

La carga de la prueba en el despido intempestivo

The burden of proof in the case of untimely dismissal

- ¹ Erick Daniel Escobar Jácome  <https://orcid.org/0000-0001-9282-7512>
Estudiante de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de
Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica
Indoamérica, Ambato Ecuador.
erickdanielescobar2011@hotmail.com
- ² David Alejandro Arroba López  <https://orcid.org/0000-0001-5122-3691>
Docente y Tutor de Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de
Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica
Indoamérica, Ambato Ecuador.
davidarroba@uti.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 07/04/2022

Revisado: 23/05/2022

Aceptado: 22/06/2022

Publicado: 05/07/2022

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2201>

Cítese:

Escobar Jácome, E. D., & Arroba López, D. A. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. *ConcienciaDigital*, 5(3), 25-47.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2201>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras claves:

Despido
intempestivo,
carga de la
prueba, trabajo,
relación laboral.

Keywords:

untimely
dismissal, burden
of proof, labor,
employment
relationship.

Resumen

Dando inicio con el presente Artículo Científico, se analizará de manera jurídica la carga probatoria en el despido intempestivo, evidenciando si es o no factible que esta se pueda revertir y no depender de quien afirma un hecho lo deba probar. Mediante el análisis crítico jurídico, es como se llevará a cabo el desarrollo de la problemática sobre mentado tema, con el empleo del método dialectico se verificará la idoneidad de que la carga probatoria en el despido intempestivo corresponda directamente a quien afirma un hecho; manteniendo un enfoque legal, basado en derechos, principios, jurisprudencia y demás bibliografía idónea para la argumentación del tema a tratar. Este artículo científico tiene como propósito dar una argumentación jurídica, a partir del estudio de normativa legal vigente sobre la carga probatoria en el despido intempestivo, con el uso del método critico se podrá corroborar si se la pudiera considerar como un hecho atentatorio a los derechos de la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, quien carece de mecanismos para reunir los elementos probatorios suficientes.

Abstract

Beginning with this Scientific Article, the burden of proof in the untimely dismissal will be analyzed in a legal manner, showing whether it is feasible that this can be reversed and not depend on whoever asserts a fact must prove it. Through the critical legal analysis, is how the development of the problem on this topic will be carried out, with the use of the dialectical method, the suitability of the evidentiary burden in the untimely dismissal will be verified, corresponding directly to the person who asserts a fact; maintaining a legal approach, based on rights, principles, jurisprudence and other bibliography suitable for the argumentation of the topic to be discussed. The purpose of this scientific article is to provide a legal argumentation, based on the study of current legal regulations on the burden of proof in untimely dismissal, with the use of the critical method, it will be possible to corroborate whether it could be considered as a fact that violates the rights of the weakest party in the labor relationship, such as the worker, who lacks the mechanisms to gather sufficient evidence.

Introducción

En Ecuador el trabajo es un derecho esencial que se ve amparado por la Constitución de la República, además que, posee su propia normativa correspondiente al Código de Trabajo. Al ser un derecho fundamental, este se debe garantizar y establecer condiciones mínimas con las cuales, se pueda brindar mayor seguridad laboral tanto al trabajador como al empleador.

Todo nexo laboral nace con la estipulación de un convenio, mismo que puede ser expreso o tácito, por medio de la contratación denota la voluntad de las partes, elemento fundamental antes, durante y después del vínculo contractual. El o la trabajadora que haya celebrado un contrato de trabajo, no solo deberá cumplir su labor, si no que actuara con responsabilidad, probidad, y experticia en el área de labores encargados, en caso de no acatar órdenes legítimas de su superior o incumplir con el reglamento interno del lugar de trabajo, acarreará consecuencias, partiendo desde multas leves, hasta la terminación de la relación laboral.

La terminación de la relación laboral se verá efectuado acorde a la base legal vigente, esta es aplicada por el empleador, trabajador, o ambas partes que vieren necesaria recurrir a una causal de ellas; al ser un hecho controversial que de manera general ve afectada la relación laboral, se establecen condiciones con las que se pueda resarcir este daño, recayendo en que el empleador deba suministrar una indemnización hacia el operario, catalogándola como una sanción.

En el campo laboral ecuatoriano se ve una mayor aplicación de la terminación de la relación laboral de manera unilateral, catalogada esta como despido intempestivo, la cual afecta de manera directa al trabajador. Como consecuencia de la terminación unilateral, es que el empleador no posea una justa causa con la que pueda motivar este despido arbitrario, sin embargo, de aquello, se puede establecer el uso del despido en cualquier circunstancia, debido a que se encuentra facultada por la normativa vigente al uso de ella.

Inmerso en un proceso judicial se ve generada varia problemática, misma que radica en la carga probatoria del despido intempestivo; si bien la carga de la prueba corresponde a la parte procesal que afirme un hecho, siendo esta la encargada de suministrar los elementos de convicción con los que el juzgador pueda resolver la causa; es competencia del trabajador la de probar el despido intempestivo, al ser la parte afectada por la terminación de la relación laboral de manera unilateral, es quien busca que se le cancele su indemnización correspondiente, además de valores que no han sido cancelados dentro de la extinta relación laboral.

La carga probatoria es catalogada como un elemento necesario para la sustanciación de un juicio laboral, consigo dará a conocer la teoría del caso, siendo este el campo de los

hechos con el que el juzgador deberá dictar un fallo; el trabajador al ser quien inicia este proceso judicial, es él quien debe aportar con los medios probatorios para demostrar que ha ocurrido un despido intempestivo, los recursos probatorios que son de difícil acceso para la parte más débil de la relación laboral, debido a que muchos despidos son efectuados en situaciones adversas, convirtiéndose en una situación contraproducente para el obrero.

