta práctica es eficaz principalmente en órganos judiciales como la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Moro Valentín-Gamazo, 2018).

La verdadera admisión de la prueba se produce en el acto del juicio, en el cual el juez debe pronunciarse sobre las pruebas solicitadas por las partes en ese momento, atendiendo criterios de legalidad, pertinencia, utilidad, necesidad y licitud (arts. 87.1, 90.1 y 90.2 de la LRJS). En ningún caso se admitirá prueba obtenida directa o indirectamente mediante violación de derechos fundamentales o libertades públicas (LRJS, 2011).

El artículo 285 de la Ley de Enjuiciamiento Civil también establece que el tribunal debe resolver sobre la admisión o inadmisión de cada medio probatorio. Contra dicha resolución solo cabe recurso de reposición, que se resolverá en el mismo acto, pudiendo la parte afectada formular protesta para su validez en segunda instancia (LEC, 2000).

En caso de inadmisión de pruebas, la parte interesada debe dejar constancia de su protesta, lo que puede constituir posteriormente una causa de nulidad de actuaciones por indefensión, conforme al artículo 193.a de la LRJS (Moro Valentín-Gamazo, 2018.).

Finalmente, la audiencia de conciliación previa al juicio también cumple un papel en la admisión inicial de la prueba, pues se abre la posibilidad de ofrecer medios probatorios que serán evaluados y, si procede, admitidos formalmente en el periodo probatorio posterior (Gimeno Sendra, 2011).

4.2. Práctica de la prueba en el juicio laboral

4.2.1 Intervención del juez y las partes

La práctica de la prueba en el proceso laboral se caracteriza por una activa participación del juez, quien no actúa como mero espectador, sino que puede dirigir el interrogatorio, ordenar la continuación de una prueba incluso si la parte renuncia a ella y requerir de oficio informes de organismos competentes (Gimeno Sendra, 2011).

El artículo 90 de la LRJS permite a las partes emplear cualquier medio de prueba legalmente previsto, incluidos aquellos basados en reproducción de la palabra, imagen, sonido o archivos digitales, siempre que se justifique su utilidad y se aporte en soporte adecuado, con los medios técnicos para su reproducción en juicio (LRJS, 2011).

Además, tal y como hemos indicado en el apartado acerca de la prueba pericial, el juez tiene la facultad de requerir la participación de peritos, médicos forenses, comisiones paritarias en interpretación de convenios colectivos y organismos públicos en casos como los de discriminación por razón de sexo o accidentes de trabajo (Gimeno Sendra, 2011).

4.2.2 Limitaciones en la práctica de la prueba

La práctica de la prueba también encuentra límites normativos. No se admiten pruebas obtenidas ilícitamente, es decir, aquellas que vulneren derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión puede plantearse tanto en el momento de la proposición como durante su práctica, en cuyo caso el tribunal oirá a las partes y podrá practicar diligencias adicionales para esclarecer los hechos (LRJS, 2011).

La inadmisión de una prueba por considerarse ilícita puede dar lugar a un recurso de reposición, el cual debe resolverse oralmente en el acto del juicio. Asimismo, las partes conservan el derecho de impugnar dicha resolución en los recursos posteriores que correspondan contra la sentencia (LRJS, 2011).

A continuación, en el siguiente capítulo, profundizaremos más a fondo en cuanto a la ilicitud probatoria, sacando a relucir sus peculiaridades en nuestro sistema normativo y judicial.

4.3. Valoración judicial de la prueba y su motivación en la sentencia

La valoración de la prueba es una función exclusiva del órgano judicial que dicta la sentencia. Conforme al artículo 97.2 de la LRJS, el juez debe expresar en la sentencia los hechos que considera probados, justificando razonadamente dicha valoración en los fundamentos de derecho (LRJS, 2011).

