

## La prueba indiciaria en materia laboral: aplicación práctica en los procesos judiciales

E. Alejandro Abarca Alfaro<sup>4</sup>

**Resumen.** En el presente ensayo académico respecto a la prueba indiciaria en los procesos judiciales se aborda un análisis jurisprudencial, doctrinario y de legislación laboral de la aplicación práctica de dicha prueba en los procesos laborales. Se presentan consideraciones sobre la factibilidad de su uso, desde la experiencia y perspectiva como defensor público laboral. Se exponen conclusiones sobre acciones de mejora para una correcta y adecuada aplicabilidad de la prueba indiciaria en materia laboral.

**Palabras clave.** 1. Prueba indiciaria. 2. Doctrina. 3. Procesos Laborales. 4. Aplicación práctica.

**Abstract.** This academic paper provides a comprehensive analysis of evidentiary proof in labor proceedings, examining relevant jurisprudence, legal doctrine, and labor legislation. It offers a practical perspective from the standpoint of a public labor defender, discussing the feasibility of using evidentiary proof and proposing recommendations to enhance its correct and appropriate application in labor disputes.

**Keywords.** 1. Circumstantial evidence. 2. Doctrinal. 3. Labor processes. 4. Practical application.

### I. Introducción

Motiva la redacción del presente ensayo, el hecho de estar inmerso en el mundo del Derecho Laboral y sobre todo en la parte procesal laboral y sustantiva. Mis colegas Defensores Públicos Laborales, abogados litigantes y Jueces estarán de acuerdo en que el Derecho Laboral supone una de las áreas más cambiantes en cuanto a normativa, jurisprudencia y doctrina refiere. Al ser el Derecho una ciencia social, sabemos de antemano que no es exacta, sin embargo, el legislador y los operadores del derecho, sean Magistrados, jueces, litigantes y defensores, contribuyen a que esa inexactitud pueda ser complementada con normas, fuentes, principios y jurisprudencia, traídos a la práctica procesal, a fin de dotar de seguridad jurídica a todos los intervinientes.

---

<sup>4</sup> Letrado de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Anteriormente, Defensor Público Laboral.

## II. La prueba indiciaria emanada de la jurisprudencia

Respecto a la jurisprudencia como lo bien la define Guillermo Cabanellas de Torres es “la interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce” (2006, p. 221), y es que esa definición es bastante concreta y nos circunscribe a la potestad jurisdiccional del Juez Superior, sea Magistrado o Juez de Tribunal, de resolver en última instancia y hacer un análisis del caso, compararlo con sentencias previas en ese mismo sentido e ir marcando la línea de pensamiento de aquel Tribunal, a esto podría agregar que la jurisprudencia es una construcción no solo del Juez Superior si no conjunta, porque los abogados de las partes son quienes contribuyen a que el Juez pueda aplicar o no una línea de pensamiento previa, basado en las hipótesis y argumentaciones esbozadas en los escritos de casación o apelación según corresponda; teniendo entonces la obligación de crear jurisprudencia no de manera monótona o automática, sino después de validar o rechazar los recursos que conocen, es un ejercicio jurídico necesario para un correcto funcionamiento jurisdiccional y respeto a la doble instancia, además de dotar de herramientas a quienes están a punto de iniciar un proceso judicial o ya se encuentran inmersos en uno de ellos.

Nuestra jurisprudencia respecto a la prueba indiciaria en materia laboral, no es tan basta, existen algunas sentencias de trascendencia tal cual es el caso del voto de la Sala Segunda N° 516-2018, de las 09:55 horas del 18 de junio de 2008, que en lo que interesa señala:

No debe olvidarse que el sistema de prueba indiciaria, en este específico campo, implica una doble obligación. Por parte del trabajador (a) está la exigencia de aportar un indicio razonable de que el acto patronal lesiona su derecho fundamental, por eso debe aportar pruebas que pongan de manifiesto el motivo oculto del acto; se trata de un indicio que permita deducir la posibilidad de que la discriminación se ha producido y no de una mera alegación de la vulneración del derecho a la no discriminación. Cumplido ese presupuesto (demostración por parte del trabajador (a) del indicio de discriminación), recae sobre la parte demandada la carga de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios, probando que su actuación tiene causas reales (no inventadas) y absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales, además de ser suficientes para adoptar la decisión que se acusa de discriminatoria. Se trata entonces, en este campo (de la prueba indiciaria en materia de discriminación) de una auténtica carga probatoria a cargo del empleador, por lo que no basta la mera negación de la vulneración de derechos fundamentales”. (El resaltado no corresponde al original).