Desarrollo

Naturaleza Tuitiva Del Derecho Laboral

Los principios son un modelo de norma jurídica, a los que se les da una interpretación y lógica distinta a la normativa legal vigente, llegando a ser utilizados o no por las partes o el juzgador en caso de que se esté sustanciando un proceso laboral, es por ello que, se los encasilla como un argumento jurídico de las normas en general, que no explica las consecuencias o tipo de procedimiento a seguir “los principios influyen en la interpretación de las restantes disposiciones (las que no son principios) alejando a los jueces de la interpretación literal y proporcionando una interpretación adecuada” (Guastini, 1999, p.44).

El principio tuitivo nace desde el surgimiento del derecho laboral, con hechos históricos se da a conocer que el empleador pertenece a una clase privilegiada económicamente más alta, mientras que el trabajador corresponde a la clase baja u obrera, partiendo con una clara desigualdad al momento de establecer el vínculo contractual, hecho que se ha venido manejando hasta la actualidad; el principio tuitivo tiene como finalidad dar protección directa al trabajador, presentando métodos con los cuales se pueda imponer igualdad a la relación laboral.

El principio tuitivo, también conocido como principio protector, brinda consigo un campo amplio para utilizarlo como respaldo de derechos inmersos en la relación laboral, garantizando igualdad, respetando además la seguridad jurídica del trabajador.

El principio protector se concibe como el criterio fundamental, rectos y orientado del derecho del trabajo, ya que no solo inspira en un propósito de igualdad, sino que tiene como objetivo el amparo preferente a una de las partes: el trabajador. (Ubilla, 2021, p.76)

La desigualdad laboral genera inconvenientes en toda relación laboral, gozando de las mismas garantías legales entre las partes, pero no cumpliéndolas como así lo dispone la legislación vigente, el empleador adecua condiciones laborales por las cuales se generen beneficios para sí mismo, conllevando a que el trabajador se vea carente y/o no goce de ellas.

Dentro de las diferencias que se marcan entre la controversia común y la laboral, acaso la más evidente es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno -el empleador- la parte fuerte y del otro -el trabajador- la débil. (Pasco, 1994, p.153)

Con la emisión de derechos y principios vinculantes, el estado busca poner fin a la desigualdad generada en la relación laboral, imponiendo lineamientos que todo empleador deberá garantizar, promoviendo la seguridad laboral por medio del derecho protector. El derecho individual es un derecho eminentemente legislativo, protector y tuitivo, en favor de la parte más débil de la relación contractual que es el trabajador (Nava, 2019, p.10).

El ámbito del derecho protector es muy amplio, a brindando protección al trabajador sobre cualquier asunto que verse la relación laboral, al establecer protección a la parte más débil, refiriéndose al trabajador, se pretende sanear todos los vicios que pueda adolecer la relación laboral, promoviendo igualdad entre las partes. Espinoza (2019) menciona lo siguiente:

El principio protector también irradie las disposiciones que regulan el derecho de acción de los trabajadores para presentar sus reclamaciones por adeudos laborales en el ámbito judicial, sea para facilitar dicha reclamación, o sea, para impedir que el trabajador se quede sin la posibilidad de ver satisfechos sus derechos e intereses. (p.57)

Como virtud del derecho laboral, es que ofrece pautas con las que se puede redistribuir el poder en la relación laboral, tratando de brindar garantías equitativas, considerando que dentro de una relación laboral el trabajador es la parte más débil, debido a que, se encuentra bajo disposiciones, subordinación o dependencia por parte del empleador. “El trabajador es objeto de protección especial del Estado, porque siendo la parte más débil de la relación contractual, necesita de un contrapeso protector, de orden legal, que contribuya a nivelar sus condiciones de inferioridad frente al patrono” (Masabamba, 2018, p.15).

Al trabajador se le incumplen derechos y garantías por una evidente desigualdad en la relación laboral; no se toman las medidas correspondientes para frenar las arbitrariedades del empleador, ya que, en el caso de hacerlo el obrero perdería su trabajo, despidiéndolo de manera intempestiva o por visto bueno, inclusive llegando a generar un acoso laboral por parte del empleador, con la finalidad de que abandone sus labores, dando cabida a que se pueda utilizar el principio tuitivo o protector, obteniendo como propósito principal el salvaguardar los derechos del trabajador y evitar situaciones adversas que generen hostilidad en la relación laboral.

Renato Contreras (2011) da a conocer lo siguiente:

Consideramos válido que la desigualdad que se intenta reducir o aplacar entre trabajador y empleador por medio de normas sustantivas, se transmita también al plano procesal en el cual el empleador goza y seguirá gozando de las ventajas tanto económicas como técnicas con las que contaba antes del litigio y durante aquel. (p.57)

En los casos de despido intempestivo se ve involucrado el principio tuitivo, esta como una herramienta fundamental para la defensa del trabajador, mismo que se ve reducido, debido a que solo se lo ve aplicado para indemnizar al trabajador, mas no como una protección al derecho del trabajo. La persona que alegue haber sido despedido de manera intempestiva, le corresponderá la carga probatoria, en este caso correspondería al trabajador, no obstante, de aquello, el accionante no puede reunir los elementos probatorios con los cuales pueda configurar esta situación, llegando a no tener un fallo favorable, dando como resultado que el empleador pueda hacer uso de otros medios para terminar la relación laboral que perjudiquen al trabajador.

A pesar de que el obrero alegue principios tales como lo es el tuitivo, protección, in dubio pro-trabajador, no se llega a revertir la carga probatoria, en muchas ocasiones la no unanimidad de los criterios de los juzgadores genera de manera directa mala interpretación de la normativa y de los hechos, provocando vulneraciones a la tutela judicial efectiva al trabajador, viéndose así beneficiado el empleador.

Con la aplicación de derechos juntamente con los principios legales antes mencionados, la carga probatoria quedaría a cuenta del empleador, siendo el encargado de presentar elementos probatorios suficientes, con los cuales pueda probar que no ha despedido de manera intempestiva al trabajador, considerándolo como un medio efectivo, con el cual se respaldan los derechos de ambas partes procesales. Convirtiéndose en un hecho trascendental la aplicación del principio tuitivo dentro de cualquier proceso para la reversión de la carga probatoria, salvaguardando derechos intrínsecos del trabajador.