El juez debe aplicar el principio de sana crítica, realizando una valoración conjunta de todos los elementos de convicción. Si bien algunas pruebas poseen un valor probatorio tasado — como los documentos públicos, documentos privados no impugnados y confesiones perjudiciales—, otras, como las testificales o periciales, son de libre valoración, exigiéndose una motivación explícita del porqué se otorga mayor peso a unas frente a otras (Moro Valentín-Gamazo, 2018.; Monereo Pérez, 2020).

En cuanto a los recursos, la revisión de hechos probados en vía de suplicación o casación solo es posible si concurren ciertos requisitos: que el error valorativo sea evidente, que se indique con precisión el contenido a modificar y que la prueba en la que se basa la revisión no haya sido desvirtuada por otros elementos obrantes en autos (Gimeno Sendra, 2011).

CAPÍTULO 5: LA PRUEBA ILÍCITA EN EL PROCESO LABORAL

5.1 Concepto y fundamento de la prueba ilícita

La prueba ilícita en el ámbito jurídico es aquella que se ha obtenido con vulneración de derechos fundamentales o mediante procedimientos que infringen normas legales. Su admisión supone una amenaza directa al principio de tutela judicial efectiva y a las garantías procesales básicas de las partes. Según Vado Grajales (2011), la prueba ilícita es aquella que atenta contra la dignidad humana y que ha sido obtenida o practicada infringiendo normas legales o derechos constitucionales fundamentales.

Este concepto ha sido positivizado en distintos cuerpos normativos. Así, el artículo 287 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) establece que, si se considera que la obtención de una prueba vulnera derechos fundamentales, se debe alegar inmediatamente durante el acto del juicio, resolviéndose en ese mismo momento, previa audiencia a las partes. La resolución será recurrible por reposición y, en su caso, podrá ser objeto de impugnación en apelación (Ley 1/2000, 2000).

De igual forma, el artículo 90.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) prevé que no serán admitidas pruebas que provengan, directa o indirectamente, de procedimientos que violen derechos fundamentales o libertades públicas, permitiendo su impugnación incluso durante la práctica de la prueba (Ley 36/2011, 2011).

En este contexto, también debe mencionarse el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), que consagra que “no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando derechos o libertades fundamentales” (Ley Orgánica 6/1985, 1985).

Desde un enfoque constitucional, el artículo 24.2 de la Constitución Española reconoce el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa, derecho que se encuentra limitado por la necesidad de proteger otros derechos de igual rango, lo que excluye la admisión de pruebas obtenidas con infracción de derechos fundamentales (Constitución Española, 1978).

En consecuencia, y a tenor de toda la normativa aquí mencionada, el sistema procesal español adopta un carácter restrictivo para con la prueba ilícita, reservando esta calificación a aquellas pruebas que lesionan derechos fundamentales, en línea con la doctrina constitucional y la interpretación de la jurisprudencia (Altés Tárrega & Fita Ortega, 2022).

5.2 Límites a la admisión de pruebas ilícitas

La admisión de pruebas ilícitas está terminantemente prohibida en el ordenamiento jurídico español. Se considera prueba ilícita aquella que ha sido obtenida con infracción de derechos fundamentales y, por tanto, debe excluirse automáticamente del proceso. La normativa establece que la ilicitud debe apreciarse por el tribunal, ya sea a instancia de parte o de oficio, en el momento de la proposición o, incluso, durante la práctica probatoria (LRJS, art. 90.2; LEC, art. 287).

Se diferencia la prueba ilícita de las pruebas impertinentes o inútiles. Mientras que las primeras deben declararse nulas y no pueden ser valoradas, las segundas simplemente no deben admitirse si no contribuyen al esclarecimiento de los hechos controvertidos (LEC, art. 283.3).

La jurisprudencia constitucional ha aclarado que la inadmisión de estas pruebas tiene una doble función: preservar los derechos fundamentales y evitar que se obtenga ventaja procesal mediante prácticas ilícitas. Como destaca la STC 114/1984, la exclusión de la prueba ilícita es una garantía procesal autónoma que refuerza la igualdad de las partes en el proceso.

