



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

**TEMA:**

**La carga de la prueba en el proceso del despido intempestivo y la aplicación del principio protectorio “In Dubio Pro operatorio”, en el ámbito jurídico laboral.**

**AUTOR:**

**Moreno Pérez, Milton José**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA  
DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

**Dr. Sánchez Peralta, Eduardo José Mgs**

**Guayaquil, Ecuador**

**9 de febrero del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

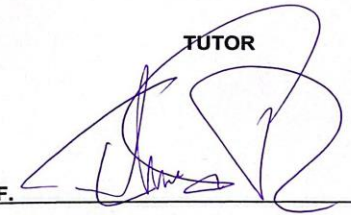
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

### CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo titulación, fue realizado en su totalidad por **Moreno Pérez, Milton José**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR



F. \_\_\_\_\_  
AB. EDUARDO JOSÉ, SÁNCHEZ PERALTA, MGS.

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
Ab. Nuria Perez Puig Mir, Mgs.

Guayaquil, 09 días del mes de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

### DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Moreno Pérez, Milton José**

#### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La carga de la prueba en el proceso del despido intempestivo y la aplicación del principio protectorio “In Dubio Pro operatorio”, en el ámbito jurídico laboral.**, previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, 09 días del mes de febrero del 2023**

**AUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**MILTON JOSE  
MORENO PEREZ**

f. \_\_\_\_\_

**Moreno Pérez, Milton José**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Moreno Pérez, Milton José**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La carga de la prueba en el proceso del despido intempestivo y la aplicación del principio protectorio “In Dubio Pro operatorio”, en el ámbito jurídico laboral.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 09 días del mes de febrero del 2023**

**AUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
MILTON JOSE  
MORENO PEREZ

f.

---

**Moreno Pérez, Milton José**



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

URKUND

Documento: [milton.20.moreno.docx](#) (D157373930)

Presentado: 2023-01-30 10:03 (-05:00)

Presentado por: eduardo.sanchez@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Rv: TESIS MILTON [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="#">Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / tesis final para URKUND - Milton - ab Elizabeth ...</a>
	<a href="#">Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / tesis final 100% - Milton - ab Elizabeth del PI...</a>
	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (null)
	<a href="http://www.dsoace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16970/1/T-UCF-0013-JUR-103.pdf">http://www.dsoace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16970/1/T-UCF-0013-JUR-103.pdf</a>
	<a href="https://dsoace.unlander.edu.ec/bitstream/123456789/11418/1/PIJUBAB001-2020.pdf">https://dsoace.unlander.edu.ec/bitstream/123456789/11418/1/PIJUBAB001-2020.pdf</a>

Fuentes alternativas

0 Advertencias Reiniciar Compartir

TUTOR

F.

AB. EDUARDO JOSÉ, SÁNCHEZ PERALTA, MGS.

AUTOR



ado electrónicamente por:  
MILTON JOSE  
MORENOPEREZ

Moreno Perez, Milton José

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento está dedicado a mi familia docentes colegas y familiares que participaron en esta investigación y me dieron todo el apoyo necesario

Con gratitud,  
Milton José Moreno Pérez

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis familiares que me han estado apoyando siempre y brindando su apoyo y en general a todas mis amistades que de una u otra manera contribuyeron en este proceso.

Los amo,  
Milton José Moreno Pérez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir  
DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Ángela Paredes Caveró  
COORDINADORA DEL ÁREA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Patricia Iñiguez Cevallos  
OPONENTE**

## ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA .....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I.....	2
PROBLEMA .....	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
OBJETIVO .....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
Interrogantes de la Investigación .....	6
CAPITULO II .....	7
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	7
MARCO DE DEFINICIONES TEORICAS Y CONCEPTUALES.....	8
PRINCIPIOS DEL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL.....	8
Principio Protectorio en el Ámbito Jurídico Laboral.....	8
Principio In dubio pro-operario.....	9
Principio Nuclear del Derecho Laboral .....	9
DESPIDO INTEMPESTIVO .....	11
Indemnización.....	12
LA CARGA DE LA PRUEBA .....	12



Responsabilidad Probatoria en Ecuador .....	12
MARCO LEGAL .....	13
OIT, 1985 del Convenio 158.....	13
Código de Trabajo.....	13
Código Orgánico General de Procesos.....	14
Constitución de la República del Ecuador.....	15
Convención Interamericana de Derechos Humanos.....	15
MARCO COMPARADO.....	15
México.....	15
METODOLOGÍA .....	16
CAPÍTULO II .....	17
ENCUESTAS .....	17
ENTREVISTA .....	20
RESULTADO DEL ANÁLISIS .....	20
CONCLUSIONES .....	22
RECOMENDACIONES .....	23
PROPUESTA .....	23
Justificación.....	23
Bibliografía .....	25

## RESUMEN

En el presente proyecto de investigación, se efectuará un análisis de la carga de la prueba del despido intempestivo, al vulnerarse los derechos del trabajador, el Ámbito Jurídico Laboral debido a la problemática de la limitada capacidad que tiene el trabajador en el momento de sustentar su pretensión dentro de una causa procesal judicial con relación a un despido intempestivo, en donde se le limitan y vulneran sus derechos, previamente consagrados en el COGEP y código de trabajo. Por lo expuesto se mantendrá un enfoque jurídico, basado en jurisprudencia, principios, derechos, y bibliografía idónea que argumentan este mentado tema la carga de la prueba del despido intempestivo, teniendo en consideración desigualdad de condiciones, y hecho atentatorio a los derechos del trabajador, persona que pueda carecer de conocimiento y técnicas para reunir suficientes elementos probatorios. El trabajo de investigación concierne a la prueba del despido intempestivo, finaliza con sugerir una propuesta reformatoria.