Formas de terminar la relación laboral

Toda relación laboral da inicio con la estipulación de un contrato, mismo que podrá ser de manera escrita o verbal, al cual las partes deberán estar sujetos, y cumplir con todo lo dispuesto en el, mediante el contrato no solo se generan obligaciones, contrayendo consigo asimismo derechos que deberán ser respetados y garantizados.

Es decisión del empleador, trabajador o ambas partes la de no continuar con la relación laboral, se ofrecen medios para terminar con esta, acotando lo que el Código de Trabajo menciona, se puede dar una terminación bilateral o unilateral, ambas poseen la misma finalidad, pero generan diversas consecuencias, acarreando perjuicios económicos para

el empleador en la mayoría de los casos, debido a que deberá cancelar las indemnizaciones correspondientes, conocidas a su vez como sanciones.

A causa de que una de las partes o ambas partes desean terminar la relación laboral, se puede utilizar una de las causales previstas en el Código de Trabajo; previa conclusión de la prestación de servicios lícitos y personales del trabajador, se deberán promover medios alternativos para la solución de estos hechos, como lo es la mediación o conciliación, esto se lo puede efectuar por medio del contrato colectivo, siendo un grupo de la empresa los encargados de promover estas soluciones alternativas, siempre y cuando se lo haya dispuesto en el reglamento interno, o a su vez, acercarse hasta la autoridad competente y subsanar con la brevedad del caso posible; pocos empleadores promueven la conciliación para la no terminación de la relación laboral.

Inmerso en el artículo 169 del Código de Trabajo menciona las formas de terminar la relación laboral.

El despido indirecto, comprendiendo que se da por obligación o de manera forzada, la de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, este hecho ocurre cuando al trabajador se lo acosa laboralmente para que recurra a este medio; el despido directo comprende a la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, configurándose un despido intempestivo. Ambas figuras comprenden a la terminación unilateral, ya sea por el empleador o el trabajador.

El caso fortuito o fuerza mayor, contempla lo que son los hechos provenientes de situaciones que no se las puede anticipar, desembocando en grandes pérdidas para el empresario al no poder continuar con su producción y al trabajador por no gozar de una remuneración, esto debido al cierre temporal o permanente de la empresa, ante este hecho es como el empleador puede dar por terminada la relación laboral, el trabajador se ve en la obligación de aceptar.

El visto bueno, se lo debe presentar ante el inspector de trabajo, el empleador deberá acudir al artículo 172 del Código de trabajo, mientras que el trabajador deberá acudir al artículo 173 de mentado código, el inspector resolverá y dará su fallo a favor del empleador o trabajador, cualquier parte que se sienta inconforme con el fallo podrá acudir a vía judicial.

Cuando fallece el empleador se tienen alternativas, como lo es que los herederos continúen con la empresa, liquidar la empresa o mediante sentencia que haya declarado la incapacidad del empleador, terminando así con la relación laboral, al no encontrarse el empleador no tiene continuidad la empresa, es por ello por lo que se da la terminación de la relación laboral.

Con la muerte del trabajador, las funciones que desempeñaba quedaran extintas, encontrando una salvedad, como lo es que uno de sus herederos pueda encargarse del trabajo que venía desempeñando su familiar fallecido, o de ser voluntad de ambas partes, dar por terminada la relación laboral e indemnizar con los valores correspondientes a los herederos.

Al terminar una relación laboral puede incurrir en controversias legales, hecho que se ve reflejado en la terminación de manera unilateral, al verse vulnerados derechos del trabajador, que es la parte más afectada se encuentra en la necesidad de presentar una acción, con la finalidad de que pueda regresar a sus labores, o a su vez, pueda recibir la indemnización correspondiente.

Terminación unilateral

El empleador o trabajador se ven facultados a extinguir la relación laboral, no haciendo uso de la voluntad de una de las partes, conllevando a que se produzca un despido intempestivo, injusto y sin motivación alguna; los trabajadores se ven mayormente afectados por esta figura legal, impugnando el despido intempestivo en sede administrativa, correspondiendo a la inspectoría de trabajo y dando paso a sede judicial ante la negativa de estos hechos, donde se busca como pretensión la cancelación de los rubros pendientes, además la indemnización por el valor de despido intempestivo, figura que se ve muy controversial y de las más recurridas.

El despido intempestivo radica en que el empleador sin justa causa y de manera abrupta, da a conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, el trabajador deberá recibir la respectiva indemnización, la cual será calculada con base a los años que laboró y a acorde a su remuneración mensual, es así como se considera al despido intempestivo, una forma de terminar la relación laboral de manera unilateral

Este tipo de despido se lo considera como despido directo, al no necesitar de la voluntad del trabajador es como radica solo en la voluntad del empleador, con este suceso es como se da la extinción del vínculo contractual, el trabajador deberá recibir las indemnizaciones correspondientes, y en ciertos casos podrá retornar a su labor de ser el caso, ha este despido se lo efectúa por medio de causas legales, salvo excepciones que puedan configurar un despido ineficaz e ilegal.

El despido injusto o despido sin justa causa, conlleva a la toma de decisión del empleador de no contar más con los servicios personales del trabajador, para aquello no hace falta una justificación por parte del empleador, no se ve esencial señalar algún tipo de causa justa para que este despido se configure, el trabajador pudo actuar con probidad, sin embargo, es una de las facultades que se le brinda la normativa laboral al empleador.

Luis Piñas et al. (2021) aseveran que:

Los principios y características del derecho laboral han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. (p.8)

Se debe considerar al despido ilegal como un despido arbitrario por parte del empleador, este abusa de la parte más débil de la relación laboral, misma que se encuentra en estado de protección, bajo derechos y principios como los es el tuitivo, protector e in dubio pro trabajador, los cuales van encaminados a salvaguardar al obrero, evitando esta clase de hechos adversos, al ser un despido que va en contra de la legislación vigente, el trabajador se ve facultando a regresar a su área de trabajo, y de tener una respuesta negativa a esto, se debe establecer una indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido.

