


Carga de la prueba en despidos intempestivos: análisis jurídico en el ámbito laboral

Burden of proof in unfair dismissals: legal analysis in the labor field

Ônus da prova nas demissões sem justa causa: análise jurídica no campo trabalhista

Marlon Antonio Aldean 
maaldean0@ube.edu.ec

Edward Fabricio Freire-Gaibor 
effreireg@ube.edu.ec

Universidad Bolivariana del Ecuador. Durán, Ecuador

Recibido: 25 de noviembre 2024 | Arbitraje: 30 de diciembre 2024 | Publicado: 27 de enero 2025

RESUMEN

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no existe una congruencia entre procedimientos que respalden la tutela de los trabajadores en instancias judiciales y los derechos fundamentales laborales. El objetivo es analizar la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el ámbito laboral ecuatoriano. Es un estudio jurídico dogmático, enfoque cualitativo, diseño documental. Basado en una revisión bibliográfica de la normativa legal vigente. Los resultados señalan que, la finalidad de la prueba es convencer al juzgador de los hechos y circunstancias controvertidas, por lo tanto, corresponde a la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. Se concluye que, existe una tensión entre los principios protectores del derecho del trabajo y la realidad de la práctica judicial. Si bien la legislación establece normas claras para proteger los derechos de los trabajadores, la aplicación de estas normas en la práctica ha sido inconsistente.

Palabras clave:

Carga; Derechos;
Despidos; Juicio; Laboral.

ABSTRACT

Procedures that support the protection of workers in judicial instances and fundamental labor rights. The objective is to analyze the application of the principle of reversal of the burden of proof in cases of unfair dismissal in the Ecuadorian labor field. It is a dogmatic legal study, qualitative approach, documentary design. Based on a bibliographic review of the current legal regulations. The results indicate that the purpose of the evidence is to convince the judge of the disputed facts and circumstances, therefore, it is up to the plaintiff to prove the facts that he has affirmatively proposed in the claim and that the defendant has denied in his response. It is concluded that there is a tension between the protective principles of labor law and the reality of judicial practice. Although the legislation establishes clear rules to protect the rights of workers, the application of these rules in practice has been inconsistent.

Keywords:

Burden; Rights;
Dismissals; Trial; Labor.

RESUMO

Procedimentos que apoiam a proteção dos trabalhadores em processos judiciais e direitos trabalhistas fundamentais. O objetivo é analisar a aplicação do princípio da inversão do ônus da prova nos casos de demissão sem justa causa no âmbito trabalhista equatoriano. Trata-se de um estudo jurídico dogmático, abordagem qualitativa, delineamento documental. Com base em revisão bibliográfica das normas legais vigentes. Os resultados indicam que a finalidade da prova é convencer o juiz dos fatos e circunstâncias controvertidos, cabendo, portanto, ao autor provar os fatos que ele afirmou na denúncia e que o réu negou em sua resposta. . . Conclui-se que há uma tensão entre os princípios protetivos do direito do trabalho e a realidade da prática judiciária. Embora a legislação estabeleça padrões claros para proteger os direitos dos trabalhadores, a aplicação desses padrões na prática tem sido inconsistente.

Palavras-chave:

Carga; Direitos;
 Demissões; Julgamento;
 Trabalho

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral nace con la finalidad de proteger y equiparar la condición de vulnerabilidad del trabajador frente al empleador. Por un lado, históricamente se presume que el empleador disfruta de una capacidad adquisitiva más amplia y por lo tanto se dice tiene mayor “poder”, mientras que el trabajador es considerado un sujeto inerme por su condición económica más ajustada y poder de decisión más limitado (Cadena, 2022). Lo dicho implica que jamás existirá una igualdad material entre estos sujetos. Por esta razón, se genera la necesidad de que el derecho laboral entre en juego y regule esta situación de disparidad colocando al trabajador en un estado más equitativo, donde pueda verse como un igual frente al empleador.

En este contexto, en Ecuador, el Código Orgánico General del Procesos (2016) (COGEP), en relación con la carga de la prueba, establece una directriz de que quien afirma un hecho debe probarlo. Por su parte, la jurisprudencia laboral ecuatoriana ha sido unánime en establecer que el despido intempestivo es un hecho que acontece en determinado tiempo y lugar. De esta manera, como es natural, el trabajador es quien usualmente alega la ocurrencia del despido intempestivo; por lo tanto, de conformidad con la directriz anteriormente expuesta incumbe a éste demostrar su acaecimiento.

