

La inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo

The shifting of the burden of proof in cases of unfair dismissal

A inversão do ônus da prova nos casos de despedimento intempestivo

Anthony Mateo Hidalgo Tacoamán¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
ahidalgo12@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-6700-603X>



Alfredo Fabián Carrillo²
Universidad Tecnológica Indoamérica
alfredocarrillo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5197-8760>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/1240>

Como citar:

Hidalgo, A. & Carrillo, A. (2024). *La inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo*. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E4), 869-891.

Recibido: 29/08/2024

Aceptado: 27/09/2024

Publicado: 30/09/2024

¹ Estudiante de la carrera de Derecho. Universidad Indoamérica. Ambato-Ecuador.

² Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, Especialista en derecho comparado, Diplomado en derecho civil, Magister en derecho civil. Doctorado PHD en derecho constitucional, Maestrante en derecho procesal

Resumen

Actualmente, en el contexto laboral ecuatoriano, se observa una inconsistencia en la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba, particularmente en casos de despido intempestivo, que constituye una forma ilegal de poner fin a la relación laboral. Aunque en otros aspectos del derecho laboral se reconoce que la carga de probar ciertos hechos recae en la parte que esté en mejores condiciones de hacerlo, según lo establece el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en la práctica persiste la exigencia de que sea el trabajador quien demuestre la ocurrencia del despido intempestivo. Esta situación presenta un desafío significativo para los trabajadores, ya que la demostración de este hecho puede ser prácticamente imposible en muchos casos, lo que genera un desequilibrio en la protección de sus derechos laborales. Por ello, este estudio tiene como objetivo analizar la viabilidad y las implicaciones de aplicar la inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el contexto del derecho laboral ecuatoriano. Para abordar el problema planteado, se utilizó una metodología cualitativa, empleando los métodos de investigación inductivo, analítico y exegetico.

Palabras clave: carga de la prueba, COGEP, despido intempestivo, principios laborales, tipos de prueba.

Abstract

Currently, in the context of Ecuadorian labor law, there is an inconsistency in the application of the rule of burden of proof inversion, particularly in cases of unjustified dismissal, which constitutes an illegal form of terminating the employment relationship. Although, in other aspects of labor law, it is recognized that the burden of proving certain facts falls on the party best positioned to do so, as established by Article 169 of the Organic General Processes Code (COGEP), in practice, workers are still required to prove the occurrence of unjustified dismissal. This situation poses a significant challenge for workers, as proving this fact can be virtually impossible in many cases, leading to an imbalance in the protection of their labor rights. Therefore, this study aims to analyze the feasibility and implications of applying the burden of proof inversion in cases of unjustified dismissal within the context of Ecuadorian labor law. To address the issue, a qualitative methodology was used, employing inductive, analytical, and exegetical research methods.

Keywords: burden of proof, COGEP, summary dismissal, labor principles, types of evidence.

Resumo

Atualmente, no contexto laboral equatoriano, existe uma inconsistência na aplicação do princípio da inversão do ônus da prova, particularmente nos casos de despedimento sem justa causa, que constitui uma forma ilegal de cessação do vínculo laboral. Embora outros aspetos do direito do trabalho reconheçam que o ônus da prova de determinados factos recai sobre a parte em melhor posição para o fazer, conforme estabelecido no artigo 169.º do Código Orgânico Geral de Procedimentos (COGEP), na prática, persiste a exigência de que o trabalhador prove a ocorrência do despedimento injusto. Esta situação representa um desafio significativo para os trabalhadores, uma vez que a prova deste facto pode ser praticamente impossível em muitos casos, criando um desequilíbrio na protecção dos seus direitos laborais.

Assim sendo, este estudo visa analisar a viabilidade e as implicações da aplicação da inversão do ônus da prova em casos de despedimento sem justa causa no contexto do direito do trabalho equatoriano. Para abordar o problema proposto, recorreu-se a uma metodologia qualitativa, empregando métodos de investigação indutiva, analítica e exegetica.

Palavras-chave: ônus da prova, COGEP, despedimento sem justa causa, princípios laborais, tipos de prova.

Introducción

La carga de la prueba establece que la persona que asevera un hecho es a quien le corresponde proporcionar evidencia suficiente para demostrarlo. Así lo dispone el Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2015), en su artículo 169: “Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto”. Demostrar un hecho alegado es esencial, ya que de ello depende la fundamentación de la teoría del caso presentada para resolver la disputa. Tradicionalmente, esta carga de la prueba ha recaído en quien alega un hecho. En el ámbito laboral, aproximadamente el 98% de los casos son iniciados por el trabajador, lo que implica que la responsabilidad de probar hechos como la existencia de una relación laboral o un despido intempestivo recae sobre él.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que existen pruebas a las que el trabajador no puede acceder, como ciertos documentos clave, entre ellos los contratos laborales y los roles de pago. Por esta razón, y a través de diversos fallos judiciales, se ha intentado equilibrar y facilitar la carga de la prueba para el trabajador en casos específicos. En el ámbito laboral, que es esencialmente social, es crucial examinar con detalle la carga de la prueba y determinar si es pertinente aplicar una inversión de esta en determinados casos.

