



## **Inversion De La Carga De La Prueba Sobre La Inexistencia Del Despido Intempestivo En Ecuador**

### **Shifting the Burden of Proof Regarding the Absence of Unjustified Dismissal in Ecuador**

**Cacpata C. Wilson Alfredo<sup>1</sup>, Gil Betancourt Antonella Stefania<sup>2</sup>, Enríquez G. Nicole Jazmín<sup>2</sup>, Castillo N. Katherine Trinidad<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Abogado, Universidad Regional Autónoma de los Andes; Magister en Derecho Constitucional, Universidad de Especialidades Espíritu Santo; Docente de la Carrera de Derecho, UNIANDES, Extensión Santo Domingo, Ecuador

<sup>2</sup>Estudiantes del V nivel de la Carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Extensión Santo Domingo, Ecuador

Emails: [us.wilsoncacpata@uniandes.edu.ec](mailto:us.wilsoncacpata@uniandes.edu.ec); [antogb1997@gmail.com](mailto:antogb1997@gmail.com); [nicolenriquez.ne@gmail.com](mailto:nicolenriquez.ne@gmail.com); [katycastillo\\_99@hotmail.com](mailto:katycastillo_99@hotmail.com).

**Procedencia:** UNIANDES, Extensión: Santo Domingo.

#### **RESUMEN.**

En el ámbito laboral el trabajador es considerado la parte más débil de la relación laboral y el despido intempestivo es un problema social en el Ecuador, para lo cual se ha determinado en la normativa legal una indemnización, siempre que haya sido reconocida voluntariamente o probada en un proceso legal, siendo el accionante (ex trabajador) la parte obligada a probar dicha afirmación lo que resulta complicado dada las circunstancias en la que se efectúa un despido. De ahí que el objetivo en este trabajo fue determinar a quién le debe corresponder en un proceso legal probar la existencia o no de un despido intempestivo. Se empleó métodos teóricos y empíricos, cuyos resultados en la ciudad de Santo Domingo permitió evidenciar que de las causas resueltas en el año 2017, un 89% no pudo probar la existencia de un despido intempestivo y de las encuestas realizadas a profesionales del derecho, el 90% señaló que sí debería existir inversión de carga de la prueba hacia el empleador para probar la inexistencia del despido intempestivo. En virtud de lo cual se concluyó que es necesario implementar la inversión de la carga de la prueba sobre la inexistencia del despido intempestivo a fin de fortalecer y permitir a los trabajadores acceder de forma justa a sus indemnizaciones y beneficios, evitando que el empleador se aproveche de la dificultad y el limitado acervo probatorio que tiene el ex trabajador a su alcance al momento de terminar la relación laboral de forma intempestiva.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho Laboral; despido intempestivo; carga de la prueba; conflicto laboral; indemnización; inversión de la carga probatoria.

#### **Abstract**

In the workplace the worker is considered the weakest part of the employment relationship and untimely dismissal is a social problem in Ecuador, for which compensation has been determined in the legal regulations, provided that it has been voluntarily recognized or proven in a legal proceeding, the plaintiff (ex-worker) being the party required to prove that assertion, which is complicated given the circumstances in which a dismissal is made. Hence, the objective in this paper was to determine who should correspond

in a legal process to prove the existence or not of an untimely dismissal. Theoretical and empirical methods were used, the results of which in the city of Santo Domingo showed that of the cases resolved in 2017, 89% could not prove the existence of untimely dismissal and the surveys carried out by legal professionals. 90% said that there should be a reversal of burden of proof to the employer to prove the inexistence of untimely dismissal. Based on this, it was concluded that it is necessary to implement the reversal of the burden of proof on the inexistence of untimely dismissal in order to strengthen and allow workers to have fair access to their compensations and benefits, preventing the employer from taking advantage of them of the difficulty and limited evidence that the former worker has at his disposal at the time of termination of employment in an untimely manner.

**Keywords:** Laboral Law; untimely dismissal; burden of proof; job issue; compensation; reversal of the burden of proof.