**Palabras Claves:** carga de la prueba, despido intempestivo, indemnización, acto arbitrario, principio protectorio.

## **ABSTRACT**

In this research project, an analysis will be made of the Untimely Dismissal and the presentation of the burden of proof when the worker's rights are violated, the Labor Law Field due to the problem of the limited capacity that the worker has at the time of sustaining his claim within a judicial procedural cause in relation to an untimely dismissal, where his rights, previously enshrined in the COGEP and labor code, are limited and violated. Therefore, a legal approach will be maintained, based on jurisprudence, principles, rights, and suitable bibliography that argue this issue of the burden of proof in untimely dismissal, taking into consideration unequal conditions, and the fact that the worker's rights are violated, a person who may lack knowledge and techniques to gather sufficient evidence. The work is developed under a quantitative and qualitative methodology that will allow a better analysis of the factors to be taken into consideration and at the same time it ends with the suggestion of a reformatory proposal.

**Keywords:** burden of proof, untimely dismissal, compensation, arbitrary act, protective principle.

## INTRODUCCIÓN

La constitución del Ecuador (2008) garantiza en su amplio catálogo de derechos la existencia de trabajo lo cual se basa principalmente en la libertad que poseen los seres humanos de aplicar y conseguir un trabajo en base a sus conocimientos habilidades y requerimientos de acuerdo con las particularidades de cada individuo. En el artículo 127 señala que la relación laboral es bilateral y el estado ecuatoriano quién garantiza la estabilidad laboral.

De acuerdo con el mandato constitucional se desprende también el hecho de la terminación de la relación laboral ya sea por una causa la establecida en la ley de manera consensuada e inclusive unilateralmente. Es en la decisión unilateral lo que trae consigo una figura de despido intempestivo lo que supone un impedimento al trabajador para realizar sus actividades laborales para las cuales fue contratado, cuándo sucede dicha situación su derecho al trabajo es vulnerado y ante tal acontecimiento el reglamento jurídico establece el cumplimiento de acciones como la indemnización por parte del empleador para justificar dicha acción.

El problema dentro de la presente investigación radica en que dentro de los procesos judiciales presentados por despido intempestivo y al presentarse las pruebas por parte del trabajador este puede carecer de medios para conseguir las pruebas suficientes que permitan al juez actuar en favor de él y al no presentarse los elementos suficientes dentro de la carga probatoria simplemente el juez niega la pretensión por no estar justificada adecuadamente y es en el caso En dónde se ve vulnerado su derecho a pago de indemnización.

Dentro del código orgánico general de procesos se establece que quién afirma un hecho debe probarlo y es deber de la jurisprudencia laboral ecuatoriana establecer de manera unánime un despido intempestivo ya que es un hecho que se da en un tiempo y lugar determinado y es el trabajador quién generalmente alega la ocurrencia de un despido intempestivo y es necesario demostrar dicho acontecimiento para de esta manera respetar el derecho de todos los ecuatorianos.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA**

El problema dentro de la presente investigación radica principalmente en que, dentro de los procesos judiciales por despido intempestivo, los operadores de justicia en la valoración de la prueba utilizan y siguen manejando la teoría tazada, propia de un Estado de Derecho, misma que requiere de algunos elementos que se tienen que cumplir como un determinado porcentaje probatorio, en caso de que no se presenten estos elementos, el juez simplemente niega la pretensión por no haber justificado adecuadamente el trabajador, y se vulnera así su derecho al pago de indemnización.

En toda causa procesal judicial por despido intempestivo, existe una carga un poco extensa de prueba solicitada al trabajador, donde debe probar que la cesación definitiva de la relación laboral fue de forma unilateral, como acto arbitrario, irregular, e ilegal emanado por el empleador. Problema que pone en desventaja al trabajador en caso de que exista una irregularidad en el proceso y se limita el cumplimiento eficaz de los derechos irrenunciables que debe tener el trabajador consagrados en la norma.

De manera legal es importante destacar que una vez que se haya dado a conocer la separación en una relación laboral por parte del empleador debe demostrar haber pagado las remuneraciones y beneficios de ley del trabajador sin embargo al referirse de un despido intempestivo se mantiene el criterio de que es el trabajador quién debe presentar las pruebas de haber recibido todos los beneficios lo cual se dificulta en la mayoría de los casos.

También es importante tener en cuenta que cuando se refiere a la obtención de recursos para ser presentadas las pruebas no es respetado su derecho estipulado en el artículo 92 de la Constitución en donde indica que “Toda persona, por sus propios derechos o como representante legitimado para el efecto, tendrá derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes que sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico. “por lo que puede acceder a su información dentro de la empresa en donde presta sus servicios y en la cual se dio el despido intempestivo.

## JUSTIFICACIÓN

En nuestra legislación procesal civil, 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...” (Código Orgánico General de Procesos, 2016).

En el artículo precedente, claramente se está mezclando el derecho social, como lo es el derecho laboral, con el derecho civil y mercantil, el cual es un error por parte de nuestros legisladores, que torna poco menos que imposible la demostración del despido intempestivo indirecto por parte del trabajador, lo cual parece difícil de comprender en esta era de la tecnología y de la digitalización, en que las autoridades laborales, societarias o de rentas internas, por poner un ejemplo, tienen el poder y las herramientas necesarias para fiscalizar y sancionar algún tipo de incumplimiento por parte de las empresas; todo esto hace tornar inverosímil que no se pueda investigar o auditar el verdadero fin de la relación, puesto que si no existe un visto bueno por abandono injustificado del cargo por parte del trabajador y no existe desahucio presentado por, la lógica inductiva nos lleva a optar por considerar la existencia de un despido intempestivo indirecto.