De igual forma se establece como un principio legal que establece, donde la responsabilidad de probar un hecho recae en la parte que está en mejores condiciones de demostrarlo. Esto implica que, en ciertos casos, quien normalmente tendría la responsabilidad de probar un hecho puede ser eximido de esta carga, trasladándola a la otra parte involucrada en el litigio.

Es importante destacar que el artículo 169 del COGEP contempla la implementación del principio de traslado de la carga probatoria en ciertos ámbitos del derecho. En los procesos laborales, este principio se aplica en determinados casos, permitiendo que, una vez establecida la relación laboral, sea el empleador quien deba demostrar que ha cumplido con el pago de salarios y beneficios legales al trabajador. Sin embargo, en lo que respecta al despido intempestivo, persiste la posición de que es responsabilidad del trabajador demostrar su ocurrencia.

En la práctica, esto puede resultar casi imposible de probar, dado que el despido intempestivo es un suceso que se produce en un momento y espacio específicos, a menudo sin testigos o documentación que lo respalde. Esta exigencia coloca a los trabajadores en una situación desventajosa y dificulta la protección de sus derechos laborales.

Por esta razón, y dado que el derecho laboral es una faceta del derecho social cuyo propósito es proteger a la parte más vulnerable de una relación contractual, en este caso el trabajador, se realiza este estudio. Su objetivo principal es examinar si la implementación del principio de inversión de la carga probatoria podría mejorar la garantía del derecho de los trabajadores a recibir una compensación por despido injustificado.

La justificación para abordar esta problemática radica en la necesidad de asegurar la salvaguarda de los derechos, esta es otra distinta laborales de los trabajadores, especialmente en situaciones tan sensibles como el despido intempestivo. La implementación del principio de reversión de la carga probatoria es otro aspecto que podría representar una herramienta importante para equilibrar la balanza a favor de los trabajadores y asegurar que aquellos que han sido despedidos injustamente puedan acceder a una indemnización adecuada.

La estructura del artículo se organiza en cuatro subtemas principales. El primer subtema aborda los principios de la prueba, los cuales están establecidos tanto en la Constitución como en el COGEP y el Código Orgánico de la Función Judicial. Aquí se analiza cómo estos

principios fundamentan el sistema de pruebas en el contexto legal ecuatoriano. El segundo subtema se centra en las formas de terminación de la relación laboral según el Código de Trabajo, con un enfoque particular en el despido intempestivo, explorando sus implicaciones legales y prácticas. El tercer subtema examina la carga de la prueba en materia laboral, conforme a las disposiciones del COGEP, destacando quién tiene la responsabilidad de demostrar ciertos hechos en controversias laborales.

Por último, el cuarto subtema analiza los tipos de prueba según lo establecido en el COGEP, detallando los métodos y procedimientos aceptados para la validación de los hechos en los litigios laborales ecuatorianos.

Desarrollo

Principios de la Prueba

El artículo 75 de la Constitución de la República (CRE, 2008) garantiza a toda persona el derecho al acceso gratuito a la justicia, así como a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos. Para garantizar estos derechos, se implementan los principios de inmediación y celeridad. El principio de inmediación garantiza la interacción directa del juez con las partes y la ejecución de las pruebas, asegurando así la transparencia e imparcialidad en la determinación de la veracidad de un hecho o la existencia de un derecho. Por su parte, el principio de celeridad establece que "la administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido" (Código Orgánico de la Función Judicial [COFJ], 2009, art. 20).

Este principio está vinculado con el de concentración, que pretende agrupar la actividad procesal en el menor número de actos posible. En el proceso ordinario, esto se manifiesta en la concentración de actos procesales en dos audiencias: la preliminar y la de juicio. En otros tipos de procesos, la actividad se concentra en una única audiencia. El COGEP también ratifica el principio del juez activo, indicando que el juzgador debe proseguir el trámite conforme a la

ley, sin esperar petición de parte y observando el principio dispositivo (COGEP, 2015). Según Ramírez (2017), “Todo ello contribuye a la celeridad en la administración de justicia” (p. 31).

Como garantía básica del debido proceso en relación con la prueba, la Constitución de la República (CRE, 2008) establece que "las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria" (Art. 76.4). El derecho a la defensa es una garantía fundamental del debido proceso y está estrechamente relacionado con la actividad probatoria. La CRE (2008), en consonancia con el círculo de constitucionalidad, establecido a partir del Art. 8 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1978), contempla estas garantías fundamentales para el derecho de defensa:

Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, derecho a contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa, derecho a ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, los procedimientos serán públicos, salvo las excepciones previstas por la ley, y las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento. Además, nadie podrá ser interrogado sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados (art. 76.7)

De igual manera, se reconoce el derecho a recibir asistencia gratuita de un traductor o intérprete si no se entiende o no se habla el idioma en el que se desarrolla el procedimiento. Asimismo, se garantiza el derecho a ser asistido por un abogado de elección o por un defensor público en procedimientos judiciales, sin limitaciones en el acceso ni en la comunicación libre y privada con el defensor. Se protege el derecho a presentar pruebas y a impugnar las que se presenten en su contra, y se establece que nadie podrá ser juzgado dos veces por la misma causa y materia. Los testigos y peritos están obligados a comparecer y a responder a los interrogatorios correspondientes. Además, se reconoce el derecho a ser juzgado por un juez

independiente, imparcial y competente, y que las decisiones de los poderes públicos estén debidamente motivadas (Convención Interamericana de Derechos Humanos, 1978).

