



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

The assessment of the test in the actions for untimely dismissal in the general organic code of processes

A avaliação do teste nas ações de demissão intempestiva no código orgânico geral de processos

Karla Nathali Gallardo-Macas ^I

karlamacas@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4257-5227>

Jorge Guillermo Cedeño-León ^{II}

joseleon@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7493-0863>

Correspondencia: karlamacas@gmail.com

***Recibido:** 29 de junio del 2022 ***Aceptado:** 12 de julio de 2022 * **Publicado:** 15 de agosto de 2022

- I. Abogada, Magíster, Docente de la Universidad de Guayaquil.
- II. Abogado, Magíster, Docente de la Universidad de Guayaquil.

Resumen

Con la promulgación y la entrada en vigor del COGEP se señalan grandes cambios en el derecho procesal laboral, se enfatiza las leyes sustantivas y adjetivas derivadas del derecho laboral. Por lo cual queremos manifestar que, en el Ecuador, la valoración de la prueba de despido intempestivo indirecto contemplado en nuestro Código Orgánico General de Procesos es un elemento es difícil probar este tipo de despido.

En nuestra investigación, debemos acentuar que muchos trabajadores fueron despedidos intempestivamente por sus empleadores, de tal forma que provoca un ambiente de inestabilidad a los trabajadores ubicándolo ante la sociedad en una posición de desventaja. Podemos evidenciar que este comportamiento ha incrementado la tasa de desempleo del país, y en muchos casos estos operarios no han cobrado ninguna indemnización por falta de pruebas o la correcta valoración por parte de las autoridades que administran justicia.

Analizamos la forma de prueba factible para acreditar este tipo de despido, debido a que el trabajador es despedido injustamente un elemento como la conducta debe ser externalizado como evidencia necesaria para acreditar el despido intempestivo. Los medios probatorios deben ser hechos fehacientes que permita acreditar el despido y que los trabajadores reciban una indemnización, combatiendo así la inseguridad laboral y el desempleo.

De esta forma, muchos empleadores deben analizar qué indemnización deben pagar antes de dar por terminada unilateralmente la relación laboral del trabajador, es decir, para compensar el lucro cesante y los daños indirectos, y lo harán cuando sea necesario. Este trabajo adoptará un enfoque cualitativo porque se realiza a través de una revisión bibliográfica para apoyar la investigación y diseño de herramientas de información y métodos cuantitativos.

Palabras Clave: Despido intempestivo; elementos; indemnización; inestabilidad; prueba; valoración.

Abstract

With the enactment and entry into force of the COGEP, major changes in labor procedural law are indicated, emphasizing the substantive and adjective laws derived from labor law. For which we want to state that, in Ecuador, the assessment of the indirect untimely dismissal test contemplated in

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

our General Organic Code of Processes is an element that is difficult to prove this type of dismissal. In our research, we must emphasize that many workers were dismissed untimely by their employers, in such a way that it causes an environment of instability for the workers, placing them in a disadvantaged position before society. We can show that this behavior has increased the country's unemployment rate, and in many cases these workers have not received any compensation due to lack of evidence or the correct assessment by the authorities that administer justice. We analyze the feasible form of evidence to prove this type of dismissal, because the worker is unfairly dismissed, an element such as conduct must be externalized as necessary evidence to prove untimely dismissal. The evidence must be reliable facts that allow the dismissal to be proven and that the workers receive compensation, thus combating job insecurity and unemployment. In this way, many employers must analyze what compensation they must pay before unilaterally terminating the worker's employment relationship, that is, to compensate for lost profits and indirect damages, and they will do so when necessary. This work will adopt a qualitative approach because it is carried out through a bibliographic review to support the research and design of information tools and quantitative methods.

Keywords: Untimely dismissal; items; compensation; instability; Test; assessment.

Resumo

Com a promulgação e entrada em vigor da COGEP, são indicadas as principais mudanças no direito processual do trabalho, com destaque para as leis substantivas e adjetivas derivadas do direito do trabalho. Pelo que queremos afirmar que, no Equador, a avaliação do teste indireto de demissão intempestiva contemplado em nosso Código Orgânico Geral de Processos é um elemento difícil de provar esse tipo de demissão. Em nossa pesquisa, devemos destacar que muitos trabalhadores foram demitidos intempestivamente por seus empregadores, de tal forma que causa um ambiente de instabilidade para os trabalhadores, colocando-os em posição de desvantagem perante a sociedade. Podemos mostrar que esse comportamento aumentou a taxa de desemprego no país, e em muitos casos esses trabalhadores não receberam nenhuma indenização por falta de provas ou da correta avaliação por parte das autoridades que administram a justiça. Analisamos a forma factível de prova para comprovação desse tipo de demissão, pois o trabalhador é dispensado sem justa causa, um elemento como a conduta deve ser exteriorizado como prova necessária para comprovação da demissão intempestiva. As provas devem ser factos fidedignos que permitam comprovar o

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

despedimento e que os trabalhadores recebam indenizações, combatendo assim a precarização do emprego e o desemprego. Dessa forma, muitos empregadores devem analisar qual indenização devem pagar antes de encerrar unilateralmente o vínculo empregatício do trabalhador, ou seja, compensar lucros cessantes e danos indiretos, e o farão quando necessário. Este trabalho adotará uma abordagem qualitativa, pois é realizado por meio de uma revisão bibliográfica para subsidiar a pesquisa e o desenho de ferramentas de informação e métodos quantitativos.