## 1. INTRODUCCIÓN.

La relación obrero patronal ha tenido significativos avances desde inicios del siglo XX, gran parte se debe a la creación en el año 1919 de la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), organismo tripartito conformado con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores cuya misión es la de promover los derechos laborales, mejorar la protección social, entre otros. (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

A través de la historia del Derecho, encontramos que por ejemplo, en el Derecho Romano existía el principio jurídico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al agredido o demandado ante la obligatoriedad de exculparse o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, caracterizando esos elementales principios de que hoy conocemos como cargas procesales (Duran, Dimas Flores, & Rodríguez Romero, 2004). Más adelante, Justiniano, en relación a la prueba hace una análisis más profundo e indica que junto a la prueba directa se forma la prueba contraria, que tiene como finalidad de controvertir los resultados de la primera (Velásquez Muñoz, 2016).

Vemos entonces, cómo desde los inicios del Derecho existían ya diversos puntos sobre en quién recae la carga de la prueba, quizás entonces se de origen a una interrogante y es que, si la carga de la prueba debería estar generalizada en el Derecho o de si debería adecuarse a las especialidades del Derecho y por consiguiente a lo que cada una regula.

En el ámbito laboral se considera al trabajador como la parte más débil de la relación laboral y de acuerdo a una publicación del diario El Comercio del día 13 de noviembre del 2016 titulada “El despido intempestivo es la queja más común en Juzgados” se determina que el índice de despidos en el Ecuador es muy alto (Ortega, 2016). Sin embargo, aquello no es el problema, toda vez que lo realmente preocupante es la dificultad que posee el trabajador para poder probar dicha terminación ilegal de la relación laboral tal como lo señala Contreras Gallo (Contreras Gallo, 2011).

De acuerdo a la normativa actual de Ecuador (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2015), es el trabajador a quién en un juicio laboral le corresponde probar la existencia del despido intempestivo, para lo cual encuentra una limitación en la obtención de pruebas que permita justificar aquello, dada las particularidades en las que ocurre, siendo generalmente en las instalaciones de la empresa, de forma reservada y si existen testigos son los mismos trabajadores del empleador que al estar en juego su estabilidad laboral se rehúsan a dar su testimonio.

En el Código del Trabajo de Ecuador se determina una indemnización que el empleador deberá cancelar a su trabajador en caso de despido intempestivo (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2018). Para la tratadista Irene Rojas Miño, dicha indemnización tiene la finalidad de resarcir en algo el perjuicio causado y permitirle al trabajador cesante contar con ciertos recursos mientras se procura una nueva fuente de ingresos para su sustento y el de su familia (Rojas Miño, 2014). Más, para acceder a dicha indemnización primero el empleador debe reconocer la existencia del despido intempestivo o el trabajador debe probarlo, lo cual como se refirió anteriormente es muy complejo.

Resulta importante analizar que de la forma en la que se encuentra establecida la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo en la actual legislación, no sólo vulnera derechos laborales, sino también derechos de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria (personas con discapacidad – mujeres embarazadas, entre otros) reconocidas en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2018) a quienes el Estado tiene la obligación de dar una atención especial y preferente, sobre todo si se encuentran en condiciones de doble vulnerabilidad. Es así que, si alguna de ellas es víctima de un despido intempestivo debe primero probar dicha afirmación para poder acceder a los beneficios de una acción de despido ineficaz, cuyo objetivo de garantizar la estabilidad laboral reforzada de una persona asociada a una condición específica (embarazada / dirigente sindical) se ve mermado por la dificultad que tendría para probarlo con el limitado acervo probatorio existente a su alcance. De ahí la gran relevancia de a través del derecho como norma jurídica dar una solución a este problema social (Sentencia N.º 375-17-SEP-CC, 2017).

Los beneficios determinados en la Ley Orgánica de Discapacidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) a favor de las personas con discapacidad a fin de garantizar una mayor estabilidad laboral por su condición específica, se encuentra supeditado previamente a la posibilidad de que el ex trabajador pueda probar el despido injustificado/intempestivo del cual fue objeto, requisito “*sine qua non*” para que tenga efectividad la norma antes indicada, situación que como ya se lo ha manifestado anteriormente es muy compleja dada la particularidad en las que ocurre el despido.

A nivel internacional, en Latinoamérica hay países que en su legislación ya cuenta con la inversión de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo, tal es el caso de Bolivia, país en el cual el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo establece que, en todo juicio, incoado por el trabajador, la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio de que aquel pueda ofrecer las pruebas que estime convenientes (Poder Legislativo de Bolivia, 1979), e incluso en el Art. 48 de su Constitución Política, se determina que uno de los principios bajo los cuales las normas laborales se interpretarán y aplicarán es el principio de inversión de la prueba a favor de la o el trabajador.