La temática investigativa es de gran relevancia, donde se probará que es una problemática de interés social actual en nuestro país, debido a que se vulneran los derechos irrenunciables del trabajador, al despojarlo de forma arbitraria de beneficios y de sus atribuciones consagradas en el Derecho Laboral. Se pretende demostrar un vacío jurídico que la norma legal no cumple a cabalidad su función de protección, al restringirse el acceso a indemnización por despido intempestivo al trabajador, y como consecuencia atenta contra sus derechos irrenunciables por ley y la vulneración de derechos contemplados en la ley tales como el artículo 159 del COGEP en donde indica que “Todo documento o información que no esté en poder de las partes y que para ser obtenida requiera del auxilio del órgano jurisdiccional, facultará para solicitar a la o al juzgador que ordene a la otra parte o a terceros que la entreguen o faciliten de acuerdo con las normas de este Código” y al no obtener las pruebas necesarias el juez actúa en beneficio del oponente debido a la falta de carga probatoria.

La importancia e interés legal en este trabajo investigativo consiste en la adecuación que se debe realizar en la normativa jurídica en el ámbito laboral, para que la actual situación en procesos judiciales

laborales cambie, innovando lo consagrado dentro de la jurisprudencia, otorgándole al trabajador condiciones preferentes dentro de la causa procesal judicial, que le permita que la indemnización a la que tiene derecho se le garantice infaliblemente, la cual no se lo tome como una dádiva o no dependa del azar que hace entrega el empleador.

Se justifica por el motivo que, en cuestiones de causas procesales laborales, la indemnización consagrada en el artículo 188 del Código Laboral para el trabajador que haya sido despedido, no siempre se cumple; por motivos de la limitada capacidad que tiene el trabajador al momento de probar lo alegado por este. Es decir, muchas veces no logra cumplir con lo exigido y no le permite obtener un acto resolutivo judicial favorable por parte del administrador de justicia.

Se debe entender en la sociedad ecuatoriana que los derechos que tiene el trabajador no son dádivas, las cuales dependan de la voluntad o suerte del empleador, por lo tanto, debe cumplirse sin excepción alguna. Tener acceso a la indemnización por despido intempestivo cuando es alegado por el trabajador en su acción laboral.

### **OBJETIVO GENERAL**

Proponer una reforma al artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos, que establezca que en el caso de despido intempestivo la carga de la prueba corresponda al actor.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Mencionar la situación actual que contiene la normativa del COGEP y el Código de Trabajo sobre la carga de la prueba en despido intempestivo.
- Analizar la repercusión que ocasiona para el trabajador (parte actora) la falta de valoración de la carga de la prueba, dentro de un proceso judicial por despido intempestivo.
- Plantear ciertas acciones que permitan dar a respetar el derecho a una indemnización infaltable en caso de despido intempestivo.

## **DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Objeto de estudio: El Despido Intempestivo y la presentación de carga probatoria al vulnerarse los derechos del trabajador, el Ámbito Jurídico Laboral.

Campo de acción:

- Código de Trabajo.
- Código Orgánico General de Procesos.
- OIT, 1985 del Convenio 158.
- Código Orgánico de la Función Judicial.
- Constitución de la República.

Campo Espacial: Cantón Salitre de la Provincia del Guayas. Periodo: Primer semestre del año 2022

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo podría favorecer al trabajador un mejor enfoque sobre la carga de prueba en casos de despido intempestivo, dentro de las causas procesales del ámbito laboral?

### **Interrogantes de la Investigación**

- ¿Cuál es la limitación que tiene el trabajador para acceder a sus derechos consagrado en el artículo 188 del Código Laboral?
- ¿Cuál es la aplicación de la jurisprudencia ecuatoriana sobre la carga de la prueba en el área del despido intempestivo?
- ¿En base al cambio de las normas adjetivas, y a la luz de lo que consagra el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), los trabajadores han tenido o no una regresión de derechos?
- ¿Cuáles son las consecuencias de que despido intempestivo sea realizado como un acto unilateral, por el empleador y cuál sería la solución al problema?



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Tener estabilidad en un puesto de trabajo en la actualidad de nuestro país es un problema, debido a que no se puede señalar que existen buenas condiciones en las empresas públicas o privadas, sociedad donde constantemente el trabajador lucha por mantener su respectivo puesto de trabajo e inclusive en algunas empresas se sienten amedrentados al sentir miedo a ser despedido. Problema, por el motivo de la discrecionalidad llevada a cabo por los empleadores en el país, al considerarse dueños de los medios de producción, y a su vez el trabajador tiene desconocimiento de los principios constitucionales en el ámbito laboral que lo ampara.

El Código Laboral, ha tenido varias reformas necesarias debido al cambio de los modos de producción dados en el transcurso del tiempo en nuestro país; y el más significativo fue mediante promulgación del procedimiento oral laboral, en el área no penal, antes de implantarse el sucinto Código Orgánico General de Procesos que hoy rige, como norma que regula el área contencioso administrativo, derechos sociales del trabajo, del comercio, disputas familiares, es decir una mezcla de las distintas áreas legales no relacionadas entre sí.

Según Rivas (2019), señala: "...Los principios del derecho laboral y sus características dotado de garantías con el objeto de que se lleve a cabo desarrollo armónico del trabajo, e impedir de esta manera la terminación de la relación laboral injustificada, por lo dicho, el despido intempestivo se constituye un hecho flagrante de violación a la ley del área laboral, como a los principios de continuidad, estabilidad, sancionado por la ley..."

Son esenciales los principios constitucionales aplicados en el ámbito jurídico laboral principalmente el principio protectorio y su principal característica es otorgar garantías con la finalidad de que la relación laboral entre trabajador y empleador se desarrolle de forma correcta sin interferencias entre las partes; sin embargo, al presentarse un despido intempestivo por parte de un trabajador constituye directa transgresión al derecho del trabajo lo cual es sancionado en la legislación ecuatoriana.