Palavras-chave: Demissão intempestiva; Itens; compensação; instabilidade; Teste; avaliação.

Introducción

Dentro del Estado ecuatoriano se garantiza el derecho a un trabajo digno, lícito y con una justa remuneración de acuerdo con lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, pero es fundamental recalcar que no se garantiza una estabilidad laboral absoluta, siendo esto uno de los mayores problemas en cuanto a derechos laborales, con el objetivo de plasmar esas garantías se busca crear un equilibrio entre el ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador.

En cuanto nos basamos al estudio de la prueba, se puede establecer que esta tiene una trascendental función en la actividad jurisdiccional, extraprocesal y procesal. Ya que sin la prueba la o el juzgador no puede pronunciarse sobre los asuntos sustanciales de la controversia, no puede administrar justicia; y, por tanto, no se puede efectivizar derechos.

Por cuanto podemos materializar que el despido intempestivo es la ruptura o terminación de un contrato individual de trabajo en forma unilateralmente por parte del empleador o el jefe, sin causar o tener ningún motivo alguno, ya que en la mayoría de los casos es porque al empleador le cae mal el trabajador, razón por la cual hacen lo imposible para terminar bruscamente con el contrato de trabajo. (Repositorio Universidad Nacional de Loja, 2016)

De acuerdo con lo establecido en el (Código General de Procesos, 2018) la carga de la prueba está establecida en el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos que reza: “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. (Ecuador-Peragosolutions & Cornejo Aguilar, 2016)

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

De acuerdo con el principio de la necesidad de la prueba, los hechos alegados por las partes en el proceso, y sobre los cuales debe fundarse la resolución del juzgador, deben probarse, salvo los que no requieran. (Art. 162 COGEP). El juzgador debe resolver conforme a los hechos probados. (Repositorio UCSG, 2016)

En materia laboral la situación es diferente, puesto que las relaciones laborales son diferentes a las relaciones civiles, el actor no puede cumplir en todos los casos la responsabilidad de aportar los medios de prueba, a pesar de que la norma laboral establece que el trabajador demostraría la existencia de la relación laboral y al empleador le corresponde demostrar haber cumplido con sus obligaciones patronales. (Ramírez Romero, 2017)

En lo que respecta en legislación laboral se pretende otorgar una tutela judicial efectiva al trabajador que casi siempre resulta ser el demandante dentro de un juicio, y por estar en desventaja con la parte empleadora, no siempre se tiene el acceso a los medios de prueba suficientes, por tal motivo, cada caso en particular se debe tratar independientemente para determinar si se puede o no probar. Esto está establecido de acuerdo con lo estipulado en el “Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.” Del Código del Trabajo. (Repositorio Universidad Central del Ecuador, 2018)

Marco teórico

Antecedentes

Según (Suárez Jaén, 2017), la estabilidad laboral es necesaria. Se enfatiza que hay dos sujetos: subordinados y empleadores. El trabajo es una necesidad humana, un medio de lucha y adaptación. Puntualidad En el pasado, se veía como un medio de dominación. Sin embargo, los cambios sociales han proporcionado diferentes métodos o modelos para que los empleados gocen de derechos. Hay pocas o ninguna forma especial de subordinación.

La forma especial de subordinación se gestiona a conveniencia del propietario. El propietario del buque o el contratista creó la esclavitud antigua, los sirvientes de Gleba, y más tarde en el corporativismo (de mediana edad), aprendices, compañeros, funcionarios, profesores (Francia); relaciones laborales hasta el siglo XVII.

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

A nivel internacional, el despido prematuro de los trabajadores se considera una violación de los derechos de sus trabajadores. En países como Italia, se promueve el empleo seguro. Por lo tanto, despedir a los trabajadores es un desafío. En el Reino Unido, existe la "permanencia en el jardín": posibilidad de seguir cobrando en caso de que la empresa quiera que el trabajador se retire inmediatamente.

"En Brasil, el despido de empleados puede ser muy costoso. China: dijo que este es un tema delicado. China, un país comunista, tiene leyes laborales diseñadas para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Es difícil rescindir el contrato de un empleado y el tribunal puede prevenir despidos o insistir en la reincorporación de los trabajadores. (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, 2019)

Definiciones

En términos de gramática, el "Diccionario de la Academia de Idiomas" nos dice que el verbo de despido es aceptar la privación de la profesión, trabajo o servicio de una persona. En un sentido legal, la esencia del despido radica en la voluntad de una de las partes de rescindir la relación laboral. Cuando mencionamos el despido prematuro, debemos señalar que, de acuerdo con la teoría amplia y el derecho laboral, esta es la forma de rescisión repentina del contrato laboral por parte del empleador, porque el contrato no tiene base legal. Se han completado o definido caracteres inciertos.

