



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**La jurisprudencia ecuatoriana y la carga probatoria en el despido
intempestivo**

AUTOR:

Mendoza Pazmiño, Miguel Andrés

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del
título de abogado de los tribunales y juzgados de la república del
Ecuador**

TUTOR (A)

Ab. Maritza Reynoso Gaute

**Guayaquil, Ecuador
5 de mayo de 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO.

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente componente práctico del examen complejo, fue realizado en su totalidad por **Mendoza Pazmiño Miguel Andrés**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

REVISOR (A)

f. _____

PHD. Perez Puig-Mir, Nuria

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Lynch Fernandez, María Isabel

Guayaquil, a los 5 días del mes de mayo del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Mendoza Pazmiño Miguel Andrés

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, **“La jurisprudencia ecuatoriana y la carga probatoria en el despido intempestivo”**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 5 días del mes de mayo del año 2021

EL AUTOR (A)

f. _____

Mendoza Pazmiño, Miguel Andrés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO.

AUTORIZACIÓN

Yo, Mendoza Pazmiño Miguel Andrés

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución el componente práctico del examen complejo **“La jurisprudencia ecuatoriana y la carga probatoria en el despido intempestivo”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 5 días del mes de mayo del año 2021

EL AUTOR:

f. 

Mendoza Pazmiño, Miguel Andrés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO.

INFORME URKUND

URKUND

Documento [TESIS PARA URKUND, MIGUEL MENDOZA.docx](#) (D104037498)

Presentado 2021-05-06 13:32 (-05:00)

Presentado por miguel.mendoza02@cu.ucsg.edu.ec

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje EXÁMEN COMPLEXIVO, MIGUEL ANDRÉS MENDOZA [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

Lista de fuentes Bloques [Abrir sesión](#)

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	-
+		http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11495/1/TUJAB00...	-
+		TESIS- FINAL - GLRM.docx	-
+		Caso N° 13371-2017-00032.doc	-
+		https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/articli...	-
+		http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf	✓
+	Fuentes alternativas		

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

MARITZA
GINETTE
REYNOSO GAUTE

Firmado digitalmente
por MARITZA GINETTE
REYNOSO GAUTE
Fecha: 2021.05.07
15:51:20 -05'00'

DRA MARITZA GINETTE REYNOSO G.

MIGUEL ANDRÉS MENDOZA PAZMIÑO

AGRADECIMIENTO.

A Dios por darme la vida y la salud para poder llegar a esta etapa de mi vida.

A mis padres, quienes me han apoyado en todo sentido a lo largo de mi vida.

A mis jefes, profesores y compañeros quienes aportaron en gran medida a incrementar el amor por esta hermosa carrera.

DEDICATORIA

A mis padres y hermano, quienes siempre han estado apoyándome en cada etapa de mi vida.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO.

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. García Baquerizo, José Miguel

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginnete

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	3
1.1 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.....	3
1.2 CARACTERÍSTICAS.....	5
1.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	6
1.4 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	7
CAPÍTULO 2	9
2.1 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	9
2.3 PRINCIPIO PROTECTOR Y SUS REGLAS.....	10
CAPÍTULO 3	12
3.1 CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO.....	12
3.2. LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO CORRESPONDE AL ACTOR.....	12
3.3 CORRESPONDE AL EMPLEADOR LA CARGA DE LA PRUEBA SI ESTE CONTRADICE DE FORMA EXPLÍCITA O IMPLÍCITA LAS ALEGACIONES DEL TRABAJADOR	15
CAPÍTULO 4	19
4.1 EL CASO MÉXICO Y LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO	19
CONCLUSIONES	22
RECOMENDACIONES	23
BIBLIOGRAFÍA	24

RESUMEN

El Derecho Laboral, ha adquirido una gran importancia, tanto en el quehacer político como en el social. Como parte de la evolución del Derecho Laboral, se regulan mecanismos, encaminados a proteger a la parte débil de la relación laboral que es el trabajador, el reconocimiento de los beneficios sociales significaron una gran victoria para la prole dentro del derecho sustantivo. Con el devenir del tiempo se pudo identificar la necesidad de no solo otorgar beneficios sociales , sino, protegerlo dentro de un posible conflicto individual de trabajo, trasladando la carga probatoria al empleador ante el reclamo de aquellos rubros que eran de obligación de él cancelar. En contraposición a estos avances en el proceso laboral, se mantiene la carga probatoria en el trabajador respecto del despido intempestivo, situación ratificada por la jurisprudencia. Dentro del presente trabajo procederemos a analizar y criticar los argumentos que soportan la decisión de mantener la carga probatoria en el trabajador al alegar la existencia del despido intempestivo. Se revisará, a breves rasgos, la legislación Mexicana y como es su regulación, respecto de la carga probatoria en el despido intempestivo, estableciendo así, puntos válidos, aplicables en la legislación ecuatoriana, para la implementación de mecanismos de protección al trabajador en el proceso laboral.