Toda clase de despido debe ser legal, siempre encaminando a garantizar derechos de ambas partes, quedaría obsoletas las alegaciones que se hicieren con respecto a un despido injustificado o sin justa causa, si bien es una facultad del empleador hacer uso de esta herramienta jurídica y accionarla, llegando a presentarla en cualquier etapa de la relación laboral; una vez configurado el despido intempestivo se verificara su legalidad, en caso de serlo, se dará paso a la indemnización correspondiente y si no se configura como tal se indemnizara al trabajador por despido ilegal, además de la indemnización por despido intempestivo y demás rubros que se encuentren pendientes.

La terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, conlleva a consecuencias graves para el trabajador, como lo es la dilación en el proceso, inestabilidad económica por la pérdida de trabajo, entre otras causas, el empleador hace uso de su superioridad, atentando a la parte más débil como lo es el trabajador, en muchas ocasiones los procesos iniciados por el trabajador se ven archivados, debido a que no pueden reunir los elementos de convicción para demostrar que ha ocurrido un despido intempestivo, viéndose vulnerados sus derechos por la no reversión de la carga probatoria.

Terminación bilateral

En atención a la terminación de la relación laboral de manera bilateral, destaca la voluntad de las partes como elemento principal, constituyendo un acuerdo para dar por terminado el vínculo contractual, el Código de Trabajo señala las formas en las que se puede configurar este hecho, convirtiéndose en potestad del empleador o del trabajador la de accionar una de estas herramientas jurídicas y seguir el proceso correspondiente, con el cual se pueda cumplir la pretensión planteada en legal y debida forma.

La figura legal del desahucio se encuentra encaminada a que el trabajador que desee terminar la relación laboral debe dar aviso con al menos quince días de anticipación al

empleador, este aviso podrá ser escrito o por medios electrónicos, una vez que ha sido aprobado por el empleador dará paso a la liquidación correspondiente, la que se cancelará quince días después de haber presentado el aviso de salida.

La terminación de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, el trabajador que haya culminado los labores, o fenezca el tiempo de trabajo según lo pactado en el contrato celebrado, entendiéndose como el fin de la relación laboral, el empleador tendrá la facultad de poder contratarlo nuevamente para la conclusión de la obra, o para una nueva obra que se pueda desarrollar, al pactar un contrato se entiende la voluntad de las partes, es por ello que se configura como una terminación bilateral.

Las causas legalmente previstas en el contrato, facultando a ambas partes de dar por terminada la relación laboral, ambos gozaran de este medio para la terminación del vínculo contractual desde la promulgación del contrato de trabajo, ambas partes quedan sometidas a este, siendo obligación la de acatar y respetar todo lo establecido en el, evitando dilaciones en procesos judiciales que generen gastos innecesarios, además de colapsos en procesos judiciales.

Con la terminación de la relación laboral de manera bilateral, denota la voluntad de las partes, siendo este el elemento trascendental para que se pueda configurar la terminación y dar paso a su procedimiento.

Indemnización por despido intempestivo

El despido intempestivo puede ocurrir de manera escrita o verbal, lo más común es que el empleador lo realice de manera verbal o por terceros a su persona, el despido intempestivo escrito enmarca la constancia de este hecho ocurrido, viéndose en la obligación el empleador de cancelar la indemnización correspondiente, juntamente con los rubros que se le adeudaren.

De presentarse un despido intempestivo de manera verbal, la parte accionante en este caso el trabajador, podrá presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, para que el empleador ratifique o niegue este hecho, en caso de negarlo se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador, en caso de que este despido se haya efectuado de manera escrita, de igual forma, se solicitara la presencia del empleador para que pueda ratificar o negar este hecho, en el caso de negar o de alegar que el documento es falso, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador; en ambos casos que el empleador afirmare este hecho se dará paso a que se efectúe la cancelación de la indemnización correspondiente por concepto de despido intempestivo.

Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo se tomara en cuenta al Código de Trabajo, respectivamente en su artículo 188, dicha indemnización deberá ser calculada con base a los años de servicio y la remuneración que percibía al momento que

se lo despidió de manera intempestiva al trabajador; para el cálculo se debe considerar que si el trabajador laboro hasta tres años le corresponderá tres meses de remuneración, en los casos de que los años de servicio excedan de tres se tomara en cuenta la última remuneración y se multiplicara por los años laborados, dando una salvedad como es que se deberá calcular hasta los veinticinco años, además se tendrá en cuenta que la fracción de un año será equivalente a un año completo; para los ex trabajadores que hayan laborado por veinte años de manera constante y menos de veinticinco años de servicio, se deberá calcular el proporcional de la jubilación patronal que le corresponderá por derecho.

La indemnización por despido intempestivo, se la reconoce como una sanción al empleador por haber incurrido en esta figura legal, con la finalidad de no contar más con los servicios lícitos y personales del trabajador, valor que se será otorgado por los años laborados en la empresa.

Rojas Miño (2013) alude que:

Ni la indemnización por despido injustificado y tampoco la originada por despido con lesión a derechos fundamentales constituirían un resarcimiento del daño moral sufrido por el trabajador, por consiguiente, procedería la indemnización por tal causa de acuerdo con las normas del derecho común. (p.41)

La carga probatoria

La prueba es una herramienta jurídica fundamental, con la que se demostrara o no la veracidad de un hecho que ha sido alegado en su momento procesal oportuno, además, esta deberá ser útil; pertinente; y, conducente, con la finalidad de que pueda ser admitida a trámite y desarrollada en audiencia. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos (Código Orgánico General de Procesos [COGEP], 2005, art.159).