El estudio de la carga de la prueba tiene una extensa historia, y ya se lo ha transitado bastante. Sin embargo, cada tanto, la doctrina procesal se las ingenia para presentar, en torno a ella, debates que pueden resultar interesantes. La irrupción desde los años 80 de numerosos feligreses de la denominada teoría de la carga dinámica de la prueba y aisladas

arremetidas actuales que proponen erradicarla o abolirla, han movido el avispero lo suficiente como para concitar la atención de propios y extraños. Se abre así un panorama bastante atractivo y que descubre, por lo menos, que las vicisitudes en torno al *onus probandi* están lejos de agotarse definitivamente. Sobre todo, porque en ese campo de batalla, como trasfondo y de manera menos perceptible, también se libran luchas políticas, filosóficas e ideológicas. De hecho, la elaboración de reglas de carga probatoria responde a la necesidad de establecer criterios claros y objetivos para la valoración de la prueba en los procesos judiciales. Estas reglas no solo sirven para determinar si una afirmación ha sido probada, sino que también incentivan la búsqueda y presentación de pruebas.

Si bien se ha establecido que el despido intempestivo es un hecho que acontece en determinado tiempo y lugar, la carga de la prueba generalmente recae en el trabajador. Esto significa que es el trabajador. Por lo tanto, la disposición legal general sobre la carga de la prueba admite excepciones. En el caso del derecho laboral, la naturaleza desigual de la relación entre empleador y trabajador justifica la inversión de la carga de la prueba en ciertos casos, como en el despido intempestivo. Esta excepción se fundamenta en la necesidad de proteger los derechos del trabajador más vulnerable y garantizar un proceso justo y equitativo.

En relación con la carga de la prueba, el COGEP, establece una directriz de que quien afirma un hecho debe probarlo. Sin embargo, en la práctica, la jurisprudencia laboral ecuatoriana ha sido unánime en establecer que el despido intempestivo

es un hecho que acontece en determinado tiempo y lugar, la carga de la prueba generalmente recae sobre el trabajador. De esta manera, como es natural, el trabajador es quien usualmente debe demostrar que ha sido despedido injustificadamente. No obstante, esta situación genera una asimetría en la relación laboral, ya que el trabajador, al ser la parte más vulnerable, se enfrenta a dificultades para probar un hecho negativo, lo cual, en la práctica, es un hecho casi imposible de demostrar.

Ahora bien, la figura del despido significa privar de ocupación, empleo actividad o trabajo (Coronado, 2022), afirma que, mientras que en su sentido *strictus sensu* es el derecho, reconocido al empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en falta grave e inexcusable, o ante escenarios injustificados. Una de las principales hipótesis de lesión de derechos fundamentales corresponde a la conducta que vulnera dichas garantías del trabajador con ocasión del despido, cuestión que, entonces, nos coloca dentro de la hipótesis de una nueva categoría del despido que se ubica entre el injustificado. La inversión de la carga de la prueba en estos casos es fundamental para garantizar la tutela efectiva de los derechos del trabajador y evitar que queden desprotegidos ante el poder económico del empleador.

En este punto, el despido intempestivo es un concepto que ha evolucionado significativamente en la justicia laboral del Ecuador. A lo largo de los años, la interpretación de este término ha cambiado en respuesta a las necesidades de los trabajadores y las dinámicas del mercado laboral. Por esta razón, ha habido un creciente reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la justicia del Ecuador. Esto ha llevado a una interpretación más amplia del despido intempestivo, que ahora se considera una violación de los derechos laborales del trabajador.

Tal como afirman Piñas, et al., (2021) 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. Como resultado, los

empleadores que despiden intempestivamente a sus empleados pueden enfrentarse a sanciones legales y a la obligación de pagar una indemnización al trabajador despedido.

En apoyo a la idea anterior, (Egas, 1999), refiriéndose a la estabilidad laboral de los países en vías de desarrollo, señala que por esta razón se crean los mecanismos de protección legal, que aun cuando han sido altamente cuestionados, no dejan de tener una gran importancia social, cuáles son los mecanismos de instauración de la estabilidad absoluta o de la estabilidad relativa, tendientes a garantizar la conservación del puesto del trabajo por el trabajador ocupado, a fin de que la conclusión de la relación laboral no dependa de la caprichosa o arbitraria voluntad del empleador.

Por otro lado, en cuanto al tratamiento de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, Figueira (2017), señala que, también serán admisibles otros casos de inversión de la carga de la prueba, de conformidad con la ley, como por ejemplo en materia laboral, se invierte la carga de la prueba, y será el empleador quien deba probar haber cumplido con todas las obligaciones a favor del empleado (...) Este es criterio de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Quito, 5 de junio del 2013, en el derecho laboral, probada la relación laboral, se invierte la carga de la prueba, en cuanto a las obligaciones previstas en el art. 42.1 del Código de trabajo (2020), entre ellas, las pretensiones del actor en su demanda.