## **MARCO DE DEFINICIONES TEORICAS Y CONCEPTUALES**

En el caso del trabajador que hubiere cumplido 25 años, y menos de 25 años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes 48 horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

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.

El Código de Trabajo en su art 189 indemnización por Despido en el contrato a plazo fijo dice en caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el art 181 de este Código. Despido Intempestivo se puede llamar a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que, el empleador dejare de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el número de ellos, siempre y cuando que estos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato.

El Despido Intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador; y más que nada contra la estabilidad, al trabajador y su familia. El cambio de ocupación constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una

relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la Ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización, punto que más adelante detallaremos específicamente.

El Despido Intempestivo por cambio de ocupación es también denominado despido indirecto, en la que el trabajador se encuentra en un ambiente o ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es quien declara la rescisión del contrato, sino que al ejecutar esta acción crea el ambiente propicio para él e impropio para el trabajador y que, de esta manera, el trabajador, no pueda proseguir en la empresa.

### **TIPOS DE DESPIDO IMTEMPESTIVO**

A continuación, voy a detallar algunas clases de despido intempestivo, conociendo que el Despido o acción del empresario tendente a romper unilateralmente el vínculo laboral pudiendo fundarse en causa anterior o no. De aquí que pueden diferenciar perfectamente dos clases de despido:

- Despido justificado es aquél en que está legalmente estipulado en las causales establecidas en la ley.
- Despido injusto, cuando no se basa en la ley.

Así tenemos otra clasificación del despido en sentido exacto es la que lo difiere en:

- Despido con derecho a indemnización. - Equivale a que antes se haya determinado despido injusto.
- Despido sin derecho a indemnización. Para que sobrevenga despido intempestivo debe ocurrir que:
  - ✓ Una orden del Empresario o persona autorizada.
  - ✓ Que tal orden tienda a producir el cese del trabajador.
  - ✓ Que se dirija y comunique al trabajador.

A las anteriores notas se debería agregar que como consecuencia de tal

manifestación de voluntad el trabajador cese efectivamente de prestar sus servicios en la empresa ya que, de lo contrario, los efectos serían los del preaviso, más que los del despido, propiamente dicho.

Por otro lado, la causa para que los contratos de trabajo terminen por el despido justificado del trabajador por parte del empresario, este motivo hay que entender, en consecuencia, la extensión del contrato de trabajo producida en virtud de voluntad unilateral del empresario fundada en causa justa o motivos legítimos.

## **PRINCIPIOS DEL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL**

Los principios aplicados en el ámbito del derecho laboral son específicos y peculiarizantes en la relación laboral debido a los efectos legales que producen. El derecho laboral, al igual que otras áreas del derecho, coexiste mediante una ciencia que lo respalda, conocida como ciencia de legislación laboral, la misma que cuenta con directrices en sus principios conectados armónicamente entre sí. Conforman una unidad que establecerá el origen de la estructura jurídica de la normativa laboral, por lo expuesto, resulta incompatible la contradicción entre disposiciones legales y principios. Según Rodríguez (2016), señala: “...Los principios laborales se constituyen como criterios razonables para su interpretación, elaboración y aplicación del Derecho Laboral, pues no son, principios del derecho laboral sino de la ciencia donde se estudia la manera de aplicar y elaborar el derecho laboral...”.

### **La terminación de la relación laboral**

La terminación laboral ha sido definida como la decisión unilateral o bilateral; cuando se han consolidado una de las causales previstas en la norma, conductas que son realizadas por uno de los sujetos que conforman la relación laboral. La principal característica de acuerdo con Trujillo, J. (2017) para que esta figura jurídica se llegue a materializar es que se formalice de conformidad a lo estipulado en la normativa laboral vigente, de acuerdo con

el ordenamiento jurídico. Al no estar formalizada de esta manera, se consolida un despido intempestivo o arbitrario.

El despido intempestivo y su carga probatoria circunstancias del caso en concreto, trayendo como resultado indemnizaciones por parte del empleador en favor del trabajador. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores, esto con el fin de evitar las terminaciones de las relaciones laborales de manera unilateral, perjudicando indudablemente a una de las partes, en este caso, las menos favorecidas, el trabajador, sin descuidar que también la relación laboral puede terminar por las causas previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo (2005); sin embargo, si se desea terminar de manera unilateral dentro del ordenamiento jurídico se ha establecido la figura del visto bueno, establecida en los artículos 172 y 173 *ibídem*, mediante la cual, tanto empleador como trabajador pueden terminar la relación laboral respetando las garantías básicas del debido proceso sin perjudicar a sus intereses particulares.

Bustamante, C. (2010) sostiene que: Se considera como terminación de la relación laboral a la disolución de las relaciones de trabajo, por voluntad de las partes o por interferencia de un hecho encausado en la normativa vigente, lo cual imposibilita la continuación de la relación laboral. Esta relación laboral de acuerdo con el ordenamiento jurídico ecuatoriano se puede terminar por diferentes circunstancias, mismas que se encuentran tipificadas dentro de la normativa vigente. (p. 65)

### **Decisión unilateral**

La decisión unilateral está basada en que solo uno de los intervinientes decide terminar la relación laboral. Como se ha mencionado en líneas anteriores a pesar de que solo una de las partes desea concluir con el contrato, es posible hacerlo si se realiza de la forma correcta, cumpliendo con el debido proceso establecido en la Constitución de la República, así como en los instrumentos que forman parte del bloque de constitucionalidad.

En tal sentido se entendería a palabras de Romo, J. (2003) que este tipo de terminación de la relación laboral constituye en una opción fundamental para el empleador en el caso de no quiera o pueda cumplir sus obligaciones patronales, sin embargo, esta figura no es justa y vulnera sin duda los derechos constitucionales del trabajador.