Obligación que se impone a una parte en el proceso de acreditar los hechos y circunstancias en que fundamenta sus pretensiones. En el procedimiento administrativo sancionador el derecho fundamental a la presunción de inocencia del acusado impone que la carga de la prueba pese sobre la Administración, que es la parte que sostiene la acusación. En concreto, la carga de la prueba de los hechos constitutivos de la infracción y la participación del imputado en su realización pesa sobre la Administración y la carga de la prueba de los hechos excluyentes y extintivos de la responsabilidad administrativa sancionadora pesa sobre el acusado. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2004)

La normativa vigente, de manera más específica al Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2015), siendo catalogada como norma supletoria del Código de Trabajo, misma que nos señala los tipos de medios probatorios que son viables para un proceso,

entendiendo como aquellos a la prueba testimonial; prueba documental; y, prueba pericial, con estos elementos se puede validar lo que se ha mencionado en la demanda y/o contestación, ambas partes procesales tienen la facultad de anunciar cualquier medio probatorio legal, para que sean evacuadas en audiencia, siempre que estas sean admitidas a trámite, para su respectiva valoración por el juzgador a cargo de la acción presentada.

Si las partes, dentro de un proceso de cualquier orden, han podido desplegar y ejercer ampliamente sus respectivos derechos probatorios, no solamente las pruebas aportadas a dicho proceso presentarán un alto grado de confiabilidad y de precisión, sino que además se estarán cumpliendo cabalmente las GARANTIAS PROCESALES. (De la Pava, 2014, p.56)

La carga de la prueba en materia laboral corresponde al accionante o demandado que afirme un hecho, esta es la única solemnidad legal que se ve reflejada en la normativa con respecto a la carga de la prueba.

Inmerso en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2015), dispone lo siguiente:

Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. (art.169)

La afirmación de un hecho que ha sido alegado por cualquiera de las partes, da paso a que el juzgador encargado de la acción por despido intempestivo, pueda tener un panorama más claro de lo acontecido, si bien la prueba es el aporte trascendental para conocer la veracidad de un hecho; con las afirmaciones y excepciones que hagan las partes se podrá distribuir la carga probatoria, conociendo cada uno de los elementos de convicción con los cuales pueda sostener su teoría del caso “la distribución de la carga de la prueba inicialmente partía de fórmulas muy específicas y obligatorias que podían guiar la ponderación judicial sin gran dificultad” (Prütting, 2010, p.457).

En cuanto al efecto de la carga de la prueba en materia laboral, se la ha considerado como una parte esencial de un proceso, con base al principio IURA NOVIT CURIA “Dadme los hechos, yo os daré el derecho”, hace referencia a que el juzgador deberá resolver acorde a los hechos que han sido aportados y probados por las partes procesales en audiencia; en ocasiones el trabajador en calidad de accionante, no posee los elementos de convicción suficiente con los que pueda probar que se ha efectuado un despido

intempestivo, causando un problema procesal, conllevando con esto a que no se pueda demostrar los hechos alegados

Las características primordiales de la carga de la prueba es que debe ser clara, ser anunciada en la demanda y/o contestación, todos los medios probatorios que se van a desarrollar, además, esto deberá ir de la mano con las afirmaciones y excepciones que sean presentadas, partiendo desde ese punto es como se llegaría a tener una noción clara de que defensa técnica debe probar lo alegado, el juzgador sabrá resolver en derecho lo que corresponda.

La carga de la prueba en el despido intempestivo

Los trabajadores que han sido despedidos de manera intempestiva, se ven facultados en presentar una acción judicial en contra de su ex empleador, esto se lo efectúa con la finalidad de que se cancelen los rubros adeudados y a su vez que se dé la indemnización correspondiente, al ser el trabajador quien afirma este hecho, es quien debe probar que ha sido despedido de manera intempestiva, debiéndose probar todo lo afirmado en la demanda, por parte del empleador podrá o no contestar la demanda, esto se lo considera como estrategia de la defensa técnica. Corte Suprema de Justicia (1998) manifiesta “al demandante correspondía demostrar el despido intempestivo del que afirma fue víctima, puesto que, siendo éste un hecho que sucede en determinado tiempo y lugar era de su obligación justificarlo” (p.3905).

La carga probatoria en esta figura legal corresponde netamente al accionante, siendo el trabajador quien debe probar que se lo ha despedido de manera intempestiva, teniendo la obligatoriedad de presentar elementos útiles; pertinentes; y, conducentes, con los cuales valide sus alegaciones “la carga de la prueba es más que una obligación una necesidad del actor de demostrar sus aseveraciones a fin de obtener de la justicia el amparo o tutela requerida” (Vargas, 2010, p.28).

Frente a un proceso laboral por despido intempestivo, se considera que la carga probatoria debería corresponder a un solo parte procesal, de manera específica a la parte que tenga más elementos probatorios.

El trabajador al ser considerado la parte más débil de la relación laboral, es quien mediante su defensa técnica trae acotación principios como los son el tuitivo, protector, in dubio pro trabajador, primacía de la realidad, con la finalidad de que los elementos que han sido aportados al proceso sean válidos para tener un fallo a su favor, otras alegaciones se basan en principios para que la carga de la prueba se pueda revertir; el empleador crea situaciones que el trabajador no pueda respaldar, provocando un despido intempestivo verbal.

Estefanía Dávila (2013) menciona que:

En el proceso laboral en cuanto a la prueba rige esta corriente procesal probatoria en la cual el principal interesado, por lo general el trabajador demandante, tendrá que aportar las pruebas necesarias si busca un pronunciamiento favorable sobre sus pretensiones, a pesar de las dificultades probatorias con las que se encuentre. (p.93)

La prueba corresponde de manera directa al trabajador, siendo así quien deberá reunir elementos tales como: la identificación clara, detallada y pormenorizada del tiempo y espacio en que ocurrió este hecho, además de circunstancias netamente personales que tuvo el trabajador con el empleador al momento de efectuarse este hecho, señalando que debe apreciarse la unilateralidad del empleador de dar por terminada la relación laboral sin justa causa; se deberán valorar todos los medios probatorios que se lleguen a presentar, evidenciando en ellos si se ha cumplido con todos los elementos para que se configure el despido intempestivo.

