

La carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el Ecuador

The burden of proof in cases of untimely dismissal in Ecuador

Damaris Beatriz Ortiz Panezo

Estudiante Universidad Indoamérica.

dortiz11@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-0106-6353>

Alexandra Anabel Jaramillo León

Abogada de los Juzgados y Tribunales del Ecuador

Docente Universidad Indoamérica

Docente parcial de la Universidad Técnica Particular de Loja

ajaramillo16@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7556-1166>

Resumen

El despido intempestivo en Ecuador se define como la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador, considerándose ilegal cuando no sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo. La legislación ecuatoriana garantiza derechos fundamentales a los trabajadores despedidos, como la notificación clara de los motivos, el derecho a recibir una indemnización y la posibilidad de impugnar la decisión. El artículo analiza en detalle el proceso legal del despido improcedente, destacando la importancia del aviso previo y abordando derechos específicos, como la formación de sindicatos o el traslado de la empresa. Se examinan estadísticas sobre despidos intempestivos a través de encuestas a profesionales judiciales y laborales, evaluando conocimientos y opiniones en la materia. La carga probatoria se presenta como un aspecto crítico, enfatizando la necesidad de pruebas sólidas en casos de despido intempestivo. La investigación adopta un



Imaginario Social
Entidad editora
REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362
especial 2024 Vol. 7-2-2024
<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 22 de enero de 2023
Aceptación: 25 de febrero de 2024
97-115

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

enfoque mixto, combinando métodos cualitativos como la exploración exhaustiva de la normativa y jurisprudencia judicial en materia laboral en el Ecuador constituirá un elemento esencial en el desarrollo de la investigación ya que este análisis detallado del marco legal servirá como una base sólida que proporcione un aspecto de respaldo sobre las conclusiones obtenidas, asimismo facilitará la identificación de posibles vacíos o aspectos mejorables en las políticas laborales vinculadas al despido intempestivo.

Palabras clave: Carga de la prueba, despido intempestivo, relación laboral, trabajo

Abstract:

Untimely dismissal in Ecuador is defined as the unilateral and unjustified termination of the employment relationship by the employer, considered illegal when it does not follow the procedure established in the Labor Code. Ecuadorian law guarantees fundamental rights to dismissed workers, such as clear notification of the reasons, the right to receive compensation and the possibility of challenging the decision. The article analyzes in detail the legal process of unfair dismissal, highlighting the importance of prior notice and addressing specific rights, such as the formation of unions or the transfer of the company. Statistics on untimely dismissals are examined through surveys of judicial and labor professionals, evaluating knowledge and opinions on the matter. The burden of proof is presented as a critical aspect, emphasizing the need for solid evidence in cases of untimely dismissal. The research adopts a mixed approach, combining qualitative methods such as the exhaustive exploration of the regulations and judicial jurisprudence on labor matters in Ecuador will constitute an essential element in the development of the research since this detailed analysis of the legal framework will serve as a solid foundation that provide a supporting aspect of the conclusions obtained, it will also facilitate the identification of possible gaps or aspects that could be improved in labor policies linked to untimely dismissal.

Keywords: Burden of proof, unfair dismissal, employment relationship, work

Introducción

El despido intempestivo en Ecuador se refiere a la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador, Mayorga (2008),

considera ilegal cuando no se sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo, con importantes implicaciones para el trabajador.

La legislación ecuatoriana, especialmente el artículo 188 del Código del Trabajo, regula esta práctica y establece las obligaciones del empleador en caso de su aplicación indebida en la que los trabajadores despedidos de esta forma tienen derechos fundamentales, como ser informados claramente de los motivos, recibir una indemnización y la opción de impugnar la decisión.

El artículo examina el proceso legal del despido improcedente, destacando la importancia del aviso previo y las consecuencias legales por su incumplimiento también aborda los derechos de los trabajadores en situaciones particulares, como la creación de sindicatos o el traslado de la empresa.

