

Comunicación a la Ponencia Temática III

**LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN LOS PROCESOS
LABORALES DE TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA**

ANA MARÍA CHOCRÓN GIRÁLDEZ
Universidad de Sevilla

SUMARIO:

I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL COMO DERIVACIÓN DE LA IGUALDAD ANTE LA LEY —II. LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA EN LOS SUPUESTOS EN QUE SE ACREDITEN INDICIOS FUNDADOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL. A. Generalidades. B. Exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en dichos supuestos. C. Aplicación de la doctrina constitucional.

I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL COMO DERIVACIÓN DE LA IGUALDAD ANTE LA LEY

Como viene sosteniendo el TC, el principio de igualdad de partes en el proceso, «alcanza su manifestación más básica en el hecho de que puedan comparecer en el mismo con igualdad de posibilidades y cargas y empleando la asistencia técnica y los medios de defensa adecuados» (STC 125/1995, de 24 de julio) lo que se traduce en una derivación del principio de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley proclamada de forma general en el artículo 14 de la Constitución. Su aplicación al proceso laboral es, por lo demás, indubitada pero con ser ello cierto no puede desconocerse que se trata de un principio del que se dice que está sometido a «matizaciones claras en el orden social»¹, lo que a nuestro juicio requiere alguna puntualización ante el riesgo de desvirtuar la propia noción de proceso. En efecto, ya en la doctrina preconstitucional sobre el proceso laboral se reivindica la necesidad de adaptar la mecánica procesal a la desigualdad material existente entre trabajadores y empresarios, interpretación que hizo fortuna en tempranos pronunciamientos del TC en los que se alude y legitima un trato procesal diferencial para compensar esa desigualdad material subyacente².

¹ Así lo manifiesta ALFONSO MELLADO: *Derecho Procesal Laboral*, Valencia, 2002, p. 97, y en el mismo sentido, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid, 1994, p. 79, como representativos de la actual doctrina laboralista. En general, véase también VELASCO DE LA FUENTE: «La igualdad en el campo jurídico procesal laboral», *Revista de Derecho Procesal*, núm. 1, 1991, pp. 35 y ss.

² Así, la STC 3/1983, de 25 de enero, a la que siguen otros pronunciamientos en los primeros años de su creación: SSTC 3/1983, de 20 de junio; 65/1983, de 21 de julio; 78/1983, de 4 de octubre; 114/1983, de 6 de diciembre; 20/1984, de 13 de febrero; 46/1984, de 28 de marzo. Se trataría de instaurar una «desigualdad por compensación» de la que hablaron FIZ ZAMUDIO y COCTURE, citados ambos por MONTERO AROCA en «Los principios informadores del proceso civil en el marco de la Constitución», *Trobajos de Derecho Procesal*, Barcelona, 1988, p. 255, para referirse a la utilización de las normas procesales para compensar la desigualdad que subyace en las posiciones de empresario y trabajador.