Como expresa (Ochoa, 2014), "el despido prematuro incluye la terminación repentina; es decir, la terminación del contrato de trabajo con el trabajador sin causa justificada o legal significa correspondientemente el pago de una indemnización en función de las distintas circunstancias que se presenten de oro". El despido intempestivo es cuando el empleador o patrón viola o resuelve unilateralmente el contrato personal de trabajo, sin causar o sin razón alguna, porque en la mayoría de los casos, es porque al empleador no le agrada el trabajador, por lo que se irá a su manera y rescindir repentinamente el contrato de trabajo.

Para Sempere define que "el despido es la terminación; por otro lado, la terminación". El hecho de que estos conceptos no estén claramente definidos en la doctrina civil complica el debate, que gira en torno a dos variables: la causalidad del despido y la efectividad de la conducta empresarial. La terminación de asuntos laborales significa que cuando otra entidad incumple gravemente sus obligaciones, una de las entidades decide dar por terminada la relación laboral.

Características

La parte procesal de la responsabilidad de aportar prueba en disputas legales producirá consecuencias trascendentes sin tomarla, la prueba es el factor más importante que hace que los administradores judiciales crean en ella. Hará que el equilibrio sea beneficioso para quien la propuso. De lo contrario, resultará en Soluciones desfavorables, especialmente el fracaso de los procedimientos legales. La legislación laboral, que es esencialmente un derecho de protección.

Hay que asegurar que los trabajadores vivan con dignidad para que se puedan deducir su principio de responsabilidad es coherente con su naturaleza y Los requisitos de la justicia social. La responsabilidad del trabajador y su correspondiente carga de la prueba en cuanto a su naturaleza debe valorarse de la misma forma que el derecho privado. Protección y autonomía, la legislación laboral promoverá el goce de derechos de los Trabajadores, a pesar de las condiciones. (Medina, 2017)

Según se describe en el artículo 169 del Código Orgánico de Procedimientos Generales. En la carga de la prueba en los procedimientos legales, el demandante tiene la responsabilidad de proporcionar la evidencia necesaria para demostrar es la situación es diferente en materia laboral, que en casos civiles, el perpetrador no puede cumplir con todas las circunstancias.

Responsabilidad de aportar medios probatorios, incluso si la normativa laboral estipula el trabajador acreditará la existencia de una relación laboral y el empleador corresponde a demostrar que han cumplido con las obligaciones del empleador en la práctica, esta cláusula solo se usa para verificar el cumplimiento del empleador reconocer los derechos básicos del decimotercero, decimocuarto y festivos.

La independencia del derecho laboral y la oposición entre relaciones civiles y relaciones Laborales, certificar que los procedimientos para la resolución de conflictos no pueden ser lo mismo porque las posiciones y la naturaleza de las dos partes son diferentes en términos de protección, las regulaciones laborales dan un trato preferencial a una de las partes para asegurar la realización de los derechos de los trabajadores.

La legislación laboral tiene como objetivo brindar protección judicial efectiva a los siguientes trabajadores casi siempre resultó ser el demandante en el juicio y en desventaja en el litigio el empleador no siempre dispone de medios probatorios suficientes, por lo que cada caso concreto debe manejarse de forma independiente para determinar si se puede probar.

Aplicación de la prueba en juicios laborales

Una gran parte de los juicios laborales se basa en pruebas deterministas. Dicha prueba siempre es suficiente en derecho. Pero la prueba también puede ser circunstancial, es decir, de naturaleza "probabilística". Este tipo de evidencia no es tan "absoluta" como la primera. En consecuencia, se reserva un papel importante a la convicción subjetiva del juez, es decir, llega a su conclusión a través de la suma de las circunstancias. (Hummel, 1994)

Por lo tanto, de acuerdo con la (Sentencia n° 0933-2013-SL de sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2012) revela que, lo que caracteriza esta etapa de la labor del juez es, precisamente aquel trabajo de "subsunción" de los hechos alegados y aprobados en el juicio, en las normas jurídicas que los prevea, a través del enlace lógico de una situación particular, específica y concreta, con la prevención abstracta, genérica e hipotética contenida en la ley. (Sala de Lo Laboral - Corte Nacional de Justicia, 2016)

Tal enlace lógico entre los hechos que el juez ha establecido como resultado del examen de las pruebas y las previsiones abstractas de la ley, se resuelve en lo que se llamó "la valoración jurídica del hecho", esto es, la transcendencia que jurisdiccionalmente se atribuye al hecho, para justificar el dispositivo de la decisión y a este respecto, es clara la obligación que tiene el juez de expresar en su fallo las consideraciones demostrativas de aquella valoración, y justificativa del partido que toma el juez al aplicar los preceptos legales correspondientes, como única vía para que el fallo demuestre aquél enlace lógico hecho norma que viene a ser el punto crucial de la motivación en la cuestión de derecho; pues a través del examen de esas consideraciones, es como podrá efectuarse la determinación de si el juez erró o acertó en la aplicación de la ley. (Sala de Lo Laboral-Corte Nacional de Justicia, 2016)

Entendida así, es en la motivación de la cuestión de derecho donde se encuentra virtualmente reconducida la parte más excelsa y delicada de la actividad decisoria del juez, pues al fin y al cabo el objetivo final de la jurisdicción es la declaración del derecho, que bajo el principio de la legalidad explica y al mismo tiempo condiciona la actividad del juez. Por ello la falta de motivación de la cuestión de derecho, constituye un vicio, quizás institucionalmente el más grave, en el que el órgano jurisdiccional puede incurrir.