Este voto es bastante interesante, ya que, si bien no es determinante en la forma en que valora la prueba indiciaria, nos da una luz de la forma correcta de traerla a la vida jurídica y hacerla parte del acervo probatorio.

En ese sentido, uno de los últimos votos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, específicamente el Voto N.º 02796 – 2022 de las doce horas quince minutos del cinco de octubre de dos mil veintidós, en lo que interesa señala:

V.- SOBRE LA PRUEBA INDICIARIA: ...Es claro que el objeto de la prueba no puede ser cualquier hecho distinto, sino uno que tenga alguna incidencia o relevancia con el hecho a probar, y precisamente para realizar este análisis, se requiere de una inferencia que permita el paso de esos hechos secundarios al hecho principal. En este escenario es donde entran en juego los indicios. El indicio se concibe como una “fuente” que constituye la premisa que permite, mediante un procedimiento inductivo, derivar o concluir, en un cierto grado de probabilidad, la ocurrencia de un hecho desconocido. El procesalista italiano ya citado, sistematizando una de las acepciones del término “indicio”, apunta que es “cualquier cosa, circunstancia o comportamiento que el juez considere significativo en la medida que de él puedan derivarse conclusiones relativas al hecho a probar” (ibidem, p. 480). Decíamos que el indicio así entendido, constituye una premisa dentro del razonamiento que se requiere para derivar un hecho desconocido, pero en este estadio se requiere de una premisa mayor que fundamente la derivación lógica; la cual se ha determinado mediante una máxima de experiencia. Estas, según la reconocida y clásica definición de Friedrich Stein se entienden como: “(...) juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”. ((1973). El Conocimiento privado del juez: investigaciones sobre el derecho probatorio en ambos procesos. (De la Oliva, tr.). Pamplona, España: Universidad de Navarra, p. 27). Hay que considerar que no se trata de unas simples declaraciones sobre acontecimientos ni juicios subjetivos sobre casos concretos, sino generalizaciones elaboradas, con base en conocimiento sistematizado, como las reglas de la experiencia técnica de una determinada profesión, oficio, o de una determinada ciencia; o también en un contexto de conocimiento más informal producto de la experiencia colectiva, de prácticas o costumbres generalizadas en un ámbito de la realidad. Para que se tenga una regla de experiencia con vigencia general, esta debe ser el producto de un proceso inductivo en el cual se ha observado que una gran cantidad de fenómenos singulares, ante supuestos específicos, se comportan siempre o casi siempre de forma idéntica o similar; de tal manera que su estructuración sería la siguiente: “Si x, entonces probable y” (González-Lagier, D. (2005). *Quaestio facti*. (Ensayos sobre prueba, causalidad

y acción). Lima: Perú: Palestra, p. 62). No sobra indicar que la pluralidad de indicios es una característica deseable para la demostración de un hecho mediante este procedimiento, pues no cabe duda que varios indicios que apoyan una hipótesis, la hacen más probable. Así las cosas, en procesos como en el que nos encontramos, se debe tener claro que el nivel de exigencia probatoria que se requiere a cada parte es claramente diferenciado, de ahí que, la valoración de la prueba debe mostrar dicha distinción, según la decisión que se adopte”.