La Constitución de la República (CRE, 2008) establece que "la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral" (Art. 168.6), en conformidad con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Además, la Constitución dispone que "las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso" (Art. 169). También se sanciona la mala fe en el proceso, el litigio malicioso o temerario, así como la creación de obstáculos o demoras innecesarias en el proceso judicial. En este sentido, el COGEP impulsa el principio de litigio responsable, que está estrechamente vinculado con la lealtad procesal, especialmente en lo que respecta a las pruebas.

Con el fin de evitar la presentación de pruebas sorpresivas o aquellas que busquen retrasar el proceso, se requiere que las pruebas sean anunciadas en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvención y en la respuesta a la reconvención. La admisión de pruebas debe realizarse en la audiencia preliminar del proceso ordinario o en la primera fase de la audiencia única en otros tipos de procesos. La presentación de las pruebas se lleva a cabo en la audiencia de juicio o en la segunda fase de la audiencia única, con la participación del juez. Además, no se permite la presentación de las mismas pruebas en segunda instancia, salvo en casos excepcionales donde se puede solicitar "nueva prueba" según lo establecido en los artículos 166 y 258 del COGEP. El Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ) exige al juez que imponga a las partes y a sus abogados la obligación de mantener una conducta de respeto mutuo y ética, sancionando la manipulación de pruebas, el abuso del derecho y cualquier táctica maliciosa que tenga como objetivo retrasar injustificadamente el avance del litigio (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009).

En cuanto a los principios relacionados con la actividad jurisdiccional, el principio de necesidad de la prueba establece que los hechos alegados por las partes en el proceso deben ser probados, salvo aquellos que no requieren prueba (COGEP, 2015). El juzgador debe resolver conforme a los hechos probados. Según Ramírez (2017), "el principio de la eficacia jurídica señala que la prueba obtenida debe tener la capacidad de llevar al juzgador al convencimiento de la verdad sobre los hechos controvertidos" (p. 35). La eficacia probatoria se refiere a la capacidad de la prueba para lograr la demostración deseada.

El principio de unidad de la prueba establece que el juez debe examinar y valorar todas las pruebas como un todo, comparándolas y evaluándolas con el propósito de esclarecer la verdad del proceso. Esto requiere una evaluación conjunta de todo el material probatorio del caso, lo que permite al juez llegar a una conclusión basada en su convicción. Por otro lado, el principio de comunidad de la prueba señala que las pruebas no deben beneficiar exclusivamente a la parte que las presentó, ya que el objetivo de la prueba es determinar la verdad procesal. Las pruebas practicadas pertenecen al proceso y no pueden ser retiradas, salvo que exista una objeción fundada de la contraparte (Ramírez, 2017).

El principio de interés público en el rol de la prueba es esencial. Según la Constitución de la República (CRE), 'las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria' (Art. 76.4). La tarea del juez es administrar justicia, y el propósito de la prueba es convencer al juez sobre los hechos en disputa mediante el esclarecimiento de la verdad procesal.

El principio de lealtad y veracidad en la prueba es fundamental, ya que el juez no aceptará pruebas que busquen retrasar el proceso, ocultar la verdad o engañar. La prueba debe ser presentada con lealtad y veracidad. Los abogados tienen la responsabilidad de servir a la justicia, colaborar con jueces y tribunales, y llevar los casos con integridad, veracidad, honestidad y buena fe."

El principio de contradicción de la prueba asegura que los interesados tienen el derecho a examinar con antelación las pruebas que se presentarán y de considerarlo necesario presentar oposición a ellas, con sus respectivos argumentos y a contradecirlas. Para asegurar este derecho, el demandante debe anunciar los medios de prueba y adjuntar los documentos disponibles en su demanda; mientras que la parte demandada debe anunciar todos los medios probatorios para sustentar su defensa y adjuntar los documentos correspondientes en su contestación a la demanda (León et al., 2019).