Sin embargo, el análisis realizado por el autor anterior, de la doctrina posterior a la promulgación del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en 2015 revela que la disposición del artículo 169, que permitía la inversión de la carga de la prueba en ciertos casos, no ha sido aplicada de manera consistente en la práctica judicial. A pesar de que este artículo parecía abrir una puerta a una mayor protección de los derechos de los trabajadores, la mayoría de la jurisprudencia, incluso después de la sentencia de la Corte Nacional de Justicia de 2013, ha mantenido el criterio tradicional de que el trabajador debe probar el hecho controvertido. Esto sugiere que, en la práctica, la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, especialmente en

casos de despido intempestivo, no se ha consolidado como un principio aplicado de manera generalizada.

Sin embargo, de lo dicho, en materia procesal, concretamente a los nuevos paradigmas del Código Orgánico General de Procesos, a partir de su vigencia, concretamente a la inversión de la carga de la prueba, referente al despido intempestivo se ha detenido el curso progresivo de los principios y derechos laborales, y también el entorno general sobre otros aspectos, como por ejemplo, la valoración conjunta de la prueba, que es tratada con los mecanismos y reglas establecidos en este Código Orgánico General de Procesos.

No obstante, la inversión de la carga de la prueba es un concepto jurídico que modifica la regla tradicional según la cual quien afirma un hecho debe probarlo. En el caso ecuatoriano, este principio se encuentra respaldado tanto en la legislación como en la doctrina, especialmente en materias donde una de las partes se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente a la otra.

En el ámbito laboral, la inversión de la carga de la prueba se utiliza para proteger los derechos de los trabajadores. Según el Código del Trabajo ecuatoriano, el empleador debe demostrar que cumplió con sus obligaciones, como el pago de salarios o la provisión de condiciones laborales adecuadas, si el trabajador presenta una reclamación. Esta medida, junto con la protección judicial y administrativa, refuerza el principio de favorabilidad hacia el trabajador.

En el contexto ecuatoriano, los juzgados laborales están responsabilizados de garantizar que las resoluciones judiciales estén enmarcadas en este principio de protección. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, por intermedio de las inspectorías, desempeña un papel fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores, llevando a cabo inspecciones y mediaciones. Sobre estos puntos, el artículo 7 establece que el Código de Trabajo debe aplicarse e interpretarse de manera que se garantice la protección del trabajador, atendiendo a los principios de justicia social. Este artículo destaca que cualquier duda en la interpretación de las normas debe resolverse a favor del trabajador, siguiendo el principio *in dubio pro operario*, característico del derecho laboral.

Por esta razón, es la importancia de este principio radica en su enfoque humanista, que coloca al trabajador como el sujeto protegido por excelencia. En un contexto donde históricamente han existido desigualdades de poder entre empleadores y empleados, esta disposición busca equilibrar la relación laboral y garantizar un trato justo. Además, este enfoque refuerza el objetivo del derecho laboral: proteger a la parte más débil de la relación contractual.

El principio *in dubio pro operario* es un precepto fundamental en el Derecho Laboral, y está presente en la Constitución de la República del Ecuador. Este principio y Derecho establece que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se deben aplicar en el sentido más favorable a los trabajadores.

La naturaleza de este principio es tal que se aplica para resolver dudas sobre el alcance de disposiciones legales sustantivas, pero no adjetivas. Esto significa que, si se aplica en la interpretación de normas procesales, el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa de las partes podrían ser vulnerados. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que este principio se aplica principalmente en la interpretación de las leyes laborales sustantivas.

En cuanto a la aplicación del principio, existen varios sentidos posibles en una determinada norma. El juez o el intérprete, para elegir uno de ellos, utilizará el criterio que le permita determinar aquel sentido que sea más favorable al trabajador. Esto significa que, en caso de duda, siempre se debe optar por la interpretación que beneficie más al trabajador. El principio *in dubio pro operario* tiene como objetivo proteger y equiparar la condición de vulnerabilidad del trabajador frente al empleador. El derecho laboral nace con la finalidad de proteger al trabajador ante al empleador, considerado un sujeto inerme por su condición económica más ajustada y poder de decisión más limitado (Cadena, 2022). Este principio es una manifestación de este objetivo de protección al trabajador.

En este aspecto, los artículos 5 y 7 del Código de Trabajo del Ecuador representan pilares fundamentales del sistema laboral, garantizando la

justicia social y la equidad en las relaciones de trabajo. Ambos artículos no solo refuerzan la importancia de un marco legal justo y equilibrado, sino que también reflejan el compromiso del Estado ecuatoriano con el bienestar y la dignidad de sus trabajadores.