Este voto precisa de un análisis más pormenorizado de la prueba indiciaria y su incidencia dentro de los procesos laborales, en este caso en concreto, se analiza un despido discriminatorio del trabajador por ser parte de un sindicato en formación, al no existir una prueba directa y plena, se plantea una teoría del caso, sustentada en diversas pruebas indiciarias, también conocida como prueba indirecta, en razón de ello el alto Tribunal acoge la tesis de la parte actora y anula la sentencia de primera instancia. Pero más allá del fondo que resuelve, resulta relevante la explicación detallada que brinda de la prueba indiciaria y su vital importancia en los procesos laborales, donde en muchos de los casos se dan en condiciones informales sin prueba documental de por medio, por lo que los trabajadores recurren en la mayoría de los casos a pruebas circunstanciales e indiciarias para probar su dicho.

Desde el punto de vista de la enseñanza y aprendizaje del derecho, es la jurisprudencia el principal aliado, ya que, es a través de ella, que podemos entender cuál es el comportamiento actual del derecho, ya que, como mencioné antes, no es estático, y perfectamente puede variar en un período de tiempo bastante corto.

## **2. La prueba indiciaria en materia laboral en la doctrina nacional e internacional**

Ahora bien, existe en todo este tema de la jurisprudencia y la prueba como tal en los procesos laborales, un vacío en cuanto al uso y aplicación de la prueba indiciaria, misma que es más comúnmente utilizada en los procesos penales, así desarrollada por diferentes juristas, tal es el caso de la Dra. Raquel Contreras López, define la prueba indiciaria como:

Se puede concluir que la prueba por indicios, desde el ámbito de la teoría general de la prueba, es el medio probatorio, de naturaleza indirecta, atípica, fragmentaria, de carácter artificial o lógica, y de segundo grado, que permite a quien realiza el proceso lógico (inductivo-deductivo, y demás méto-

dos de investigación) de obtener de un hecho comprobado, un hecho conocido pero no comprobado, la certeza sobre la existencia o inexistencia de ese hecho conocido, que viene a ser precisamente el resultado de la prueba. (2015, p. 63).

Una definición por si misma interesante, como todo lo que rodea este tema, ya que del exégesis de lo anterior, se puede decir con meridiana claridad que la prueba indiciaria reviste de vital importancia en temas probatorios, y si bien puede considerarse prueba indirecta, no por ello carece de relevancia a la hora de petitionar derechos o defenderlos, y puede ser parte esencial de la teoría del caso planteada o bien la estrategia de defensa, ya que como veremos, procesalmente esta prueba busca darle validez a hechos o pruebas que han surgido a la luz como consecuencia de otros hechos o de otras pruebas, y ahí radica la *expertiz* del operador del derecho en sacar provecho de esta situación.

De manera doctrinal en nuestro país no existe un ahondamiento profundo en este tema, no obstante, podemos encontrar una concepción bastante clara y concreta de lo que es un “indicio” en el libro “*La Prueba en materia laboral*” del Magistrado Jorge Olaso Álvarez, quien la define como: “El indicio es un hecho conocido, a partir del cual se induce otro hecho desconocido, mediante un argumento probatorio que de aquel se obtiene” (2009, p. 176). Nos da una guía don Jorge en su obra, respecto a esa prueba indirecta que es la indiciaria, porque como lo mencioné, no es una prueba que se sustenta por sí sola, si no que requiere de una prueba concreta existente, para que, a través de la hermenéutica, del raciocinio, de la lógica jurídica, podamos convertirla en una herramienta de defensa cualesquiera que sean nuestros intereses.

Ahora bien, es necesario hacerse el cuestionamiento ¿qué importancia tiene la prueba indiciaria en los procesos laborales?, la respuesta puede ser amplia, dependiendo de la óptica de la que se analice, no obstante, a criterio del suscrito, reviste de vital importancia esta prueba en el entendido, de que hay un gran porcentaje de relaciones laborales que se desenvuelven en la informalidad, donde no hay contrato escrito de trabajo, se carece de seguridad social, no hay comprobante de pago, y en general, se adolece de prueba documental, incluso muchos de estos casos ni siquiera existen testigos oculares que puedan demostrar la existencia de esa relación laboral, es ahí donde los indicios, la prueba indirecta, el poder establecer una teoría del caso sustentada en elementos que puedan inducir al Juez a una decisión justa respecto a lo que realmente ocurrió en la práctica, es fundamental, ya que, - es casi una regla general-, si el trabajador no cumple con su obligación de demostrar o al menos hacer ver al Juez la existencia de una relación laboral, perderá el caso con la consecuencia adicional de que muy probablemente será condenado en costas.