5.3 Consecuencias de la prueba ilícita en el procedimiento

5.3.1 *Despido nulo*

Una de las consecuencias más discutidas de la prueba ilícita en el proceso laboral es su repercusión en la calificación del despido. La primera tesis sostiene que, si el despido se basa en una prueba obtenida vulnerando derechos fundamentales del trabajador —por ejemplo, mediante videovigilancia no consentida o inspección de dispositivos personales—, debe declararse nulo, no solo la prueba, sino el acto extintivo mismo (Altés Tárrega & Fita Ortega, 2022).

Esta postura encuentra respaldo en los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 108.2 de la LRJS, que establecen que será nulo el despido que se funde en una causa de discriminación o que viole derechos fundamentales.

La STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 y la STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2011 han considerado que cuando la prueba de un incumplimiento laboral se obtiene con violación de derechos fundamentales, se debe declarar nulo el despido, pues sin dicha prueba el despido no habría ocurrido.

La doctrina del “fruto del árbol envenenado” refuerza esta tesis, al entender que la ilicitud de una prueba contamina todas las pruebas derivadas y el procedimiento que se haya basado en ellas, invalidando incluso otras pruebas aparentemente autónomas (STC 85/1994; Auto TC 282/1993).

5.3.2 Despido improcedente

La tesis alternativa defiende que la ilicitud de la prueba no determina necesariamente la nulidad del despido, sino su improcedencia. En esta visión, la decisión extintiva debe analizarse aisladamente y la calificación de nulidad solo corresponde cuando el móvil del despido haya sido discriminatorio o violador de derechos fundamentales (ET, art. 55.5; LRJS, art. 108.2).

La STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de junio de 2014 y la STSJ de Madrid de 13 de septiembre de 2018 sostienen que si el único problema es la prueba ilícita, y no existe una vulneración directa en la decisión de despido, el mismo debe calificarse como improcedente por falta de justificación probatoria (Altés Tárrega & Fita Ortega, 2022).

Además, la ruptura de la “conexión de antijuridicidad” —cuando existen otras pruebas independientes no derivadas de la ilícita— puede salvar el procedimiento, permitiendo valorar pruebas lícitas y preservar la validez del despido (STC 81/1998; STS 184/2003).

Esta posición encuentra eco también en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, como en el caso López Ribalda I (STEDH, 2018), donde se consideró que, a pesar de haberse anulado la videovigilancia ilícita, el despido fue procedente gracias a otras pruebas válidas.

5.4 Jurisprudencia relevante sobre prueba ilícita en el ámbito laboral

Numerosas resoluciones judiciales han abordado la problemática de la prueba ilícita y sus efectos en el despido laboral. Entre las más destacadas se encuentran:

- **STC 196/2004**, que estableció que la reparación del derecho fundamental lesionado por la obtención de una prueba debe traducirse en la nulidad del despido.
- **STSJ Galicia, 30/11/2001 (R° 5319/2001)** y **STSJ Cataluña, 04/06/2019 (R° 969/2019)**: Declararon la nulidad del despido por haberse fundamentado en pruebas que vulneraban el derecho a la intimidad.
- **STSJ Castilla-La Mancha, 10/06/2014 (R° 1162/2013)**: Consideró improcedente un despido al no acreditarse violación directa de derechos fundamentales en la decisión empresarial, sino solo en la obtención de la prueba.
- **STSJ Madrid, 05/11/2008 (R° 4747/2008)**: Reiteró la doctrina de la improcedencia cuando no se acredita causa válida al invalidarse la prueba clave por ilicitud.
- **STEDH, 09/01/2018 (López Ribalda I)**: Reconoció la ilicitud de la prueba, pero no la nulidad del despido, al haber otras pruebas independientes.

CAPÍTULO 6: LA PRUEBA DIGITAL EN EL PROCESO LABORAL

6.1 Concepto y relevancia en el contexto laboral actual

La prueba digital, entendida como aquella información con valor probatorio que se encuentra contenida o transmitida por medios electrónicos, ha cobrado especial relevancia en el proceso laboral ante el auge de la digitalización del entorno de trabajo. Según Galdana Pérez Morales (2022), esta prueba permite al juzgador conocer hechos controvertidos a través de medios probatorios tasados legalmente, aunque su admisión requiere instrumentos técnicos que garanticen su autenticidad y eviten manipulaciones (p. 113).