Considerando lo detallado anteriormente surge la interrogante de si la carga de la prueba debería estar generalizada en el Derecho o de si debería adecuarse a las especialidades del Derecho, al respecto el tratadista Percy Chocano Núñez señala que la carga de la prueba no le corresponde a quién afirma un hecho, sino a quién se encuentra en mejor capacidad para probar (Arteaga Padilla & Molina Gallardo, 2016). De ahí que en el presente trabajo se determinará a quién realmente le debe corresponder en un proceso legal probar la existencia o no de un despido intempestivo para su posterior indemnización.

## 2. MÉTODOS.

En el desarrollo del trabajo investigativo se empleó métodos teóricos, así como también métodos empíricos.

En cuanto a los primeros se utilizaron los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo, histórico-lógico, sistémico y de modelación por lo cual se puso en práctica técnicas propias de la información científica por ello se aplicó los instrumentos de fichas, documentos electrónicos y apuntes. En relación a los empíricos, se recurrió a los métodos de **recolección de información**, para lo cual se solicitó al Consejo de la Judicatura de Santo Domingo el número de procesos de despido intempestivo que han ingresado desde enero del 2017 a diciembre del 2017 y en cuántos de esos procesos el Juez ha fallado a favor del trabajador concediéndole la indemnización por despido intempestivo, dicha información para valorar su incidencia en el ámbito judicial y por consiguiente en la sociedad, logrando de esta forma tener una idea de la magnitud del fenómeno estudiado; así también al de **observación** directa al momento de asistir a audiencias e indirecta al realizar el estudio de varios procesos en relación a la temática; y el de **criterio de experto** mediante la técnica de entrevistas, las cuales estuvieron dirigidas a dos profesionales del Derecho, al Dr. Liber Andrade quien es abogado en el libre ejercicio de la profesión y docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES extensión Santo Domingo, y al Ab. Jonathan Vera actual Defensor Público de Santo Domingo y ex inspector de trabajo, para ello se utilizó una guía de entrevista.

Otra de las técnicas empleadas fue la **encuesta**, para cuyo desarrollo se consideró como universo a 1591 profesionales del Derecho, dentro de los cuales se encuentran Inspectores de Trabajo (siete), Defensores

Públicos (quince) y abogados en el libre ejercicio (mil quinientos sesenta y dos) de la profesión de Santo Domingo, tras el cálculo realizado se obtuvo como muestra 213.

La presente investigación tuvo modalidad cuantitativa-cualitativa. La modalidad cualitativa, se reflejó en los antecedentes y estado actual del problema, así como mediante las entrevistas realizadas. En tanto que la cuantitativa quedó plasmada en el diagnóstico de campo al realizar la encuesta y por con siguiente en la tabulación de datos.

**RESULTADOS.**

En cuanto a la información solicitada al Consejo de la Judicatura de Santo Domingo se obtuvo que durante el periodo enero 2017 a diciembre 2017 ingresaron ochenta y cinco demandas de indemnización por despido intempestivo, de las cuales nueve se encuentran con sentencia y de esas nueve únicamente en una se pudo probar el despido intempestivo.

En cuanto al análisis de procesos en materia laboral, dentro juicio de despido ineficaz asignado con el N° 23331-2016-02488, tramitado en la Unidad Judicial de lo Civil, Mercantil y Laboral del cantón Santo Domingo, se determina que la parte accionante (mujer en periodo de lactancia) no obtuvo una sentencia a su favor por cuanto no puedo probar la existencia del despido intempestivo.

En las entrevistas, varias fueron las preguntas realizadas a los profesionales del Derecho, sin embargo, se considera que las preguntas relevantes para la temática del presente trabajo investigativo son las siguientes:

1. ¿Considera usted que debería existir inversión de la carga de la prueba hacia el empleador sobre la inexistencia del despido intempestivo?

• Dr. Liber Andrade: “Por supuesto, tiene que existir, porque no olvidemos que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, y en este caso por más que hayan existido trabajadores que escucharon que el patrono despidió a su compañero de trabajo, éstos no van a querer ir a declarar a favor del trabajador, porque va a estar en juego la estabilidad laboral...”

