



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al despido
intempestivo.**

AUTORES:

**Ruiz Loor, Ayleen Daleska
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

DR. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto de 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Ruiz Loor, Ayleen Daleska y Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR

f. _____
De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Ruiz Loor, Ayleen Daleska**
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al Despido Intempestivo**, previo a la obtención del título de **Abogado** 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

AUTORES

f. _____
Ruiz Loor, Ayleen Daleska

f. _____
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Ruiz Loor, Ayleen Daleska;**
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al Despido Intempestivo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

AUTORES

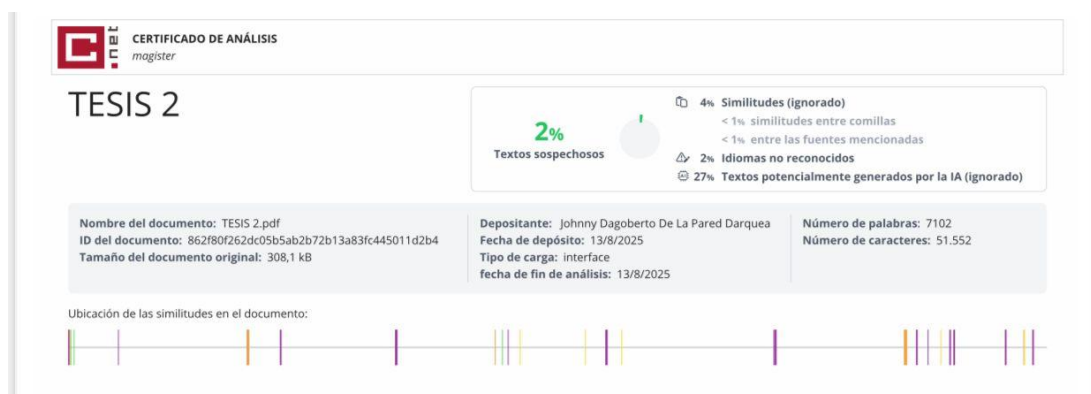
f. _____
Ruiz Loor, Ayleen Daleska
C.C.: 0957524127

f. _____
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier
C.C.: 0925324428



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

REPORTE COMPILATIO



TUTOR

f. _____
De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios, por permitirme llegar hasta aquí, y darme las fuerzas y la salud para alcanzar esta meta en la que tanto me he esmerado y que contra todo pronóstico logré cumplirla.

A mis padres y hermanos, por ser mi pilar, brindarme su apoyo incondicional en todo momento y siempre creer en mí a pesar de todos los momentos difíciles que hemos pasado. Lucas, Kylian, mis bebés hermosos, gracias por cambiar mi vida y darle un mejor sentido, espero en un futuro cuando lo lean se sientan orgullosa de su tía, y sepan que también formaron parte de este logro.

A mis familiares, amigos y profesores que han sido parte de mi formación académica, crecimiento personal, por siempre estar y apoyarme durante este largo camino.

A los Abogados Freddy y Bryan, por darme la oportunidad de crecer junto a ellos. Cada enseñanza, consejo y ejemplo han dejado una huella profunda en mi desarrollo, motivándome a trabajar con compromiso y excelencia.

A mi tutor de tesis, Dr. Johnny, por ser una inspiración en mi formación académica. Sus clases despertaron en mí un verdadero interés y aprecio por esta carrera, y su manera de enseñar me motivó a seguir con entusiasmo cada etapa de este camino.

Al expresidente Rafael Correa, por creer en los jóvenes e implementar políticas públicas, las cuales me brindaron la oportunidad de cursar esta carrera, haciendo posible un sueño que parecía lejano y enseñándome que con esfuerzo y dedicación puedo lograr todo lo que me proponga.

AYLEEN DALESKA RUIZ LOOR

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por ser la fuerza y sabiduría que iluminaron este camino, brindándome claridad en la incertidumbre y la perseverancia para no desistir. Su presencia fue mi guía constante.

Este trabajo es, a su vez, el resultado del apoyo incondicional de las personas que me han formado.

A mis padres, Alex Rivadeneira y Verónica Veintimilla, el cimiento sobre el que construyo todo. Gracias por su fe inquebrantable en mis capacidades, incluso cuando yo dudaba, y por enseñarme con su ejemplo que la disciplina y la pasión son la base de cualquier logro.

A mis abuelos que son como unos padres para mí, son mi refugio y mi guía, mamá Fanny y papá Ernesto. Su sabiduría, transmitida en conversaciones tranquilas, y su amor inmenso, me dieron la perspectiva y la paz necesarias para navegar los momentos más complejos que tuve a lo largo de este camino.

Y a cada uno de los integrantes de mi círculo familiar cercano; mi hermano, mis primos, mis tíos, que de una u otra manera me ayudaron para poder conseguir esto, gracias por formar parte de este sentimiento que me permite día tras día seguir con un propósito.

CARLOS JAVIER RIVADENEIRA VEINTIMILLA

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para culminar esta etapa, incluso en los momentos más difíciles. A mis padres, por ser los mejores padres que Dios me pudo dar, su amor incondicional, sus sacrificios, ejemplo, ser la mujer quien soy, a día de hoy, y sin su esperanza nada de esto hubiese sido posible. A Nayara, Lorena y Anthony, el apoyo que ustedes me han brindado ha sido invaluable, siempre han creído en mí, motivándome a nunca rendirme y seguir luchando por mis sueños.

A Johann, quien a pesar de la distancia siempre ha estado presente en cada paso he dado, su ejemplo me recuerda que la perseverancia y la pasión son la clave para alcanzar los sueños, y esta meta cumplida es también fruto de esa motivación que me ha transmitido.

A Liam, cuya música, arte y autenticidad inspiraron a millones, incluyéndome. Sus letras y su voz fueron compañía en mis días más difíciles y motivación en los más desafiantes, esta tesis está dedicada a ese espíritu que me impulsó a soñar.

Por último, a mí misma, por la resiliencia, la paciencia y la determinación que me permitieron superar los desafíos y llegar hasta aquí. Esta tesis es reflejo de mi esfuerzo y de la capacidad de seguir adelante, pase lo que pase.

AYLEEN DALESKA RUIZ LOOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, cada palabra y cada esfuerzo, primeramente, a Dios, por ser la brújula en el largo camino y la certeza en la duda. Tu luz me dio un propósito y la fuerza en la debilidad, permitiéndome ver el final cuando solo había incertidumbre. Esa guía divina se manifestó de la forma más poderosa a través de mi familia, el origen de mis valores y el puerto seguro al que siempre puedo volver. Son el ancla que me dio estabilidad en la tormenta académica y el horizonte que me inspiró a ir más allá.

Finalmente, sobre ese fundamento de amor y fe, me la dedico a mí mismo. Por la resiliencia para preexistir en las noches largas y frente a las páginas en blanco; por la terquedad de levantarme después de cada tropiezo y por la disciplina silenciosa que transformó un sueño en esta realidad. Por no rendirme y por haber llegado hasta aquí.