Además, según Rodríguez et al. (2018), "el principio de publicidad de la prueba implica que las partes deben conocer las pruebas de la contraparte, intervenir en su práctica, objetarlas si es el caso, y alegar respecto a ellas" (p. 105). Todos los datos, sobre los procesos judiciales, audiencias, resoluciones y decisiones administrativas es información pública, excepto en los casos contemplados por la ley

El principio de formalidad y legitimidad de la prueba establece que la prueba debe cumplir con los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia para ser admitida y tener validez en el proceso (León et al., 2019). La prueba obtenida en contravención de la Constitución o la ley no es válida. Ramírez (2017) señala que el principio de preclusión de la prueba estipula que tanto el anuncio como la práctica de las pruebas están regulados por la ley en cuanto al tiempo, en relación con los principios de lealtad procesal y contradicción. Esto tiene como objetivo impedir que la contraparte se vea sorprendida con pruebas de último momento que no pueda controvertir.

El principio de inmediación y dirección del juzgador, en la producción de pruebas afirma que el juez debe mantener una conexión directa tanto con las partes involucradas como con la presentación de las pruebas, esto permite que el juez tenga una mejor apreciación de la evidencia. Asimismo, el principio de imparcialidad del juzgador es una garantía básica del debido proceso, según lo establece la Constitución de la República (CRE, 2008). El juez debe

dirigir el debate probatorio con imparcialidad y estar orientado a esclarecer la verdad procesal (COGEP, 2015).

Finalmente, el principio de concentración de la prueba señala que la presentación de pruebas debe llevarse a cabo en una sola instancia y diligencia. El COGEP fomenta la práctica de pruebas en primera instancia, indicando que en la audiencia de segunda instancia solo se admitirán pruebas 'exclusivamente para demostrar hechos nuevos' o cuando se haya podido obtener la prueba solo después de la sentencia de primera instancia

Formas de terminación de la Relación Laboral según el Código de Trabajo

La relación laboral es lo que une al trabajador con el empleador, y se establece mediante un acuerdo mutuo en el que el trabajador se compromete a brindar sus servicios lícitos y personales bajo subordinación y dependencia, para recibir una compensación económica. Según Montoya y Vázquez (2020), esta relación sigue un ciclo que comienza con la formalización del contrato, continúa con la prestación constante de servicios por parte del trabajador al empleador, y culmina con la extinción del contrato. Este ciclo puede finalizar por diversas causas legales atribuibles a cualquiera de las partes. Además, tanto el empleador como el trabajador pueden decidir concluir el contrato de manera anticipada, siempre y cuando se sigan los procedimientos legales establecidos, o incluso mediante decisiones unilaterales, como en el caso del despido intempestivo.

La legislación nacional, al actuar como protectora de derechos, busca asegurar la estabilidad tanto de los trabajadores como de los empleadores, con el fin de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo. Para ello, se establecen causales legales específicas en el Código del Trabajo (2005) para ello, que son:

1. Por las razones legalmente establecidas en un acuerdo.
2. Por consenso entre las partes;
3. Por la finalización de la obra, el período de trabajo o los servicios contratados;

4. Por fallecimiento o incapacidad del empleador o la disolución de la entidad jurídica contratante, si no existe un representante legal o sucesor que continúe con la empresa o negocio;
5. Por fallecimiento del empleado o incapacidad permanente y total para desempeñar el trabajo;
6. Por fuerza mayor o eventos imprevistos que impidan la realización del trabajo, tales como incendios, terremotos, tormentas, explosiones, plagas agrícolas, conflictos bélicos y, en general, cualquier otro suceso extraordinario que no pudo ser previsto o que, aunque previsto, no pudo ser evitado;
7. Por decisión del empleador en los casos previstos en el artículo 172 de este Código;
8. Por decisión del empleado según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por la terminación presentada por el empleado. (Art. 169)

La finalización de un contrato individual implica que el trabajador deja de tener la obligación de prestar servicios, mientras que el empleador debe liquidar los haberes correspondientes. Este proceso de terminación tiene importantes repercusiones para ambas partes, ya que la extinción de la relación laboral puede tener efectos negativos en los ámbitos económico y social, además de afectar al trabajador a nivel personal y familiar. Este impacto es especialmente significativo en países como Ecuador, donde muchos hogares dependen económicamente de un solo miembro de la familia. La pérdida de empleo en estas circunstancias puede causar inestabilidad y tener repercusiones sociales, como el aumento del desempleo. (Montoya y Vázquez, 2020).

Como se mencionó anteriormente, además de las causales del art. 169 del Código de Trabajo, la relación laboral puede terminar de forma unilateral bajo la figura del despido intempestivo. Según Piñas et al. (2021), “se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o

empresario” (párrafo 36). El despido intempestivo implica la terminación abrupta de la relación laboral sin justificación legal o causa objetiva, resultando de la voluntad arbitraria del empleador. Este despido puede manifestarse en la decisión del empleador de terminar la relación laboral, modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previamente acordadas, o incumplir sus obligaciones laborales. Piñas et al. (2021) señala que las características del despido intempestivo son:

- a) Es un acto unilateral del empleador. - Debido a que la terminación del vínculo contractual se reproduce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador.
- b) Es un acto constitutivo. - Ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades ni ser propuesta en instancia para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
- c) Es un acto receptivo. - En virtud de que su eficacia depende de que haya sido puesta a conocimiento del trabajador separado. (parr. 40)

El despido intempestivo puede clasificarse en directo e indirecto. Según Pérez et al. (2019), el despido intempestivo directo ocurre cuando el empleador decide unilateralmente la terminación de la relación laboral sin causa legal, o cuando la causa expresada es insuficiente o no se prueba posteriormente. Un ejemplo de esto sería un empleador que decide poner fin a la relación laboral sin una razón clara o alegando un incumplimiento del contrato por parte del trabajador sin contar con una resolución administrativa o judicial que lo confirme.