Se destaca la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo no improcedente, lo que subraya la importancia de contar con pruebas sólidas para respaldar las reclamaciones en la que se aborda la responsabilidad probatoria del trabajador y del empleador, enfatizando la necesidad de pruebas convincentes.

Se detallan el proceso de reclamos y los recursos disponibles, destacando la importancia de presentar quejas y buscar asesoramiento legal para respaldar adecuadamente los reclamos de igual manera resulta imperativo resaltar la importancia de la carga probatoria en los casos de despido improcedente, subrayando la necesidad de contar con pruebas sólidas que respalden las reclamaciones.

Se realiza un análisis minucioso de la responsabilidad probatoria tanto del trabajador como del empleador, enfocándose en la necesidad de pruebas convincentes para respaldar las alegaciones en cualquier proceso legal vinculado al despido intempestivo.

El proceso de presentación de reclamaciones, detallando los recursos a disposición de los trabajadores afectados la cual hace hincapié en la importancia de presentar quejas de manera oportuna y de buscar asesoramiento legal para respaldar de manera efectiva los reclamos.

Este enfoque proactivo se considera esencial para asegurar que los derechos de los trabajadores despedidos de manera injustificada sean debidamente protegidos y respetados en todo el proceso legal en que la importancia crucial de la carga

probatoria en situaciones de despido improcedente se destaca, subrayando la imperiosa necesidad de contar con pruebas contundentes que respalden las reclamaciones.

Este estudio realiza un minucioso examen de la responsabilidad probatoria, tanto por parte del trabajador como del empleador, haciendo hincapié en la vital importancia de disponer de evidencia convincente en todos los aspectos de cualquier proceso legal vinculado al despido intempestivo.

Desarrollo

El despido intempestivo

Se define despido intempestivo como la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, notificada de forma imprevista y sin causa justificada. Este acto conlleva importantes consecuencias para el trabajador, como la pérdida repentina del empleo y posiblemente daños económicos y emocionales. La legislación ecuatoriana, especialmente el artículo 188 del Código del Trabajo, regula este tipo de despido, imponiendo obligaciones al empleador, como el pago de indemnizaciones y salarios pendientes.

Para Mayorga (2008), “considera que el empleador finaliza el contrato laboral sin causa legal o no sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo, se considera una terminación ilegal, catalogada como despido intempestivo” (Mayorga, 2008, p. 89).

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.

El despido intempestivo se aplica a contratos indefinidos, temporales, continuos o discontinuos convertidos en contratos temporales, contratos por obra o servicio específico, cierre definitivo de empresa y en los casos en que el trabajador haya solicitado aprobación favorable en el despido intempestivo no se considera en los contratos de trabajo específico, contratos por tarea y contratos a destajo.

El despido durante el período de prueba no se califica como improcedente ya que ambas partes pueden poner fin a la relación sin previo aviso, la indemnización por

despido intempestivo se calcula en función de la antigüedad en el servicio, otorgándose tres remuneraciones si el trabajador ha trabajado hasta tres años y una remuneración por cada año adicional, sin exceder de veinticinco remuneraciones.

Para Villacrés Moreno, J. L. & Jaramillo León, A. (2022) manifiestan que:

El despido intempestivo se produce cuando el empleador en forma unilateral y arbitraria, sin causa legal alguna, da por terminada la relación laboral con el trabajador, dejando sin efecto el contrato de trabajo; en definitiva, el despido intempestivo es aquel que se hace por parte del empleador aun cuando existiere una causa o no.

La indemnización por despido intempestivo varía dependiendo de la condición del trabajador, como embarazo, incapacidad, dirigente sindical o víctima de acoso laboral.

Según lo dispuesto en el artículo 185 del código del trabajo, establece que cuando se enfrenta a un despido intempestivo, es esencial que el empleador efectúe compensaciones adicionales al trabajador, superando los aspectos proporcionales vinculados al décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y periodos de vacaciones. (Código del Trabajo, 2022, art. 185).