El fin de hacerlo a través de un visto bueno es evitar ser condenado en las multas que se crean a partir del incumplimiento de este, así como del incumplimiento del procedimiento estipulado. En ese orden de ideas, es pertinente señalar que, cuando las relaciones laborales terminan sin causa alguna se ha compuesto la figura conocida como despido intempestivo. La misma que doctrinariamente ha sido catalogada como la manera unilateral, arbitraria, ilegal e ilegítima de dar por terminada la relación laboral.

### **Principio Protectorio en el Ámbito Jurídico Laboral**

La razón del Derecho Laboral es garantizarle al ciudadano estabilidad en sus actividades de diario labor, brindar protección a sus derechos y demás efectos que puedan surgir dentro de la relación laboral bajo relación de dependencia y sin que exista condiciones o limitantes, la normativa legal otorga beneficios exclusivos para proteger a la clase social trabajadora, la cual no solo tiene una situación distinta a la que tiene el empleador, sino que más aún se encuentra en posiciones opuestas.

Según Rodríguez (2016), señala: “...la aplicación del principio protectorio es de esencial trascendencia, al amparar prioritariamente al trabajador con la finalidad de obtener igualdad sustancial...”.

Mientras que para el doctrinario Couture (2015), señala: “...el procedimiento lógico del corregir desigualdades es el de producir otras desigualdades, de esta forma la normativa legal repara la desigualdad que ha sido producto de una relación laboral con amparo jurídico prioritariamente al ciudadano trabajador.

### **Principio In dubio pro-operario**

Principio laboral que impone a los administradores de justicia, en caso de existir duda respecto a la aplicación y alcance de las normativas de igual jerarquía y estén en contradicción, que como autoridades judiciales procedan a situar y aplicar la normativa que más favorezca al ciudadano trabajador.

En la aplicación del principio laboral In dubio pro-operario, indirectamente se produce la necesidad de la duda los administradores de justicia, situación que se constituye como una limitante para llevar a cabo su efectividad en causas procesales judiciales del ámbito laboral.

Según Rodríguez (2016), señala: "...el principio In Dubio Pro-Operario en la ejecución de su esencia, le otorga al ciudadano trabajador condiciones más favorables que le beneficien sin que exista condición para ello, debido a que la finalidad del mismo de acuerdo con el estatuto laboral es otorgar tutela y protección...".

En conclusión, una vez que se ha reconocido la autonomía del derecho laboral, se admite inmediatamente su carácter especial, donde se procede a aceptar su propósito el cual consiste en otorgarle un amparo al trabajador por ser la parte más débil dentro de un contrato laboral.

### **Principio Nuclear del Derecho Laboral**

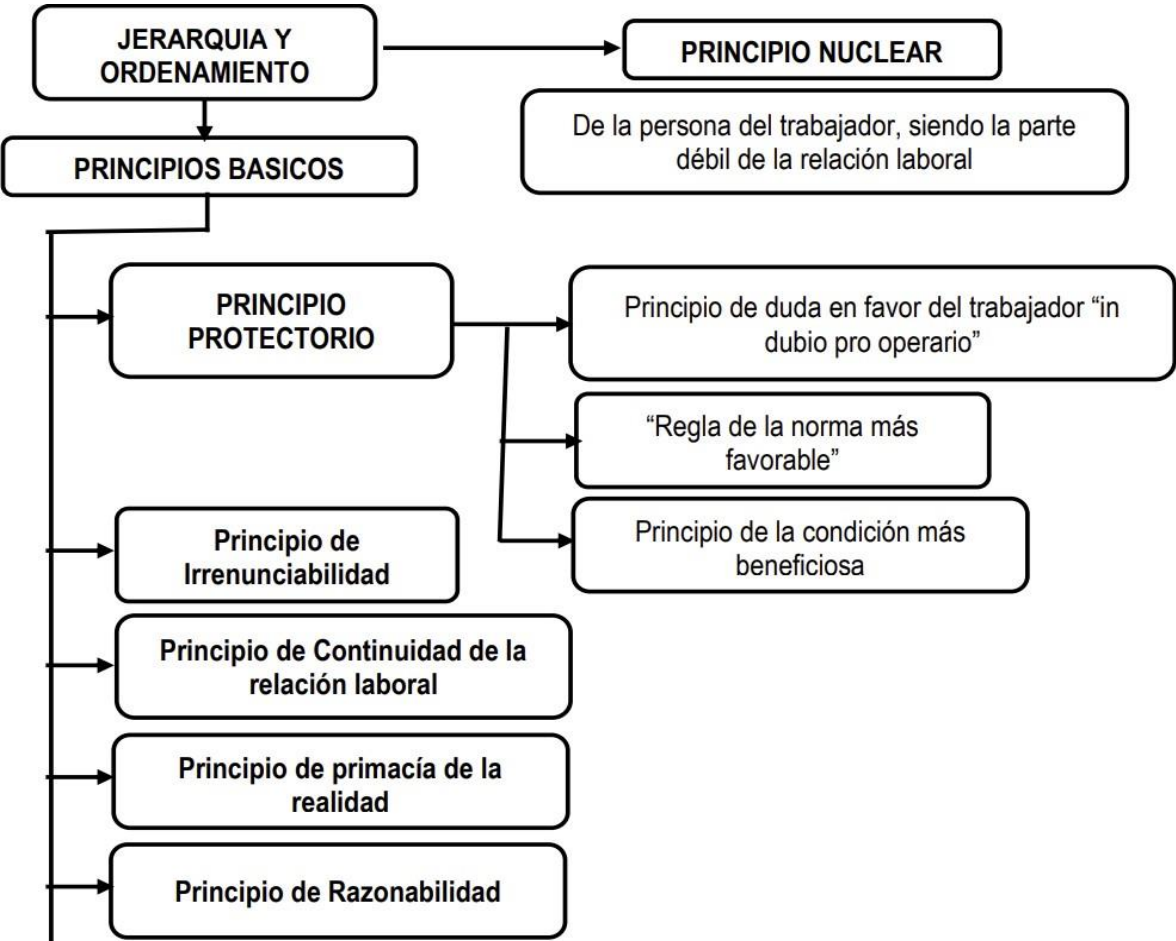
El principio nuclear del derecho laboral es el conjunto de principios, de normativas y entidades dirigidas primordialmente hacia el ciudadano que presta su trabajo ya sea físico o intelectual bajo relación de dependencia, con el objeto de que se le pueda garantizar una manera de vida digna al trabajador, así como también a su familia.