El despido intempestivo indirecto se produce cuando el empleador incumple las obligaciones del contrato de trabajo, la ley, o realiza actos de hostigamiento contra el trabajador (Pérez et al., 2019). En la legislación ecuatoriana, el artículo 173 del Código del Trabajo describe las conductas del empleador que permiten al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo y recibir una indemnización por despido intempestivo, considerado indirecto en este contexto.

Según la normativa jurídica tanto nacional como internacional, el despido intempestivo se considera una causa ilegal para ponerle fin al del vínculo laboral. El Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1982) establece en su artículo 4 que la relación laboral no debe terminarse sin una causa justificada que esté relacionada con la capacidad del trabajador, su conducta, o las necesidades de funcionamiento de la empresa. Asimismo, el Protocolo de San Salvador (1988), en su artículo 7.d, establece que en casos de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una compensación económica, a ser reincorporado en su puesto, o a recibir cualquier otra prestación prevista por la legislación a la cual se rija.

La carga de la prueba en Materia Laboral

En relación con las consideraciones y consecuencias jurídicas del despido intempestivo, es fundamental examinar la carga de la prueba en los procesos judiciales laborales. Según Devis (2017), para comprender adecuadamente el concepto de carga de la prueba, es necesario diferenciar dos aspectos clave: primero, como una directriz para el juez o una regla de juicio, que le indica cómo debe fallar en caso de no encontrar pruebas suficientes sobre los hechos que sustentan su decisión, permitiéndole emitir un fallo sobre el fondo del asunto y evitando así un **non liquet** (una sentencia inhibitoria debido a la falta de pruebas); y segundo, como una guía de conducta para las partes involucradas, al señalar indirectamente cuáles son los hechos que cada una debe esforzarse en probar.

Teniendo en cuenta la explicación anterior, es relevante destacar que el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) define las reglas sobre la carga de la prueba en los procedimientos judiciales. Según este artículo, la parte demandante debe probar los hechos que ha alegado en su demanda y que han sido rechazados por la parte demandada en su respuesta. En cambio, la parte demandada no tiene la obligación de presentar pruebas cuando su respuesta es únicamente negativa. Sin embargo, si su respuesta incluye afirmaciones, ya

sean explícitas o implícitas, sobre los hechos, derechos o la naturaleza del objeto en litigio, entonces deberá aportar pruebas para sustentarlas (COGEP, 2015).

El antiguo Código de Procedimiento Civil, en su artículo 113, establecía que era responsabilidad de la parte actora demostrar lo que afirmaba en el juicio y lo que negado por los demandados. En este contexto, el demandado no estaba obligado a presentar pruebas si su contestación era completamente negativa (CPC, 2005). A partir de esta disposición, se puede observar que no ha habido un cambio sustancial, en cuanto a la carga de la prueba, tanto el COGEP como el antiguo Código de Procedimiento Civil mantienen el principio de que quien afirma un hecho tiene la obligación de probarlo.

La Resolución de Triple Reiteración de la Corte Suprema de Justicia, publicada en la Recopilación del 1 de enero de 1996, indicó que correspondía al demandante probar el despido intempestivo que alegaba haber sufrido. Dado que este tipo de despido es un hecho que ocurre en un tiempo y lugar específicos, era su responsabilidad justificarlo (Corte Suprema de Justicia, 1996). Este criterio sigue vigente en la actualidad y plantea una considerable dificultad para demostrar la existencia de un despido intempestivo directo. Esto se debe a que en la mayoría de los casos, el empleador no deja un registro escrito de su decisión de terminar unilateralmente la relación laboral, lo que complica la presentación de pruebas que acrediten dicho despido.

En el caso del despido intempestivo indirecto, definido como “la renuncia del trabajador al contrato de trabajo, atribuyendo al empleador un incumplimiento grave de sus obligaciones que imposibilita la continuidad del vínculo laboral” (Gatti, 2015, págs. 532-535), la dificultad probatoria es menor en comparación con el despido directo. En esta situación, es suficiente con que el trabajador demuestre el incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones, como la falta de pago o la demora en el abono de la remuneración. Este incumplimiento genera un cambio en la carga de la prueba, trasladándola al empleador.