Se puede decir que el empleador está obligado a indemnizar al trabajador que haya sido despedido de manera intempestiva, siendo respaldado por el artículo 191 del código del trabajo, donde también se hace mención que también está obligado a abonar una indemnización correspondiente a un año de remuneraciones.

Si bien el trabajador es compensado con indemnizaciones de acuerdo con las leyes aplicables en cada situación, el despido inesperado plantea importantes desafíos a la estabilidad en el lugar de trabajo y al acuerdo contractual previamente establecido. Este tipo de despido no sólo impacta directamente al empleado, sino que también repercute en su entorno familiar ya que la interrupción brusca del empleo, sin previo aviso, coloca al trabajador en situación de desempleo, sin posibilidad inmediata de encontrar otra ocupación, esto afecta negativamente a su bienestar emocional, económico y psicológico.

La estabilidad financiera, debido que encontrar un nuevo trabajo puede llevar a cabo durante ese tiempo, el trabajador puede enfrentar desafíos financieros, especialmente

si la compensación no es adecuada para satisfacer sus necesidades fundamentales. La resolución de realizar un despido intempestivo no considera la voluntad mutua de ambas partes en la que el trabajador sólo se entera cuando ya ha sucedido, esta práctica implica consecuencias a favor del trabajador ya que el empleador está obligado a cancelar las partidas pendientes junto con una indemnización por despido intempestivo.

Con el fin de eludir responsabilidades, los empleadores suelen evitar dejar pruebas tangibles al juez y por lo general este tipo de despido se realiza de forma oral por el empleador, un superior directo o un ejecutivo a cargo de la empresa, representando un acto que carece de documentación formal.

El despido abrupto de un empleado no sólo implica su salida del ambiente laboral, sino que también se evidencia en un cambio de ocupación, aunque no es lo único debido que el cambio ocupacional puede equipararse a un despido intempestivo, dado que el trabajador ha firmado un contrato para desempeñar un rol específico o realizar funciones particulares en este sentido, si el empleador modifica las responsabilidades del trabajador sin previo aviso, se establece la situación de despido intempestivo, siendo fundamentado en el artículo 192 del código del trabajo.

Consecuencias jurídicas y procedimientos

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.

El despido indirecto, 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.

Los derechos del trabajador en Ecuador frente al despido intempestivo son fundamentales para garantizar la equidad en el ámbito laboral, según las leyes laborales en Ecuador, los afectados por un despido intempestivo tienen el derecho de ser informados de manera clara y oportuna sobre las razones de su terminación laboral.

En palabras de Narváez, A. & Jaramillo, A. (2023) con respecto a la terminación de relación laboral manifiestan que:

El vínculo entre ambas partes será de estricto cumplimiento por el tiempo asignado hasta que exista la voluntad de dar por terminada la relación laboral ya que por empleador o también por el empleado, cada uno de ellos tiene derecho y obligaciones estipuladas en la normativa, las cuales deben ser cumplidas bajo la plena exigencia.

Además, los empleados tienen derecho a una compensación equitativa, abarcando salarios pendientes, beneficios y posibles compensaciones adicionales, según las circunstancias del despido también poseen el derecho de impugnar la decisión ante las autoridades laborales, con el objetivo de resguardar sus derechos y en casos particulares, ser reinstalados en el empleo, de acuerdo con la normativa vigente.

En el artículo 171 del Código del Trabajo establece que, en situaciones de despido intempestivo, si hay transferencia o venta de la empresa el nuevo empleador deberá honrar los contratos de trabajo anteriores, optar por mantener la relación laboral con el nuevo empleador exime al trabajador de compensación apoyando la continuidad del empleo y fortaleciendo la protección de sus derechos.

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.

Indemnizaciones 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.

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 efectuó la cancelación de la indemnización correspondiente por concepto de despido intempestivo.

Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo se tomará en cuenta al Código de Trabajo, 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 extrabajadores 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 es un pago compensatorio que un empleador debe otorgar a un trabajador al finalizar la relación laboral de manera unilateral y sin justificación válida por parte del empleador. Esta compensación está regulada por disposiciones legales y suele calcularse tomando como referencia la última remuneración del trabajador y la duración de su servicio, con el objetivo de proporcionar una compensación justa por la terminación inesperada del empleo. Esta compensación, establecida por la ley laboral, busca ayudar al trabajador por los perjuicios económicos y profesionales derivados del despido sin causa justificada.

Según el Código del Trabajo en su artículo 188, menciona que el empleador despide al trabajador de manera injustificada, la legislación establece una indemnización proporcional al tiempo de servicio. Pudiendo variar hasta tres años de servicio, corresponde a tres meses de remuneración; y por cada año adicional, equivale a un mes de remuneración (Código del Trabajo, 2022, art. 188).

Debido a lo anteriormente mencionado se presenta que el empleador obtiene una obligación de indemnizar y remunerar al trabajador expuesto en el artículo 95 y 537 del Código de Trabajo, así mismo la compensación por indemnizaciones abarca todos los ingresos que el trabajador reciba en efectivo, servicios o especies, incluyendo aquellos provenientes de trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios u otras formas de remuneración comunes. Excepciones a este cálculo incluyen el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios eventuales, y remuneraciones adicionales.

Las implicaciones que se encuentran relacionados con el despido intempestivo por parte del empleador podrían dar lugar a una compensación adicional, siempre y cuando se demuestre que, además de dejar al trabajador sin empleo, ha ocasionado perjuicios adicionales al lesionar otros derechos. (Villacrés Moreno, J. L. 2023, pg. 11).

El empleador que no cumple con el pago de las remuneraciones mínimas establecidas por la ley, el Empleo otorgará un plazo máximo de cinco días, durante este periodo, el empleador tiene la alternativa de desvirtuar la situación, realizar los pagos correspondientes o acordar un plan de pago para solventar las discrepancias identificadas.

Si un trabajador es despedido después del período de prueba y al superar el primer año, pero antes de tres años, recibe una indemnización de tres remuneraciones, por ejemplo, al cumplir dos años. Si el despido ocurre en el primer año después del periodo de prueba, la indemnización es de tres remuneraciones más el 50% de la fracción del año restante para completar el año de estabilidad en el caso de un despido después de tres años.

Además de esto el empleado cuenta con el derecho a ser reintegrado en su puesto, lo cual está expuesto en el artículo 622 del Código del Trabajo, en los siguientes casos, cuando se emita un visto bueno, el inspector tiene la autoridad para, a petición del empleador, suspender de inmediato las relaciones laborales. Esto se puede hacer siempre y cuando el empleador proporcione una compensación equivalente al valor de un mes de remuneración, que deberá entregarse al trabajador en caso de que el visto bueno sea denegado., por despido intempestivo si este reintegro resulta inviable entre ambas partes, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador con una

suma equivalente a los salarios no percibidos, asimismo el empleador puede estar sujeto al pago de compensaciones adicionales como cumplir rigurosamente con los procedimientos legales es fundamental para evitar consecuencias negativas y garantizar el respeto a los derechos laborales.

Todo lo expuesto anteriormente se puede hacer mención del porcentaje correspondiente a la indemnización que no supere el 25% de remuneraciones de la última remuneración mensual por cada año de servicio, incluye bonificaciones y derechos debe realizarse dentro de los quince días posteriores al aviso de despido, cumpliendo con la normativa y sujeta a la supervisión del Ministerio de Trabajo, teniendo su respaldo en el artículo 188 del Código del Trabajo. Así mismo en la Constitución en el artículo 33, busca proteger establecer la estabilidad laboral protege a los trabajadores evitando la terminación unilateral de las relaciones laborales, especialmente para aquellos menos favorecidos.