De igual forma, la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008, es un documento fundamental que establece una serie de principios y derechos que son esenciales para el Derecho Laboral en el país. Estos principios y derechos son la base de todas las leyes laborales en Ecuador y proporcionan un marco para la protección de los trabajadores y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas.

En apoyo a esto, (Abarca, 2006) en la obra “Fundamentos constitucionales del sistema procesal oral ecuatoriano” dice que, si no se respetan uno o más derechos humanos, cualquiera que sea el sujeto procesal perjudicado o titular del derecho humano vulnerado, es evidente que se conculca el derecho al debido proceso por lo cual, el proceso no es el debido y como consecuencia la actuación procesal en que se contiene la vulneración del derecho humano carece de validez jurídica procesal, porque los actos inconstitucionales carecen de valor y necesariamente deben ser rechazados por los titulares de los órganos jurisdiccionales o autoridades administrativas.

La Constitución también garantiza a todas las personas el derecho al trabajo considerándolo una fuente de realización personal y la base de la economía familiar. Si bien, la Constitución no menciona explícitamente la estabilidad laboral, esta última es un aspecto crucial para el pleno ejercicio del derecho al trabajo. La estabilidad laboral contribuye a garantizar otros derechos fundamentales como la seguridad social, la salud y la dignidad humana.

Asimismo, en la Constitución ecuatoriana, como en el Código de Trabajo, se manifiestan derechos al trabajador y siempre protegiendo la integridad, y respetando que los derechos que están plasmados en estos cuerpos legales. Esto incluye el reconocimiento del principio “*In Dubio Pro Operario*”, que es un pilar fundamental para

garantizar la protección de los trabajadores. el principio “*In Dubio Pro Operario*” es un pilar fundamental del Derecho Laboral en la Constitución de la República del Ecuador, proporcionando una protección esencial para los trabajadores y asegurando que sus derechos sean respetados. El *in dubio pro operario* es un principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador (Paredes, 2018).

Además, este principio es una manifestación de la intención de la Constitución de proteger a los trabajadores y promover condiciones de trabajo justas y equitativas. Sin embargo, la aplicación de este principio requiere una interpretación cuidadosa para garantizar que se respeten tanto los derechos de los trabajadores como el debido proceso legal. De ahí que nace, la intención positiva de este artículo científico, para que, en la práctica del proceso laboral, no exista esa confusión y separación de la aplicación del *In dubio pro operario*, entre lo sustantivo y adjetivo, dada la situación real y objetiva, que las mismas conviven sustancialmente, para que sean eficaces, en el único campo y laboratorio de acción que existe, que son, los juzgados y Salas y tribunales de la Justicia Ecuatoriana.

De igual forma, dentro de la Administración Pública y el Derecho Administrativo, existen instancias, como el Ministerio de Trabajo y sus órganos inferiores, los Tribunales de Conciliación y arbitraje, las Inspectorías de Trabajo, etc. que también están obligados, a privilegiar la aplicación de la Constitución de la República y *el In dubio pro operario*.

Por otra parte, en la obra del Régimen Jurídico laboral del sector privado, principios jurídicos *indubio pro operario*, de la tratadista Monesterolo (2018) en el análisis de la cita, la autora, igual que la mayoría de los tratadistas del derecho laboral, analizan *al indubio pro operario*, desde la simple perspectiva Derecho Laboral sustantivo, que rige las relaciones de dependencia entre trabajadores y empleadores, se manifiesta su prevalencia garantía Constitucional del Derecho al trabajo.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (1998) (OIT) ha

establecido estándares claros sobre los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a un proceso justo. En Ecuador, la ratificación del Convenio 169 de la OIT representa un compromiso con estos estándares. Este convenio, al abordar temas como la discriminación en el empleo y la protección de los trabajadores, tiene implicaciones directas en la distribución de la carga de la prueba en los procesos laborales.

Asimismo, en lo que refiere a las resoluciones de la OIT y el principio de “*indubio pro operario*” juegan un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la promoción de un ambiente de trabajo justo y equitativo. Estos instrumentos legales aseguran que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, y que sus derechos sean protegidos en todo momento.

Ante lo anterior expuesto, surge la interrogante del estudio ¿En qué medida la inversión de la carga de la prueba se aplica efectivamente en los procesos judiciales laborales ecuatorianos relacionados con despidos intempestivos, y cuáles son los principales obstáculos y desafíos que enfrentan los trabajadores al ejercer este derecho? En atención a esta situación el objetivo del estudio es analizar jurídicamente la aplicación de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, ante escenarios de despido intempestivo.