Realmente no se nos oculta que la propia dinámica procesal puede «situar en posición ventajosa al demandante o al demandado ante un determinado acto procesal»³ sin que ello implique legitimar un trato procesal privilegiado o, en otros términos, tutelador de una de las partes originando una desigualdad procesal compensadora como reflejo del conocido carácter tuitivo del ordenamiento laboral. Con todo, no faltan opiniones doctrinales que admiten, «por razones legalmente previstas», un trato procesal diferenciado «porque una de las partes del litigio es claramente la más débil de la relación jurídico material en cuyo seno surge la contienda y merece que, para compensar esa desigualdad inicial, el legislador le reconozca ya alguna ventaja enmarcada en el relativo y matizado carácter tuitivo que tiene el propio Derecho Laboral o Social en su más amplia acepción»⁴. Ahora bien, esas «desviaciones del principio de igualdad procesal»⁵ no son privativas del proceso laboral, ni en éste, indica Montero Aroca⁶, pueden lograrse soluciones exclusivas. En realidad se trataría, en opinión, del ilustre procesalista, de «regular el proceso favoreciendo aquellas instituciones procesales que contribuyen a poner a la parte socialmente más débil en condiciones de paridad» teniendo especial empeño en «reprimir y suprimir las situaciones procesales de desigualdad e indefensión de las partes litigantes», tal como señalaba Muñoz Rojas con ocasión de la significativa Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 1989⁷, todo lo cual nos lleva a concluir que un ordenamiento jurídico respetuoso con el principio de igualdad procesal es el que ofrece a las partes las mismas posibilidades de defensa y ataque para ejercer sus respectivos derechos sin que, como advirtiera Gimeno Sendra⁸, «haya de existir en todo momento una correlación o identidad absoluta entre las facultades de las partes» ya que no puede olvidarse y así lo recuerda De la Oliva⁹, que no es igual quien ataca que quien es atacado y se defiende, ni les corresponde jugar en el proceso el mismo papel, pero «tal desigualdad no impide y es compatible con que, en cuanto a las actuaciones dentro del proceso, las partes gocen de iguales oportunidades para sostenerse sus posturas».

Sobre la base de lo expuesto y en el contexto de una conducta de la que pueda desprenderse discriminación (la jurisprudencia ofrece ejemplos

³ ARAGONES ALONSO: «Estructura y función del proceso laboral», *Revista de Derecho Procesal*, 1961, p. 61; GARCÍA FERNÁNDEZ: «Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 15, 1983, p. 378.

⁴ LLELMO MILLÁN y RABANAL CARBAJO, en *Los principios inspiradores del proceso laboral*, Madrid, 1999, p. 25.

⁵ En terminología empleada por ARAGONES ALONSO: *op. cit.*, p. 61.

⁶ MONTERO AROCA: *Introducción al proceso laboral*, Barcelona, 2000, pp. 87 y 88.

⁷ MUÑOZ ROJAS: «Ante el futuro proceso laboral español (Síntesis de la Ley de Bases 7/1989)», *Actualidad Laboral*, núm. 46, 1989, p. 613.

⁸ GIMENO SENDRA: *op. cit.*, p. 183.

⁹ DE LA OLIVA, *Derecho Procesal Civil*, I, Madrid, 1995, p. 142.

significativos en materia de acceso al empleo, por razón sindical o de militancia política, desigualdad de trato retributivo, entre otros), el objetivo de la tutela antidiscriminatoria pasa por sancionar los actos que violan el derecho a la no discriminación, arbitrando medios suficientemente eficaces para conseguir su erradicación y lograr con ello la igualdad de oportunidades y la remoción de obstáculos en las relaciones laborales (STS de 4 de mayo de 2000). A esos efectos se establecen reglas procesales puntuales para los supuestos de los que se deduzcan comportamientos como los descritos destinadas a que el órgano judicial pueda actuar con eficacia en su tarea de tutelar los derechos fundamentales y las libertades públicas. La regla procesal a que hacemos referencia en estas breves líneas se concreta en materia de distribución probatoria.

II. LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA EN LOS SUPUESTOS EN QUE SE ACREDITEN INDICIOS FUNDADOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL.

A. Generalidades

En el orden de consideraciones indicado, la posición que ocupa el trabajador en la relación laboral viene condicionada por razones de muy diversa índole entre las que pueden, sin ánimo de exhaustividad, citarse la contraprestación económica que recibe por los servicios que presta, su inserción en el régimen organizativo y de dirección del titular de la empresa o la misma naturaleza temporal del contrato, todo lo cual se traduce en un estado de subordinación o de dependencia que fundamenta la consideración del trabajador como parte débil o, cuando menos, desfavorecida en la relación de trabajo. De todo ello ha sido consciente nuestro ordenamiento jurídico laboral que ha llegado incluso a asumir, según doctrina constitucional, un carácter de «ordenamiento compensador e igualador». Así, siguiendo el camino que marcara la STC 3/1983, de 25 de enero, en una más reciente formulación se vuelve a incidir en la necesidad de proteger al trabajador como parte más débil «agravada por la falta de empleo y de salario, frente a posibles actuaciones abusivas o de mala fe de la parte procesal contraria. Finalidad que cabe considerar legítima pues forma parte de la amplia tutela material que el ordenamiento jurídico, tanto sustantivo como procesal, otorga al trabajador» (STC 266/2000, de 13 de noviembre).