CARLOS JAVIER RIVADENEIRA VEINTIMILLA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al Despido Intempestivo**, elaborado por los estudiantes **Ruiz Loor, Ayleen Daleska y Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier**, certifica que, durante el proceso de acompañamiento, dichos estudiantes han obtenido la calificación de **DIEZ (10)**, lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

f. _____
De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto

TUTOR

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I.....	3
1.1 Antecedentes histórico-jurídicos	3
1.2 Definiciones.....	4
1.2.1 Definición de Despido Intempestivo de acuerdo al Código de Trabajo (CT).....	4
1.2.2 Definición de Despido Intempestivo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	4
1.2.3 Doctrina.....	5
1.3 Elementos para Determinar el Despido Intempestivo	6
1.3.1 La prueba en el Despido Intempestivo.....	6
1.3.2 Naturaleza Jurídica	7
1.4 Características del Despido Intempestivo.....	8
1.5 In Dubio Pro Operario	8
1.6 Carga de la Probatoria y su Aplicación en Materia Laboral	9
1.6.1 La Inversión de la Carga de la Prueba y las Cargas Probatorias Dinámicas.....	10
1.7 Jurisprudencia Relevante del Ecuador de la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional sobre la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo	12
CAPÍTULO II	14
2.1 Introducción al problema jurídico	14
2.2 Marco normativo relevante.....	14
2.2.1 Artículo 188 del Código del Trabajo.....	14
2.2.2 Artículo 575 del Código del Trabajo.....	16
2.3 Análisis del problema normativo.....	16
2.4 Propuesta de reforma al artículo 188 del Código del Trabajo	17
2.5 Propuesta de reforma al artículo 575 del Código del Trabajo	18
2.6 Conclusiones.....	19
2.7 Recomendaciones	20
3 REFERENCIAS	22

RESUMEN

Este estudio analiza la problemática probatoria que enfrenta el trabajador en casos de despido intempestivo en Ecuador, donde la normativa procesal impone la carga de la prueba sobre la parte más débil de la relación laboral. El objetivo principal es evaluar la viabilidad de aplicar la inversión o distribución dinámica de la carga probatoria como mecanismo para garantizar una tutela judicial efectiva. La investigación se sustenta en el análisis histórico-normativo, revisión doctrinaria, examen de jurisprudencia nacional y comparación con legislaciones extranjeras e instrumentos internacionales de la OIT. Los resultados evidencian que la actual regulación en los artículos 188 y 575 del Código del Trabajo mantiene vacíos que favorecen la evasión de responsabilidad por parte del empleador, especialmente cuando el despido carece de constancia escrita. Se concluye que la incorporación de presunciones legales y la aplicación obligatoria de la carga dinámica en estos casos permitiría equilibrar la asimetría procesal, fortalecer la protección laboral y armonizar la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales de derechos laborales.

Palabras Claves: Despido, Intempestivo, Inversión, Carga, Laboral, Trabajador.

ABSTRACT

This study analyses the evidentiary problems faced by workers in cases of unfair dismissal in Ecuador, where procedural rules place the burden of proof on the weaker party in the employment relationship. The main objective is to assess the feasibility of applying the reversal or dynamic distribution of the burden of proof as a mechanism to guarantee effective judicial protection. The research adopts a qualitative approach, based on historical-normative analysis, doctrinal review, examination of national case law, and comparison with foreign legislation and international ILO instruments. The results show that the current regulations in Articles 188 and 575 of the Labour Code contain loopholes that favour the evasion of responsibility by the employer, especially when the dismissal is not recorded in writing. It concludes that the incorporation of legal presumptions and the mandatory application of the dynamic burden of proof in these cases would balance procedural asymmetry, strengthen labour protection and harmonise Ecuadorian legislation with international labour rights standards.

Key Words: Unfair, Dismissal, Reversal, Evidence, Labour, Worker.

INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo, entendido como la terminación unilateral del contrato de trabajo sin causa legalmente justificada, constituye una figura jurídica que refleja tensiones históricas entre el derecho civil y el derecho laboral. En Ecuador, si bien la Constitución de 2008 reconoce la estabilidad laboral y prohíbe la precarización, el régimen vigente se basa en una estabilidad relativa que permite la terminación arbitraria de la relación laboral mediante el pago de una indemnización tarifada, sin garantizar el reintegro salvo en casos de protección especial. Esta situación se agrava en el plano procesal, ya que el trabajador, incluso en escenarios donde el empleador evita dejar constancia escrita del despido, debe asumir la carga probatoria de los hechos, limitando el acceso a una tutela judicial efectiva.

La persistencia de este diseño normativo obedece a la aplicación rígida de principios procesales de raíz civilista, en contraposición al principio protector que orienta el derecho laboral. Frente a esta realidad, la doctrina y el derecho comparado han desarrollado mecanismos como la inversión de la carga de la prueba y la carga dinámica, que trasladan al empleador la obligación de acreditar la legalidad del despido. Esta investigación examina el origen histórico de la figura, su tratamiento legal en Ecuador, la jurisprudencia relevante y las propuestas de reforma orientadas a incorporar presunciones legales y flexibilizar las reglas probatorias. El objetivo es evidenciar la necesidad de un marco normativo que garantice el equilibrio procesal, la eficacia del principio protector y la plena armonización con los estándares internacionales de la OIT.

CAPITULO I

1.1 Antecedentes histórico-jurídicos

El concepto de despido intempestivo en Ecuador es el resultado de una pugna histórica entre dos visiones contrapuestas del derecho: la concepción civilista del contrato y la visión social del derecho del trabajo. En sus orígenes, la normativa ecuatoriana, influenciada por el Código Civil Napoleónico, regulaba las relaciones laborales bajo la figura del "arrendamiento de servicios" (Art. 1904 del Código Civil de la época). Esta perspectiva concebía a las partes como iguales en su capacidad de negociación, permitiendo la terminación unilateral del contrato sin mayores consecuencias que las pactadas, una noción que "ignoraba la asimetría de poder inherente a la relación laboral" (Ycaza, 2018, p. 23).

El punto de inflexión fue la Revolución Juliana de 1925 y la crisis económica mundial de 1929, eventos que catalizaron la necesidad de una legislación social protectora. El Dr. Ricardo Bustamante, como Ministro de Previsión Social, fue una figura clave en este proceso, sentando las bases para el Código del Trabajo de 1938. Este cuerpo legal, si bien no erradicó la potestad del empleador de despedir, sí la limitó al imponer una sanción económica. Como señala el académico Ernesto R. Viteri, "el Código de 1938 no consagró una estabilidad absoluta, sino una estabilidad relativa o impropia, donde la ruptura injustificada del vínculo laboral se convierte en una obligación de indemnizar" (Viteri, 1985, p. 112). La indemnización, por tanto, nació como un costo que el empleador debía asumir por ejercer su poder de forma abrupta y sin causa legal.