El trabajo, considerado un derecho y deber social, así como un derecho económico, es fundamental para la realización personal, estableciendo que el Estado garantiza el pleno respeto a su dignidad, condiciones de vida decentes, remuneraciones justas y la oportunidad de desempeñar un trabajo saludable y elegido o aceptado de manera libre.

Reclamaciones por despido intempestivo

Las reclamaciones por despido intempestivo se refieren a los casos en los que un trabajador considera que ha sido despedido de manera injusta o sin justa causa por parte del empleador. El despido intempestivo ocurre cuando un empleado es terminado de su empleo sin previo aviso o sin seguir los procedimientos establecidos por la ley laboral ecuatoriana.

Así mismo en el COGEP, se establece la reclamación está disponible para las empleadas o empleados de interponer una demanda colectiva en contra de su empleadora o empleador, abordando diversas responsabilidades. Cuando varias trabajadoras o trabajadores presenten quejas contra un mismo empleador, podrán unificarlas en una única demanda, siempre y cuando designen un representante legal común durante el procedimiento.

Aunque también se tiene la opción de presentar una solicitud ante la Inspectoría del Trabajo para abordar situaciones relacionadas con el despido intempestivo y otras

reclamaciones laborales. Además, el visto bueno, que es una decisión que cualquiera de las partes contratantes puede tomar, actúa como un mecanismo para poner fin a la relación laboral mediante la intervención de la inspectoría de trabajo. Este proceso se aplica cuando no se ha cumplido con los términos del contrato de trabajo o cuando se ha producido una causa justificada para la terminación del mismo.

Siendo esto respaldado en el artículo 545 numeral 5, que hace mención sobre las atribuciones que posee el inspector del trabajo como puede ser la autorización o la negación de la aprobación en las peticiones para el despido de los empleados o su separación, en concordancia con las disposiciones aplicables de este Código (Código del Trabajo, 2022, art. 545).

El contenido de la reclamación incluirá varios aspectos esenciales que deben ser debidamente especificados. En primer lugar, se debe identificar la autoridad ante la cual se presenta la reclamación. Seguidamente, se proporcionarán los nombres y apellidos de los reclamantes, respaldados por las credenciales correspondientes que justifiquen su calidad. Asimismo, se indicará el nombre y la designación del requerido, con la especificación del lugar donde se llevará a cabo la notificación.

En cuanto a los fundamentos de la reclamación, se detallarán los hechos y fundamentos legales, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas que son objeto de disputa en el contrato en cuestión. Es necesario especificar aquellos aspectos en los que hubo acuerdo y aquellos que aún no han sido convenidos.

Además, se incluirá la designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que formarán parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, se establecerá un domicilio legal para las notificaciones destinadas tanto a los comparecientes como a los vocales designados, garantizando un proceso eficiente y transparente en el manejo de la reclamación.

Una vez recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo correspondiente procederá, en un plazo máximo de veinticuatro horas, a notificar al demandado, otorgándole un período de tres días para presentar su respuesta.

La respuesta a la reclamación debe contener la identificación de la autoridad ante la cual se presenta; una declaración clara sobre las demandas del reclamante, especificando lo aceptado o negado; todas las excepciones contra las pretensiones del reclamante; la designación y aceptación de los vocales del Tribunal de Conciliación y

Arbitraje; junto con el domicilio legal para notificaciones al compareciente y a los vocales.

Carga de la prueba

La carga probatoria, se refiere a lo que cada parte busca evidenciar para lograr éxito en el proceso, es decir, lo que respalda sus alegaciones. No determina quién debe probar cada hecho, sino más bien, quién tiene un interés jurídico en demostrarlo debido a las posibles consecuencias adversas por falta de prueba. Quien asume la carga probatoria no está compelido a confirmar el hecho en cuestión, ya que la contraparte o el juez también pueden llevar a cabo la misma acción, cumpliendo así con la carga de la prueba.