El principio de inversión de la carga de la prueba, también denominado carga dinámica de la prueba, establece que la parte que tiene una posición más favorable para probar un hecho es la que debe asumir esa responsabilidad, eximiendo a la otra parte de esta carga. Según Lluch (2008), esta inversión de la carga de la prueba puede aplicarse mediante tres mecanismos: primero, mediante disposiciones legislativas que establecen reglas específicas en los textos legales; segundo, por vía jurisprudencial, siguiendo criterios de normalidad, facilidad y disponibilidad de las pruebas; y tercero, a través de acuerdos contractuales que regulan las normas sobre la carga de la prueba (p. 107).

En relación con el primer mecanismo, la vía legislativa podría incrementar los casos en los que los trabajadores despedidos reciben una indemnización si se estableciera expresamente que corresponde al empleador demostrar la causa de la terminación de la relación laboral. Respecto al segundo mecanismo, la vía jurisprudencial, una flexibilización en la interpretación de la Corte Nacional de Justicia en disputas laborales podría favorecer al trabajador, al aplicar la inversión de la carga de la prueba más allá de cuestiones relacionadas con el cumplimiento de remuneraciones y beneficios, sino también en la acreditación de la causa de la terminación laboral. Finalmente, en cuanto al tercer mecanismo, se advierte que “la regulación convencional por las partes podría vulnerar los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, permitiendo que el empleador, aprovechándose de su posición de poder, imponga la carga probatoria al trabajador” (Vinuela et al., 2021, p. 9).

Tipos de Prueba

La prueba es un elemento esencial en el proceso judicial, cuyo objetivo principal es establecer la veracidad o falsedad de los hechos en disputa. Según Rodríguez et al. (2018), la prueba “consiste en la presentación de evidencia, ya sea testimonial, documental, pericial o de otro tipo, con el fin de respaldar las afirmaciones de las partes involucradas en el litigio” (p. 41). La presentación de pruebas es crucial para que el juez pueda emitir un fallo justo y bien

fundamentado. En el sistema legal, ambas partes tienen la oportunidad de presentar pruebas que sustenten sus argumentos y refuten los de la contraparte.

Cárdenas y Cárdenas (2022) sostienen que “existen diversas formas de verificar la veracidad de los hechos. En este sentido, el COGEP contempla pruebas testimoniales, documentales, periciales e inspección judicial, cada una con un propósito específico” (p. 23). Estos medios probatorios brindan a las partes las herramientas necesarias para defender sus posiciones en situaciones particulares y respaldar sus afirmaciones o negaciones, las cuales serán cuidadosamente evaluadas por el juez. Este proceso permite establecer una relación causal y analizar los elementos presentes en una situación concreta, con el fin de llegar a una convicción sobre los hechos y emitir una sentencia equitativa.

La prueba testimonial es un medio de prueba que consiste en las declaraciones de una o más personas que, en calidad de testigos, informan al tribunal sobre lo que saben acerca de los hechos controvertidos en un proceso judicial. Los testigos son personas que han presenciado directa o indirectamente los eventos relevantes para el caso y pueden aportar información crucial para esclarecer la verdad de los hechos en disputa. La importancia de la prueba testimonial radica en que proporciona una perspectiva humana y directa de los acontecimientos. Los testigos son llamados a declarar bajo juramento, lo cual les obliga a decir la verdad y los hace legalmente responsables de sus declaraciones. Sobre esta prueba testimonial el COGEP (2015) establece:

Es la declaración hecha por una de las partes o por un tercero en el transcurso del proceso. Esta declaración se efectúa durante la audiencia de juicio, en persona, por medio de videoconferencia, o por cualquier otro medio similar, excepto en el caso de las declaraciones anticipadas. El proceso implica un interrogatorio por parte de quien presenta la declaración y un contrainterrogatorio por parte de la otra parte (art. 174).

La prueba documental es un medio probatorio que se basa en la presentación de documentos escritos, los cuales sirven para acreditar la existencia o veracidad de determinados hechos relevantes en un proceso judicial. Estos documentos pueden incluir contratos, cartas, informes, registros públicos, correos electrónicos, facturas, y cualquier otro tipo de documento que contenga información pertinente al caso. “La importancia de la prueba documental radica en su capacidad para proporcionar evidencia tangible y objetiva que respalde las afirmaciones de las partes involucradas en el litigio” (Robalino, 2023, p. 11).

El COGEP (2015) define la prueba documental como “todo documento público o privado que registre, contenga o represente algún hecho, o que declare, constituya o incorpore un derecho” (art. 193). Estos documentos pueden ser originales o copias certificadas y deben presentarse conforme a las normas procesales establecidas para garantizar su validez y autenticidad.

Las pruebas periciales son un medio probatorio que implica la intervención de expertos o peritos en un área específica del conocimiento para ofrecer su opinión técnica o científica sobre aspectos relevantes de un caso judicial. Estos peritos aportan su experiencia y conocimientos especializados para esclarecer hechos que requieren una evaluación técnica más allá del entendimiento común de las partes y del tribunal. De acuerdo con el COGEP (2015) “la prueba pericial tiene como propósito que expertos debidamente acreditados puedan verificar los hechos y objetos que son materia del proceso” (art. 227). La prueba pericial no introduce hechos nuevos en el debate procesal ni realiza una interpretación jurídica de los mismos; se limita a ofrecer un análisis e interpretación técnica de lo ocurrido desde una perspectiva experta. (Cárdenas y Cárdenas, 2022).