Posteriormente, la Constitución de 1998 y, con una fuerza normativa superior, la Constitución de la República del Ecuador de 2008, transformaron el paradigma. El Art. 33 de la Constitución de 2008 establece que "el Estado garantizará la estabilidad laboral" y el Art. 326, numeral 8, proscribire toda forma de precarización laboral. Este mandato constitucional ha sido objeto de análisis en numerosos trabajos académicos.

Por ejemplo, en su tesis, Cárdenas (2019) argumenta que "la figura del despido intempestivo, tal como está concebida en el Código del Trabajo, entra en contradicción con el principio constitucional de estabilidad, ya que permite la terminación del empleo por la sola voluntad del empleador a cambio de una tarifa, lo que en la práctica puede ser visto como una forma de precarización autorizada por ley" (p. 45).

Esta tensión histórica sigue vigente. Mientras el Código del Trabajo mantiene el despido indemnizado, la jurisprudencia constitucional ha intentado, en casos específicos como los de mujeres embarazadas o dirigentes sindicales, reforzar la estabilidad a través de la acción de protección, generando un sistema dual y a veces contradictorio (García & Salgado, 2021).

1.2 Definiciones

1.2.1 Definición de Despido Intempestivo de acuerdo al Código de Trabajo (CT)

El Código del Trabajo (CT) ecuatoriano, fiel a su tradición histórica, no provee una definición dogmática de "despido intempestivo". Su existencia se infiere del articulado que regula sus consecuencias. El Art. 188 del CT establece las indemnizaciones por terminación unilateral del contrato por parte del empleador, y el Art. 185 menciona el desahucio. Por exclusión, el despido intempestivo es aquel acto de terminación unilateral patronal que no se funda en una causa legalmente aprobada mediante el procedimiento de visto bueno (Art. 172 y 173 CT) ni se sujeta al preaviso del desahucio.

En esencia, es un acto de poder del empleador que, aunque produce la extinción del vínculo laboral, es considerado antijurídico por el ordenamiento, y por ello genera la obligación de indemnizar. Como señala el jurista ecuatoriano Julio César Trujillo, el despido intempestivo es la "manifestación de voluntad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin causa legal" (Trujillo, J. C., 2007).

1.2.2 Definición de Despido Intempestivo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT aborda la terminación de la relación laboral con un enfoque centrado en la causalidad y la justificación. El Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), es el instrumento fundamental, aunque Ecuador no lo haya ratificado. Su no ratificación es en sí misma un dato relevante, que según un estudio de la Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos (INREDH), "evidencia la resistencia de los sectores empleadores y de ciertas políticas gubernamentales a adoptar un régimen de estabilidad laboral absoluta, prefiriendo la flexibilidad que permite el sistema de despido indemnizado" (INREDH, 2016, p. 55).

El Artículo 4 del Convenio 158 es el pilar de la filosofía de la OIT: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada". Para la OIT, un despido sin causa justificada es una violación de los derechos del trabajador. Por lo tanto, el "despido intempestivo" ecuatoriano es, para la OIT, una forma de despido injustificado. Además, el Convenio establece derechos procedimentales, como el derecho del trabajador a ser oído y a defenderse antes de ser despedido (Art. 7), un procedimiento que no existe en el despido intempestivo ecuatoriano.

1.2.3 Doctrina

La doctrina ecuatoriana ha debatido ampliamente sobre la naturaleza y los efectos del despido intempestivo.

Julio César Trujillo (2007), uno de los más grandes referentes del derecho laboral en el país, lo consideraba una figura que evidencia la persistencia de un sistema de estabilidad relativa o impropia, donde el empleador puede "comprar" el derecho a despedir sin causa. Criticaba que la sola indemnización no es suficiente para reparar el daño social y personal que el desempleo abrupto genera.

Jorge Vásquez López (2017), en su obra "Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano", analiza el despido intempestivo a la luz de los principios constitucionales de irrenunciabilidad de derechos y pro-operario. Sostiene que la interpretación de esta figura debe ser siempre restrictiva y que la carga de la prueba sobre la terminación de la relación laboral por una causa distinta al despido (como el abandono) recae sobre el empleador.

A nivel internacional, la doctrina ha consolidado la idea de que el despido sin causa es una anomalía en el derecho laboral moderno. El tratadista argentino Guillermo Cabanellas de Torres (1997) define el despido como "la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario".

Cabanellas distingue entre el despido justificado (con causa) y el injustificado o arbitrario, siendo este último el que da lugar a una indemnización. Su análisis subraya el carácter de acto de poder del empleador y la necesidad de un control legal y una reparación para el trabajador.

El jurista uruguayo Américo Plá Rodríguez (1998), a través de su desarrollo de los principios del Derecho del Trabajo, fundamenta la necesidad de la estabilidad. El principio de continuidad de la relación laboral, según Plá, implica que el contrato de trabajo no tiene un plazo de finalización preestablecido y que su ruptura debe ser excepcional y justificada. El despido sin causa atenta directamente contra este principio fundamental.

1.3 Elementos para Determinar el Despido Intempestivo

Para que se configure el despido intempestivo, deben concurrir los siguientes elementos:

1. Existencia de una relación laboral vigente: Es un presupuesto indispensable, debe probarse el vínculo de dependencia, remuneración y prestación de servicios personales.
2. Acto unilateral del empleador: La decisión de terminar la relación laboral debe provenir del empleador o de sus representantes. No puede haber consentimiento del trabajador.
3. Voluntad de extinguir el vínculo: El acto del empleador debe tener la intención clara e inequívoca de dar por finalizado el contrato de trabajo. Esto puede manifestarse de forma expresa (comunicación verbal o escrita) o tácita (impedir el ingreso al lugar de trabajo, retirar las herramientas, etc.).
4. Ausencia de causa legal: El empleador no debe fundamentar su decisión en ninguna de las causales previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo, o, si las invoca, no logra probarlas en el procedimiento de visto bueno ante el Inspector del Trabajo.

1.3.1 La prueba en el Despido Intempestivo

La actividad probatoria constituye el eje central de las controversias por despido intempestivo en el sistema judicial ecuatoriano. Si bien el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en su artículo 169, consagra la regla general de que “quien alega un hecho debe probarlo”, su aplicación en sede laboral ha sido profundamente matizada para responder a la asimetría inherente de la relación de trabajo.

La doctrina moderna y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia han avanzado hacia la aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba. Este principio sostiene que la responsabilidad de probar debe recaer sobre la parte que se encuentra en mejores condiciones fácticas y técnicas para hacerlo. Como lo recoge Poveda (2019) en su análisis, fallos de la Sala Laboral han establecido que “corresponde al empleador, quien se encuentra en mejor posición de aportar la prueba documental, demostrar las condiciones de la terminación de la relación laboral, tales como registros de asistencia para probar el abandono o el finiquito debidamente registrado para probar el mutuo acuerdo”.