Como consecuencia de esto, se genera varia problemática, la cual radica en que él o la trabajadora que ha sido despedida de manera intempestiva, no reúne los elementos suficientes para demostrar su despido, ocasionando que la pretensión que se busca no se la pueda conseguir, inclusive, llegando a ser adverso para el trabajador, debido a que se puede generar otras formas de terminar la relación laboral, como es el caso del visto bueno; son varios problemas lo que genera no tener los elementos probatorios suficientes, denotando en una desigualdad probatoria.

La intervención del empleador con medios probatorios que puedan dar un mejor panorama para la solución de estos conflictos, al ser la parte más fuerte goza de documentos, herramientas, y métodos, con los cuales pueda demostrar lo que en realidad ha ocurrido, viéndose facilitado el acceso a los medios probatorios, a su vez, el trabajador también deberá aportar con pruebas suficientes, generando por estos hechos que la carga de la prueba se convierta en dinámica, brindando igualdad entre las partes procesales.

Reversión de la carga probatoria en el despido intempestivo

La reversión de la carga probatoria es conocida como la prueba dinámica, carga que puede corresponder a ambas partes procesales que tengan interés en demostrar un hecho, el dinamismo se produce a raíz de una afirmación alegada o por una excepción señalada en la contestación a la demanda, la reversión probatoria ira acorde a lo que las partes han mencionado, siendo este el campo de los hechos sobre el cual versara el fallo que se vaya a emitir.

El dinamismo probatorio ira acorde a las teorías plantea por las partes, quienes se basarán en el principio onus probandi; la carga de la prueba va encaminada en una sola dirección,

manteniéndose en que la parte que afirme un hecho será la encargada de probar, sin embargo, la legislación vigente carece mecanismos judiciales con los que se pueda reformar ese ámbito de la reversión probatoria, debido a que el trabajador no tiene los medios probatorios acordes para demostrar este hecho.

Si bien los procesos judiciales se basan en la demanda y contestación para dictar un fallo y poner fin al conflicto, lo mismo ocurre con la carga de la prueba, conociendo que esta se basa en lo que se afirma se debe probar, salvo excepciones como un acuerdo probatorio, aceptación de las partes por un hecho notorio o que se alegue hechos distintos a los del proceso actual; un claro ejemplo de uno de los casos en que se puede revertir la carga probatoria.

El despido intempestivo alegado por la actora y aceptado en el fallo impugnado, ha sido sustentado por el juzgador de segundo nivel en el amplio espectro jurisprudencial que determina, que la carga de la prueba corresponde al empleador, cuando éste al contestar la demanda, afirma que el trabajador ha procedido al abandono del trabajo. Debe precisarse que en caso de abandono del empleador, según el Código del Trabajo. Art. 172 n.1., puede dar por terminada la relación laboral pero previo visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo; sin embargo, en este caso el visto bueno no se ha probado, permitiendo al juzgador, establecer que el contrato de trabajo se ha terminado por decisión unilateral del empleador y, en consecuencia, la obligación de pagar las indemnizaciones respectivas; análisis con el que esta Sala concuerda. Este es el típico caso en que se produce la inversión de la carga de la prueba, por el que el trabajador - actor queda relevado de la obligación de probar el despido intempestivo. (Corte Nacional de Justicia, 2012, p.3)

Un hecho notorio en una relación laboral es que el empleador se caracteriza por ser la parte más fuerte, presentando una clara desventaja con respecto al trabajador, teniendo como resultado que se genere una desigualdad laboral; dando paso a que el empleador abuse de su condición, efectuando despidos sin justa causa, en situaciones que no se las pueda llegar a probar por parte del trabajador. El empleador goza de capacidad para probar cualquier hecho posible, debido a que en su poder ostentan medios probatorios para respaldar o desmentir un hecho, al trabajador no se le ve facultado del mismo beneficio.

La reversión de la carga de la prueba parte desde el punto en que el trabajador no logra recabar los elementos suficientes para probar que ha sido despedido de manera intempestiva, elementos señalados con anterioridad, es por ello que se ve necesario la intervención de la parte más fuerte de la relación laboral, como lo es el empleador, convirtiéndose en el encargado de suministrar todos los medios probatorios para que el juzgador con su sana crítica sepa valorarlos y dictar su fallo acorde a derecho.

Katherine Becerra (2019) hace referencia a que:

Así a expresión de inversión de la carga de la prueba ha tenido éxito como manifestación del carácter protector del Derecho Laboral y más propiamente del Derecho Procesal Laboral, ya que la inversión supone un aligeramiento de las cargas procesales que soporta el trabajador y en todo caso el reconocimiento de la insuficiencia probatoria del trabajador que se busca superar. (p.53)

Aunque la reversión de la carga probatoria no debería esperar a que haya una afirmación o excepción por parte del empleador, si no que esta desde un inicio correspondería al empleador, señalando los casos puntuales en que se debe revertir, como ocurriría cuando se alegue por parte del trabajador un despido intempestivo, ineficaz e ilegal, con esto no solo se garantizarían derechos, si no que se promueven principios que brindan protección a la parte débil de la relación laboral, imponiendo rigurosamente una igualdad formal con la que se pueda redistribuir el poder en la relación laboral.

La legislación vigente no cuenta con medidas procesales con las que se pueda disponer de manera directa la carga de la prueba, no solo encaminada a quien afirme un hecho debe probarlo, si no que se disponga en figuras legales como en el despido intempestivo, ineficaz e ilegal, al empleador la de probar que no ha ocurrido estos hechos; al verse contrapuesta la normativa con los principios, se generan inconsistencias en dar un criterio acertado, es por ello que se devenga en una falta de uniformidad de criterios de los juzgadores sobre el mismo punto controversial.

Los juzgadores deberán garantizar igualdad laboral, asumiendo que la parte accionante no puede reunir los elementos probatorios para que se configure el despido intempestivo, recayendo a la parte con más posibilidades probatorias en el conflicto laboral, no solo basando su criterio en quien afirma prueba, al no establecer un onus probandi rígido, beneficia a que la carga de la prueba pueda revertir y sea el empleador quien deba probar que no ha ocurrido un despido de manera unilateral.