Palabras Claves: Derecho Laboral; Jurisprudencia; inversión de la carga probatoria; trabajador; empleador; relación laboral; despido intempestivo; contrato de trabajo.

ABSTRACT

Labor Law has acquired great importance, both in political and social endeavors. As part of the evolution of Labor Law, mechanisms are regulated, aimed at protecting the weak part of the labor relationship that is the worker, the recognition of social benefits meant a great victory for the offspring within the substantive law. With the passing of time, it was possible to identify the need to not only grant social benefits, but to protect it within a possible individual work conflict, transferring the burden of proof to the employer before the claim of those items that were the employer's obligation to cancel. In contrast to these advances in the labor process, the burden of proof remains on the worker regarding untimely dismissal, a situation ratified by jurisprudence. Within this work we will proceed to analyze and criticize the arguments that support the decision to maintain the burden of proof on the worker by alleging the existence of untimely dismissal. Briefly, the Mexican legislation and its regulation will be reviewed regarding the burden of proof in untimely dismissal, thus establishing valid points, applicable in Ecuadorian legislation, for the implementation of worker protection mechanisms in the process. labor.

Keywords: Labor Law; Jurisprudence; reversal of the burden of proof; employee; employer; employment relationship; untimely dismissal; Work contract.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el Derecho Laboral ha evolucionado, partiendo desde la esclavitud dentro de las civilizaciones antiguas como la Egipcia, Romana, Mesopotámica, entre otras; las condiciones deplorables propias de la esclavitud generaban la reacción de aquellos que eran sometidos, un claro ejemplo fue la liberación del pueblo de Israel de manos del Faraón¹. Con el transcurso del tiempo, la revolución industrial, marcó un gran hito dentro de la historia universal que generó un gran avance en el sector productivo, pero a su vez las condiciones propiciaron grandes abusos hacia la prole. En la actualidad, producto de la lucha social por la equidad, se han consagrado a nivel legal y constitucional derechos para los trabajadores tales como, el goce de vacaciones, horas suplementarias y extraordinarias, el descanso forzoso, utilidades, estabilidad laboral, entre otros beneficios. Pero, ¿qué sucede ante la violación de uno de estos derechos? Si bien, dentro del proceso laboral, existen mecanismos que ayudan a equiparar las condiciones entre el trabajador y el empleador², en el despido intempestivo, la jurisprudencia ecuatoriana ha desconocido como parte débil de la relación laboral al trabajador, estableciendo requisitos probatorios, en ocasiones inalcanzables para el mismo, provocando así un perjuicio en la consecución de justicia y la imposibilidad de reparar el daño ocasionado por el empleador al violentar la estabilidad en el trabajo, lo que hace necesaria la búsqueda de una solución a la inequidad, en el despido intempestivo, en el proceso laboral.

¹ La historia de la liberación del pueblo de Israel se encuentra narrada en la Biblia, en el libro de Éxodo

² Un claro ejemplo es la inversión de la carga de la prueba en las obligaciones que debió cumplir el empleador dentro de la relación laboral.

CAPÍTULO 1

1.1 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL

Para dar inicio, a este trabajo, hay que definir ciertos puntos sobre la relación laboral, para lo cual se hará referencia a Domingo Campos Rivera el cual en su libro, “Derecho Laboral”, octava edición, cita a Mario de la Cueva quien define de la siguiente forma a la relación laboral: “El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio” (Rivera, 2017, pág. 199)

En la misma línea, José María Obando Garrido, manifiesta lo siguiente sobre la relación laboral:

“Sencillamente la relación laboral surge de la simple prestación del servicio, sin la conceptualización formalista del contrato de trabajo, que requiere, para su validez , los elementos naturales de todo contrato, como son la capacidad, el consentimiento y el objeto lícito. En la relación laboral la subordinación aparece en el mismo instante en que el trabajador entra a prestar el servicio personal, que genera el nexo intersubjetivo” (Garrido, 2019, pág. 323)