La dificultad probatoria se agudiza en los casos de despido tácito, donde la terminación no se comunica formalmente, sino que se manifiesta a través de actos de hecho, como impedir el ingreso al lugar de trabajo. En estos escenarios, la prueba testimonial y las actuaciones administrativas adquieren una relevancia crucial. Como argumenta Molina (2022), “el acta de constatación levantada por un Inspector del Trabajo, donde se certifica que al trabajador se le impidió el ingreso a su puesto, constituye un indicio grave y preciso que, adminiculado con otras pruebas, puede llevar al juez a la convicción sobre la existencia del despido”.

1.3.2 Naturaleza Jurídica

El despido intempestivo es un acto jurídico unilateral, recepticio, extintivo y antijurídico;

- Acto Unilateral y Recepticio porque su validez no depende de la aceptación del trabajador, pero sí de que llegue a su esfera de conocimiento. Como explica el tratadista Viteri (1985), “la comunicación no es una solemnidad, sino una condición de eficacia del acto. Mientras el trabajador no conozca la decisión, el contrato sigue vigente” (p. 115). Esta comunicación es lo que hace que el acto sea “recepticio”.
- Acto Extintivo e Ilícito por su efecto principal es terminar el contrato. Sin embargo, no es un modo lícito de terminación, sino un incumplimiento contractual por parte del empleador. Es un “ilícito contractual que genera una responsabilidad patrimonial específica y tarifada” (Trujillo, 2007, p. 348). No es nulo, porque el sistema no obliga al empleador a reintegrar al trabajador

(salvo en casos de protección especial), sino que valida la extinción a cambio de una indemnización.

1.4 Características del Despido Intempestivo

- **Potestad Sancionada:** Es un acto que reside en el poder de dirección del empleador, pero que el ordenamiento jurídico desapruueba y castiga económicamente.
- **Informalidad:** No requiere de ninguna formalidad. Puede ser verbal, escrito, o inferirse de actos concluyentes del empleador. Esta informalidad, como señala un estudio de la Universidad Andina Simón Bolívar, “aumenta la vulnerabilidad del trabajador, quien se enfrenta a la difícil tarea de probar un acto que a menudo ocurre sin testigos y sin dejar rastro documental” (UASB, 2020, p. 76).
- **Indemnización Tarifada y (a menudo) Insuficiente:** La indemnización del Art. 188 CT es legal y tasada. No admite modulación judicial en función del daño real. Esto ha sido criticado por no cumplir con el principio de “reparación integral” consagrado en la Constitución (Andrade, 2021).
- **Efecto Extintivo Inmediato:** El despido produce sus efectos desde el momento en que es notificado o ejecutado, cesando de inmediato la obligación de prestar servicios y, correlativamente, la de pagar la remuneración, dando paso únicamente a la obligación de liquidar haberes e indemnizaciones.

1.5 In Dubio Pro Operario

De conformidad con el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), el derecho al trabajo se fundamenta en diversos principios, entre ellos el de aplicación más favorable al trabajador. Este principio establece que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se debe optar por la interpretación más favorable a la persona trabajadora (Constitución del Ecuador, 2008).

En la misma línea, el Código del Trabajo ecuatoriano refuerza este principio al disponer que, ante dudas sobre el alcance de las disposiciones normativas, los

funcionarios judiciales y administrativos deberán aplicar la norma en el sentido más favorable al trabajador (Código del Trabajo, 2005).

Desde la doctrina, Deveali (1980) sostiene que el principio *in dubio pro operario* ofrece protección a la parte más débil del contrato laboral, la cual, debido a su situación de vulnerabilidad, suele encontrarse en la posición de acreedora. Asimismo, Plá Rodríguez (1991) señala que el fundamento de este principio protector está ligado a la propia razón de ser del derecho del trabajo, el cual surgió históricamente como respuesta a la desigualdad estructural entre empleadores y trabajadores. Según el autor, la ficción de una igualdad entre las partes contractuales debió ser superada por el legislador mediante una compensación jurídica favorable al trabajador, con base en la justicia social (p. 25).

En el mismo sentido, Bayón Chacón y Pérez Botija (2003) afirman que el principio interpretativo *in dubio pro operario* representa un mandato moral al servicio de la justicia social, orientado a mitigar la inferioridad contractual del trabajador. Estos autores destacan que dicho principio incluso se encuentra positivizado en ciertas normas legales y preceptos constitucionales.

Deveali (1980) aclara que este principio debe aplicarse únicamente cuando exista una duda razonable sobre el alcance de la norma legal, y siempre que la interpretación elegida no contradiga la voluntad del legislador.

En definitiva, el *in dubio pro operario* constituye una manifestación concreta del principio protector del derecho laboral. Su razón de ser reside en la justicia social y la equidad, y reafirma el carácter tutelar de esta rama del derecho.

1.6 Carga de la Probatoria y su Aplicación en Materia Laboral

La carga de la prueba, o *onus probandi*, es una regla fundamental del derecho procesal que establece qué parte en un litigio tiene la responsabilidad de demostrar la veracidad de los hechos que alega. Como explica el maestro Eduardo Couture (2000), no se trata de una obligación en sentido estricto, sino de una carga procesal, una necesidad de las partes para evitar una sentencia desfavorable. El Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en su artículo 169, consagra el principio clásico según el cual “quien alega, prueba”, distribuyendo la carga de manera formal: al actor le corresponde probar los hechos constitutivos de su derecho, y al demandado, los hechos que lo impidan, modifiquen o extingan.

La sustanciación de las controversias laborales en Ecuador se canaliza a través del procedimiento sumario, un marco procesal definido por el artículo 575 del Código del Trabajo en concordancia con los artículos 332 y 333 del COGEP. La aplicación supletoria de la regla general de la carga probatoria en este procedimiento genera una tensión directa con los principios constitucionales. Al imponer al trabajador la carga de probar el despido intempestivo, el artículo 169 del COGEP ignora la asimetría estructural de la relación laboral, donde el empleador controla la documentación y los medios de prueba. Dicha exigencia procesal entra en conflicto con el principio protector y el principio pro operario, consagrados en el artículo 326 de la Constitución, creando una barrera significativa para el acceso a la justicia y obstaculizando el derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza el artículo 75 de la Constitución.

Una vez que las pruebas han sido incorporadas al proceso, el artículo 164 del COGEP instruye al juzgador a evaluarlas bajo las reglas de la "sana crítica". Este principio de valoración le otorga al juez un margen de apreciación racional para que construya su convencimiento a partir de la lógica y su experiencia. Si bien el propósito de la sana crítica es alcanzar una verdad material más allá de los meros formalismos, su potencial se ve mermado cuando la prueba esencial, la que acredita el despido, no logra ser presentada debido a las dificultades que enfrenta el trabajador.