En la sociedad existen varias clases de situaciones que evidenciaban la importancia de aplicar el derecho laboral, tal como es la regulación que se lleva a cabo en el nacimiento y extinción dentro de la relación laboral, respecto a la jornada de trabajo en que se proceda con una correcta aplicación de remuneraciones, condiciones laborales, y sobre todo derechos y obligaciones de las partes que intervienen en el contrato.

La envoltura protectora que brinda el principio nuclear del derecho laboral se configura mediante el derecho colectivo de entidades sindicales, autoridades judiciales, autoridades administrativas, sobre el derecho procesal que deberán aplicar con la finalidad de proteger de manera directa el derecho del ser humano a la existencia.

Principio nuclear, parte esencial donde se dirige el derecho laboral, da protección a la dignidad humana, al amparo de la subsistencia del ciudadano, que, empleando su fuerza de trabajo, este genera ingresos para poder satisfacer necesidades básicas, en conjunto con los principios, organizaciones y entidades que intervengan como resultado del nacimiento de la relación bajo relación de dependencia y de la subordinación entre el trabajador y el empleador. Por lo que a través de la siguiente grafica de exponer para brindar mayor comprensión a los principios laborales:

*Grafica 1: Principios Laborales*



*Elaborado por:* Propio del autor



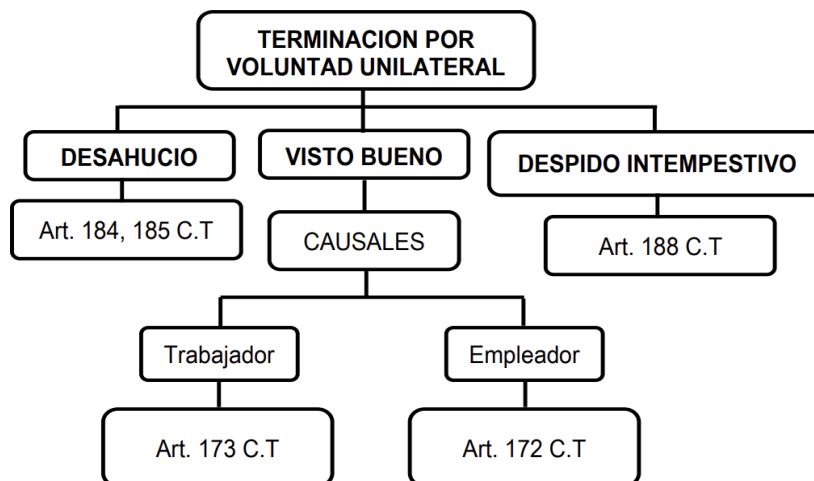
## DESPIDO INTEMPESTIVO

La ruptura o terminación por voluntad unilateral en el contrato laboral es el acto patronal de forma discrecional que tiene efecto negativo hacia el trabajador, donde únicamente no implica la privación inadvertida de su remuneración, sino que este abarca efectos en los beneficios y garantías que le resguardan al encontrarse en relación bajo dependencia con el respectivo empleador.

Según el doctrinario Rivas (2009), señala: "...El empleador que separa al trabajador de su puesto de trabajo sin realizar procedimientos legales determinados en la ley es lo que se conoce como despido de forma intempestiva, que posteriormente conduce a una sanción; y la indemnización económica recibida por el trabajador despedido le sirve de recompensa temporal por el motivo de la inesperada eliminación de su principal fuente ingresos monetario que tenía al realizar su trabajo...".

Se contempla en el artículo 169 del Código Laboral, a la figura del Visto Bueno, en el artículo 184 y 185 desahucio. Y el que es tema de estudio investigativo en este artículo académico donde en legislación del Ecuador existe únicamente despido intempestivo en el artículo 188 del mismo cuerpo legal, pero esta figura jurídica no consagra las maneras de dar fin a una relación laboral, lo que como consecuencia existen irregularidades en este acto, debido a que no se encuentra consagrado en la disposición normativa laboral de nuestro país.

*Grafica 2*



*Elaboración: propia del autor*

## **Indemnización**

Según el doctrinario Herrera (2008), señala: "...Para realizar el cálculo de indemnización al trabajador que ha sido despedido, se toma en consideración lo que este percibía como salario de remuneración, esto será, en base a lo que el trabajador percibía en servicios, en especies o en dinero; de horas ya sean extraordinarias, suplementarias, o de otra índole retributivo normal, sin el perjuicio a la bonificación por el desahucio consagrado en el artículo 185 del Código...la indemnización del artículo 188 del Código deberá realizarse en cada uno de los casos sin que exista ninguna clase de impedimento o condición..."

## **LA CARGA DE LA PRUEBA**

Según el doctrinario Taruffo (2015), señala: "...La función principal del principio carga de la prueba es el permitirle al tribunal poder resolver el caso del litigio cuando los hechos principales no han sido probados...las pruebas aportadas dentro del proceso judicial no dejan dudas respecto a los hechos de la controversia, corresponde aplicar la normativa jurídica en el caso concreto. Pero es diferente cuando se carece de no tener las pruebas o a la vez sean insuficientes, y dejando al administrador de justicia el trabajo de resolver según la obligación probatoria que tengan las partes procesales... en la visión del derecho procesal civil tradicional, a la parte que alega un hecho es a que le corresponderá probarlo..."