La jurisprudencia y doctrina aún no han consensuado un concepto único, refiriéndose indistintamente a esta modalidad como prueba electrónica, digital o informática. A pesar de ello, existe acuerdo en considerar que la prueba digital incluye elementos intangibles, replicables y que requieren medios técnicos para su visualización y análisis (Galdana Pérez Morales, 2022, pp. 115–116).

6.2 Medios electrónicos como prueba:

6.2.1 Correos electrónicos

Los correos electrónicos se consideran prueba documental cuando cumplen con requisitos como la identificación de su autor, la fecha de creación y la intervención de un servicio electrónico de confianza (Ley 6/2020). La STS 706/2020 reconoce su valor probatorio documental, extendiendo esta consideración a efectos de casación (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 118).

6.2.2 Grabaciones de audio y video

Reguladas en el art. 90 LRJS y art. 382 LEC, las grabaciones son medios autónomos de prueba, distintos de la documental. Deben presentarse en soporte adecuado y permitir su reproducción en juicio. La jurisprudencia exige su autenticidad y respeto a derechos fundamentales, como la intimidad (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 121).

6.2.3 Mensajes de WhatsApp y redes sociales

Se admiten como prueba documental privada siempre que se garantice su integridad mediante pericial informática, cotejo por LAJ o notario, o reconocimiento por la parte contraria. No obstante, existen discrepancias entre tribunales, como los TSJ de Galicia y Asturias (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 123).

6.2.4 Registros biométricos y de geolocalización

Estos medios incluyen huellas digitales, reconocimiento facial y datos GPS. La jurisprudencia admite su valor probatorio si no vulneran derechos fundamentales y se garantiza la cadena de custodia, siendo útil la pericial informática para confirmar su autenticidad (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 117).

6.3 Admisibilidad y límites de la prueba digital según la jurisprudencia

La admisión de la prueba digital está sujeta a su pertinencia y utilidad, conforme al art. 90 LRJS. El juez puede rechazarla si considera que su obtención ha vulnerado derechos fundamentales. No obstante, la práctica judicial recomienda su admisión con reserva de valoración posterior para evitar indefensión (STSJ Cataluña, 03/11/2020) (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 123).

La impugnación puede basarse en su ilicitud (obtención vulnerando derechos), falsedad o inexactitud. La carga de la prueba recae en quien alega la manipulación, quien puede apoyarse en medios como la pericial informática o la solicitud de cotejo (Galdana Pérez Morales, 2022, p. 125). El principio de proporcionalidad guía la admisión de pruebas que afecten derechos fundamentales como la intimidad.

CONCLUSIÓN

El presente estudio ha ofrecido una inmersión profunda en el complejo y fundamental ámbito de la prueba dentro del proceso laboral, un pilar insoslayable para la justa resolución de los conflictos que emanan de las relaciones de trabajo. A lo largo de estas páginas, se ha evidenciado cómo el marco probatorio en la jurisdicción social, lejos de ser una mera réplica de los principios procesales comunes, se moldea bajo la impronta de un carácter inherentemente protector de la parte considerada más vulnerable: el trabajador. Esta especificidad se manifiesta no solo en la finalidad de la prueba, orientada a reconstruir la verdad material de los hechos controvertidos para asegurar una tutela judicial efectiva, sino también en la adopción de principios rectores propios.

Un hallazgo central de este estudio ha sido la modulación de la carga de la prueba, que se aparta del axioma "quien alega, prueba" para adaptarse a la asimetría estructural entre empleador y empleado. Se ha demostrado cómo, en supuestos de especial trascendencia social, la carga probatoria se invierte o se aligera significativamente para el trabajador.