Para atenuar estos desequilibrios, la normativa procesal confiere al juez la potestad de ordenar pruebas de oficio, según lo permite el artículo 168 del COGEP. Este mecanismo, sin embargo, opera como un correctivo puntual y no como una solución estructural. Al ser una herramienta discrecional y no una regla imperativa que redistribuya la carga probatoria, deja al trabajador en una posición de dependencia respecto a la iniciativa judicial para remediar una desventaja que el propio sistema le ha impuesto.

1.6.1 La Inversión de la Carga de la Prueba y las Cargas Probatorias Dinámicas

A pesar de la regla general, el Artículo 169 del COGEP permite la aplicación del principio de “inversión de la carga de la prueba” en ciertas materias donde la carga de probar un hecho recae en quien está en mejores condiciones de demostrarlo. Este principio ya se aplica en sentencias de jueces ecuatorianos en procesos laborales, por ejemplo, una vez acreditada la relación laboral, es obligación del empleador demostrar el pago de remuneraciones y beneficios, o cuando un empleador alega abandono del

trabajador a su puesto de trabajo en una contestación a la demanda, la carga se invierte y corresponde al empleador demostrar que lo despidió en legal y debida forma. Sin embargo, en lo que respecta al despido intempestivo, la jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia y la actual Corte Nacional de Justicia ha mantenido el criterio de que el trabajador debe probar su ocurrencia, una tarea que se considera “casi imposible” en la práctica.

La doctrina y la legislación comparada ofrecen un contraste notable. En países como España, Perú y Argentina, la inversión de la carga de la prueba es una técnica reconocida en el derecho laboral, especialmente en casos de despido o vulneración de derechos fundamentales. El principio de las "cargas probatorias dinámicas" postula que la obligación de probar debe recaer en la parte que se encuentre en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la evidencia.

Gil (2010) expresa que debe existir un balance entre la carga de probar y la posibilidad de probar los mismos que deben de encontrarse en los supuestos de aplicación: “En efecto, para su aplicación deberá acontecer una doble circunstancia, esto es, dos supuestos de aplicación de la distribución dinámica de la prueba: a) La imposibilidad o dificultad que presenta para una de las partes probar los hechos en que se funda su pretensión. b) Mejor posición probatoria de la contraria en relación con el mismo presupuesto de hecho”. (p. 74)

La legislación Colombiana establece condiciones que determinan la aplicación de la carga probatoria: i) Por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio; ii) Por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte; iii) En virtud de su cercanía con el material probatorio; ix) Por tener en su poder el objeto de prueba; vi) Por circunstancias técnicas especiales.

Las presunciones legales también sirven como un medio para invertir la carga de la prueba, facilitando al trabajador la demostración de ciertos hechos una vez probados indicios básicos.

La persistencia de la regla tradicional de la carga de la prueba en el despido intempestivo en Ecuador, a pesar de la existencia del principio de inversión en otras áreas laborales y de la tendencia en el derecho comparado, revela una brecha significativa entre la teoría protectora del derecho laboral y su aplicación práctica. La dificultad "casi imposible" que enfrenta el trabajador para probar el despido intempestivo no solo frustra la búsqueda de justicia individual, sino que también socava los principios fundamentales de protección a la parte más débil de la relación

laboral. La falta de una aplicación más amplia de la inversión de la carga de la prueba o de las cargas probatorias dinámicas en estos casos permite que los empleadores evadan responsabilidades, contraviniendo la esencia tutelar del derecho del trabajo.

1.7 Jurisprudencia Relevante del Ecuador de la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional sobre la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo

La Corte Nacional de Justicia (CNJ) ha mantenido una línea jurisprudencial consistente en la que el trabajador que alega el despido intempestivo debe probarlo. Por ejemplo, la Resolución No. 03-2022 de la CNJ, referente a la estabilidad de trabajadores sindicalizados, establece que, si el despido intempestivo ocurre durante el período de protección legal, el empleador debe indemnizar al trabajador con un año de salario, pero no aborda explícitamente la carga de la prueba sobre la razón del despido.

En contraste, la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado una jurisprudencia que, aunque no invierte la carga de la prueba de manera general para todos los casos de despido intempestivo, sí establece un marco de protección reforzada para grupos vulnerables, lo que implica un escrutinio más estricto de la justificación del empleador. La Sentencia 1158-17-EP/21, por ejemplo, aunque se centra en la garantía de la motivación de las decisiones judiciales, subraya la necesidad de justificación fáctica y jurídica en toda resolución. Más directamente relevante es la Sentencia 2904-22-EP/24, que abordó el caso de una trabajadora con VIH y en período de maternidad. A pesar de que la empresa alegó bajo rendimiento, la Corte Constitucional determinó una vulneración al derecho a la motivación por incongruencia y al derecho a la igualdad y no discriminación, ordenando el reintegro de la trabajadora.

Este caso demuestra que, para grupos de atención prioritaria, la carga de justificar la desvinculación recae de facto sobre el empleador, quien debe demostrar que el despido no fue discriminatorio o arbitrario, sino basado en razones objetivas y no relacionadas con la condición de vulnerabilidad.

La persistencia de la CNJ en mantener la carga de la prueba sobre el trabajador en el despido intempestivo genera una barrera significativa para la efectividad de los derechos laborales. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente en casos de grupos vulnerables, abre una vía para un escrutinio más

riguroso de las justificaciones del empleador. Este enfoque de la Corte Constitucional establece un precedente importante, al reconocer que la protección reforzada de ciertos derechos fundamentales implica una reconfiguración de las expectativas probatorias, donde el empleador debe demostrar la legitimidad y no discriminación de su decisión.

El desarrollo de esta línea jurisprudencial podría sentar las bases para una futura expansión de la inversión de la carga de la prueba a un espectro más amplio de casos de despido intempestivo, con esto alineando la práctica judicial con los principios constitucionales de protección y equilibrio en las relaciones laborales.

CAPÍTULO II

2.1 Introducción al problema jurídico

Si el derecho laboral se funda en el principio de protección al trabajador, ¿Constituye la actual carga probatoria una barrera de acceso a la justicia para el trabajador en juicios por despido intempestivo? Esta interrogante fundamental constituye el punto de partida de la presente investigación, al exponer una aparente contradicción entre la finalidad protectora del derecho sustantivo y la aplicación de una regla procesal de carácter general.

El despido intempestivo es una figura central en el Derecho del Trabajo, ya que afecta directamente los principios de estabilidad laboral, tutela judicial efectiva y la protección del trabajador, quien se considera la parte más débil en la relación laboral (De la Cruz, 2017). En Ecuador, el marco legal vigente enfrenta limitaciones relevantes, particularmente en el ámbito procesal, que dificultan una protección eficaz del derecho al trabajo frente a despidos sin formalidad escrita.