Al respecto, por norma general de procedimiento, quien invoca una acción planteada en la demanda tiene la obligación de probarla, esto es, si el demandado alegó que el actor voluntariamente decidió

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

abandonar su trabajo, éste hecho debió ser probado con el respectivo trámite de Visto Bueno, de conformidad con lo que dispone el Art. 172, numeral 1 del Código del Trabajo...”, situación que la accionada no ha logrado justificar, ya que 58 del proceso no consta prueba alguna que demuestre que el demandado haya solicitado el Visto Bueno, y que éste hubiere sido concedido por el Inspector del Trabajo, en virtud del abandono injustificado del trabajador a su lugar de trabajo, quedando, por tanto, en mero enunciado su afirmación. (Sentencia n° 0933-2013-SL de sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2012)

Cabe mencionar que, en innumerables sentencias dictadas por la ex Corte Suprema de Justicia, se ha dejado establecido, que la afirmación del empleador sobre el abandono del trabajo por parte del trabajador hace que éste deba probar tal afirmación, y si no lo hace se concluye la existencia del despido intempestivo.

Estado del Arte

Ferrer Beltrán (2016) expone que con el sistema de prueba “libre”, se le pide al juez que haga lo que su criterio le ordene, pero siempre que sea lógico y pueda motivarlo; es decir, pide que se explique sus condicionantes en la motivación, porque de ese modo se podrá someter su criterio al de otros jueces, pues podrán contrastar su criterio con el del juez cuya sentencia ha sido recurrida. (Corrales, 2018)

Por lo tanto, la valoración probatoria indica que lo más correcto, es abrir un campo dentro de la fundamentación de la sentencia, específico para la cuestión de hecho en el que se elabore una suerte de cuadro probatorio destinado primero a albergar la presentación analítica de todo el material, mediante la identificación de cada fuente de prueba (lícitamente utilizable) y la concreción de lo aportado por ella.

En un segundo momento, este material individualizado en la totalidad de sus componentes esenciales tendrá que ser objeto de elaboración en sentido propio, a fin de determinar el rendimiento, todavía individual, de cada medio de prueba (de cargo y de descargo), para concretar los distintos elementos de juicio con los que quepa contar, dejando razón del porqué de hacerlo así y también de los descartes. Esto para, ya, en fin, pasar a un último momento de síntesis, en el que habrá que llevar a cabo el cruce de la información probatoria relevante para la decisión. (Ibáñez, 2016)

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

Al mismo tiempo relación dialéctica de acciones y reacciones sobre el conjunto probatorio, indica que, esa valoración se ha dicho varias veces, debe ser una valoración conjunta, pero muy pocas veces se ha explicado que esa valoración conjunta tiene en su base una adecuada valoración individual de los medios de prueba. Se ha venido ya en sostener, correctamente, que: “la valoración individualizada de las pruebas condiciona la valoración conjunta y que ésta reacciona sobre las pruebas valoradas individualmente” (PD-Pasión por el Derecho, 2020)

Tanto la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema del Perú en Casación Laboral N° 14440-2013 LIMA, discernió que [...] el derecho a la prueba es un derecho constitucional implícito que se encuentra albergado en el derecho al debido proceso contenido en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional. (Sala de Lo Laboral-Corte Nacional de Justicia, 2016)

La vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, generalmente se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional, puesto que los medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada, sino en forma integral o conjunta y razonada.

En fallo de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en lo referente a la valoración de la prueba hace las siguientes consideraciones: La Corte Suprema de Justicia, ha establecido: “La valoración de la prueba es una operación mental, en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto de los elementos de prueba aportada por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado.

Esta operación mental de la valoración y tribunales de instancias, y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que su conformidad con los principios de la lógica le permite al juez considerar a ciertos hechos como probados”

En este contexto, la Corte Nacional (Criterios sobre inteligencia y aplicación de la ley Materias No Penales) ha mencionado:

- “En nuestro país, el Código Orgánico General de Procesos como la mayoría sino todas de leyes procesales alrededor del mundo establece los procedimientos que han de observarse para la sustanciación de los diferentes asuntos, así como las normas que regulan la

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

proposición, admisión, práctica y valoración de la prueba en el proceso judicial. (REPUBLICA DEL ECUADOR-COGEP, 2018)