Para Romero-Infante. “La etimología de prueba proviene de "probar", que significa honestidad o "probandum", hacer fe”, entendiéndose como el medio para convencerse mutuamente, siendo fundamental en el proceso para convencer al juez de la verdad de los hechos controvertidos ya en la legislación ecuatoriana se destaca la importancia de evaluar la prueba para otorgar el derecho a quien la posee (Romero-Infante, 2017, Pg. 16).

El juez exigirá a las partes que proporcionen con suficiente antelación a la contraparte la evidencia que tengan o deban tener en su posesión, y tomará medidas correctivas en caso de una presentación incompleta. Los medios de prueba anunciados, así como aquellos solicitados con la ayuda de la judicatura, deben incorporarse al proceso antes de la audiencia preliminar o única.

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.

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)

Es fundamental considerar que el juez debe examinar de manera global las pruebas presentadas, tanto por el demandante como por el demandado. Una vez completado este análisis integral, puede decidir si está convencido o no respecto a un hecho específico. Si surge alguna incertidumbre durante este proceso, es en ese momento cuando se activa la regla de carga de la prueba.

Para Jiménez Panimboza, A. A. (2023), hace referencia a lo importante de la prueba, al manifestar que: No se puede olvidar que una de las funciones de la prueba es precisamente lograr trasladar todas las debidas evidencias de los hechos al proceso, para de esta forma evitar el innecesario perjuicio de la parte representada por falta de pruebas o insuficiencias en ellas (Panimboza, Á. A. J., & León, A. A. J, pg. 03, 2023).

Cuando la parte demandada responda a la demanda, tiene la obligación de anunciar todos los medios de prueba que respaldarán sus argumentos, proporcionando la información necesaria para su presentación, expuesto en el artículo 152 del COGEP.

En este aspecto, se adjuntará un listado de testigos que detallará los hechos sobre los cuales deberán declarar, así como la descripción minuciosa de los elementos relacionados con diligencias como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otros de índole similar. Si no se dispone de pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido con precisión, se indicará su ubicación y se solicitarán las medidas adecuadas para su inclusión en el proceso.

Dado que el trabajador es considerado la parte más vulnerable en la dinámica laboral, se encarga de presentar una defensa técnica que incorpora principios como el tuitivo, protector, in dubio pro-trabajador y la primacía de la realidad. Este enfoque tiene como objetivo validar los elementos aportados al proceso y obtener un fallo favorable.

Por otro lado, algunas argumentaciones se fundamentan en principios específicos para intentar revertir la carga de la prueba; el empleador, consciente de la posición desfavorable del trabajador, puede crear situaciones difíciles de respaldar, incluyendo despidos intempestivos verbales.

Aunque el empleador también puede usar como carga de prueba lo establecido en el artículo 172, En situaciones en las que el empleador decide poner fin al contrato, debe obtener el visto bueno, y las circunstancias específicas que justifican esta decisión están detalladas como ser por diferentes motivos como son el despido se basa en faltas repetidas de puntualidad, abandono del trabajo sin justificación o actos de indisciplina, la carga de la prueba recae en el empleador para demostrar la veracidad y legitimidad de dichas alegaciones.

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. (Varga, 2010, p.28).

Es por ello que los inconvenientes probatorios surgen cuando el trabajador no logra recopilar los elementos suficientes para demostrar un despido intempestivo, como se mencionó anteriormente. Por consiguiente, se destaca la importancia de la intervención de la parte más influyente en la relación laboral, es decir, el empleador, asumiendo la responsabilidad de presentar todos los medios probatorios necesarios. Esto facultará al juez, mediante un análisis crítico fundamentado, para evaluar la validez de dichas pruebas y emitir un fallo conforme a las normativas legales.

La dificultad que enfrenta el trabajador al obtener pruebas que respalden sus afirmaciones, da paso a destacar la importancia de la amplia apreciación del juez en

cuanto a si el trabajador ha cumplido con su carga probatoria, teniendo en cuenta las dificultades inherentes para producir pruebas.