Después de describir los medios probatorios es importante también determinar las pruebas que puede existir durante el proceso judicial. Estas pruebas pueden ser presentadas

durante diversas etapas del proceso, como la audiencia preliminar o la audiencia de juicio. Según el COGEP (2015) los tipos de pruebas son:

- Prueba de oficio: Es aquella que el juez ordena de manera excepcional para esclarecer los hechos del caso. Se basa en este precepto: "La o el juzgador podrá ordenar de oficio la práctica de la prueba que juzgue necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos." (COGEP, 2015, art 168)
- Prueba trasladada: Permite incorporar pruebas válidamente practicadas en un proceso a otro. Se fundamenta en esto: "La prueba practicada válidamente en un proceso podrá incorporarse a otro en copia certificada." (COGEP, 2015, art. 171)
- Pruebas directas e indirectas: Las pruebas directas están vinculadas directamente con los hechos principales en litigio, mientras que las pruebas indirectas se refieren a hechos diferentes. Según Devis (2017): "La prueba es indirecta cuando el medio de prueba versa sobre un hecho diferente al hecho que prueba" (p. 206)
- Pruebas positivas y negativas: Las pruebas positivas intentan demostrar que un hecho es verdadero, mientras que las pruebas negativas tratan de demostrar que es falso.
- Las pruebas reales o materiales se basan en objetos, documentos o cosas, mientras que las pruebas personales dependen del conocimiento y las declaraciones de las personas.
- Prueba nueva: Es aquella que no fue anunciada en etapas anteriores del proceso. Se rige por el COGEP (2015) que dispone: "Se podrá solicitar prueba no anunciada en la demanda... siempre que se acredite que no fue de conocimiento de la parte a la que beneficia" (art. 166)

Metodología

La metodología empleada en este artículo integra diversos niveles de análisis. En primera instancia, se adoptó un enfoque cualitativo de tipo bibliográfico-documental para explorar el marco legal y doctrinario de la inversión de la carga de la prueba.

En segunda instancia, se aplicó un diseño de campo, definido por Arias (2012) como la obtención de información en el entorno natural de los hechos sin manipulación de variables. Este proceso se complementó con un paradigma cuantitativo que “busca la explicación causal de los fenómenos mediante la cuantificación y el uso de instrumentos validados, asegurando así la objetividad y confiabilidad de los hallazgos”. (Finol y Vera, 2020)

Resultados

En el contexto del ámbito laboral ecuatoriano, la inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo representa un principio fundamental de equidad procesal. Según este principio, la carga de demostrar la veracidad de los hechos alegados recae inicialmente sobre el trabajador demandante, quien debe proporcionar pruebas suficientes que respalden su reclamo de despido injustificado. Esta situación se fundamenta en el principio del "onus probandi", donde corresponde al trabajador aportar elementos probatorios que sustenten la afirmación de haber sido despedido sin justa causa. La falta de pruebas por parte del trabajador puede resultar en la desestimación de sus pretensiones, lo cual subraya la importancia de una defensa técnica robusta y documentada por parte del trabajador.

No obstante, bajo ciertas circunstancias, la carga probatoria puede invertirse. Esto ocurre cuando el empleador, al contestar la demanda, realiza afirmaciones o excepciones que contradicen la versión del trabajador respecto al despido. En tales casos, el empleador asume la responsabilidad de demostrar la veracidad de sus alegatos, lo cual implica presentar pruebas que refuten el despido intempestivo alegado por el trabajador. Esta dinámica procesal, conocida como reversión de la carga probatoria, se alinea con los principios protectores del derecho laboral, buscando equilibrar la desigualdad inherente entre las partes en disputas laborales. Además, promueve la búsqueda de la verdad procesal y la garantía de derechos para el trabajador, al facilitar que se valore equitativamente la evidencia presentada por ambas partes ante el juzgador.

Desde una perspectiva legal y de derechos humanos, la correcta implementación de la inversión de la carga de la prueba en situaciones de despido intempestivo es fundamental para asegurar una distribución más equitativa del poder probatorio entre las partes. Esta medida no solo estaría en consonancia con los principios de justicia social y protección laboral establecidos en la Constitución y el COGEP, sino que también fortalecería la posición de los trabajadores frente a prácticas laborales abusivas. No obstante, la ausencia de mecanismos claros y efectivos para implementar esta inversión de manera consistente y uniforme entre los jueces representa un obstáculo considerable. La interpretación y aplicación discrecional de las normativas por parte de los tribunales pueden resultar en decisiones variables y en una falta de coherencia en la protección de los derechos laborales en el país.