## **Responsabilidad Probatoria en Ecuador**

El artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos consagra la carga de la prueba dentro de un proceso judicial, señala que es responsabilidad del actor el aportar pruebas necesarias con la finalidad del demostrar hechos anunciados afirmativamente dentro de la demanda.

Márquez, J. (2016), señala: "...En el ámbito laboral la situación resulta se distinta, debido a que las relaciones laborales son distintas a las civiles, en la labora la parte actora no puede cumplir en su totalidad aportar los medios probatorios, a pesar que el trabajador debe demostrar la existencia laboral consagrado en la norma y al empleador demostrar el cumplimiento de sus obligaciones patronales, y en la práctica, esto únicamente se limita a verificar que el empleador cumpla con el décimo tercero, el décimo cuarto y las vacaciones..."

## **MARCO LEGAL**

### **OIT, 1985 del Convenio 158.**

Frente a la figura del despido intempestivo este Convenio 158 de la OIT del año 1985 conceptúa como medidas reparatorias a la anulación del despido y que se proceda con la readmisión al trabajador, se realice el pago a una indemnización adecuada como manera de reparación. Dado en caso de despido, excepto que éste sea por una falta grave, donde el trabajador recibe una indemnización por su tiempo del servicio y remuneración, prestaciones del seguro del desempleo. Convenio que determina garantías procesales ante un despido intempestivo.

### **Código de Trabajo.**

El artículo 169 del Código Laboral señala que puede ser por varias causas, y entre ellas tenemos al despido intempestivo o desahucio. Mientras que en los artículos se establecen en el 172 las causas donde el empleador podrá dar por terminado un contrato laboral y el 173 las causas donde el trabajador podrá dar por terminado el contrato laboral.

El artículo 185 de este código consagra a la bonificación por desahucio:

En el caso de terminación de relación laboral por el desahucio dado por el trabajador o empleador, en este caso el empleador procederá a bonificar al trabajador con el 25% equivalente a la última remuneración del salario mensual en base a cada uno de los años del servicio prestado a la compañía empleador. (Congreso Nacional, 2005)

El artículo 188 del Código Laboral consagra la Indemnización por el despido intempestivo:

Empleador que despidiere de manera intempestiva a un trabajador, este será condenado a indemnizarlo monetariamente, de conformidad al tiempo del servicio dado por el trabajador y según la escala determinada en este artículo. (Congreso Nacional, 2005)

El artículo 589 del Código Laboral consagra el Informe que deberá emitir el inspector del trabajo:

Cuando el inspector de trabajo hubiere conocido con anticipación el caso de conformidad con el artículo 621 de este mismo Código se podrá tener como informe su respectiva resolución al conceder el visto bueno...La falta del informe por parte del inspector o la falta de citación de la demanda al mismo, no afectará a la validez dentro del proceso. (Congreso Nacional, 2005)

### **Código Orgánico General de Procesos.**

El artículo 168 de este código consagra, la prueba para poder mejor resolver:

El juzgador competente podrá, de manera excepcional, dar orden mediante oficio con expresa copia como constancia de las razones en que se infundó jurídicamente su decisión, respecto a la práctica de la prueba, que se utilizó para juzgar necesariamente en el respectivo esclarecimiento de los hechos que son motivos controversia. En base a esta causa, la audiencia podrá ser suspendida por el término de quince días. (Asamblea Nacional, 2014)

Mientras que el artículo 169 del mismo cuerpo legal consagra carga de la prueba:

Obligación para la parte actora el probar los hechos anunciados afirmativamente dentro de la demanda, al ser negado la parte que ha sido demandada dentro de su contestación. Se establece que la parte demandada no se encuentra obligada a anunciar pruebas si su contestación es negativa; pero tendrá que realizarlo si la contestación contiene tipos de afirmaciones implícitas o explícitas respecto al hecho del litigio. El juzgador ordena a las partes intervinientes poner anticipadamente suficiente a disposición de la contraparte, la respectiva prueba que se encuentre en su poder, y dictar correctivos cuando este incompleta. Únicamente si trata de derechos de los adolescentes, en el ámbito del derecho laboral, el juzgador lo realizará mediante oficio dentro de audiencia preliminar. También podrán ser admisibles otros tipos de casos de inversión de la carga de la prueba, tal como lo determina la ley. (Asamblea Nacional, 2014)

**Art. 159.- Oportunidad.** La prueba documental con que cuenten las partes o cuya obtención fue posible se adjuntará a la demanda, contestación a la demanda, reconvencción y contestación a la reconvencción, salvo disposición en contrario.

La prueba a la que sea imposible tener acceso deberá ser anunciada y aquella que no se anuncie no podrá introducirse en la audiencia, con las excepciones previstas en este Código. Todo documento o información que no esté en poder de las partes y que para ser obtenida requiera del auxilio del órgano jurisdiccional, facultará para solicitar a la o al juzgador que ordene a la otra parte o a terceros que la entreguen o faciliten de acuerdo con las normas de este Código. La práctica de la prueba será de manera oral en la audiencia de juicio o en la segunda fase de la audiencia única. Para demostrar los hechos en controversia las partes podrán utilizar cualquier tipo de prueba que no viole el debido proceso ni la ley.