La práctica revela que los empleadores frecuentemente ejecutan despidos de manera verbal o simplemente impiden el acceso del trabajador a su lugar de trabajo sin dejar constancia documental. Esta omisión perjudica la defensa del trabajador porque traslada a este la carga de probar un hecho negativo: que no renunció ni abandonó su puesto. Esta situación contraviene el principio de protección y la teoría de la carga dinámica de la prueba, que busca equilibrar las desigualdades inherentes a la relación laboral (Pirolo, 2004).

En consecuencia, surge una contradicción normativa entre los artículos 188 y 575 del Código del Trabajo ecuatoriano. Mientras el artículo 188 condiciona la actuación administrativa a la existencia de un documento escrito, el artículo 575 remite el proceso judicial al procedimiento sumario del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) sin aclarar el tratamiento específico para los despidos sin constancia escrita, generando vacíos que afectan la tutela judicial efectiva.

2.2 Marco normativo relevante

2.2.1 Artículo 188 del Código del Trabajo

El artículo 188 establece la indemnización en caso de despido intempestivo y regula un procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo para verificar la

existencia del despido. Destaca el último inciso que prevé la comparecencia del empleador para ratificar el despido, bajo pena de reintegro inmediato si se desmiente la procedencia del documento. Sin embargo, el artículo no aborda situaciones en que el empleador no comparece o no aporta pruebas, generando un vacío legal que afecta al trabajador (Rodríguez & Ramírez, 2019).

En la práctica, este artículo condiciona su eficacia a la existencia de una prueba preconstituida: el documento de despido. Al no regular el escenario más común el despido verbal, la norma crea una laguna que desprotege al trabajador, pues el procedimiento administrativo se vuelve inaplicable si no hay un escrito que verificar. Esto fuerza al trabajador a un proceso judicial más complejo donde la ausencia de prueba se convierte en el principal obstáculo.

Desde la perspectiva probatoria, la norma no impone la carga de demostrar la inexistencia del despido o la existencia de causa justa al empleador. Así, el trabajador debe probar un hecho negativo, lo cual es especialmente oneroso dado el desequilibrio de medios entre las partes. Esto contraviene el principio de protección en derecho laboral y el debido proceso, que, según el Corte Constitucional del Ecuador, deben garantizar un acceso efectivo a la justicia (Corte Constitucional, 2018).

La consecuencia es que se impone al trabajador una carga probatoria que ignora la asimetría de poder en la relación laboral. Exigirle probar el despido, cuando es el empleador quien controla la información y la documentación, crea una barrera que vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado en el artículo 75 de la Constitución. Un proceso justo no puede partir de una igualdad ficticia; debe adaptar sus reglas para compensar la desigualdad material y asegurar que la parte más débil pueda defender sus derechos.

La doctrina latinoamericana enfatiza que, en el derecho laboral, la carga probatoria debe adaptarse a la realidad de la relación desigual, aplicando la “carga dinámica de la prueba” que distribuye las cargas de acuerdo a la posibilidad real de prueba (García, 2013; Pirolo, 2004). En Ecuador, autores como Ramos (2015) y De la Cruz (2017) abogan por incorporar presunciones legales que faciliten la protección del trabajador en estos casos.

El principio de carga dinámica de la prueba es la respuesta doctrinal a este desequilibrio. Sostiene que la responsabilidad de probar no debe recaer en quien alega, sino en la parte que está en mejores condiciones para aportar la prueba. En un despido, es inequívocamente el empleador quien posee los medios para demostrar por qué y

cómo terminó la relación laboral. La incorporación de esta doctrina busca equilibrar la balanza y permitir que la verdad material prevalezca sobre los formalismos que hoy amparan la arbitrariedad.

2.2.2 Artículo 575 del Código del Trabajo

El artículo 575 remite las controversias laborales individuales al procedimiento sumario previsto en el COGEP. Si bien busca simplificar y agilizar la solución de conflictos, no prevé mecanismos específicos para abordar la falta de documentación en casos de despido intempestivo.

Esta falta de regulación expresa sobre la inversión o distribución dinámica de la carga probatoria perpetúa la desigualdad estructural en el proceso laboral, en contravención con los estándares internacionales de protección del trabajador, como lo recomienda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la jurisprudencia regional (OIT, 2016; Corte IDH, 2018).

El tratado de Pirolo (2004) aporta un marco doctrinal relevante, señalando que la carga probatoria debe recaer en quien está en mejor posición para probar hechos, y en casos laborales, esto suele corresponder al empleador. Asimismo, autores como Delgado (2012) y Ramírez (2020) coinciden en que la simplificación procesal no debe sacrificar garantías sustanciales ni la justicia material en conflictos laborales.

2.3 Análisis del problema normativo

La interpretación literal del artículo 188 revela que la autoridad laboral solo actúa ante la presentación de un documento escrito del despido. Esto ha incentivado prácticas elusivas por parte de empleadores, quienes evitan emitir constancia escrita para eludir procedimientos y pagos indemnizatorios (Ramos, 2015).

Este formalismo normativo crea una laguna que es explotada estratégicamente. Al no existir un documento, el empleador se sustrae del procedimiento administrativo inmediato que el mismo artículo contempla, forzando al trabajador a iniciar un camino judicial mucho más largo y complejo. En esencia, la ley, sin proponérselo, genera un incentivo para que el empleador actúe de manera informal y de mala fe, pues la ausencia de un papel se convierte en su primera línea de defensa, transformando una terminación laboral unilateral en una ambigüedad que solo un juez, tras un largo proceso, podrá dirimir.

Frente a despidos sin constancia, el trabajador debe acudir al juicio ordinario y demostrar la inexistencia de renuncia o abandono, lo que implica probar un hecho negativo con las limitaciones propias de su posición económica y técnica. Esta situación contraviene el principio pro trabajador y el debido proceso (De la Cruz, 2017).

Esta carga probatoria impuesta al trabajador es lo que la doctrina califica como una "prueba diabólica" (*probatio diabolica*). El término, originado en el Derecho Romano, describe la imposibilidad práctica de probar un hecho. El maestro procesalista italiano Francesco Carnelutti, en su obra "La prueba civil" (2000), analiza profundamente la teoría de la prueba, explicando que la carga no puede recaer sobre quien debe probar un hecho negativo indefinido. Exigir al trabajador demostrar que no renunció encaja perfectamente en esta categoría, pues se le obliga a probar la inexistencia de un acto, una tarea lógicamente imposible de satisfacer con prueba directa y que convierte su acceso a la justicia en una mera formalidad.