- Por lo tanto, lo que podríamos denominar teoría general de la prueba en el ámbito jurisdiccional está supedita a la regulación establecida por el legislador (...). Por último, sólo los medios probatorios que han sido debidamente anunciados, admitidos y practicados en la audiencia de juicio pueden ser valorados por el juzgador (Art. 164 inciso primero COGEP).¹
- Si por valoración de la prueba entendemos la actividad mental que realiza el juzgador para determinar la eficacia que se otorga a los medios probatorios practicados en la formación de su decisión; obviamente, estaremos de acuerdo en que se trata de una actividad de gran relevancia, ya que la acreditación de ese valor tiene incidencia directa en la decisión que adopte el juzgador en el caso sometido a su conocimiento y resolución.
- Por ello la doctrina dice: [...] el juez debe realizar una operación intelectual que consiste en realizar un análisis crítico del contenido y resultado de las pruebas rendidas. A partir de ello buscará establecer el peso, mérito o valor de convicción que cada una de las evidencias aportadas, así como el conjunto de ellas, tiene para adoptar una decisión acerca de la ocurrencia o no de los hechos que han motivado la controversia. (Ramírez, 2017)
- De esta manera, al fijar el peso relativo de cada prueba se pretende determinar cuál de las hipótesis que las partes han presentado al juez acerca de los hechos es la más probable o debe ser tenida por verdadera, de modo que respecto de ella se apliquen las normas que resulten pertinentes y se resuelva la contienda de forma adecuada [...]. Como resulta conocido, ya la clásica doctrina procesalista había identificado dos sistemas de valoración de la prueba que rigen la actividad del juzgador. (Contreras Rojas , 2016)
- Así por ejemplo, Echandía decía que “[l]as legislaciones y, en ausencia de éstas, las costumbres judiciales, han regulado esta materia, en una u otra forma, desde tiempos antiquísimos, y lo han hecho, ora sujetando al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba (que es el sistema conocido como tarifa legal), ora

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

otorgándole, por el contrario, facultades para que haga una valoración personal y concreta del material probatorio”. (Ramírez, 2017)

El COGEP, también dentro de las reglas generales que deben observarse respecto de la prueba (Capítulo I del Título II) establece las normas que rigen su valoración, en los siguientes términos: La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. (Art. 164 inciso segundo COGEP).

De acuerdo con la norma anotada, es indudable que el legislador ha optado por un sistema de libre valoración de la prueba; es decir, corresponde al juzgador establecer el peso, grado de convicción, fuerza o determinación que un medio probatorio (documento, testimonio, pericia u observación directa) ha tenido para adoptar su decisión. (Repositorio UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO, 2017)

En otras palabras, a quien corresponde asignar el valor que merezca una prueba es al juzgador del proceso ante quien se practicó, como claramente lo señala el artículo 6 del COGEP cuando establece que, por el principio de inmediación, “la o el juzgador celebra las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso” (GoConar, 2020).

(Art. 6 COGEP).- Ello viene reforzado por la exigencia de inmediación como principio que forma parte del derecho de tutela judicial del artículo 75 de la Constitución, una exigencia que es característica básica, y a la vez fundamento, del juicio oral” (REPUBLICA DEL ECUADOR-COGEP, 2018)

Valoración de la prueba en el despido intempestivo

En materia laboral, es imposible aceptar el establecimiento de una legislación procesal ordinaria. Debido a la diferencia en la capacidad económica y la capacidad jurídica, la carga de la prueba no puede imponerse de manera absoluta. Asumiendo que las circunstancias de cada caso pueden ser diferentes, puede haber una parte procesal u otra; laboral; El demandado en las disputas legales es generalmente el empleador, y el empleador no está exento de presentar evidencia que niegue directamente el reclamo, porque esto trae demasiada carga de prueba a los trabajadores y respalda que el empleador es tan incapaz de verificar los hechos controvertidos. (Estudio Jurídico ROSERO&ASOCIADOS, 2021)

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

Analizar el desempeño de los profesionales del derecho en la rescisión unilateral de contratos por parte de los empleadores. Un análisis detallado de los profesionales del derecho afirmó que actuaron de conformidad con cada artículo de la Ley del Trabajo y la Constitución para entenderlo y aplicarlo en beneficio de los trabajadores y por lo tanto no violarían sus derechos consagrados en la Constitución. Además, los abogados autónomos manifestaron que las disposiciones legales de la Ley del Trabajo de Ecuador son insuficientes para proteger derechos y garantías. (OSHA, 2017)

Y es necesario poder garantizar la estabilidad laboral personal, económica, social, emocional y psicológica de la elección. Es imposible acreditar cierta parte del despido prematuro en asuntos laborales, porque es difícil acreditar el despido prematuro. Creo que la culpa del abogado es la falta de experiencia, un poco de desconocimiento y falta de razonamiento sobre el sistema procesal, porque la ley autoriza a que el demandado regrese.

La carga de la prueba, es decir, la culpa del abogado puede devolver la carga de la prueba a través de procedimientos y mecanismos probatorios, como pedirle al demandado que explique la razón por la que el trabajador no continúa trabajando, y luego cuando el empleador confirma la respuesta, tendrá que sustentarla y defenderla, y luego aportar pruebas en ese momento. Se compartirá la responsabilidad. (DD.HH. Bienestar y Garantía, 2016)

Poco se sabe de la normativa, esta es la falla más fallida para los abogados, porque no saben qué es el despido, porque exigen todo, lo que no les importa mucho es el despido prematuro, despidieron, nos dijeron solo en caso Al juez, pero no cree que sea necesario probar todas las intenciones, porque se deben otorgar las pruebas necesarias. Según nuestra investigación, hemos determinado distinguir entre las pruebas adecuadas para justificar el despido prematuro, lo cual es un poco complicado para nosotros, porque la naturaleza del despido prematuro no es una forma legal de terminar la relación.