Se considera que los trabajadores son la parte más vulnerable en la relación laboral y utilizan protecciones técnicas que invocan principios de seguridad y protección, como el principio del empleado dudoso y el principio de la supremacía de la realidad. El objetivo es reconocer la validez de los elementos planteados durante el proceso y buscar una decisión positiva. Además, las principales alegaciones planteadas pueden modificar la carga de la prueba.

Para el empleador, esto a menudo crea situaciones en las que los empleados tienen dificultades para defender su puesto, lo que lleva a un despido verbal anticipado. Esta situación resalta la importancia de utilizar principios legales para lograr un equilibrio a favor de los trabajadores y así promover la resolución justa de los conflictos laborales. La carga de la prueba recae en el trabajador, quien debe recoger los elementos esenciales, como establecer de forma clara, específica y exhaustiva cuándo y dónde ocurrió el incidente. Además, es importante incluir circunstancias específicas relacionadas con la interacción personal del empleado con el empleador en el momento del incidente. Destaca la necesidad de acreditar que el empresario ha actuado unilateralmente extinguiendo la relación laboral sin causa razonable.

Debido a que en el artículo 557 del Código del Trabajo, los medios de la prueba que tengan las partes se presentarán o anunciarán de acuerdo con lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Los informes y certificaciones emitidos por entidades públicas y privadas servirán como pruebas; no obstante, cualquiera de las partes puede requerir, asumiendo los costos correspondientes, la exhibición o inspección de los documentos pertinentes (Código del Trabajo, 2022, art. 188).

Aunque se puede presentar el caso donde la carga de la prueba recae sobre el demandado, que sería el empleador. En este escenario, el empleador tiene la tarea de demostrar y justificar que no está sujeto a la obligación de pagar la indemnización por despido intempestivo. Esta justificación se respalda en una resolución administrativa emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales (RESOLUCIÓN No. 03-2022), la cual establece que el trabajador abandonó voluntariamente su puesto de trabajo, exonerando al empleador de cumplir con la correspondiente compensación

laboral. Si el empleador sea declarado responsable de un despido intempestivo, el fallo podría conllevar la obligación de indemnizar al empleado afectado. La sentencia deberá establecer con claridad los fundamentos legales y los hechos probados que respaldan la conclusión de que el empleador ha incurrido en una terminación injustificada del contrato laboral.

Por último, la sentencia emitida debe estar motivada según el artículo 89 del Código Orgánico de procesos, La motivación se considerará inexistente si la decisión no menciona las normas o principios legales en los que se sustenta, ni explica de manera clara su relevancia en relación con los hechos presentados.

Las sentencias deberán estar respaldadas por argumentos tanto fácticos como jurídicos, que justifiquen la evaluación y apreciación de las pruebas, así como la interpretación y aplicación del marco legal correspondiente. La falta de motivación solo podrá ser invocada como base para interponer el recurso de apelación o como causa para el recurso de casación.

Conclusiones

La complejidad inherente al despido intempestivo en Ecuador se pone de relieve al definirlo como la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador en la que la práctica se considera ilegal cuando no se sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo, lo que subraya la importancia de una comprensión adecuada de los aspectos legales asociados.

Los derechos del trabajador en situaciones de despido intempestivo han sido claramente delineados por la legislación ecuatoriana, la compensación equitativa y la posibilidad de impugnación, en la investigación resalta la necesidad imperativa de que el empleador cumpla con sus responsabilidades legales como el pago adecuado de salarios más beneficios y enfatiza la protección otorgada a los dirigentes sindicales.