Si bien es cierto, que la relación laboral nace del contrato de trabajo, también es cierto que puede existir relación laboral sin haber existido de por medio un contrato formal de trabajo, ¿qué es lo que se busca al reconocer la existencia de la relación laboral sin la existencia de un contrato de trabajo?, Américo Plá Rodríguez, en su libro “Los Principios del Derecho al trabajo”, cita a Caldera quien manifiesta lo siguiente: “Es, pues, el hecho real que aparezca de las relaciones verdaderamente existentes, el que hay que buscar debajo de la apariencia, muchas veces simulada, de contratos de derecho común, civil o comercial” (Caldera, 2012, pág. 323)

Lo que ha buscado, tanto la jurisprudencia como la doctrina, es proteger al trabajador ante el intento del empleador de evadir las obligaciones laborales que le corresponde asumir. Esta situación, es protegida por un principio fundamental dentro del derecho laboral que es el Principio de la Primacía de la realidad. La Sala de lo Laboral, de la Corte Nacional de Justicia (2009), mediante resolución 0588-2019, indicó lo siguiente:

“... llegando a determinar que en el año 1999, el empleador cambia de un tipo de relación indefinida que existió, a un supuesto contrato de servicios profesionales, por ende la relación laboral no se interrumpió y permaneció aunque se haya querido dar otro tipo de relación, lo cual aplicando el contrato realidad, se mantienen intactos los elementos del contrato de trabajo por lo que queda establecido en el tiempo de duración de la relación laboral en la forma como determinó el juez a quo, ratificando esto y la remuneración que es en base al salario básico unificado de cada año..” (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2009)

En este punto, la jurisprudencia se alinea junto con la doctrina y es clara en manifestar que por más que exista un contrato formal de una naturaleza distinta a la laboral, prevalecerá por sobre éste el contrato de realidad, siempre y cuando se reúnan los elementos de una relación laboral.

En conclusión, en base a los conceptos revisados y lo enunciado por la Corte Nacional de Justicia, la Relación Laboral es la confluencia de los elementos del contrato del trabajo, que generan derechos y obligaciones correlativos entre trabajador y empleador.

1.2 CARACTERÍSTICAS

Domingo Campos Rivera, realiza un análisis sobre el contrato de trabajo y explica las siguientes características:

- Principal: Tiene existencia jurídica propia, no depende de otro tipo de contrato para su existencia.
- Consensual: Basta el consentimiento del trabajador y del empleador para que exista el contrato de trabajo, siempre y cuando se reúnan los elementos propios de la relación laboral.
- Bilateral: Genera obligaciones para ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador.
- Oneroso: Ambas partes se benefician y reciben un gravamen, es así que el empleador se beneficia de los servicios del trabajador para generar utilidades o cumplir un fin, y el trabajador se ve beneficiado al prestar sus servicios a cambio de una remuneración.
- Conmutativo: Existe equivalencia entre el servicio prestado y la remuneración entregada.
- De Tracto Sucesivo: El contrato se cumple por etapas, el empleador remunera al trabajador por espacios de tiempo, cancela la remuneración en semanas, quincena o de forma mensual, tiempo durante el cual el empleador debe prestar sus servicios.
- Individual o Colectivo: Individual, es aquel celebrado entre dos personas, el empleador y trabajador, y el colectivo es aquel que es celebrado por el empleador y un grupo de trabajadores. (Campos Rivera, 2017, pág. 211)

Por otro lado, José María Obando Garrido, explica las características especiales de la relación laboral de la siguiente forma:

- Conformación autónoma de la relación laboral: Es una institución libre de formalidades, salvo ciertas excepciones.
- Comprensión de la relación laboral: La ley establece las condiciones mínimas en las que se debe desarrollar la relación laboral.
- Consumación o cumplimiento de la relación laboral: Tiene el carácter de orden público, al ser sus disposiciones de absoluta obligatoriedad, existe el interés social de por medio.
- Consecuencias de la relación laboral: Sus efectos se encuentran regulados por la ley y son aplicables a pesar de la manifestación contraria de las partes. (Garrido, 2019, págs. 119-120)

Como se puede observar, sobretodo en las características especiales, existe la tendencia de beneficiar al trabajador dentro de la relación laboral, esto se ve reflejado en la característica consensual, que basta con que concurren los elementos propios del contrato de trabajo, para que exista relación laboral. Ante la falta de un contrato expreso, y de concurrir los elementos propios del mismo, se presume la existencia de una relación laboral indefinida, beneficiando así al trabajador ante la falta de formalidad del empleador.