Finalmente, la presente investigación busca analizar la aplicación práctica del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo en Ecuador. Aunque, la normativa legal establece este principio, se ha evidenciado que existe una brecha entre la teoría y la práctica. Por esta razón, este estudio es relevante ya que permitirá identificar los desafíos y las oportunidades de mejora en la aplicación de este principio, lo que contribuye a fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores y a garantizar una justicia laboral más equitativa.

MÉTODO

El presente estudio se enmarcó en un enfoque cualitativo, es una investigación jurídica dogmática, cuyo objetivo es analizar la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de

despido intempestivo en el ámbito laboral ecuatoriano. En cuanto al diseño es documental, se busca comprender la evolución histórica, el estado actual y las tendencias futuras de este principio en la legislación y jurisprudencia nacional.

De igual forma, se realizó una revisión de la normativa legal vigente, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, el Código Orgánico General de Procesos y demás disposiciones legales pertinentes. Asimismo, se llevó a cabo una revisión bibliográfica en bases de datos especializadas como Scielo, Dialnet, bases de datos de la jurisprudencia de los países seleccionados para establecer la comparación, con el fin de identificar y analizar la jurisprudencia nacional relevante, tanto de los tribunales ordinarios como de la Corte Constitucional.

El análisis de los datos se realizó mediante un proceso de categorización, siguiendo un enfoque inductivo. Se identificaron las categorías temáticas relevantes, como la definición legal de despido intempestivo, los requisitos para su configuración, la distribución de la carga de la prueba y las consecuencias jurídicas del despido injustificado. Posteriormente, se procedió a analizar la frecuencia y la intensidad con que estas categorías aparecían en los documentos analizados.

Finalmente, se realizó una matriz comparativa de la regulación y aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo en los sistemas jurídicos de Perú, Chile, Colombia y Ecuador, estos países fueron elegidos por sus similitudes culturales, históricas y jurídicas, con la finalidad de analizar la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los derechos laborales surgieron con el propósito de proteger al trabajador ante su condición de vulnerabilidad frente al empleador, concordante con el principio tutelar para el trabajador. La protección y tutela para el trabajador “involucra a su vez principios de salvaguardia y equidad del derecho social” (Vásquez, 2018), los cuales consisten en normas imperativas y de cumplimiento obligatorio. Algunos de estos son la

irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la continuidad de la estabilidad laboral, la primacía de la realidad y la interpretación favorable para el trabajador. No obstante, es importante expresar que esta protección y tutela que goza el trabajador no significa un atropello y desconocimiento de los derechos que les asisten a la parte empleadora en un proceso, recordando que esta última, así como tiene obligaciones también tiene derechos.

Es importante referirse sobre la naturaleza de la carga de la prueba dentro del derecho procesal en donde Echandía (1996) lo menciona como un acto jurídico procesal que constituye en ejecutar libremente ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en la norma para beneficio y en intereses propios, sin sujeción, no coacción y sin que exista otro sujeto que tenga el derecho a exigir su observancia, pero cuya observancia acarrea consecuencias desfavorables.

Es necesario decir que, desde el ámbito laboral la carga de la prueba establece lo que cada parte tiene interés en probar para obtener éxito en el proceso, a fin de que estos elementos sirvan como base para alcanzar sus pretensiones. La carga de la prueba no determina quién debe probar cada hecho, sino únicamente quién tiene interés jurídico en que resulte probado, porque se perjudica por su falta de prueba. Quien sufre la carga de la prueba, no está obligado a probar el hecho-objeto de esta acción que puede realizarla la contraparte o el juez, con lo que queda satisfecha la carga.

Según la doctrina, en algunas circunstancias, al aplicar este principio, se invierte la carga de la prueba, como en el caso que ocupa este estudio, en el derecho laboral. En el Ecuador, en materias no penales, como lo es el derecho laboral, es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en su demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. En materia de familia, la prueba de los ingresos de la o del obligado por alimentos recaerá en la o el demandado, conforme con lo dispuesto en la ley sobre el cálculo de la pensión alimenticia mínima. En materia ambiental, la carga de la prueba sobre la inexistencia de daño potencial o real recaerá sobre

el gestor de la actividad o la o el demandado. También serán admisibles otros casos de inversión de la carga de la prueba, de conformidad con la ley.

En el derecho procesal laboral, la inversión de la carga de la prueba, también conocido como distribución o redistribución de la carga de la prueba se produce una vez que la persona trabajadora, ha demostrado la existencia de la relación laboral, convirtiéndose así en obligación del demandado probar el cumplimiento de las obligaciones patronales; esto ocurre debido a que el derecho laboral es protector, forma parte del derecho social, en virtud de que no existe igualdad entre las personas empleadoras y trabajadora, pues el primero, puede incluso tener ventaja para la obtención de la prueba, es el único que puede presentar algunas de las pruebas que reposan en sus manos o empresa, además tiene ventaja económica, por ello, se considera a la parte trabajadora como la parte débil y en desventaja, que merece protección.