La dificultad que tiene el trabajador de obtener prueba de sus dichos se resume en tres criterios. El primero es sobre la apreciación amplia que haga el juez sobre si el trabajador ha cumplido o no con su carga probatoria, pues el juzgador con su criterio debe tomar en cuenta lo difícil que le resulta al trabajador producir pruebas. Como segundo criterio, se tiene que tomar en cuenta que la inversión de la carga de la prueba no puede aplicarse sino con una norma expresa; y tercero, que refiere a la facultad inquisitiva que el juez tiene en materia probatoria pues en función de la búsqueda de la verdad real, el trabajador tiene mayor dificultad para cumplir con su carga probatoria. (Contreras, 2011, p.58)

Con la reversión de la carga probatoria en el despido intempestivo, se vería un incremento en la protección a los derechos y garantías del trabajador, como así lo establece la normativa legal vigente de nuestro país, hecho que se puede lograr por medio de la promulgación de normativa, fallos de triple reiteración que sean vinculantes al caso, generando con esto la uniformidad de criterios en los juzgadores de lo laboral con respecto al despido intempestivo.

Derecho comparado de la carga de la prueba

El derecho comparado nos permite tener una mayor perspectiva con referencia a un mismo tema, brindando la posibilidad de generar una o varias comparaciones entre normativa legal vigente de otros países con Ecuador; catalogándola como una herramienta más de derecho que se ve en la necesidad de que sea aplicada en cualquier tipo de proceso, además, ayudando a las partes procesales y juzgadores a despejar lagunas legales que llegaren a surgir por el no esclarecimiento de una figura legal.

Perú

En Perú, su legislación vigente ampara a los trabajadores de manera más exhaustiva, imponiendo lineamientos legales al empleador que pretenda abusar o no garantizar de un derecho del trabajador, estableciendo limitaciones legales, con las que se permite un mejor desarrollo del derecho en las relaciones de trabajo, beneficiándose ambas partes, teniendo un buen manejo del derecho laboral.

Varias son las maneras de terminar la relación laboral en este país, entre ellas se encuentra el despido arbitrario, también conocido como despido sin justa causa, siendo considerado como el más controversial, debido a que por esta acción se sustentan varias acciones legales, con la finalidad de que los derechos del trabajador se vean respetados, además que este busca su indemnización acorde a lo que dispone su normativa vigente; este tipo de despido posee excepciones, como es que en los casos de presentar una justificación no podrá configurarse como tal y deberá tratarse por otra causal de terminación de la relación laboral.

Los trabajadores que han sido despedidos de manera arbitraria, presentan ante la autoridad competente la acción legal pertinente, en el proceso que se sustancie se les ve favorecidos con respecto a la carga de la prueba, si bien un hecho que no posee una justa causa es difícil de probar, la legislación peruana alude que le corresponderá probar los hechos a quien lo afirme, o en el caso de contradecir una de las pretensiones se revertirá la carga de la prueba, ya en el proceso, el empleador tiende a contradecir las alegaciones afirmadas por el trabajador, por ende la carga de la prueba se vería revertida, correspondiendo al empleador probar estos hechos. Código Procesal Civil (1993), afirma que “salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que

configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (Artículo 196 Carga de la prueba).

México

En la legislación mexicana vigente, se busca un equilibrio en el área laboral, con la promulgación de normativa se pretende equiparar las condiciones mínimas que han sido establecidas, al buscar una igualdad entre el empleador y trabajador, se ven garantizados derechos que están en permanente peligro de vulneración.

Toda relación laboral es amparada por la Ley Federal del Trabajo (1970), siendo esta la que dispone la basta normativa en caso de que se genere un conflicto laboral, además que con los derechos establecidos se busca que los actos arbitrarios del empleador y en algunos casos del trabajador se vean cesados.

Una forma de terminar la relación laboral en México radica en el despido injustificado, siendo catalogada como una terminación unilateral que trae consigo grandes consecuencias, ya que para que se configure como un despido no debe existir una justa causa para su motivación, viéndose afectado de manera directa el empleador por las sanciones económicas que deberá cancelar.

Todo proceso laboral debe poseer su debido sustento, ha esta figura legal se la respalda con medios probatorios que permitan dar a conocer la configuración de este hecho; la carga de la prueba corresponde netamente al empleador, eximiendo de toda responsabilidad probatoria al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo (1970) dispone lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. (art.784)

Al ser considerado el trabajador como la parte más débil de la relación laboral y en procura de salvaguardar sus derechos, se designa de manera directa al empleador a aportar con medios probatorios con los cuales pueda desvirtuar las alegaciones por despido, si bien se ve una evidente protección a los derechos del trabajador, se brinda la facultad para presentar la acción legal pertinente en caso de evidenciar inconsistencias en el vínculo contractual.

España

La normativa legal vigente de España va encaminada a la protección directa de los derechos de las personas, disponiendo base legal con la cual se pueda garantizar una tutela judicial efectiva ante cualquier hecho por el cual deban acudir a instancias judiciales, además que establece procedimientos a seguir para la sustanciación de cada uno de ellos.

La rama del derecho laboral se ve amparada por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, inmersa en esta, se establecen las condiciones mínimas por las que se deberá guiar una relación laboral. Una de las figuras jurídicas más accionadas en mentado país recae en el despido, siendo considerado como un hecho adverso para el trabajador, al que se le ve afectado su derecho al trabajo, es por ello por lo que, con la normativa ya dispuesta, se busca un cese de arbitrariedades del empleador, conllevando a que se dispongan una serie de medidas con las cuales se pueda proteger al trabajador.

A trabajador que se le vean vulnerados sus derechos laborales, tiene la facultad de presentar la acción legal pertinente, muchas de las veces acuden ante sede judicial para que sus derechos se vean respetados; los procesos por despido en España, son catalogados como protectores de derecho, debido a que en el momento de presentar esta acción y el trabajador afirme haber sido despedido, no recae en su persona la carga de la prueba “incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior” (Ley de Enjuiciamiento Civil, 2000, art. 217, núm.3).