1.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

El Código del Trabajo (2020), en el artículo 8, define al contrato individual de trabajo, de la siguiente forma:

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Código del Trabajo, 2020)

La legislación ecuatoriana establece tres elementos esenciales para que exista relación laboral, que son: los servicios lícitos y personales, la relación de dependencia y la remuneración. La doctrina, también reconoce a estos tres elementos de la relación laboral y los desarrolla de la siguiente manera:

- Prestación del servicio: La actividad, sea física o intelectual, debe ser realizado de forma personal y no por un tercero, puesto que son las cualidades propias del trabajador las que motivan la relación laboral.
- La subordinación: Esta se ve reflejada en las órdenes que recibe, el trabajador, por parte del empleador.
- La remuneración: Es la contraprestación a la prestación del servicio, la cual tiene que ser equitativa. (Garrido, 2019, págs. 130-131)

De este modo, con el solo hecho de concurrir estos elementos, se da vida a la relación laboral y a los derechos y deberes que acompañan tanto al empleador como trabajador.

1.4 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Dentro de la relación laboral tenemos dos sujetos, el trabajador y el empleador. De lo explicado en líneas anteriores, podemos establecer que “trabajador” es la persona natural que presta un servicio a cambio de una remuneración, servicio que prestará bajo

órdenes de quien le otorga el trabajo; empleador, a su vez, es la persona natural o jurídica quien es el dador de trabajo y que busca un beneficio a través de la prestación del servicio por parte del trabajador, por el cual le reconocerá una remuneración.

Domingo Campos Rivera, define al trabajador de la siguiente forma:

“82. El trabajador.- Es el elemento subordinado y dependiente de toda relación de trabajo. Es la parte de la relación que presta personalmente un servicio y a quien se le remunera o recompensa dicho servicio. En otras palabras, es la persona natural que realiza una labor determinada, encargada y remunerada por otra, a quien está subordinada.” (Campos Rivera, 2017)

Y define al empleador de la siguiente manera:

“83. El empleador.- El empleador, a su turno, es la persona natural o jurídica que se beneficia con la actividad del trabajador y la remunera. Es el elemento de la relación de trabajo a quien el trabajador está subordinado.” (Campos Rivera, 2017)

El Código de Trabajo no difiere de estas acepciones, y define al trabajador de la siguiente forma: “Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Código del Trabajo, 2020); a su vez, respecto al empleador establece lo siguiente, “Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.” (Código del Trabajo, 2020)

No se profundizará en este punto, puesto que en líneas posteriores revisaremos ciertos principios que regulan la coexistencia entre los sujetos de la relación laboral.

CAPÍTULO 2

2.1 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Este es uno de los principios base dentro de la relación laboral, y José María Obando Garrido establece como concepto del mismo lo siguiente:

“El derecho del trabajador a permanecer en el empleo supone la imprescindencia de los servicios y la dificultad de resolver el contrato de trabajo por causas injustificadas o no estipuladas en cláusulas contractuales o legales o sin el seguimiento de los procedimientos jurídicos” (Garrido, 2019, pág. 98)

Lo que busca este principio, es garantizar que la relación laboral no se termine de forma abrupta sino que sea por casos excepcionales. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Código del Trabajo en el artículo 169, establece las causas para dar por terminada la relación laboral, y son las siguientes:

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador...” (Código del Trabajo, 2020)

Éstas son las causas legales por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, fuera de éstas causas, se entiende por injustificada la terminación de la relación laboral. Este principio, protege, al ser la parte débil de la relación, al trabajador, evitando que se afecte a su proyecto de vida y sancionando de forma severa al empleador que vulnere este principio.

2.3 PRINCIPIO PROTECTOR Y SUS REGLAS

Los principios que regulan a la relación laboral, están encaminados a la protección del trabajador y el ejemplo perfecto es el principio protector. Américo Plá Rodríguez, lo define de la siguiente forma:

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de

igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo a una de las partes: el trabajador.

Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esta protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes” (Plá Rodríguez, 2012, pág. 61)

Asimismo determina que éste es un principio general y que se suele confundir con sus diversas formas de aplicación. Éstas formas de aplicación son, Regla “in dubio pro operario”, Regla de la norma más favorable y Regla de la condición más beneficiosa. El autor define de la siguiente manera las reglas de aplicación:

- Regla “in dubio pro operario”: Consiste que, en caso de que una norma se pueda interpretar de maneras distintas, la interpretación correcta será aquella que favorezca al trabajador.
- Regla de la norma más favorable: Este principio es aplicable cuando existen varias normas aplicables a una situación de hecho, en este caso prevalece la norma más favorable al trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: Determina que existe una situación en concreto anteriormente reconocida y debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma. (Plá Rodríguez, 2012, pág. 62)

Con estos principios, se ratifica el hecho de buscar no solo proteger al trabajador, al ser la parte débil de la relación, sino que se busca el lograr una real equidad, favoreciendo en puntos en los cuales se podría perjudicar al trabajador.