Los resultados de este estudio señalan que, la finalidad de la prueba como muchos autores lo mencionan es convencer al juzgador de los hechos y circunstancias controvertidas, por lo tanto, corresponde a la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación; sin embargo, conforme a lo que establece el COGEP, se invierte la carga de la prueba cuando en la contestación una de las partes realiza afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada.

A partir de la vigencia del Código Orgánico General de procesos, como ya se ha dicho en el anterior punto, la obligación del juzgador a no atentar con el principio de legalidad y seguridad jurídica, en el tema de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, cobijado sobre ciertos principios procesales de este cuerpo legal, y del Código Orgánico de la Función Judicial como por ejemplo, principio de igualdad de las partes procesales y de imparcialidad, que están diseñados como contrapeso a los principios del Derecho del Trabajo, como el principio universal del *indubio pro operario*, solo para citar como ejemplo, puso en aprietos los primeros años de la vigencia del

COGEP, a los Jueces laborales, ya partir del año 2018, en adelante la aplicación directa de la normativa del Código Orgánico General de Procesos, en materia procedimental, fue más evidente, en la mayoría de las jurisdicciones laborales del Ecuador, quedando una cancha inclinada para la parte trabajadora, por la no aplicación de principios históricos del Derecho laboral.

Es importante señalar, que los hallazgos apuntan a que, la obligatoria aplicación de los artículos 5 y 7 del código de trabajo, donde se tratan sobre la protección judicial y administrativa oportuna, para la garantía y eficacia de los derechos del trabajador, y por otro lado, la aplicación favorable al trabajador en el caso de duda en el alcance de las disposiciones, legales, reglamentarias o contractuales (*indubio pro operario*) han pasado a ser una simple tipificación del Código de Trabajo, que poco o nunca se encuentran motivadas en las sentencias, por la propia falta de aplicación.

Y en el caso específico, de la balanza justiciable entre estos principios laborales explicados y la inversión de la carga de la prueba, simplemente cabe la aplicación de la norma concreta del artículo 169 COGEP, que no hace referencia a la materia laboral, y en ese ámbito el Juez de Trabajo, no puede hacer interpretaciones extensivas que se opongan a la referida norma procedimental, más cuando si se toma en cuenta, la interpretación de la ley anterior y posterior, o en su caso de la ley especial o general, principios de la interpretación temporal de la normativa, se concluye entonces, que le corresponde la absoluta vigencia y aplicación, de la norma a la cual se está refiriendo, en cuanto a la inversión de la carga de la prueba.

Por otro lado, según la revisión documental realizada, dentro de los juicios laborales, probada la relación laboral, son pocas las autoridades judiciales que aplican la inversión de la carga de la prueba, para que, la parte demandada o generalmente patronal, pruebe y demuestre la existencia del cumplimiento de pago de las obligaciones del empleador, basados en la doctrina y jurisprudencia anterior al Código Orgánico General de Procesos, sin embargo, la mayoría, aplican el art. 169 sin comprometer el contexto de esta norma. Ya cuando se trata de analizar y probar el despido intempestivo, la situación se pone más difícil, aun probada la relación laboral, por la persistencia del obstáculo histórico de separar al despido, como una cuestión por separado, del contrato de trabajo, y donde a nuestro humilde criterio la doctrina laboral ha tenido una gran limitación. Otro de los obstáculos, es la contestación a la demanda negativa y pura de los hechos alegados en el libelo de la litis, que es planteada generalmente por los empleadores, para esconder la verdad de los hechos, que dan origen en el proceso, a la verdad procesal, de naturaleza fraudulenta.

A continuación, se presenta la matriz comparativa de la regulación y aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo en los sistemas jurídicos de Perú, Chile, Colombia y Ecuador, estos países fueron elegidos por sus similitudes culturales, históricas y jurídicas, así como lo relevante del tema del despido intempestivo y la protección de los derechos laborales, Tabla 1.