Como consecuencia de este hecho es que se vea protegida la parte más débil de la relación laboral, al direccionar la carga de la prueba por medio de la base legal, se anticipa que el trabajador deberá presentar los elementos probatorios necesarios que contradigan la afirmación del accionante; constituyen un hecho legal y pertinente que la carga de la prueba corresponda al empleador o a la parte más fuerte de la relación laboral.

Conclusiones

- Al finalizar la presente investigación, denota que, la carga probatoria en los despidos intempestivos genera dificultad al trabajador, debido a que no reúne los elementos con los cuales pueda demostrar que se lo ha despedido de manera intempestiva, recayendo en un proceso obsoleto, en el que se contarán solo con meras afirmaciones y no presentando evidencias con las que se pueda corroborar lo alegado de manera afirmativa por el accionante.
- Se identifica que el derecho laboral enmarca garantías y protecciones que deben ser promovidas y cumplidas por el empleador, al no ocurrir esto, es como interviene la justicia ecuatoriana, imponiendo sanciones con las que se pueda

resarcir el daño causado por la vulneración de un derecho esencial del trabajador; establecidos derechos y principios legales es como se debería tener una nueva noción del ámbito de protección hacia la parte más débil de la relación laboral.

- Al analizar la reversión de la carga de la prueba, se ve necesaria que esta corresponda al de manera directa al empleador, al ser la parte fuerte de la relación laboral posee todos los medios probatorios con los que pueda corroborar o desvirtuar alegaciones de la contraparte; es así como se verían protegidos los derechos del trabajador, dentro de este aspecto se podrá acudir al principio tuitivo, derecho comparado y jurisprudencia vinculante, que ha sido señalada con anterioridad.
- La diferencia entre la normativa legal vigente de cada país se ve reflejada en la protección de derechos de la parte más débil, apreciando que van encaminados a la misma finalidad, pero generando consecuencias diferentes, tal como ocurre en la carga de la prueba, misma que es considerada como un elemento que genera desigualdad probatoria, al no encontrarse en igualdad de condiciones no se podría tener la misma relevancia entre las partes al momento de probar un hecho.

Referencias Bibliográficas

- Becerra, K. (2019). *Análisis de la carga de la prueba en los procesos de despido arbitrario del distrito judicial de Lambayeque*. [Tesis de pregrado, Universidad Particular De Chiclayo. Archivo digital. http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/355/1/T044_47883260_B.pdf
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. (2015, 22 de mayo). Registro Oficial N.º 506. <http://vlex.ec/vid/codigo-organico-general-procesos-643461269>
- Código Procesal Civil. (1993, 08 de enero). Resolución Ministerial N.º 10-93-JUS. <http://vlex.com.pe/vid/codigo-procesal-civil-42814988>
- Contreras, R. (2011). *La inversión de la carga de la prueba en el procedimiento laboral ecuatoriano*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5010/La%20inversion%20de%20la%20carga%20de%20la%20prueba%20en%20el%20procedimiento%20a.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Corte Nacional de Justicia. (2012, 06 de junio). *Proceso No. 620/201, Sala de Casación de lo Laboral. Registro Oficial No 110*. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R251-2012-J620-2009.pdf>

- Corte Suprema de Justicia. (1998, 09 de junio). Proceso N. ° 41-99, Primera Sala de lo Laboral y Social. *Gaceta Judicial serie XVI No 14*.
<https://appsj.funcionjudicial.gob.ec/gaceta/listaSeries.jsf?repositorio=gaceta>
- Dávila, E. (2013). *La carga de la prueba en el procedimiento oral laboral ecuatoriano*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK].
[https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/650/1/TESIS%20ESTEFA NIA%20DAVILA.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/650/1/TESIS%20ESTEFA%20NIA%20DAVILA.pdf)
- De la Pava, C. (2014). La Carga de la prueba y el derecho a probar en el código general del proceso. *Revista Cultural UNILIBRE*, 2, 53-71.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/4092/3454/6839
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2004, 03 de marzo). *Carga de la prueba*.
<https://dpej.rae.es/lema/carga-de-la-prueba>
- Espinoza, J. (2019). Interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. *Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 8(2), 56-66.
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/275/716>
- Guastini, R. (1999). Principios de derecho y discrecionalidad judicial. Jueces para la democracia. *Dialnet*, 32, 39-46.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=174776>
- Ley de Enjuiciamiento Civil. (2000, 07 de enero). *Boletín Oficial del Estado -A-2000-323*. <http://vlex.es/vid/ley-enjuiciamiento-civil-126688>
- Ley Federal del Trabajo. (1970, 01 de abril). *Diario Oficial de la Federación No 26*.
<http://vlex.com.mx/vid/ley-federal-trabajo-42598672>
- Masabamba, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. PIO XII.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
- Miño Rojas, I. (2013). La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. *SCIELO*, 41, 107-143.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-68512013000200004&script=sci_arttext
- Nava, L. (2019). *Manual del Derecho Laboral*. TODOEDUCA.
<https://bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/ManualdeDerechoLaboral.pdf>

- Pasco, M. (1994). El principio protector en el Derecho procesal del trabajo. UNIRIOJA Dialnet 48.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O3DtOQv515kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084573.pdf+&cd=14&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Piñas, L. Viteri, B. & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *SCIELO* 8, 1-22.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>
- Prütting, H. (2010). Carga de la prueba y estándar probatorio: la influencia de Leo Rossemberg y Karl Hainz Schwab para el desarrollo del moderno derecho probatorio. *SCIELO*, 16(1), 453 – 464.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122010000100015
- Ubilla, G. (2021). Derecho de las relaciones laborales en el sector público y la cuarta regla del principio protector. *Ius Humani*, 10 (II). 67-86.
<http://www.iushumani.org/index.php/iushumani/article/view/265/333>
- Vargas, S. (2010). La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el juzgado primero del trabajo de Tungurahua durante el año 2010. [Título de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4914/1/DER-552-2011-Vargas%20Sandra.pdf>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