La existencia de presunciones legales y la aplicación del principio de facilidad probatoria son mecanismos procesales que buscan reequilibrar la balanza, obligando a quien posee la información o los medios de prueba a aportarlos al proceso, bajo riesgo de consecuencias desfavorables.

Asimismo, se ha realizado un análisis pormenorizado de los medios de prueba, desde el interrogatorio de las partes y los testigos, hasta la prueba documental, pericial y el reconocimiento judicial, subrayando cómo cada uno aporta matices esenciales para la conformación del convencimiento judicial.

La valoración de la prueba por el juez, se erige como el momento culmen, exigiendo una motivación exhaustiva y coherente de la sentencia que refleje el proceso lógico-deductivo seguido para alcanzar una conclusión sobre los hechos probados.

El trabajo ha incidido en los desafíos contemporáneos que la digitalización impone al ámbito probatorio. La irrupción de la prueba electrónica, (correos, mensajes de móvil, grabaciones, datos de geolocalización o de redes sociales), ha generado una casuística compleja y un debate constante sobre los límites entre el derecho a la prueba y la protección de derechos fundamentales del trabajador, como la intimidad, el secreto de las comunicaciones o la protección de datos personales. La jurisprudencia, en su esfuerzo por delimitar estos

contornos, ha establecido criterios exigentes para la admisión de pruebas obtenidas de forma ilícita, lo que añade una capa de complejidad a la estrategia procesal de las partes.

Tras el análisis realizado, y a pesar de su solidez, el sistema probatorio laboral enfrenta desafíos significativos, sobre todo por la ya mencionada evolución tecnológica y la incidencia de la misma en los derechos fundamentales. La ambigüedad en la admisibilidad y el peso de la prueba digital es un problema clave, ya que el marco legal actual lucha por adaptarse a las nuevas formas de información electrónica. Además, el equilibrio entre el derecho del empleador a obtener pruebas y los derechos a la privacidad y protección de datos del empleado sigue siendo una cuestión delicada.

Para mejorar esto, se propone:

- Modernizar el marco legal para la prueba digital, con regulaciones claras sobre autenticidad e integridad.
- Capacitar mejor a jueces y profesionales en el manejo de la prueba digital.
- Fomentar la resolución alternativa de conflictos para casos complejos.
- Establecer mejores prácticas para la recopilación de datos por parte de los empleadores, evitando así la obtención ilícita de pruebas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-Aznar Domingo, Antonio, Díaz Alejano, Beatriz, & Paz García, Rodrigo Alexander. *La prueba en el procedimiento civil*. Tribuna, 2022. Recuperado de:

[La Prueba en El Procedimiento Civil: Antonio Aznar Domingo Beatriz Díaz Alejano Rodrigo Alexander Paz García | PDF | Evidencia \(ley\) | Mandato](#) [Fecha de consulta: 23 de mayo de 2025]

- Bravo Gutiérrez, Pedro. “La prueba en el proceso laboral / Evidence in the labor process.” Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, 2022. Recuperado de:

[La prueba en el proceso laboral](#)

- Cabrera Bazán, José, “La prueba en el proceso de trabajo.” *Revista de Derecho Social*, 2, 1986, pp 19-38. Recuperado de:

[Dialnet-LaPruebaEnElProcesoDeTrabajo-2495374 \(1\).pdf](#)

- Constitución Española, 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado.

[Constitución Española.](#)

- Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE. *Definición de prueba*. 1894. Recuperado de:

[prueba | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#) [Fecha de consulta: 20 de abril de 2025]

- DOMÍNGUEZ, Ángel Arias, et al. *Materiales prácticos de Derecho de la Seguridad Social adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior*. Tecnos, 2014.