En lo que a nosotros interesa, esa protección de la parte débil de la relación laboral en el contexto procesal cobra especial relevancia en materia probatoria motivando una tendencia calificada en filas laboralis-

tas como «suavización» o «aligeramiento» de la carga de la prueba al trabajador¹⁰ descrita judicialmente como la forma de evitar la imposición de una «carga rigurosa y desorbitada de prueba de los hechos afirmados en la demanda que podría hacerlo vulnerable a actividades meramente especulativas» (SSTSJ de Navarra, de 14 de abril de 2000; del País Vasco, de 16 de mayo de 2000; de Murcia, de 26 de junio de 2000; de Andalucía/Málaga, de 10 de noviembre de 2000, y de Castilla-La Mancha, de 4 de octubre de 2001). Y también en esa línea advierte Muñoz Sabaté la existencia de supuestos temáticos en los que «la indisponibilidad de la prueba por parte del gravado con el onus es absoluta en contraste con la disponibilidad también absoluta del no gravado»¹¹.

Desde esa perspectiva se encara el tema de la carga de la prueba en el proceso laboral regido por los criterios del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) conforme al cual corresponde a quien demanda acreditar los hechos constitutivos de su pretensión y al demandado los hechos que la impidan, la extingan o la enerven (apartados segundo y tercero de la citada norma), dejando a salvo la posibilidad de que una disposición legal expresa distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes, posibilidad amparada en el apartado quinto del artículo 217. Precisamente el propio legislador utiliza esa norma para incluir en la legislación común una regla particular destinada a surtir efecto en los procesos sobre competencia desleal y publicidad ilícita (art. 217.4 LEC) lo que no impide que se haga lo propio en la legislación específica.

En definitiva, junto a lo que viene a conformar la regla general coexiste una regla especial justificada en razón de la necesidad de evitar las dificultades probatorias que pudiera originar una estricta aplicación de los criterios generales de distribución probatoria¹². De cualquier modo, tanto la regla general como la especial en materia de carga de la prueba deben ser aplicadas teniendo presente «la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes en litigio» (art. 217.6).

Por consiguiente, el legislador introduce en el texto de la ley los llamados criterios de disponibilidad y facilidad probatoria que ya venían siendo manejados por la jurisprudencia para matizar los rigores derivados de una aplicación estricta de la norma general, lo que ha supuesto la consolidación de los mismos como reglas paliativas de la genérica

previsión de ésta (SSTS de 15 de diciembre de 1999 y de 22 de diciembre de 2001 y las que citan. También en ese sentido STSJ de Navarra (Civil y Penal) de 9 de julio de 2001). No obstante, entendemos que ha de advertirse que su incorporación a la LEC no puede en modo alguno interesar la consideración de un criterio de aplicación facultativa para el juzgador. En realidad, la filosofía que subyace en la doctrina emanada del TS es la de una distribución razonable de la carga de la prueba en aquellos supuestos en los que puede constatar en la situación de partida de los litigantes un desequilibrio en cuanto facilidad probatoria, disponibilidad de los medios y proximidad a las fuentes de prueba; buen exponente de ese objetivo lo resume la STS de 4 de mayo de 2000 cuando indica que «debe recaer la carga de probar sobre la parte a la que le sea posible hacerlo si a la contraria le es imposible (...) lo mismo que si en lugar de imposibilidad, hay dificultad sobresaliente de orden objetivo». Y así también se mantiene en doctrina de suplicación que sigue la argumentación nuclear expuesta en línea con la posición detentada por las partes en el proceso laboral en el que tradicionalmente se ha destacado la consideración del trabajador como parte débil de la relación laboral (SSTSJ de Madrid, de 21 de febrero de 2000; de Navarra, de 12 de abril de 2000 y de Andalucía/Málaga, de 10 de noviembre de 2000).