Tabla 1. Matriz de Derecho Comparado: Carga de la prueba en despidos intempestivos

País	Legislación Principal	Principio de Inversión de la Carga de la Prueba	Jurisprudencia Destacada	Observaciones
Perú	Código Procesal del Trabajo, Código de Trabajo	Sí, se establece que el empleador debe probar el cumplimiento de sus obligaciones y las causales del despido.	Casación 4720-2018, Lima Norte; Casación Laboral 3106-2016, Lima; Casación Laboral 18916-2017, Lima.	Fuerte protección al trabajador. Jurisprudencia consolidada.
Chile	Código del Trabajo	Sí, el empleador debe probar la existencia de una causa legal para el despido.	Sentencias de la Corte Suprema que refuerzan la carga probatoria del empleador. Código del trabajo, artículo 168	Principio protector del Derecho Laboral.
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002	Sí, el empleador debe probar las causales de despido con justa causa.	Sentencias C-665 de 1998, C-934 de 2004, SL1940-2019, SL4337-2020.	Fuerte protección al trabajador. Jurisprudencia consolidada.
Ecuador	Código Orgánico General de Procesos, Código de Trabajo	En teoría, sí, pero la aplicación práctica es discutible.	Caso 09359-2019-03186 (Guayaquil): Desacuerdo en la aplicación del principio.	Conflicto entre legislación y práctica judicial. Necesidad de mayor claridad.

La matriz evidencia que, si bien existe un consenso general sobre la importancia de proteger los derechos de los trabajadores, la aplicación práctica del principio de inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo presenta variaciones significativas entre los países analizados.

Sin embargo, a pesar de las diferencias, se observa una tendencia general hacia la consolidación del principio de inversión de la carga de la prueba, especialmente en casos de despido intempestivo. Se observó en el análisis que los sistemas jurídicos están dando fuertes pasos hacia una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores, reconociendo la necesidad que existe de equilibrar la relación entre el empleador y el empleado. Entre los desafíos que se observan, se encuentran la aplicación práctica del principio de inversión de la carga de la prueba, como la interpretación judicial discrecional y la falta de claridad en algunas normas legales. No obstante, a diferencia de países como Perú, Chile y Colombia, donde la jurisprudencia ha consolidado este

principio y lo aplica de manera consistente, en Ecuador la situación es más compleja.

Discusión

Si bien el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) establece de manera general el principio de aportación de la prueba, su aplicación en el ámbito laboral presenta particularidades. La naturaleza social del derecho del trabajo y la histórica desigualdad entre empleador y trabajador demandan, de manera imperiosa, una inversión de la carga de la prueba en casos de despido intempestivo, a fin de garantizar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores. Es obvio que, esta tensión se agudiza en el contexto de una relación laboral caracterizada por una asimetría de poder, donde el trabajador se encuentra en una posición de desventaja frente al empleador.

Sin embargo, la normativa procesal actual no contempla de manera expresa esta inversión, lo cual genera una tensión entre el derecho sustantivo y el adjetivo. Esta situación contrasta con la perspectiva de Vécovi (2016), quien señala que la carga de la

prueba es una obligación que puede generar consecuencias desfavorables si no se cumple. En este sentido, resulta necesario armonizar la normativa procesal con los principios protectores del derecho laboral, a fin de garantizar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

La inversión de la carga de la prueba se alinea con el principio *in dubio pro operario*, que establece que, en caso de duda, la interpretación debe favorecer al trabajador. Este principio, arraigado en la protección de los trabajadores, encuentra su justificación en la desigualdad inherente a la relación laboral. En casos de despido intempestivo, cuando existen dudas sobre la existencia de una justa causa, el principio *in dubio pro operario* exige que se resuelva a favor del trabajador. Por ejemplo, si un trabajador alega que fue despedido sin justa causa y el empleador presenta pruebas contradictorias, el juez, aplicando el principio *in dubio pro operario*, deberá resolver a favor del trabajador.

Asimismo, la carga de la prueba no determina quién debe probar cada hecho, sino únicamente quién tiene interés jurídico en que resultado probado. La parte procesal que sufre la carga no está obligada a probar el hecho objeto de la misma, pues esta acción la puede suplir la contraparte e incluso el juez. Existen hechos que, según el COGEP, no requieren ser probados con motivo de las presunciones de hecho que establece la ley. Dichas presunciones actúan como excepción a ciertas normas sancionatorias que, dada su dificultad probatoria, establecieron un cambio de hipótesis. Existen hechos que, según el COGEP, no requieren ser probados con motivo de las presunciones de hecho que establece la ley. Dichas presunciones actúan como excepción a ciertas normas sancionatorias que, dada su dificultad probatoria, establecieron un cambio de hipótesis

Estas presunciones son instauradas como una excepción, dado que resulta prácticamente insuficiente el presupuesto de la hipótesis de la norma de acuerdo con el fin del legislador, ya que estos no son más que modos de formular la hipótesis material. Para ser más claro, un ejemplo de esta inversión de la carga de la prueba se ve reflejado cuando la parte obstáculos alega el abandono como

causal de terminación de la relación laboral. En este contexto, si el empleador no quiere sufrir los efectos del despido intempestivo, deberá demostrar que el trabajador efectivamente incurrió en esta causal. En caso de no hacerlo se declarará el despido intempestivo a favor del trabajador. Esto ocurre en vista de la dificultad de prueba que presupone para el trabajador el probar que no abandonó su puesto de trabajo. De aquello se puede inferir que el cambio de hipótesis en la norma corresponde a una expresión orientada más al principio constitucional de tutela del trabajador, mas no de un principio procesal laboral *in dubio pro operario*.