CAPÍTULO 3

3.1 CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO

Antes de proseguir con el desarrollo de éste análisis, Guillermo Cabanellas define al Despido intempestivo de la siguiente manera:

"... Por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio."
(Cabanellas, 1998, pág. 150)

En pocas palabras, es la manifestación de la voluntad del empleador de dar por terminada la relación laboral, sin haber incurrido en ninguna de las causas legales para su terminación. La legislación ecuatoriana no define al despido intempestivo pero la Corte Constitucional define esta conducta como: *"El despido intempestivo es considerado como el medio por el cual el empleador, de forma unilateral, da por terminada la relación laboral, sin que medie ninguna causal legal para hacerlo."*
(Corte Constitucional para el período de Transición, 2012)

La voluntad del empleador y el que no se haya incurrido en ninguna de las causas legales para dar por terminada la relación laboral, son los elementos esenciales para que se configure el despido intempestivo. En virtud del concepto elaborado por la Corte Constitucional, cualquier terminación de la relación laboral alejada del marco legal debería considerarse como despido intempestivo.

3.2. LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO CORRESPONDE AL ACTOR

Quien redacta la presente investigación, considera erróneo, que la jurisprudencia ecuatoriana haya mantenido, durante el transcurso del tiempo, la postura de que el actor es quien tiene la carga de la prueba, desconociendo y no logrando la equidad en el proceso laboral; este es el razonamiento manifestado por las Cortes:

"...a) El despido intempestivo ya sea éste directo o indirecto debe ser justificado de manera plena y convincente por parte de quien lo alega; ya que constituyendo las indemnizaciones que este hecho genera una verdadera penalidad a la que se hace acreedor el empleador infractor, no debe quedar duda alguna a los juzgadores que este hecho arbitrario y unilateral, que rompe la estabilidad laboral, efectivamente se ha producido. ...". (Ex Corte Suprema de Justicia, 1994)

“El despido intempestivo constituye un medio ilegítimo que termina la relación laboral; este hecho debe justificarse que ocurrió en un tiempo y lugar determinados”. (Gaceta Judicial Año XCIX Serie XVII, 1999)

“...Puntualizando al despido como un acto mediante el cual el empleador hace conocer su voluntad de concluir la relación laboral que los une con su empleado, violando la estabilidad laboral que confiere a la relación jurídica la ley, y al producirse provoca la sanción indemnizatoria a cargo del empleador, hecho que por ser real y objetivo, en un lugar y tiempo de producido debe ser probado fehacientemente”. (Gaceta Judicial. Año CXIII. Serie XVIII, 2012)

“... debe considerarse que no es obligación del empleador justificar de qué manera concluyó la relación laboral, dado que quien alega la existencia del despido intempestivo debe justificar su afirmación, en consecuencia prospera el cargo alegado en el sentido de que no procede la indemnización y bonificación por desahucio previstas en la norma laboral, prosperando de esta forma la acusación efectuada por el empleador” (*Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2018*)

En la misma línea, la Corte Constitucional establece lo siguiente:

“... al considerar la existencia de un despido intempestivo, la relación entre empleador y trabajador se convierte en un conflicto jurídico que debe ser conocido y solucionado por medios jurisdiccionales, estableciendo además que es el demandante a quien corresponde "demostrar el despido intempestivo del que afirma fue víctima; puesto que, siendo este un hecho que sucede en determinado tiempo y lugar era de su obligación justificarlo", de lo que se entiende que el despido intempestivo no es una mera declaración proveniente de la presunta afectada; al contrario, debe existir una declaración judicial sobre este hecho.” (Corte Constitucional para el período de Transición, 2012)

Como se puede apreciar, dentro del desarrollo jurisprudencial, el argumento principal para mantener la carga de la prueba en manos del actor responde a que el despido intempestivo se da en determinado tiempo y lugar, razón que obliga al trabajador a buscar los medios probatorios idóneos para poder demandar, además que al ser la reparación un castigo severo para el empleador no debe quedar duda alguna de que el hecho sucedió. Ante esta situación, ¿qué sucede si el acto ilegal por parte del

empleador fue realizado en privado, no dejándole otro medio probatorio que la prueba testimonial del actor?, ¿es prueba suficiente para determinar que existió el despido intempestivo?, son algunas de las dudas que deja la jurisprudencia ecuatoriana. Se podría continuar revisando varias jurisprudencias en este sentido, pero la carga argumentativa se mantiene pobre y en el mismo sentido.