Nuestro Código de Trabajo establece además en su artículo 15, que ante cualquier duda en la aplicación de dicho cuerpo normativo, se resolverán atendiendo los principios generales del Derecho Laboral, la equidad, la costumbre o el uso locales, es así, como podemos además hacer uso de la propia legislación para introducir la prueba indiciaria como un argumento probatorio en el proceso, respecto a este tema, el Dr. Wilfredo Sanguineti Raymond, en su artículo “La presunción de laborabilidad”, lo ha desarrollado de la siguiente manera:

La inclusión de mecanismos dirigidos a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales ha corrido paralela a la afirmación del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica. Expresión de este afán garantista han sido la atribución de carácter imperativo e irrenunciable a los derechos reconocidos a los trabajadores por las normas laborales, que permite negar validez a los acuerdos suscritos con propósito defraudatorio, aún cuando éstos cuenten con su consentimiento; y la afirmación de la prevalencia, a la hora de determinar la existencia de un contrato de trabajo, de la concurrencia en los hechos de sus presupuestos sustantivos sobre la aparente suscripción de un contrato de naturaleza civil o mercantil. (2007, p. 326).

Lo particular de esto, es la frase final, donde habla el autor, de *presupuestos sustantivos*, ahí introduce la importancia de tener un respaldo en el derecho positivo o en principios generales, para que ese indicio podamos adecuarlo al caso, con base en el derecho sustantivo existente, en aplicación como mencioné del artículo 15 del Código de Trabajo.

En el caso que se expone en dicho artículo, habla de algo muy común en nuestro país, sea el de disfrazar una relación laboral por medio de un contrato por servicios profesionales o civil mercantil, en estos casos, según mi experiencia, el acudir a prueba indiciaria o circunstancial, es fundamental a lo hora de plantear el proceso judicial, más aun tomando en consideración la carga probatoria que tiene el trabajador de demostrar la existencia de la relación laboral según lo indica el párrafo primero del artículo 478 del Código de Trabajo.

Esta defensa del hipotético caso, se hace teniendo en contra un supuesto *documento legal*, -sea el contrato de servicios profesionales o civil mercantil-, que el patrono va a utilizar como respaldo y como estrategia de defensa en el proceso judicial, el trabajador va a tener que traer al proceso todo tipo de prueba, sobretodo, indiciaria y testimonial, para cumplir con esa obligación procesal de demostrar la relación laboral, y analizando lo que el Código de Trabajo establece en su artículo 18, respecto a la presunción de existencia de

un contrato de trabajo cuando un trabajador presta un servicio y una persona los recibe, siempre y cuando subsistan los elementos de remuneración y subordinación, la prueba indiciaria debe centrarse en buscar elementos que traigan a la realidad probatoria esa relación laboral, sean correos, órdenes por redes sociales (Whatsapp, Facebook, Instagram), uso de uniformes o logos de la empresa, imposición de horarios, estar sujeto a régimen disciplinario, entre otros.

En estos casos, el patrono está abiertamente dispuesto a disfrazar la relación laboral, por lo que no va a ser fácil encontrar prueba directa que evidencie la relación laboral, es por ello que es muy importante también que el trabajador pueda detectar eso e ir durante la relación laboral generando prueba, al menos indirecta o indiciaria.

### **La prueba indiciaria en la Reforma Procesal Laboral**

En ese sentido, la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral, si bien no reguló de forma expresa y explícita la Prueba Indiciaria, si otorgó mayores posibilidades de hacerla llegar dentro del acervo probatorio, infiriendo su potestad aplicativa a través de lo que se denomina la “carga probatoria”, regulada en los artículos 477, 478 y 479 del Código de Trabajo. Lo anterior, en el sentido, de que los hechos impositivos corresponden demostrarlos a la parte que lo alega, estamos claros que supone una obligación de quien la ofrece de poder demostrar su dicho a través de la prueba indiciaria.