Hay formas legales. Esas son las que se enumeran en la ley laboral, pero no se llaman formas ilegales. El despido prematuro es una forma indebida. Hay otras leyes que mencionan el despido impropio e ilegal. No tenemos ese número aquí. Querer algo similar es despido inválido, pero tiene su tratamiento y beneficios especiales. El despido prematuro no es una forma legal de terminar la relación laboral. Entonces debes considerar que el despido prematuro es ilegal, y no se puede decir automáticamente que se fortalece con Ley. Forma ilegal de terminar el enlace. (Párraga, 2017)

Ninguna evidencia puede ser determinada de manera confiable. Lo que se debe considerar es que la evidencia debe ser apreciada en su conjunto. Por ejemplo, dado que hay evidencia documental que ha funcionado bien y hay una negativa escrita, obviamente es una prueba completa, pero a veces no

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

Esta forma de destitución es un poco complicada, por lo que en este caso se dejará a otros métodos probatorios, y luego se podrá determinar el testimonio o la situación. En ese caso, la parte podrá hacer una declaración a Deje que el juez averigüe qué le sucedió. Todas las pruebas deben estudiarse juntas para ver si algo podría suceder. (MEZA YANCES, 2017)

Marco legal

Base Legal Nacional

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador establece los derechos fundamentales, que establecen las garantías legales, el debido proceso y derecho a la defensa.

- Artículo 11: Principios de aplicación de derechos.
- Artículo 82: Garantía legal incorporada en la protección de derechos.
- Artículo 76: La garantía del debido proceso como protección de derechos.

Código Orgánico General de Procesos

El Código General de Procesos Orgánicos estipula todo lo relacionado con las pruebas y sus prácticas de evaluación.

Los artículos 158 al 227 se refieren a normas generales, prueba testimonial, declaraciones de partes y testigos, prueba documental y prueba pericial, que son los métodos probatorios utilizados por las partes en los procesos judiciales.

Código de trabajo

La "Ley del Trabajo" regula la relación entre empleadores y trabajadores y se aplica a todas las formas y condiciones de trabajo. Las normas laborales contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por Ecuador se aplicarán a las situaciones específicas a las que se refieren.

- Artículo 188: Esto significa que los empleadores deben pagar una indemnización a los trabajadores por despido prematuro.

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

- Artículos 195.1 a 195.3: El despido prematuro de la mujer embarazada tiene por objeto declarar nulo el despido.

Base Legal Internacional

Organización Internacional del Trabajo Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está comprometida con la promoción de la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

Los artículos 8, 9 y 12 tratan de los recursos para la terminación de la relación laboral, la compensación y otras medidas de protección para la terminación de los servicios.

Metodología

La investigación tiene un enfoque cualitativo, bajo un diseño no experimental, el cual es un proceso que recoge, estudia, enlaza, para de esta manera cumplir los objetivos planteados, lo cual permitirá tener una perspectiva amplia y profunda, se tiene un alcance descriptivo, la técnica utilizada será la encuesta y la entrevista, con el objetivo de levantar toda la información que se pueda abarcar y de esta manera analizar las variables. El cuestionario es el instrumento elegido para la presente investigación.

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo dentro de los siguientes tipos de investigación: Descriptiva, Comparativa, Valorativa y Bibliográfica.

Descriptiva

La investigación, se enmarca dentro de un estudio descriptivo, mediante la recolección de datos sobre la valoración que tienes la prueba en materia laboral específicamente en casos de despido intempestivo, de esta manera nos permite escribir la actuación del Estado ecuatoriano frente a estas situaciones jurídicas.

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

Valorativa

Dentro de este proceso se pretende analizar cómo es una defensa técnica dentro de los casos de despido intempestivo cómo se analizan las pruebas presentadas, así como los argumentos que se manifiestan dentro de estos casos. Es por ello por lo que se busca también desarrollar a través de un formulario de cuestionario cómo es la apreciación que tienen muchos profesionales del derecho frente este tema al momento de administrarse en la justicia en caso de despido intempestivo.

Discusión

La discusión del problema radica en como ejecutar la prueba, en materia laboral no existe una forma adecuada. En esta serie de procedimientos, la carga de la prueba es irreversible en la ley socio laboral, y también lo es en la mente de nuestros jueces actuales, quienes han utilizado reiteradamente los argumentos orales como excusa para llegar a la audiencia sin leer la denuncia. Su respuesta, peor aún, es que se limitan a negar el acceso a todas las pruebas y confirmar que serán retiradas en la audiencia. Esto suele conducir a una respuesta inadecuada, porque de lo contrario, lógicamente, no permite el acceso a las pruebas y no puede ser justo dentro de este tipo de procedimientos.