3.3 CORRESPONDE AL EMPLEADOR LA CARGA DE LA PRUEBA SI ESTE CONTRADICE DE FORMA EXPLÍCITA O IMPLÍCITA LAS ALEGACIONES DEL TRABAJADOR

Si bien, ya existe una especie de inversión de la carga probatoria en el despido intempestivo, esta solo es aplicable cuando, el demandado, contradice ya sea de forma explícita o implícita los hechos alegados por el actor. Es así que, la Corte Nacional de Justicia, mediante resolución 0121-2009-1SL, dentro del juicio 2007-0532 estableció lo siguiente en su Ratio decidendi: “Corresponde al empleador la carga de la prueba si el patrón contradice explícita o implícitamente los hechos afirmados por el trabajador en su demanda.” (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2009)

Para poder comprender las razones de esta resolución, revisaremos parte de los argumentos de la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia

“3.2.- En cuanto al despido intempestivo alegado por el accionante, este Tribunal de Casación señala que el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil en forma imperativa dispone: “Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley”, en el caso, el casacionista en su demanda afirma haber sido objeto de un despido intempestivo por parte de su empleador, quien al contestar la demanda en la audiencia respectiva, (fs. 7 del proceso), afirma que el trabajador a procedido al “abandono voluntario y sin

previo aviso” de su lugar de trabajo, en cuyo caso, la carga de la prueba le correspondía al empleador, quien no ha demostrado que mediante el trámite de visto bueno en aplicación del carácter tuitivo del derecho del trabajo, se presume la existencia del despido intempestivo y en consecuencia la obligación de empleador Arq. Aníbal Villota de cancelar a favor del trabajador las indemnizaciones determinadas en los Arts. 188 y 185 del Código del Trabajo.” (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2009)

El enunciado de la Ratio decidendi ilusiona, pero al ver el desarrollo de la sentencia esta ilusión cae, la Corte Nacional de Justicia, se mantiene con el criterio de darle un tinte Procesal Civil, en lugar de laboral, y no se desarrolla una real inversión de la carga probatoria, tanto así que a pesar de que el enunciado manifiesta, que ésta “inversión de la carga probatoria”, se dará cuando el empleador contradiga lo alegado por el actor de forma implícita o explícita, surgen las siguientes interrogantes, ¿qué sucede ante la no contestación o ante la negativa pura y simple por parte del empleador manifestada en su contestación a la demanda?, la jurisprudencia ya se ha manifestado ante estas situaciones de hecho, primero sobre la negativa pura y simple, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, mediante Resolución N° 0209-2017, dentro del juicio N° 2181-2014, expresó lo siguiente:

“.....(.....)..... 2.4.3.-*En relación con la falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales obligatorios, este tribunal precisa aclarar que la reversión de la prueba se encuentra regulada en el art. 113 del código de procedimiento civil, que dispone, "es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo. el demandado no está*

obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa. *el reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada.*"; (énfasis de este tribunal) *en el presente caso, es el actor quien sostiene que ha sido despedido intempestivamente, por lo tanto "es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio"; conforme lo afirma el recurrente en el libelo del recurso, la parte accionada desde la contestación a la demanda viene alegando, "niego el despido intempestivo de manera pura y simple"; **no hay afirmación implícita que hubiere provocado la reversión de la carga probatoria, que ocurre si en la contestación a la demanda, dentro de la negativa, se hubiere realizado una afirmación implícita, como alegar el abandono del puesto de trabajo, alguna de las acciones que diere lugar al visto bueno;** que se le hubiere notificado con el desahucio, o que el trabajador hubiere notificado directamente al empleador con la renuncia; cuestiones aludidas por el mismo recurrente; en este caso, correspondía al trabajador como lo determina la jurisprudencia probar el despido...." (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2017)*

Como podemos observar, dentro de la presente jurisprudencia, ya cambia un poco el sentido, con relación a la ratio decidendi de la resolución 0121-2009-1SL, mas guarda relación con los argumentos esgrimidos en el desarrollo de la sentencia de la mencionada resolución. El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define la palabra "contradecir" de la siguiente forma:

"1. tr. Dicho de una persona: Decir lo contrario de lo que otra afirma, o negar lo que da por cierto. U. t. c. prnl." (Real Academia Española, 2021)

Remitiéndonos a lo literal de la palabra, aún la negativa pura y simple constituiría una contradicción a lo alegado por el actor, mas como la Corte Nacional de

Justicia se mantiene en el ámbito procesal civil, resguarda la seguridad jurídica y sostiene que solo se invertirá la carga probatoria si dentro de su contestación a la demanda llegase a afirmar algo contrario a la alegación de despido intempestivo, cumpliéndose así, con lo estipulado los artículos 169 y 157 del Código Orgánico General de Procesos, que establece:

“Art. 169.- Carga de la prueba. (Reformado por el Art. 28 y por el Art. 29 de la Ley s/n, R.O. 517S, 26VI2019). 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. 157.- Falta de contestación a la demanda. (Reformado por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019).- La falta de pronunciamiento expreso y concreto sobre los hechos y pretensiones de la demanda, o las afirmaciones o negaciones contrarias a la realidad, deberá ser apreciada por la o el juzgador como negativa de los hechos alegados contenidos en la demanda, salvo que la ley le atribuya otro efecto. La falta de contestación se tendrá como negativa de los fundamentos de la demanda.”