En este punto se debe analizar no solo desde la óptica de la parte trabajadora sino también de la parte patronal o empleadora, dado que es completamente posible para este, hacer uso de dicho mecanismo probatorio, por ejemplo para temas donde no tenga la obligación estricta de llevar un control escrito, a modo de ejemplo, cuando se trate de una falta disciplinaria en cuyo caso no hay testigos, ni un archivo de audio o video, que pueda demostrar la comisión de la falta, pero hay elementos en la conducta del trabajador que suponen una actitud que va en contra de lo que el contrato de trabajo --escrito o verbal-- le obliga, como el no poder justificar la diferencia en el kilometraje de un vehículo de la empresa usado por un agente de ventas, cuyas rutas están claramente establecidas y medidas, y existe un exceso de kilómetros en la ruta de ese día, sin que mediare justificación propia del trabajador o por temas ajenos a él, tal es cierre de vía por mantenimiento, manifestación ciudadana, entre otros, por lo que de forma indirecta el patrono puede suponer que el trabajador utilizó el vehículo de la empresa para asuntos personales, y aquí es más interesante el asunto, ya que podríamos pensar que aplicaría el *in dubio pro operario*.

Empero, desde el punto de vista disciplinario si el patrono logra establecer ese indicio como argumento válido para sostener y justificar una sanción (amonestación verbal o escrita por ejemplo), sería completamente válido, dado que, el trabajador también sabe y conoce la obligación de cumplir con las obligaciones que le son impuestas, y además el deber que tiene de hacer un uso correcto de las herramientas que le han sido asignadas por su patrono.

De ahí la importancia de hacer uso de las herramientas que la propia legislación otorga, además la misma Reforma Procesal Laboral, en el artículo 428 del Código de Trabajo, da la oportunidad de aplicar de manera supletoria, el Código Procesal Civil, y en esta norma en el artículo 41.2.7, encontramos la posibilidad de utilizar como prueba “*cualquier otro no prohibido*”, que de igual forma, puede ser una forma de que las partes puedan introducir la prueba indiciaria como elemento probatorio de acción o defensa en el proceso.

## II. Conclusiones

1. La prueba indiciaria merece más amplitud doctrinaria en materia laboral, si bien existe, esta es insuficiente para desarrollar un tema que puede ser vital para salir victorioso en un proceso judicial.
2. En Costa Rica la prueba indiciaria en materia laboral tiene una baja incidencia de aplicabilidad en los procesos judiciales, de ahí que haya escasa jurisprudencia al respecto.
3. Si bien la Reforma Procesal Laboral introdujo la posibilidad de utilizar la prueba indiciaria de forma analógica, sería bueno se tipifique específicamente en el Código de Trabajo y, con ello, se establezcan reglas claras para su aplicación procesal.

## III. Recomendación

A nivel Académico, urge también a todos los docentes universitarios, inculcar a los estudiantes de la carrera de Derecho, un desarrollo adecuado de la prueba indiciaria en materia laboral, para una correcta aplicabilidad procesal.

#### IV. Bibliografía

- Artavia Barrantes, Sergio, Código Procesal Civil de Costa Rica, IJSA, 2016.
- Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario jurídico elemental- 18-a. de. - Buenos Aires – Heliasta, 2006.
- Contreras López, Raquel, Homenaje al Dr. Bernardo Pérez Fernández del Castillo, México, primera edición 2015.
- Corea Badilla, Roberto, Código de Trabajo de Costa Rica, Lara Segura y Asociados, 2019.
- Olaso Álvarez, Jorge. La Prueba en materia laboral, primera edición San José, Costa Rica, Editorial Jurídica Continental, 2009.
- Raymond, W. S. (2007). La Presunción de Laborabilidad. Revista Oficial del Poder Judicial de Perú N° 1.
- Voto de la Sala Segunda número 2796, de las 12:15 horas del 05 de octubre de 2022.
- Voto de la Sala Segunda número 516, de las 09:55 horas del 18 de junio de 2008.