Ahora bien, en la medida en que la aplicación de los reiterados criterios de facilidad y disponibilidad para probar pudiera conllevar una alteración del onus probandi flexibilizando o atemperando la carga de la prueba a una de las partes y correlativamente haciendo recaer en la contraria el peso de la actividad probatoria, ha de concurrir en ésta una efectiva «disponibilidad-facilidad» (STS de 15 de diciembre de 1999) para atender a dicha actividad cumplimentando en todo caso el principio de igualdad procesal de las partes antes comentado ya que, como es sabido, en todo proceso incluido el laboral, concurren unas mínimas reglas de prueba que se coordinan a través de unos principios sobre cuya base las partes desenvuelven su actividad. Y uno de esos principios es justamente el de igualdad por lo que de conformidad con lo que se ha dicho en los casos en que la pretensión del actor se encuadre en la alegación de una conducta empresarial discriminatoria no se trata de situar a una de las partes (el empresario) ante una prueba diabólica o imposible (la derivada del hecho negativo de la no discriminación) sino ante la carga de justificar los términos de su actuación. A ello se une además y a mayor abundancia el reconocimiento por el propio TC de la discriminación como «una realidad de prueba extremadamente compleja» (STC 17/2003, de 30 de enero).

¹⁰ CRUZ VILLALÓN: «Constitución y proceso de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 38, 1989, pp. 249-250; GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 383; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN: *op. cit.*, pp. 78-79; MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, tomo II, Granada, 2001, p. 1105.

¹¹ En *Técnica probatoria. Estadios sobre las dificultades de la prueba en el proceso*, Barcelona, 1993, p. 53.

¹² ORTELLS RAMOS: *Derecho Procesal Civil*, Pamplona, 2002, p. 404.

B. Exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en dichos supuestos

Centrado así el tema objeto de comentario, debemos partir de las reglas específicas de distribución de la carga de la prueba que se contienen en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) en concreto cuando se denuncia violación de un derecho fundamental en el contexto de una conducta discriminatoria debiendo destacarse en ese sentido lo dispuesto en los siguientes preceptos del texto procesal laboral:

— Artículo 96 en referencia a la discriminación sustentada de un elenco de causas que determinan la existencia de trato discriminatorio. A saber: sexo, origen social o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

— Artículo 179.2 relativo a la modalidad procesal laboral de tutela de la libertad sindical.

— Artículo 181 alusivo a la tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas.

En estos supuestos se determina que corresponde a la parte actora la alegación de indicios de una conducta empresarial discriminatoria y al demandado una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Se procura de esta forma la llamada prueba indiciaria en el proceso laboral que, siguiendo doctrina constitucional, se articula en un doble plano (SSTC 84/2002, de 22 de abril; 49/2003, de 17 de marzo; 171/2003, de 23 de septiembre):

1. Aportación por parte del actor/trabajador de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental o es discriminatorio.
2. Justificación objetiva y razonable del demandado/empleador de las causas de su decisión.

Obsérvese que con ese esquema la posición del trabajador en la distribución probatoria es francamente ventajosa bastándole acreditar indicios para que el tribunal lo tenga en cuenta si la empresa no logra combatir en juicio tales indicios. En ello se ha querido ver una pretendida inversión o desplazamiento de la carga probatoria. Sin embargo, en estricto sentido, no concurre este fenómeno procesal en la medida en que las exigencias probatorias de las partes no se modifican, esto es, el actor no queda exonerado, relevado de la carga de probar pasando ésta

al contrario, o en otros términos, no le basta al demandante simplemente con calificar de discriminatoria la actuación o decisión de la empresa demandada sino que también deberá desplegar una primera e ineludible tarea probatoria y no meramente alegatoria a diferencia de lo que pudiera deducirse de una primera impresión. Otra cosa será que en el reparto de la carga de probar se haga recaer el grueso de esta actividad en la parte en quien concurre esa disponibilidad/facilidad de la que antes se habló.