• Ab. Jonathan Vera: “Este se escapa de la regla común, en el ámbito del derecho se establece que quien afirma un hecho debe probarlo, este es propio del ámbito laboral por la desigualdad dentro de esta relación jurídica entre las partes... y sería muy importante que se diera esta situación de la inversión de la prueba a favor del trabajador...”

2. ¿Considera usted que se entraría vulnerando los derechos del empleador al proponerse la inversión de la carga de la prueba en la inexistencia del despido intempestivo?

• Dr. Liber Andrade: “De ninguna manera, porque en el país debemos entender que las relaciones obrero- patronales están cobijadas por el derecho social, y los principios que maneja el derecho social, es que, siempre cuando hay una relación débil y una relación fuerte, la relación fuerte es la que se tiene que ir a probar...”

• Ab. Jonathan Vera: “No. Más bien lo que se estaría haciendo es obligando al empleador hacer las cosas de forma correcta y comenzar a hacer mucho más ordenados con los actos y... buscar que se respeten los derechos que tienen los trabajadores ...”

En la realización de la encuesta a 213 profesionales del Derecho, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿Conoce las formas de terminación de la relación laboral?

Tabla 1: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
SI	100%
NO	0%

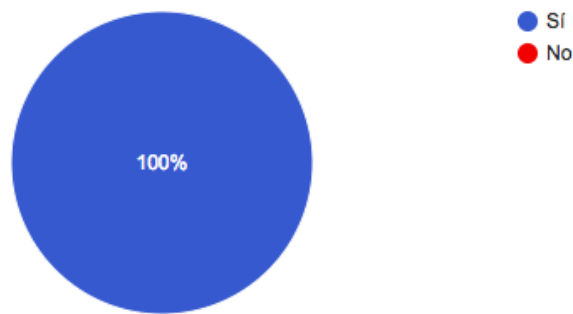


Ilustración 1: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

2. ¿Conoce qué es el despido intempestivo?

Tabla 2: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
SI	100%
NO	0%

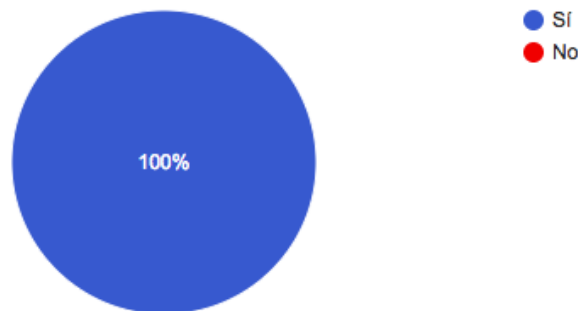


Ilustración 2: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

3. Por regla general, ¿quién debe probar la existencia del despido intempestivo en materia laboral?

Tabla 3: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
TRABAJADOR	98,6%
EMPLEADOR	1,4%

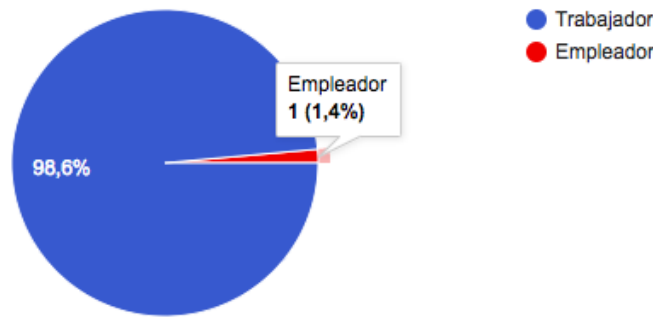


Ilustración 3: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

4. ¿Considera que resulta sencillo para el trabajador probar el despido intempestivo?

Tabla 4: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
SI	5,7%
NO	94,3%

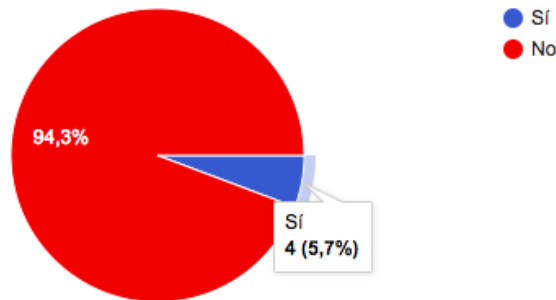


Ilustración 4: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

5. ¿Conoce usted en qué consiste la inversión de la carga de la prueba?