Por otro lado, el artículo 575 remite el proceso administrativo al procedimiento sumario, pero no establece una coordinación clara con la fase administrativa, ni incorpora principios probatorios protectores. Esto genera vacíos que dilatan la solución y perjudican la tutela judicial efectiva, en contradicción con los estándares constitucionales y los tratados internacionales ratificados por Ecuador (Corte Constitucional, 2018; OIT, 2016).

El derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado por la Constitución en su artículo 75, no se satisface únicamente con la existencia de un procedimiento rápido en el papel, como el sumario. La efectividad exige que el proceso sea idóneo para proteger el derecho en juego, y para ello debe ser sensible a la desigualdad material de las partes. Al no incorporar reglas que modulen la carga de la prueba, el procedimiento sumario, en estos casos, se vuelve una formalidad que no cumple su fin protector. Se produce así una desconexión entre la norma procesal y el mandato constitucional, dejando al trabajador con un camino legal formalmente abierto, pero materialmente impracticable.

2.4 Propuesta de reforma al artículo 188 del Código del Trabajo

Para cerrar estas lagunas, se propone incorporar en el artículo 188 en su último inciso una presunción legal de despido intempestivo cuando el empleador no

comparezca ante la autoridad laboral o no justifique documentalmente el despido. Esta presunción habilitaría al trabajador a acudir al juez sin necesidad de probar previamente el despido, desplazando la carga probatoria hacia el empleador, quien podrá presentar pruebas en contrario (Ramos, 2015; Pirolo, 2004).

La reforma propuesta permitiría emitir un acta administrativa que refleje la presunción, facilitando el acceso a la justicia y alineando el proceso con principios internacionales de protección y tutela efectiva del derecho al trabajo (OIT, 2016).

Texto del artículo 188 del CT actual:

“Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”

Texto sugerido:

“Si el empleador no comparece a la indicada diligencia, no se ratifica en el despido, o a falta de constancia escrita no justifica la terminación del contrato, se presumirá el despido intempestivo. La autoridad del trabajo levantará un acta con esta presunción, que habilitará el trámite judicial conforme al artículo 575, invirtiéndose la carga de la prueba en dicha instancia. La presunción admite prueba en contrario.”

2.5 Propuesta de reforma al artículo 575 del Código del Trabajo

Se propone que el artículo 575 reconozca expresamente la aplicación del principio de carga dinámica de la prueba en los casos de presunción de despido intempestivo derivada del acta administrativa, manteniendo el trámite sumario para estas controversias. Esto cerraría el vacío entre la fase administrativa y la judicial y garantizaría un proceso justo y equilibrado, pues la celeridad de un trámite no puede sacrificar la justicia material ni ignorar la asimetría de poder entre las partes (Delgado, 2012). De esta manera, un procedimiento ágil solo es verdaderamente equitativo cuando se lo dota de principios probatorios protectores que compensen dicha desigualdad.

Texto del artículo 575 del CT actual:

“Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.”

Texto sugerido:

“Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos. En los casos derivados de la presunción de despido intempestivo del artículo 188, el juez aplicará el principio de inversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al empleador demostrar la causa legal de la terminación de la relación laboral.”

2.6 Conclusiones

1. El análisis realizado ha demostrado que el actual marco normativo del Código del Trabajo resulta insuficiente para proteger efectivamente al trabajador frente a despidos intempestivos que no cuenten con constancia escrita. Esta omisión genera un vacío procesal que impide al trabajador acceder a una reparación oportuna, y que además invierte de hecho la carga probatoria, en clara contradicción con el principio de protección que rige el derecho laboral ecuatoriano.
2. La revisión detallada del artículo 188 evidenció que su eficacia depende de la existencia de un documento escrito que deje constancia del despido. Sin embargo, en la realidad ecuatoriana, muchos empleadores recurren al despido verbal o simplemente impiden el ingreso del trabajador a su puesto de trabajo sin dejar prueba documental, aprovechando la ambigüedad normativa para eludir responsabilidades indemnizatorias. Este uso estratégico del silencio y la falta de constancia escrita se traduce en una forma encubierta de impunidad patronal.
3. Asimismo, Se concluye que el artículo 575 del Código del Trabajo, en su redacción actual, no articula la transición desde la fase administrativa hacia la judicial, lo que deja sin efectos procesales a la denuncia por despido

verbal. Este vacío prolonga la indefensión del trabajador cuando el empleador no comparece, pero la reforma propuesta lo resuelve al establecer que la presunción de despido generada en la instancia administrativa tiene como consecuencia directa la inversión de la carga de la prueba en el proceso judicial.

4. Frente a este problema jurídico, se ha propuesto una reforma normativa que articula de forma coherente ambos artículos. En primer lugar, se introduce una presunción de despido intempestivo cuando el empleador no comparezca o no justifique documentalmente la vigencia de la relación laboral. Esta presunción no es absoluta, sino que admite prueba en contrario, y su finalidad es garantizar la continuidad del proceso hacia la vía judicial. En segundo lugar, se incorpora un mecanismo en el artículo 575 que obliga al juez de trabajo a conocer estos casos en juicio sumario, activando así el principio de carga dinámica de la prueba para equilibrar las posiciones procesales.

2.7 Recomendaciones

Como resultado del análisis constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinario desarrollado en este trabajo, se plantean las siguientes recomendaciones de *lex ferenda*, es decir, propuestas para una futura reforma legislativa que fortalezca la protección del trabajador en casos de despido intempestivo, especialmente en lo relativo a la distribución de la carga de la prueba y a la actuación de las autoridades laborales y judiciales:

1. Se recomienda promover una reforma legislativa al artículo 188 del Código del Trabajo. Esta modificación prioritaria debe incorporar en el artículo 188 una presunción legal relativa de despido intempestivo que se active cuando el empleador no justifique la terminación del contrato ante la autoridad laboral. La propuesta del artículo 188 del CT: “Si el empleador no comparece a la indicada diligencia, no se ratifica en el despido, o a falta de constancia escrita no justifica la terminación del contrato, se presumirá el despido intempestivo. La autoridad del trabajo levantará un acta con esta presunción, que habilitará el trámite judicial conforme al artículo 575,

invirtiéndose la carga de la prueba en dicha instancia. La presunción admite prueba en contrario.”

2. Complementariamente, la reforma al artículo 575 debe establecer explícitamente que, en los procesos judiciales derivados, el juez aplicará el principio de carga dinámica de la prueba, trasladando al empleador la responsabilidad de demostrar la existencia de una causa legal para la finalización del contrato. La propuesta del artículo 575 del CT: “Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos. En los casos derivados de la presunción de despido intempestivo del artículo 188, el juez aplicará el principio de inversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al empleador demostrar la causa legal de la terminación de la relación laboral.”