Por tanto, de entrada, la actividad probatoria requiere que sea el demandante quien, en primer lugar, acredite indiciariamente que se ha producido una conducta discriminatoria correspondiendo al demandado atacar el indicio asumiendo entonces la consiguiente carga probatoria. No hay inversión de la posición procesal de las partes en lo que a la práctica de la prueba se refiere ya que se desarrolla en el orden convencional. Resta por examinar entonces en qué se concreta la actividad de las partes.

Llegados a este punto se hace obligado partir de la doctrina constitucional que el TC ha ido perfilado sobre las reglas que disciplinan la distribución de la carga de la prueba en supuestos como los que aquí se comentan. De su análisis puede colegirse que la articulación de la prueba indiciaria se sustenta en un régimen probatorio compuesto de una doble secuencia concatenada alusiva a la actividad de los sujetos intervinientes en la misma.

a) Tomando como referencia los preceptos antes invocados de la LPL (arts. 96, 179.2 y 181) en ellos se observa como el mecanismo probatorio libera al actor de realizar una prueba completa en orden a acreditar el carácter discriminatorio o la lesividad del derecho fundamental¹³ bastándole una actividad probatoria de indicios racionales, un principio de prueba, que le sirva de apoyo en su pretensión. Es decir, no se le exige la mera alegación formal de hechos sino la acreditación de indicios racionales de que la conducta imputada a la parte demandada puede ser tachada de discriminatoria, sin que baste a efectos probatorios la afirmación de existencia o apariencia de discriminación. Por consiguiente no le bastará, por ejemplo, alegar al trabajador que se ha producido un despido discriminatorio sino que además debe asumir una obligación probatoria, esto es, la derivada de la necesidad de acreditar la existencia de indicios que generen una apariencia fundada y razonable de la realidad de tal alegación a través de los medios probatorios reconocidos en nuestro ordenamiento. Así pues, conforme a la doctrina del TC reiterada hasta la saciedad, el indicio no consiste en la mera alega-

¹³ MONTERO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit., p. 1106.

ción de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril; 140/1999, de 22 de julio; 207/2001, de 22 de octubre; 29/2002, de 11 de febrero). Y en esa línea apunta el ATC 89/2000, de 21 de marzo, y más recientemente precisa la STC 49/2003, de 17 de marzo, que «tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración de un derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierna a la parte actora, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del onus probandi al demandado». Si así lo reconoce el TC procede seguidamente analizar si realmente puede afirmarse que opera una inversión de la carga de la prueba.

b) En efecto, sólo a partir de las circunstancias reseñadas será cuando recaiga sobre el demandado la carga de destruir los indicios probando que existe causa justificada suficiente, real y seria para calificar de razonable la decisión. Esto es, se impone al demandado la carga de aportar «no una prueba contundente que haga fracasar la demanda» (Monreal Pérez y Fernández Avilés)¹⁴ o «un hecho que justifique totalmente la decisión empresarial» (Juanes Fraga y García-Perrote Escartín)¹⁵, sino una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Ciertamente como antes se ha precisado, no se trata de situar al empresario ante una prueba diabólica de un hecho negativo sino ante la prueba de que su actuación resulta ajena a cualquier propósito generador de discriminación o atentatorio de un derecho fundamental, que obedece, en definitiva, a causas reales con entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión contestada de contrario como único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante (STC 74/1998, de 31 de marzo, 39/2003, de 27 de febrero) sin que le baste el mero intento (STC 98/2003, de 2 de junio). Por ello puede concluirse que su actividad probatoria se sitúa en el ámbito de la explicación de su modo de proceder.

¹⁴ MONREAL PÉREZ Y FERNÁNDEZ AVILÉS: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit., p. 1104.

¹⁵ JUANES FRAGA Y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit., pp. 626-627.