El uso riguroso del principio de inversión de la carga probatoria podría equilibrar la situación al trasladar la responsabilidad de demostrar el despido intempestivo al empleador. Esto no solo se alinea con los principios protectores del derecho laboral, sino que también fomentaría una distribución más equitativa del poder probatorio en los litigios laborales. No obstante, la ausencia de mecanismos claros y consistentes para aplicar esta inversión de manera efectiva y uniforme entre los jueces contribuye a mantener la incertidumbre y la disparidad en los resultados judiciales.

En última instancia, la discusión sobre la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo resalta la necesidad de reformas legales y procedimentales para fortalecer la protección de los derechos laborales. Esto no solo requiere revisar las normativas vigentes para incluir disposiciones que faciliten la inversión de la carga probatoria, sino también fomentar una mayor capacitación y sensibilización entre los operadores judiciales. De este modo, se lograría una aplicación más coherente y justa de estas medidas en los litigios laborales del país.

Conclusiones

La Constitución del Ecuador y el sistema de normas constitucionales han establecido principios que reconocen el trabajo como un derecho humano esencial. En este contexto, es esencial que las autoridades administrativas y judiciales protejan este derecho, reconociendo que el trabajador es uno de los elementos más vulnerable en la relación contractual. Por lo tanto, es deber de las autoridades aplicar los principios que regulan el sistema y la forma en la que se administra justicia y sus objetivos, así como los principios del derecho laboral que protegen a todos los trabajadores.

Dado que el despido intempestivo vulnera el principio de estabilidad laboral y afecta los derechos del trabajador, sería apropiado que la normativa infraconstitucional incorporara el principio de inversión de la carga de la prueba para demostrar la causa de la terminación de la relación laboral. En este sentido correspondería al empleador demostrar la justificación del despido; si no pudiera hacerlo, se presumiría la ocurrencia de un despido intempestivo y el trabajador recibiría una indemnización adecuada, en consonancia con lo estipulado por el Código del Trabajo, la Constitución y los tratados internacionales.

Desde la implementación del COGEP, no se han producido cambios notables en la carga de la prueba respecto al despido intempestivo. La jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia mantiene la postura de la antigua Corte Suprema, que bajo el anterior Código de Procedimiento Civil establecía que la parte que afirma haber sido despedida debe aportar pruebas. Sin embargo, la adopción del principio de inversión de la carga de la prueba en relación con el despido intempestivo podría resultar beneficiosa para el trabajador, al liberarlo de la compleja tarea de demostrar este hecho. Esta dificultad a menudo resulta en la vulneración de sus derechos y en la falta de una indemnización justa, a pesar de que la merezca. Esta situación va en contra de los principios de una administración de justicia material y eficaz.

Referencias bibliográficas

- H. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento No. 167
- H. Congreso Nacional. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento No. 544
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial No. 449.
- Corte Suprema de Justicia. (1996). La alegación de despido intempestivo se debe probar. Quito: ECOMINT.
- H. Congreso Nacional. (2005). Código de Procedimiento Civil. Quito: CEP.
- Devis, H. (2017). Teoría General de la Prueba Judicial. Bogotá: TEMIS.
- Gatti, A. (2015). Derecho del trabajo. Manual de las relaciones individuales. Montevideo: B d f.
- Pérez, D. B., Alarcón, L. E., & Duran, A. R. (julio de 2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del Código del Trabajo. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD | Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos (4), 11, 43-52. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fscielo.sld.cu%2Fpdf%2Frus%2Fv11n4%2F2218-3620-rus-11-04-43.pdf&clen=546360&chunk=true>
- Protocolo de San Salvador. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de Secretaría General Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad Departamento de Inclusión Social: <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fes%2Fsadye%2Finclusion-social%2Fprotocolo-ssv%2Fdocs%2Fprotocolo-san-salvador-es.pdf&clen=739597&chunk=true>
- Rodriguez, F. A., Bolaño, N., & Algarín, G. M. (2018). De la valoración racional de la prueba en la verdad procesal a la teoría de la probabilidad preponderante. JURIDICAS CUC, 14(1). Recuperado de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/1951>
- Thayer, W., & Novoa, P. (1997). Manual de Derecho del Trabajo, tomo II. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile.
- Asamblea Nacional. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento No. 506

- León Ordoñez, D. A., León Ortiz, R. B., & Durán Ocampo, A. R. (2019). La prueba en el código orgánico general de procesos. Ecuador. Revista Universidad y sociedad, 11(1), 359-368.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3).
- Cárdenas Paredes, K.D. & Cárdenas Paredes, C.E. (2022). La Prueba y su Valoración dentro del Código Orgánico General de Procesos, Ecuador. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 17-29. DOI:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.230>
- Ramírez Romero, C. (2017). Apuntes Sobre la Prueba en el COGEP. Ecuador : Quito. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/La%20prueba%20en%20el%20COGEP.pdf
- Robalino Álvarez, L. E. (2023). Teoría del caso como estrategia jurídica en el sistema oral acusatorio y el debido proceso (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Organización Internacional de Trabajo. (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (Convenio No. 158). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158