3 REFERENCIAS

- Albuja-Muñoz, D., & D'ambrocio-Camacho, D. (2022). El principio de inversión de la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en vigencia del COGEP. 593 Digital Publisher CEIT, 7(3-2), 349-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499381>
- Andrade, P. (2021). La indemnización por despido intempestivo frente al principio de reparación integral en la Constitución de 2008 [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/8537>
- Arazi, R. (2006). La prueba de oficio. *Ius et Praxis*, 12(1), 215-227. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122006000100009
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento 506.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167.
- Bayón Chacón, R., & Pérez Botija, E. (2003). Manual de Derecho del Trabajo (Vol. 1, 3.ª ed.). Editorial Tecnos.
- Bermeo Chávez, C. A., & Santamaría Velasco, J. C. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 221-230. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/622>
- Bernal Caputto, D. J. (s.f.). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. *Cumbre Judicial Iberoamericana*. <https://reglasdebrasil.uca.es/wp-content/uploads/2020/12/BERNAL.pdf>
- Cabanellas de Torres, G. (1997). Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasta.
- Campoverde Bermeo, J. P. (2019). La inversión de la carga de la prueba en materia laboral como garantía del debido proceso del trabajador en situación de

vulnerabilidad [Tesis de Grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Digital de la Universidad de Cuenca.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33169>

Carnelutti, F. (2000). La prueba civil (2ª ed.). Ediciones Depalma.

Cárdenas, M. (2019). Análisis de la colisión entre el despido intempestivo del Código del Trabajo y el derecho a la estabilidad laboral de la Constitución ecuatoriana [Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital UCE.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18872>

Cevallos, V. (2021). La carga de la prueba en el proceso laboral ecuatoriano a la luz del COGEP. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). Registro Oficial 449.

Corte Constitucional del Ecuador. (10 de enero de 2018). Sentencia No. 001-18-SEP-CC.

Couture, E. J. (2000). Fundamentos del derecho procesal civil (3ª ed.). Depalma.

De la Cruz, A. (2017). Derecho laboral ecuatoriano: principios y garantías. Ediciones Jurídicas.

Delgado, M. (2012). Derecho procesal del trabajo. Fondo Editorial PUCP.

Deveali, M. (1980). Instituciones de derecho del trabajo. Depalma.

Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos (INREDH). (2016). El derecho a la estabilidad laboral en Ecuador: Un análisis a la luz de los estándares internacionales. Inredh Ediciones.

García, A., & Salgado, J. (2021). La estabilidad laboral reforzada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. Foro, Revista de Derecho, (35), 89-108.

García, J. (2013). La carga dinámica de la prueba en el derecho laboral. Revista de Derecho, (40), 55-80. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n40/n40a04.pdf>

- González Andramuño, R. A. (2019). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Qualitas*, 18(18), 7-23.
<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198>
- Guerrero Anda, M. B. (2021). Análisis jurídico de la carga de la prueba en el despido ineficaz, y su vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva [Tesis de Grado, Universidad de los Hemisferios]. Repositorio Institucional Uhemisferios.
<https://dspace.uhemisferios.edu.ec/handle/123456789/1271>
- López, R. (2020). El despido intempestivo y sus efectos jurídicos en la legislación ecuatoriana [Trabajo de Titulación, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51624>
- Molina, S. (2022). El valor probatorio del acta de constatación del Inspector del Trabajo en el juicio por despido intempestivo [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE.
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 1982). Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Principios sobre protección laboral y acceso a la justicia. OIT.
- Peyrano, J. W. (2009). La doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Pirolo, M. (2004). Carga dinámica de la prueba y derecho laboral. Editorial Jurídica.
- Plá Rodríguez, A. (1998). Los principios del derecho del trabajo (3.^a ed.). Depalma.
- Poveda, J. (2019). Análisis jurisprudencial de la carga de la prueba en el despido ineficaz y el despido intempestivo en la Corte Nacional de Justicia, período 2015-2018. *Iuris Dictio*, 24(1), 81-95.
- Ramos, F. (2015). Presunciones legales y protección del trabajador en el despido intempestivo. Editorial Laboral.
- Rodríguez, L., & Ramírez, P. (2019). Responsabilidad patronal y tutela del trabajador. Ediciones Jurídicas.

- Trujillo, J. C. (2007). Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Tutasi Abad, T. E. (2019). El principio de inversión de la carga de la prueba en el despido ineficaz de la mujer embarazada y su vulneración en la legislación ecuatoriana [Tesis de Grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio DSpace UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9942>
- Universidad Andina Simón Bolívar (UASB). (2020). Observatorio de Derecho Laboral: Informe sobre informalidad y precariedad. UASB Press.
- Valarezo-Córdova, J. E. (2016). Reformar el Artículo 188 del Código del Trabajo con relación al despido intempestivo en el que se reincorpore el derecho al reintegro del trabajador [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Institucional UNL. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/16224>
- Vásquez López, J. (2017). Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano. Cevallos Editora Jurídica.
- Viteri, E. R. (1985). Manual de Derecho del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ycaza, A. (2018). La evolución del derecho a la estabilidad en el Ecuador: Del civilismo al constitucionalismo social. Revista Jurídica de la Universidad San Francisco de Quito, 15(2), 20-35.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Ruiz Loor, Ayleen Daleska**, con C.C.: 0957524127, y **Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier**, con C.C.: 0925324428; autores del trabajo de titulación: **Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al Despido Intempestivo** previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 28 de agosto 2025

f. _____
Ruiz Loor, Ayleen Daleska
C.C.: 0957524127

f. _____
Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier
C.C.: 0925324428

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inversión de la carga de la prueba como garantía frente al Despido Intempestivo		
AUTOR(ES)	Ruiz Loor, Ayleen Daleska Rivadeneira Veintimilla, Carlos Javier		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	24 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Procesal, Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Protección del trabajador.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inversión, Carga, Despido, Intempestivo, Laboral, Trabajador.		
RESUMEN/ABSTRACT			
Este estudio analiza la problemática probatoria que enfrenta el trabajador en casos de despido intempestivo en Ecuador, donde la normativa procesal impone la carga de la prueba sobre la parte más débil de la relación laboral. El objetivo principal es evaluar la viabilidad de aplicar la inversión o distribución dinámica de la carga probatoria como mecanismo para garantizar una tutela judicial efectiva. La investigación se sustenta en el análisis histórico-normativo, revisión doctrinaria, examen de jurisprudencia nacional y comparación con legislaciones extranjeras e instrumentos internacionales de la OIT. Los resultados evidencian que la actual regulación en los artículos 188 y 575 del Código del Trabajo mantiene vacíos que favorecen la evasión de responsabilidad por parte del empleador, especialmente cuando el despido carece de constancia escrita. Se concluye que la incorporación de presunciones legales y la aplicación obligatoria de la carga dinámica en estos casos permitiría equilibrar la asimetría procesal, fortalecer la protección laboral y armonizar la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales de derechos laborales.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0961639059; 0984529352	E-mail: ayleen.ruiz123@icloud.com; carlos.rivadeneira03@cu.uscg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.uscg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			