Desde la perspectiva constitucional se sostiene por tanto que ambas partes de la relación laboral asumen «cargas probatorias» (STC 171/2003, de 29 de septiembre); el trabajador cumplirá su carga probatoria con la acreditación de indicios a partir de los cuales surja razonablemente un panorama indicativo de posible discriminación en la actuación empresarial y, alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, el empresario tiene a su vez la carga de llevar a la convicción del juzgador que su actuación obedece a causas ajenas a cualquier conducta discriminatoria o vulneradora de derecho fundamental alguno y que por sí misma tiene la entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. Siendo así no se entiende que se mantenga la invocación a la inversión de la carga de la prueba cuando ciertamente al final del proceso entrarán en juego las reglas de la carga de la prueba (art. 217 LEC) determinando qué parte tiene que soportar las consecuencias de una eventual falta de prueba.

En ese orden de consideraciones, la ausencia de prueba empresarial trasciende del puro ámbito procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la discriminación padecida por el trabajador (STC 17/2003, de 30 de enero). Pero es que para que ello pueda tener lugar el actor no queda exonerado de probar; antes al contrario, como se ha expuesto, ha debido con carácter previo desplegar una actividad probatoria, esto es, la consistente en aportar indicios razonables de tal discriminación en la conducta empresarial. Y esa aportación a la que se alude en la jurisprudencia con reiteración resulta comprensiva no sólo de una mera alegación sino que se extiende a una prueba de los indicios, de los hechos indiciarios (STC 48/2002, de 25 de junio). No se nos oculta con todo que de conformidad con la doctrina del TC aquí comentada, no es lo mismo una prueba plena de la relación entre la decisión empresarial y la discriminación denunciada lo que nos situaría fuera del esquema al que responde la prueba indiciaria en el proceso laboral, que un principio de prueba destinado a producir una apariencia razonable de lo alegado. Esto conduce a reflexionar sobre el propósito a que sirve esta facilidad probatoria concedida al demandante obligándonos a concluir que lejos de regular el proceso favoreciendo o privilegiando a una de las partes, su introducción por el legislador obedece a evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo para el derecho fundamental del trabajador.

Todo lo anterior lleva pues a determinar que la *dificultad probatoria* en la que se fundó la jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos (STC 38/1981, de 23 de noviembre) ha tenido concreciones en la legislación procesal laboral procurando un sistema de distribución de cargas probatorias destinado a equilibrar las distintas posiciones para cumplimentar con ello el *principio de igualdad*.

C. Aplicación de la doctrina constitucional

La aplicación de esta doctrina puede observarse en los siguientes pronunciamientos en los que se pone de manifiesto el doble elemento de la prueba indiciaria.

En la STC 49/2003, de 17 de marzo, se analiza un supuesto de extinción de puesto de trabajo por amortización de la plaza elevando a la categoría de indicio probatorio la conexión temporal entre el conocimiento de la militancia política del recurrente de amparo y la decisión de extinción de la relación laboral acordada por la empresa. Del mismo modo considera insuficiente para desvirtuar tales indicios la invocación por la demandada de la decisión de amortización de la plaza como consecuencia de una reorganización de la estructura administrativa al entender que con ello no se cumple con la carga probatoria consistente en despejar cualquier atisbo de duda acerca de las causas motivadoras de esa decisión que la desligaran de los actos de marginación laboral padecidos con anterioridad por el trabajador.

Por el contrario la STC 41/2002, de 25 de febrero, se refiere a un despido de una trabajadora entendiendo sobre el caso que las alegaciones de la demandante acerca de que la causa del despido es su embarazo, no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación por razón de embarazo ya que, constando expresamente en los hechos probados que la empresa desconocía esta circunstancia, difícilmente puede sostenerse que la empresa ha basado su decisión en la misma. Así las cosas, no quedando acreditado la existencia de un indicio racional en el que basar la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de embarazo no existe correlativamente una obligación de la empresa demandada de probar la inexistencia del propósito discriminatorio.