Según nuestras apreciaciones se presentan inconsistencias en la prueba en Derecho Laboral, lo cual implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley. La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega, debe probar. Donde se trata de plasmar el principio protector pro-operario. El Código de Trabajo del Ecuador, desde su publicación, ha tenido una serie de reformas que han sido necesarias debido al transcurrir del tiempo y al cambio de los modos de producción que ha tenido nuestro país. (Flores, 2017)

De todas estas reformas, puedo señalar como una de las más significativas a la implantación del procedimiento oral laboral, lo que significó la implementación de la oralidad en materia no penal en el país, mucho tiempo antes de la implantación del sucinto COGEP que hoy nos rige, el cual no solo trata de abarcar los procedimientos que regulan las cosas que están en el comercio, sino también las disputas familiares, los procesos contenciosos administrativos y los derechos sociales del trabajo, es decir toda una mezcla de materias que no están relacionadas entre sí. (Del Pozo Villamil, 2018) Con todo este abanico de materias no conexas, cabe hacerse la pregunta de manera introspectiva si con el cambio de las normas adjetivas, a la luz de lo que decreta el Código Orgánico General de

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos
Procesos, los trabajadores han tenido o no una regresión de derechos, sus argumentos en un juicio han sido menoscabados.

Conclusiones

Por lo antes expuesto, podemos concluir que en el Ecuador en materia laboral ha existido una regresión de derechos tales como la tutela judicial efectiva, al denegar el acceso a la prueba al trabajador, a imponerle la carga de la prueba en una causa donde todas las herramientas necesarias para probar los hechos los tiene el patrono, puesto que él es el que posee los registros de asistencia, las cámaras de seguridad y sigue siendo el patrono de los presuntos testigos, es prácticamente un hecho que un trabajador caiga en el abismo de la indefensión.

Es por esto por lo que podemos determinar, que los derechos sociales, como lo es el derecho laboral, sea medido y analizado con otras normas procedimentales que las que hoy existen, de esta forma se pueda subsanar en algo las inequidades existentes en este país. En materia de estabilidad laboral, la constitución y las disposiciones legales que se contemplan los contratos laborales no están garantizadas. Según la situación actual, la legislación laboral es deficiente e ineficiente. Como vivimos hoy, las relaciones laborales deben ser tan comunes como el comercio, y los derechos de los trabajadores deben protegerse, especialmente cuando se trata de despidos prematuros.

El proceso anterior de solicitar, otorgar y evaluar la prueba en el título de destitución anticipada debe ser analizado y aprobado, lo que significa que el hecho debe ser imputado y probado por el solicitante. De acuerdo con la función de la colección, la prueba aportada también será Estarán sujetos a las evaluaciones de conducta del Personal jurídico profesional, y en determinadas circunstancias serán inspectores de trabajo, quienes emitirán informes favorables o desfavorables sobre los procedimientos.

El juez de trabajo es el funcionario encargado de resolver los juicios laborales iniciados por causas de despido intempestivo, y el empleador no lo acepta. Sin embargo, con base en este trabajo, el inspector de trabajo puede realizar todos los análisis probatorios de la conducta anterior y emitir una copia que servirá de informe en la premisa de que la valoración se ajusta a la ley y se ha aplicado la crítica razonable del juez.

Recomendaciones

El país ecuatoriano garantiza la estabilidad laboral y se esfuerza por evitar legalmente el despido prematuro, para estas no provocar un aumento de la tasa de desempleo del país, evitando problemas económicos, familiares y afectando el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.

En el ámbito procesal es considerado como una costosa carga procesal, que no siempre puede ser soportado por los partícipes laborales y acreedores en la relación laboral. La aplicación de cláusulas procesales viola la naturaleza del derecho laboral y coloca a ambas partes en la misma situación. Llevando a la posición de que los trabajadores no pueden obtener protección judicial efectiva de sus derechos.

Para subsanar el presente problema jurídico, se recomienda cambiar las normas adjetivas en materia laboral, y aprovechar la tecnología que se encuentra a la mano de las instituciones tanto públicas como privadas, para así establecer un control en materia laboral en el ámbito de los despidos, es decir que sea de obligatorio cumplimiento para la parte empleadora dar a conocer al Ministerio de Trabajo el motivo debidamente fundamentado en las pruebas como informes por las cuales se ha terminado una relación laboral, que según lo señala el artículo 169 del Código de Trabajo puede ser por diversas causas, entre ellas el despido intempestivo o el desahucio por parte del trabajador. Se sugiere establecer la correcta aplicación y valoración de la carga de la prueba por despido intempestivo, evitando la vulneración de derechos por la parte empleadora hacía los trabajadores despedidos de manera injustificada.

Referencias

1. Asamblea Constituyente, & CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (20 de octubre de 2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008- Derecho Legislativo.* Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Contreras Rojas , C. (2016). *Valoración de las pruebas.* Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/305623/CCR_TESIS.pdf.txt?sequence=2
3. Corrales, R. (21 de mayo de 2018). *La valoración de la prueba en el proceso laboral.* Obtenido de <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