La falta de contestación tiene como efecto la negativa de los hechos alegados en la demanda, por lo cual, no falta profundizar sobre este supuesto de hecho, puesto que a

la luz de la jurisprudencia y la ley, el demandado no estaría afirmando algo contrario a lo alegado por el accionante eludiendo así la carga probatoria en el despido intempestivo.

CAPÍTULO 4

4.1 EL CASO MÉXICO Y LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO

José Dávalos Morales, Profesor de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la UNAM manifiesta lo siguiente:

“En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso, que es el trabajador; de ahí que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté obligada, antes que nada, a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio.” (*Dávalos Morales, 2018*)

En este punto, dentro de la legislación Mexicana, a fin de determinar sobre quien recaerá la carga probatoria, se toma en consideración, la desigualdad entre las partes que conforman la relación laboral, buscando así, mecanismos para lograr la equidad dentro del proceso laboral. La Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos de México establece lo siguiente en su artículo 784:

“Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;³*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;” I*

³ Las causas de rescisión de la relación de trabajo se encuentran estipuladas en el Art. 47 de la Ley Federal de Trabajo y las podemos asemejar a las causales de visto bueno, constantes en los Art. 172 y 173 del Código del Trabajo (2020), propuestas tanto por el empleador como por el trabajador.

- IX. *Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;*
- X. *Disfrute y pago de las vacaciones;*
- XI. *Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. *Monto y pago del salario;*
- XIII. *Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y*
- XIV. *Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.*

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Como se puede apreciar, dentro de la legislación Mexicana, se establece una inversión de la carga de la prueba total, situación no compartida desde el punto de vista de quien redacta la presente investigación, mas hay que resaltar que respecto a lo pertinente, los legisladores mexicanos han comprendido la necesidad de proteger al trabajador ante el despido injustificado, puesto que, visto desde un punto de vista lógico, si son expresas la causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, además de ser excepcionales, es el empleador quien posee los mecanismos para probar que efectivamente se el contrato de trabajó se terminó por las causas establecidas en la ley. El Ecuador, tiene que llegar a ese estado de protección a fin de precautelar los derechos de aquel ente que es uno de los motores de la producción, el trabajador.

CONCLUSIONES

Después de culminada la investigación, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Dentro de la relación laboral, se puede determinar que la parte débil de la misma, es el trabajador, por tal razón, dentro del transcurso de los años se han consagrado derechos en base a principios que buscan beneficiar al trabajador, procurando la equidad en la relación laboral.
- La jurisprudencia ecuatoriana, con respecto al despido intempestivo, dentro de sus fallos ha mantenido la máxima procesal “*onus probandi incumbi actore*”. El argumento principal, para mantener esta condición, es que al ser, el despido intempestivo, un hecho cierto que se puede comprobar, tanto en espacio y tiempo, le corresponde a la parte actora, en este caso al trabajador, el llegar al convencimiento del juez de que en efecto ocurrió.
- Es criticable que no se haya tomado en consideración, al momento de fallar sobre la carga probatoria en el despido intempestivo, la situación de desventaja en la que se encuentra el trabajador, manteniendo esa carga probatoria y estableciendo requisitos para lograr probar la situación.
- Se debe tomar como ejemplo a la legislación Mexicana, quienes desde 1980⁴, pudieron identificar esta desigualdad en el proceso laboral y decidieron trasladar la carga probatoria al empleador, quien tiene los medios documentales para probar si no existió el despido intempestivo.

⁴ Año en que fue reformado la Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos de México y se estableció una presunción de hecho, que es el despido intempestivo.