CONCLUSIONES

La normatividad presente en la legislación laboral muestra reglas que de haberse respetado hubieran restringido la dimensión de las transformaciones llevadas a cabo unilateralmente por las gerencias empresariales. Tal es el caso de las revisiones contractuales ante despidos intempestivos, empero a los preceptos legales la naturaleza de este expresa que debería existir una simplicidad para probar y demostrar los hechos alegados por un trabajador ante estos eventos, en instancias judiciales.

El derecho del trabajo desde que surge como rama jurídico-política autónoma a finales de la segunda década del siglo pasado, ha pugnado por establecer un conjunto de normas de carácter rígido sobre todo por lo que respecta al uso de la fuerza de trabajo. De aquí se derivan principios enmarcados indisolublemente dentro de esta concepción, como los caracteres irrenunciables e imperativos del derecho laboral, de los que emanan otros igualmente importantes como la estabilidad, la inamovilidad en el puesto desempeñado, el carácter fijo del horario de la jornada, el no desglose del salario para efectos de indemnización, etcétera. Debe recordarse que el carácter tutelar y proteccionista del derecho del trabajo, está estrechamente vinculado precisamente con el aspecto rígido del mismo. Estos principios del derecho laboral no sólo se encuentran en la Constitución, en las leyes secundarias y sus reglamentos, sino en toda la normatividad y cláusulas aplicables al régimen jurídico de los trabajadores.

La aplicación de los derechos laborales en la praxis resulta ser en última instancia la expresión jurídica, dentro de la figura de tutela judicial efectiva, que domina como modelo casi de manera unánime a nivel judicial. Bajo esta visión, el intercambio de roles para demostrar los hechos que se alegan por el legitimado activo ha enmarcado dentro de un esquema en el que imperan las leyes laborales, pero con la restricción de la inversión de la carga probatoria.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de interés para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Abarca, L. (2006). Fundamentos constitucionales del sistema procesal oral ecuatoriano https://biblioteca.csjn.gov.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=29811&query_desc=Provider%3ACorte%20Suprema%20de%20Justicia%2C
- Cadena M. (2022) in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia». *USFQ Law Review*, 9 (2); 41-55. DOI: 10.18272/ulr.v9i2.2754
- Casación 4720-2018, Lima Norte; Casación Laboral 3106-2016, Lima; Casación Laboral 18916-2017, Lima. <https://bit.ly/4hGPA3z>
- Caso 09359-2019-03186 (Guayaquil): Desacuerdo en la aplicación del principio. <https://bit.ly/40Wyr0k>
- Código del Trabajo ecuatoriano (2020) https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Código del trabajo de Chile (2021) artículo 168 - DT - Normativa 3.0 <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145891.html>
- Código Orgánico General de Procesos COGEP (2016) <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/CODIGO-ORGANICO-GENERAL-PROCESOS.pdf>
- Coronado, M. (2022). Derecho laboral y sus procedimientos. UAPA. <https://opacbiblioteca.uapa.edu.do/bib/20836>
- Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 798-2018 (Sala de lo laboral 2018). <https://vlex.ec/vid/592894506>
- Echandía, D. (1996) *Nociones del Derecho Procesal Civil*, Madrid España. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/26408/23783>
- Egas, J. (1999). *Temas de Derecho Laboral II*. <https://www.astrea.com.ar/book/EDI019>
- Figueira, A. (2017) *Manual Práctico de la Prueba Según El Código Orgánico General de Procesos, la carga de la prueba*. https://fama.us.es/discovery/fulldisplay/alma99405184705256/34CBUA_US:VU1
- Monesterolo, G. (2018) Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado, principios jurídicos indubio pro operario, pagina 17. https://biblioteca.uhemisferios.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3739&shelfbrowse_itemnumber=7061
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1998) <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Paredes, J. (2018) Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. (10 de julio 2018) https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn13
- Piñas, L., Viteri, B. y Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe3),

00011.<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>

Sentencias C-665 de 1998, C-934 de 2004, SL1940-2019, SL4337-2020.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-665-98.htm>

Vásquez, J. (2018). Derecho Laboral Práctico. Cevallos.

https://catalogobiblioteca.puce.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=218985&shelfbrowse_itemnumber=311409

Véscovi, E. (2016). Teoría General del Proceso. Temis.

<https://es.scribd.com/document/554696416/Teoria-General-Del-Derecho-Procesal-Enrique-Vescovi>