Tabla 5: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
SI	100%
NO	0%

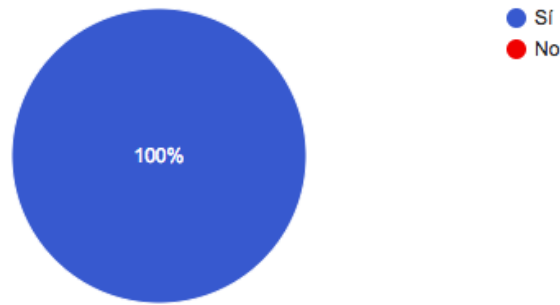


Ilustración 5: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

6. De haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿Considera que debe existir inversión de carga de la prueba hacia el empleador para probar la inexistencia del despido intempestivo?

Tabla 6: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

OPCIONES	RESULTADOS
<b>SI</b>	90%
<b>NO</b>	10%

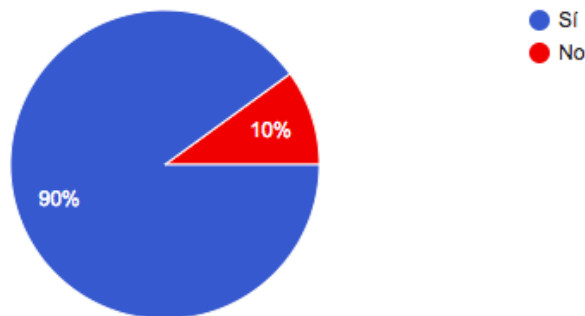


Ilustración 6: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

7. De su experiencia: ¿en qué grado considera usted que se ha podido probar un despido intempestivo en casos reales que ha conocido?

Tabla 7: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacpata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo

OPCIONES	RESULTADOS
<b>Nunca</b>	1.4%
<b>Rara vez</b>	80%
<b>Frecuentemente</b>	17,1%
<b>Siempre</b>	1.4%

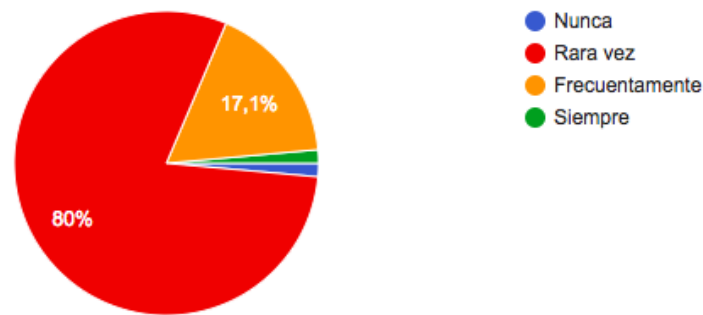


Ilustración 7: Fuente: Profesionales del Derecho de Santo Domingo.  
Elaborado por: Mgs. Wilson Cacapata, Antonella Gil, Nicole Enríquez y Katherine Castillo.

## DISCUSIÓN.

Los resultados anteriormente expresados denotan que de las ochenta y cinco demandas que ingresaron en el año 2017 por reclamos de despido intempestivo en el cantón Santo Domingo, nueve han sido resueltas y de aquellas en una el Juez determinó que el actor pudo probar la existencia del despido intempestivo y por consiguiente ordenar el pago de las indemnizaciones correspondientes. Es decir, en el 89% de los casos el actor no pudo probar la existencia del despido intempestivo y por lo tanto no pudo ser beneficiario de la indemnización que determina el Código del Trabajo.

En los procesos por despido ineficaz la parte actora (ex trabajadora) debe en primer plano probar la existencia del despido intempestivo para acceder a los beneficios de aquella institución jurídica. En el juicio N° 23331-2016-02488 la actora Yessenia Elizabeth Roldán Vallas, quien se encontraba en periodo de lactancia (grupo de atención prioritaria) no pudo probar aquella forma unilateral e ilegal de terminación de la relación laboral, por consiguiente el Juez no pudo ordenar su reparación / indemnización.