RECOMENDACIONES

Quien realiza la presente investigación, considera que es necesaria una reforma al Código del Trabajo, implementando la inversión de la carga probatoria en el despido intempestivo, al igual en México. Varios países centroamericanos han optado por invertir la carga probatoria en el despido intempestivo a fin de dotar de equidad a los procesos laborales. No solo que el trabajador tendrá el beneficio de liberarse de esta carga probatoria, sino que esta medida obligará a que los empleadores se formalicen en el control del actuar para con sus trabajadores y respeten el principio de estabilidad del trabajo, remitiéndose únicamente a las formas legales de terminar la relación laboral a fin de no caer en la severa sanción. Mi propuesta se plasmaría agregando un artículo innumerado entre los artículos 576 y 577 del Código del Trabajo, quedando su redacción de la siguiente forma:

“Art. (...).- Casos en los que se eximirá de prueba al trabajador .- El trabajador, no tendrá el deber de probar en los siguientes casos:

1. En la forma en la que terminó la relación laboral, de no ser probado por el empleador se presumirá como despido intempestivo; y,
2. En el cumplimiento de las obligaciones del empleador.”

BIBLIOGRAFÍA

Alcala Luis, Zamora y Castillo, Cabanellas Guillermo, Tratado De Política Laboral Y Social, Tomo III, Editorial Neliasta S.R.I. Libro de Edición Buenos Aires, 1972

Cabanellas, G. (1998). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires: Heliasta. Caldera Rafael, Derecho Del Trabajo, Editorial Artemo, Buenos Aires 1960

Caldera, c. p. (2012). Los Principios Del Derecho al Trabajo. Buenos Aires, Argentina: De Palma.

Campos Rivera, D. (2017). Derecho Laboral. Bogotá, Argentina : Temis.

Corte Constitucional para el período de Transición, 0036-09-AN (SENTENCIA N.º 004-12-SAN-CC 10 de 4 de 2012).

Dávalos Morales, J. (2018). Carga de la prueba al patrón: Hechos y Derechos. Ciudad de México.

Ex Corte Suprema de Justicia (Registro Oficial 542 6 de 10 de 1994).

Gaceta Judicial Año XCIX Serie XVII (Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia 21 de junio de 1999).

Gaceta Judicial. Año CXIII. Serie XVIII (Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia 21 de marzo de 2012).

Garrido, J. M. (2019). Derecho Laboral. Bogotá: Temis SA.

Nacional, A. (2020). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.

Plá Rodríguez, A. (2012). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma.

Real Academia Española. (2021). Real Academia Española. Obtenido de Real

Academia Española: <https://dle.rae.es/contradecir?m=form>

Rivera, M. D. (2017). Derecho Laboral. Bogotá: Temis S.A.

Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2007-0532 (Resolución 0121-2009-1SL 2009).

Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 0155-2018 (Resolución 0588-2019 13 de 8 de 2009).

Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2181-2014 (Resolución N° 0209-2017 2017).

Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2975 (Resolución N° 00068-2018 22 de enero de 2018).



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mendoza Pazmiño Miguel Andrés**, con C.C: # **230005263-2** autor/a del componente práctico del examen complejo: **La jurisprudencia ecuatoriana y la carga probatoria en el despido intempestivo**, previo a la obtención del título de **abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 5 de mayo de 2021

f. _____

Nombre: Mendoza Pazmiño, Miguel Andrés

C.C: 2300052632

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La jurisprudencia ecuatoriana y la carga probatoria en el despido intempestivo		
AUTOR(ES)	Mendoza Pazmiño, Miguel Andrés		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Maritza Reynoso Gaute		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de mayo de 2021	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Procesal, Derecho Procesal Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho Laboral; Jurisprudencia; inversión de la carga probatoria; trabajador; empleador; relación laboral; despido intempestivo; contrato de trabajo.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El Derecho Laboral, como rama del derecho, ha adquirido una gran importancia, tanto en el quehacer político como en el social. Como parte de la evolución del Derecho Laboral, se regulan mecanismos, encaminados a proteger a la parte débil de la relación laboral que es el trabajador, el reconocimiento de los beneficios sociales significaron una gran victoria para la prole dentro del derecho sustantivo. Con el devenir del tiempo se pudo identificar la necesidad de no solo buscar la otorgación de beneficios, sino, protegerlo dentro de un conflicto individual de trabajo, trasladando la carga probatoria al empleador ante el reclamo de aquellos rubros que eran de obligación del empleador cancelar, pero se mantiene la carga probatoria en el trabajador respecto de la relación laboral y el despido intempestivo, situación ratificada por la jurisprudencia. Dentro del presente trabajo procederemos a analizar los argumentos que soportan la decisión de mantener la carga probatoria en el trabajador al alegar la existencia del despido intempestivo. Revisaremos, a breves rasgos, la legislación Mexicana y como es su regulación, respecto de la carga probatoria en el despido intempestivo.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 978674797	E-mail: mamp9520@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute de Wright, Maritza Ginette	
	Teléfono: +593 968462601	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	