- Fuero y derecho. *La prueba en el nuevo proceso laboral*. Ignacio Gutiérrez Arrudi, 2025. Recuperado de:

[La prueba en el nuevo proceso laboral - Fuero y derecho](#) [Fecha de consulta: 12 de abril de 2025]

- Galdana Pérez Morales, Mónica, 2022, “La proposición de la prueba digital y su impugnación en el proceso laboral”, *Documentación Laboral*. Murcia: Universidad de Murcia, pp 113-133. Recuperado de:

[Maquetación 1](#)

- GIMENO SENDRA, Vicente. *Casos Prácticos de Derecho Procesal*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011.
- GIMENO SENDRA, Vicente. *Introducción al Derecho Procesal, 6ª ed.* Madrid: Editorial: Colex, 2011.
- Grajales, Luis Octavio Vado. "La argumentación judicial electoral en México. El caso Yurécuaro." *Revista Justicia Electoral* 1.8, 2011, pp 313-337. Recuperado de:
[Dialnet-LaArgumentacionJudicialElectoralEnMexicoElCasoYure-4122424.pdf](#) [Fecha de consulta: 15 de abril de 2025]
- GRANADOS GÁMEZ, Francisco. (Coord.), *Prácticas integradas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Granada: Editorial Comares, 2010.
- Gutierrez Arrudi, Abogados Laboralistas. *Despido y variación de la demanda*. Ignacio Gutiérrez Arrudi, 2025. Recuperado de:
<https://gutierrezarrudi.com/despido-y-variacion-de-la-demanda/> [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2025]
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, nº 7, de 8 de enero de 2000.
[Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.](#)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Boletín Oficial del Estado, nº 245, de 11 de octubre de 2011 (LRJS).
[Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Boletín Oficial del Estado, 157, de 2 de julio de 1985.
[Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.](#)
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., et al. *Derecho Procesal Laboral práctico. Casos resueltos y guías de actuación en Sala*. Ed. Tirant Lo Blanch, 2ª Ed., Valencia, 2019.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. *Manual de Derecho Procesal Laboral: teoría y práctica*. Granada: Biblioteca Universitaria de Editorial Tecnos, 2020.

- MONTERO AROCA, Juan y otros: *Derecho Jurisdiccional I. Parte General*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019.

- Moro Valentín-Gamazo, A. (2018). *La prueba en el proceso laboral*. Economist & Jurist. Recuperado de documento PDF.

[La prueba en el proceso laboral | E&J](#)

- NIEVA FENOLL, Jordi. *La valoración de la prueba*. Madrid: Editorial Marcial Pons, 2010.

- ORTELLS RAMOS, Manuel. *Introducción al Derecho Procesal* (12.ª Edición). Valencia: Editorial Nomos, 2000.

- RIVERA MORALES, Rodrigo. *La prueba: un análisis racional y práctico*. Madrid: Marcial Pons, 2011. Recuperado de:

[9788497688994.pdf](#)

- Roleplayjuridico. La carga de la prueba en el proceso laboral. María Isabel Toledo Romero de Ávila, 2018. Recuperado de:

[La carga de la prueba en el proceso laboral - Roleplayjuridico](#) [Fecha de consulta: 15 de abril de 2025]

- Sebastián Herrero, Elsa, 2021, “El interrogatorio de las partes: Análisis jurisprudencial”. Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid. Recuperado de:

[TFG-D_01235.pdf](#)

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª), 706/2020, de 23 de julio.

- Sentencia del TSJ de Galicia, Sala de lo Social, 1584/2021, de 16 de abril.

- TÁRREGA, Juan Antonio Altés; ORTEGA, Fernando Fita. *La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido*. LABOS *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, vol. 3, no 2, p. 76-101.

- Todolí Signes, Adriánnetta & Tyc, A. “La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado.” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (396), 2016, pp, 109–128. Recuperado de:

[La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado | Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF](#)

- Tribunal Supremo. (2018). STS 67/2018, de 25 de enero, Recurso 1648/2016.
- VIDAL FERNÁNDEZ, Begoña. *Introducción al Derecho Procesal*. Madrid: Editorial Tecnos, 2017.
- Vizcaíno Casas, Fernando, 2000, “La prueba de testigos y la pericial en el proceso laboral.” *Actualidad Laboral*. Santa Cruz: Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, pp 587–611.
Recuperado de:

[76 E123.doc](#)