De las entrevistas realizadas a dos profesionales del derecho con experiencia en el derecho laboral, afirmaron de forma concordante que en los procesos judiciales donde el ex trabajador reclame la indemnización por despido intempestivo debería existir inversión de la carga de la prueba. Es decir, que quién debe probar que no existió aquella forma unilateral e ilegal de terminación de la relación laboral debe ser el empleador, más no el trabajador. En consecuencia, de no poder probar aquello el empleador el Juez considerará como cierta y probada la afirmación del trabajador y su respectivo pago indemnizatorio.

Adicionalmente, de las entrevistas se determinó que los dos profesionales del derecho indicaron que aquella implementación de inversión de la carga de la prueba no vulneraría los derechos del empleador por cuanto se debe entender que las relaciones obrero- patronales están cobijadas por el derecho social y los principios que maneja el derecho social, es que, siempre cuando hay una relación débil y una relación fuerte, la relación fuerte es la que tiene obligación de probar.

Con la realización de la encuesta a profesionales del Derecho, se determinó lo siguiente:

- Todos los profesionales encuestados conocen las formas de la terminación laboral y en qué consiste el despido intempestivo.
- El 98,6% de los encuestados manifestaron que en la actualidad el trabajador es quien debe demostrar la existencia del despido intempestivo y no el empleador.
- Un porcentaje superior al 94% de los profesionales del derecho consideró que para el trabajador no es sencillo probar el despido intempestivo.
- Se evidenció que de los profesionales del derecho encuestados todos tienen conocimiento sobre en qué consiste la figura jurídica de inversión de la carga de la prueba.
- La mayoría de los profesionales del derecho señalaron que sí debería existir inversión de carga de la prueba hacia el empleador para probar la inexistencia del despido intempestivo; y,
- Los profesionales del derecho basándose en su experiencia y por los casos reales que han conocidos, coincidieron en un 80% que rara vez se ha podido probar un despido intempestivo, sin embargo, existe un porcentaje reducido del 17,15% de profesionales que consideraron que se lo ha podido probar frecuentemente.

Es importante destacar que de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) no existe información/estadísticas que hubiera permitido determinar el número de personas que sufrieron despidos intempestivos (por años o sector), lo cual dificultó analizar el número de despidos reales que existe en la ciudad de Santo Domingo, para después de aquello determinar qué porcentaje si reciben sus indemnizaciones conforme lo establece la normativa legal.

En Ecuador, la única inversión de la carga de la prueba relacionada al despido intempestivo existe cuando el demandado (ex empleador) contesta la demanda afirmando el hecho de que el ex trabajador abandonó su puesto de trabajo, situación en la cual se encuentra obligado a probar tal afirmación, so pena de que el Juez determine la existencia del despido intempestivo y su correspondiente indemnización. Así se ha pronunciado la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en diferentes sentencias, tales como las causas Nos: 316-05, de fecha 11 de septiembre de 2006, a las 16h35; 247-06, de 11 de diciembre del 2006, a las 09h00; y, 972-06, de 27 de marzo de 2007, a las 16h40.

De no existir contestación del empleador en el proceso judicial que se reclama indemnización por despido intempestivo; o si el empleador contesta y tan solo niega de forma general los hechos alegados por la parte actora, no se encuentra obligado a producir prueba y sigue siendo obligación del ex trabajador probar el despido afirmado en su demanda.

De la investigación realizada (encuestas, entrevistas, entre otros), se determinó que existe una necesidad imperiosa de implementar la inversión de la carga de la prueba sobre la inexistencia del despido intempestivo, situación novedosa tomando en consideración que se la aplicaría en forma general y no tan solo cuando el empleador alega abandono del trabajador. Aquello fortalecería y permitiría que los trabajadores accedan de forma justa a las indemnizaciones y beneficios que determina la normativa legal cuando ocurre dicha terminación ilegal y unilateral de la relación laboral.

### **3. CONCLUSIONES.**

Actualmente la legislación ecuatoriana indica que la carga de la prueba sobre la existencia del despido intempestivo por regla general le corresponde a la parte actora (ex trabajador) quien tiene la obligación de probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demanda en su contestación.

Según la jurisprudencia ecuatoriana, la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo únicamente se da cuando el ex empleador en la contestación a la demanda indica que fue el trabajador quien abandonó su puesto de trabajo.