El análisis aborda en detalle los aspectos jurídicos vinculados al despido intempestivo, destacando la relevancia de una notificación anticipada y por escrito, además enfatiza la importancia de seguir estrictamente los procedimientos legales, la necesidad de hacerlo para evitar posibles sanciones y compensaciones adicionales. Asimismo, se señala la posibilidad de otorgar compensaciones adicionales en situaciones que causen perjuicios adicionales al trabajador, añadiendo un enfoque preventivo en el manejo de estas cuestiones laborales.

En el aspecto de un despido intempestivo, el empleado generalmente tiene la carga de demostrar que el despido fue injustificado o se realizó sin cumplir los requisitos legales establecidos por la normativa laboral en Ecuador, es fundamental que tanto empleadores como empleados estén al tanto de las leyes y regulaciones laborales pertinentes, así como de la jurisprudencia aplicable en casos de despido ya que esto les permitirá entender qué pruebas son necesarias para respaldar sus posiciones y derechos durante un proceso legal relacionado con un despido intempestivo ya que la carga probatoria emerge como un componente crítico en los casos de despido intempestivo, enfatizando la importancia de presentar pruebas sólidas para respaldar las reclamaciones, resaltando la necesidad de pruebas concretas y elementos tangibles en el proceso judicial.

Referencias bibliográficas

- A B, O. P., Zoila, A., Msc, D., & Acosta, L. (s/f). Edu.ec. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3930/E-UTB-FCJSE-JURISP-000001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermeo-Chávez, C. C., & Santamaría-Velasco, J. P. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 733–748. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3507>
- Berrones-Santander, F. O. (2023, 1 mayo). El despido intempestivo y su valoración probatoria. Berrones-Santander | Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/697>
- Calderón, J., & Vélez, M. (2016). Despido Intempestivo en Ecuador ¿Influye en la Inversión Extranjera? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 3(6), 20–34. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/138>
- Calucho Sailema, P. F. (2014). El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y la estabilidad laboral (Bachelor's tesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2778/1/TUAAB025-2014.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (1998, 09 de junio). Proceso N.º 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>

- de Posgrado, D. (s/f). UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. Edu.ec. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5568/1/VILLACRES%20MORENO%20JOSE%20LUIS%20-%20MADELA%20%281%29.pdf>
- De Posgrado, D., Carga De, L. A., Prueba, L. A., El, E. N., Intempestivo, D., Erick, A., Escobar, D., David, A., Arroba, A., & Mg, L. (s/f). UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. Edu.ec. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5230/1/ESCOBAR%20JACOME%20ERICK%20DANIEL.pdf>
- De, L. o. R. O. S. 506. (s/f). CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP. Gob.ec. <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-18-C%C3%93DIGO-DE-PROCEDIMIENTO-CIVIL-Reglamentos-Generales.pdf>
- Congreso Nacional, H., La, E., Codificación, S., Código, D., Procedimiento, D. E., Libro, C., De, P., Jurisdicción, L. A., De, Y., & Ejercicio, S. U. (s/f). Gob.ec. <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-18-C%C3%93DIGO-DE-PROCEDIMIENTO-CIVIL-Reglamentos-Generales.pdf>
- La, E., Codificación, S., Código, D., & Trabajo, D. (s/f). CODIGO DEL TRABAJO. Gob.ec. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ulloa-Quizhpe, P. A. (2022). El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación. UDA Law Review, 4, 13–22. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/608>
- Vanesa, E., Guambo, V., & Peñafiel, F. (s/f). Edu.ec. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11291/1/Vinlasaca%20Guambo%20c%20E.%20%282023%29%20Las%20consecuencias%20del%20despido%20intempestivo%20discriminatorio..pdf>
- Escobar Jácome, E. D., & Arroba López, D. A. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. Conciencia Digital, 5(3), 25–47. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2201>
- (S/f). Gob.ec. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- (S/f). Edu.ec. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4461/1/DER-109-2010-Hinojosa%20Mario.pdf>

Villacrés Moreno, J. L. & Jaramillo León, A. A. (2022). El Daño Moral a consecuencia del Despido Intempestivo. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 1-16. DOI: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/229/513>