4. DD.HH. Bienestar y Garantía. (2016). *Aproximaciones a las Generaciones de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.tendencias21.es/derecho/attachment/113651/>
5. Del Pozo Villamil, M. d. (19 de febrero de 2018). *La prueba del despido intempestivo indirecto en el Código Orgánico General de Procesos*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10762/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-278.pdf>
6. Ecuador-Peragosolutions, D., & Cornejo Aguilar, J. S. (8 de agosto de 2016). *LA PRUEBA EN EL COGEP*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/la-prueba-en-el-cogep/>
7. Estudio Jurídico ROSERO&ASOCIADOS. (20 de ENERO de 2021). *DEL DERECHO AL TRABAJO Y PRINCIPIOS EN LOS QUE SE SUSTENTA ESTE DERECHO*. Obtenido de <http://www.estudiojuridicorosero.com/del-derecho-al-trabajo-y-principios-en-los-que-se-sustenta-este-derecho/>
8. Flores, M. (13 de Agosto de 2017). *Modos de producción clase(1)*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/rubhendesiderio/modos-de-produccion-clase1-78795693>
9. Gerencie. (22 de septiembre de 2021). *El trabajo es obligatorio según el código sustantivo del trabajo*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/el-trabajo-es-obligatorio-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>
10. GoConar. (2020). *El principio de inmediación se refiere al hecho de que la o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba*. Obtenido de <https://www.goconqr.com/quiz/7863375/examen-1>
11. Hummel, K. (1994). *La prueba del perito y la evaluación del juez de toda la información contenida en las decisiones judiciales*. Berlin.
12. Ibáñez, P. (2016). *Sobre argumentación probatoria y su expresión en la sentencia (penal)*. Lima: Priori Posada, Giovanni F. Coor. Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales.
13. Medina, L. (2017). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Revista De Derecho*, (14),69-89. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/389>
14. MEZA YANCES, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, Volumen 19 N° 2 Paginas 197 - 221. Obtenido de <https://doi.org/10.12804/revistas.uros>

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

15. OSHA. (2017). *Derechos de los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
16. Palma, M. (4 de julio de 2017). *Trabajo de Derecho Laboral: Las formas de trabajo y la remuneración*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Trabajo-de-Derecho-Laboral-Las-formas-de-trabajo/1856331.html>
17. Párraga, A. (2017). *El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud*. Obtenido de Secuelas del 16^a. IAEN. Ecuador.
18. PD-Pasión por el Derecho;. (23 de septiembre de 2020). *Presunción de laboralidad no exime al trabajador de aportar pruebas de la desnaturalización del contrato*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/presuncion-laboralidad-no-exime-trabajador-aportar-pruebas-desnaturalizacion-contrato-civil-cas-lab-14440-2013-lima/>
19. Ramírez Romero, C. (2017). *Apuntes sobre la prueba en el Cogep*. Obtenido de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/La%20prueba%20en%20el%20COGEP.pdf
20. Ramírez, C. (2017). *Apuntes Sobre La Prueba En El Cogep*. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/idocpub-6nq9kzm97zlw>
21. Repositorio UCSG. (26 de Agosto de 2016). *“LA PRUEBA ELECTRONICA Y SU APLICACIÓN EN EL COGEP*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7128/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-98.pdf>
22. Repositorio UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO. (2017). *LA APLICACIÓN DE LA SANA CRÍTICA EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA*. Obtenido de <https://docplayer.es/212229383-La-aplicacion-de-la-sana-critica-en-la-valoracion-de-la-prueba.html>
23. Repositorio Universidad Central del Ecuador. (2018). *Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno dela Relación Laboral*. Obtenido de Despido Intempestivo.: <https://es.scribd.com/document/494188191/DESPIDO-INTEMPESTIVO>
24. Repositorio Universidad Nacional de Loja. (2016). *DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR*. Obtenido de <https://docplayer.es/37475717-Carrera-de-derecho-titulo->

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

- despido-intempestivo-en-los-contratos-individuales-de-trabajo-y-sus-garantias-constitucionales-en-el-ecuador.html
25. RepositorioUISEK. (mayo de 2018). *Trabajo de titulación para la obtención del Título de Master en Derecho Procesal y Litigación Oral*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3012/1/TESIS%20TRATAMIENTO%20DE%20LAS%20EXCEPCIONES%20PREVIAS%20%20PRESENTACION.pdf>
 26. REPUBLICA DEL ECUADOR-COGEPE. (21 de agosto de 2018). *CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Organico-General-de-Procesos.pdf>
 27. Ruiz Guzmán, A., Aguirre Castro, P. J., & Avila Benavidez, D. F. (2016). *Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte Constitucional*. Obtenido de http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblio/texto/Desarrollo_Jurisprudencial_2012-2015/Desarrollo_Jurisprudencial.pdf
 28. Sala de Lo Laboral - Corte Nacional de Justicia. (2016). *Sentencia n° 0933-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 27 de Octubre de 2015*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>
 29. Sala de Lo Laboral-Corte Nacional de Justicia. (2016). *Sentencia n° 0374-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 21 de Abril de 2015*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/593524882>
 30. Sentencia n° 0933-2013-SL de sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia. (2012). *R933-2013-J691-2010 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY EN EL JUICIO LABORAL No. 691-2010, QUE SIGUE W.R.A.P. EN CONTRA DE VM CONSULTING CÍA. LTDA*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>
 31. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO . (2019). *EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES*. Obtenido de <https://docplayer.es/195432230-Universidad-tecnica-de-ambato-facultad-jurisprudencia-y-ciencias-sociales-carrera-de-derecho.html>

La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).