De las encuestas y de las entrevistas realizadas a profesional del Derecho, así como del análisis de procesos judiciales en materia laboral, se desprende que es necesario implementar la inversión de la carga de la prueba sobre la inexistencia del despido intempestivo a fin de fortalecer y permitir a los trabajadores acceder de forma justa a las indemnizaciones y beneficios que determina la normativa legal cuando ocurre dicha terminación ilegal y unilateral de la relación laboral, evitando que el empleador se aproveche de la dificultad y el poco acervo probatorio que tiene el ex trabajador, para lo cual debería reformarse el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos.

### **BIBLIOGRAFÍA.**

- [1] Arteaga Padilla, S. J., & Molina Gallardo, L. (18 de mayo de 2016). *Repositorio Digital Institucional Universidad Autónoma del Caribe*. Recuperado el 1 de agosto de 2018, de Repositorio Digital Institucional Universidad Autónoma del Caribe: <http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/2048>
- [2] Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (22 de Mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito, Pichincha, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. Obtenido de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCOSOS.pdf>

- [3] Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2018). *Código del Trabajo*. Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- [4] Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2018). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- [5] Contreras Gallo, R. A. (2011). *REPOSITORIO PUCE*. Recuperado el 30 de Junio de 2018, de REPOSITORIO PUCE: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5010/La%20inversion%20de%20la%20carga%20de%20la%20prueba%20en%20el%20procedimiento%20la.pdf?sequence=3>
- [6] Duran, M. C., Dimas Flores, K. R., & Rodríguez Romero, E. A. (2004). *CONSECUENCIAS JURIDICAS DERIVADAS DEL PRINCIPIO REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LOS PROCESOS DE FILIACIÓN Y PENSIÓN ALIMENTICIA*. Tesis, Universidad de el Salvador, San Salvador.
- [7] Duran, M. C., Dimas Flores, K. R., & Rodríguez Romero, E. A. (2004). *Repositorio Universidad El Salvador*. Obtenido de Repositorio Universidad El Salvador: <http://ri.ues.edu.sv/6789/1/CONSECUENCIAS%20JURIDICAS%20DERIVADAS%20DEL%20PRINCIPIO%20REVERSI%20C3%93N%20DE%20LA%20CARGA%20DE%20LA%20PRUEBA%20EN%20LOS%20PROCESOS%20DE%20FILIACI%20C3%93N%20Y%20PENSI%20C3%93N%20ALIMENTICIA.pdf>
- [8] Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 3 de agosto de 2018, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- [9] Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- [10] Ortega, J. (13 de Noviembre de 2016). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <http://www.elcomercio.com/actualidad/juzgados-despidointempestivo-desempleo-ecuador-casos.html>
- [11] Poder Legislativo de Bolivia. (29 de Julio de 1979). *Infoleyes*. Recuperado el 01 de Junio de 2018, de Infoleyes: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/814/codigo-procesal-del-trabajo-cpt>
- [12] Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales, V. 1.-1. (2009). *Google Books*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=qqJFAAAAYAAJ&q=despido+intempestivo+es&dq=despido+intempestivo+es&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjazIX9msPbAhVS2FMKHAYODCgQ6AEIPDAF>
- [13] Rojas Miño, I. (2014). *Biblioteca Científica - SciELO Chile*. Recuperado el 1 de agosto de 2018, de Biblioteca Científica - SciELO Chile: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100005&script=sci_arttext&tlng=en)
- [14] Sentencia N.º 375-17-SEP-CC. (22 de noviembre de 2017). *Corte Constitucional del Ecuador*. Recuperado el 3 de agosto de 2018, de Portal de Servicios Constitucionales: [http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2017/375-17-SEP-CC/REL\\_SENTENCIA\\_375-17-SEP-CC.pdf](http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2017/375-17-SEP-CC/REL_SENTENCIA_375-17-SEP-CC.pdf)
- [15] TAQUICHIR, F. (12 de Diciembre de 2015). *Opinión.com.bo*. Recuperado el 1 de Junio de 2018, de [Opinión.com.bo: http://www.opinion.com.bo/opinion/articulos/2015/1212/noticias.php?id=178125](http://www.opinion.com.bo/opinion/articulos/2015/1212/noticias.php?id=178125)
- [16] Velásquez Muñoz, M. D. (septiembre de 2016). *Repositorio Intitucional UNIANDÉS*. Recuperado el 1 de agosto de 2018, de Repositorio Intitucional UNIANDÉS: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4636>