### **Constitución de la República del Ecuador**

En el literal de la letra l) del numeral 7 del artículo 76 de esta norma constitucional del Ecuador consagra:

A todo proceso que señale derechos y obligaciones, se deberá asegurar el derecho primordial al debido proceso el que incluye garantías básicas, tales como que las resoluciones emitidas por poderes públicos estas deberán ser legalmente motivadas. No existe motivación si dentro de la resolución no hay enunciado de principios y normativas jurídicos en que se fundó y no hay explicación de la debida pertinencia de su respectiva aplicación a los antecedentes de hecho. Resoluciones, fallos o actos administrativos, que no estén debidamente motivados se los considerará nulos. El funcionario o servidor público judicial responsable será sancionado. (Asamblea Nacional, 2008)

En el numeral 3 del artículo 326, del mismo cuerpo legal de la norma suprema consagra:

El derecho al trabajo que tiene un ciudadano está sustentado en base al principio que, en caso de duda respecto al alcance de disposiciones reglamentarias, contractuales o legales en materia laboral, las mismas deberán ser aplicadas en el sentido que sea más favorable para el ciudadano trabajador. (Asamblea Nacional, 2008)

**Art. 91.-** La acción de acceso a la información pública tendrá por objeto garantizar el acceso a ella cuando ha sido denegada expresa o tácitamente, o cuando la que se ha proporcionado no sea completa o fidedigna. Podrá ser interpuesta incluso si la negativa se sustenta en el carácter secreto, reservado, confidencial o cualquiera otra clasificación de la información. El carácter reservado de la información deberá ser declarado con anterioridad a la petición, por autoridad competente y de acuerdo con la ley.

**Art. 92.-** Toda persona, por sus propios derechos o como representante legitimado para el efecto, tendrá derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes que sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico. Asimismo, tendrá derecho a conocer el uso que se haga de ellos, su finalidad, el origen y destino de información personal y el tiempo de vigencia del archivo o banco de datos. Las personas responsables de los bancos o archivos de datos personales podrán difundir la información archivada con autorización de su titular o de la ley. La persona titular de los datos podrá solicitar al responsable el acceso sin costo al archivo, así como la actualización de los datos, su rectificación, eliminación o anulación. En el caso de datos sensibles, cuyo archivo deberá estar autorizado por la ley o por la persona titular, se exigirá la adopción de las medidas de seguridad necesarias. Si no se atendiera su solicitud, ésta podrá acudir a la jueza o juez. La persona afectada podrá demandar por los perjuicios ocasionados.

### **Convención Interamericana de Derechos Humanos**

En la sección segunda del literal h) del numeral I del artículo 8 de la Convención Interamericana de derechos Humanos, consagra que la instancia, es aquella etapa la cual empieza del planteamiento de una determinada pretensión y se agota mediante la sentencia o el acto resolutorio correspondiente.

## **MARCO COMPARADO**

### **CHILE**

#### **Código del Trabajo de Chile.**

En el presente Código haré referencia de los Principios Formativos del Proceso Laboral. Art. 425. “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”. Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley. Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella. En las citaciones a

las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurran todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización. El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

**Art. 427.** “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte”. Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.

**Art. 428.** “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

**Art. 430.** “Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias. Se entenderá por actuaciones dilatorias todas

aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.

## **ESPAÑA**

Enjuiciada desde una perspectiva micro, que contempla en detalle los diversos aspectos, materiales y formales, sustantivos y adjetivos, que confluyen en su disciplina, la ordenación jurídica del despido no se ha sustraído, en el decurso histórico, a constantes debates, a veces derivados de los cambios normativos y, otras, con el objetivo de propiciar un determinado cambio normativo.

Por centrar la referencia espacial a nuestro ordenamiento, un mero cotejo de los regímenes jurídicos del despido, tanto del disciplinario como de las restantes modalidades, instituidos por las primeras y las sucesivas versiones de las leyes laborales, tanto de las sustantivas como de las procesales, arroja un cuadro de diferencias que no cabe reputar de tono menor. Esta aseveración resulta, sin embargo, menos evidente cuando el ángulo de análisis se desplaza desde el bricolaje jurídico al diseño institucional.

Instalados en esta perspectiva, no es tarea difícil apreciar la relativa estabilidad de los dos grandes sistemas de regulación del despido que surgen a raíz de la primera e histórica intervención del Estado en la materia; aquella que somete el despido a un principio de juridicidad, transformando la decisión empresarial de dar por finalizada la relación obligatoria laboral de acto libre, no condicionado ni limitado en su eficacia extintiva al cumplimiento de requisitos, en conducta sujeta a una serie de garantías de carácter formal, unas, y de naturaleza causal, otras.



## Conclusiones

- Al finalizar la presente investigación, denota que, la carga probatoria en los despidos intempestivos genera dificultad al trabajador, debido a que no reúne los elementos con los cuales pueda demostrar que se lo ha despedido de manera intempestiva, recayendo en un proceso obsoleto, en el que se contarán solo con meras afirmaciones y no presentando evidencias con las que se pueda corroborar lo alegado de manera afirmativa por el accionante.
- Referente al derecho al trabajo existe una absoluta falta de adecuación jurídica de las normas y leyes por parte de la Asamblea Nacional y todo órgano con su potestad normativa, por lo que se deberán adecuar formalmente las leyes, tratados internacionales y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano, lo cual evidencia la urgencia de armonizar nuestra legislación secundaria a estos tratados e instrumentos internacionales; esta omisión legislativa deja en evidencia que nuestro estado constitucional de derechos y justicia no cumple con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República que dice es deber primordial del Estado sin discriminación alguna el efectivo goce de los Derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos Humanos en particular el derecho al trabajo como fuente de realizaciones.
- Existe desigualdad de condiciones a las partes procesales en el ámbito laboral, evidenciado en los procesos legales por despido intempestivo, que de forma errónea, se pretende igualar derechos entre los contendientes, provocándole perjuicios al ciudadano trabajador desvinculado de forma intempestiva, por la discrecionalidad de parte del empleador, quien le impone sus condiciones en el lugar de trabajo, y lo deja inadvertidamente sin ningún tipo de ingresos económicos con los cuales cubre sus necesidades, limitándolo en alcanzar indemnización por meras formalidades, que a falta de las disposiciones legales específicas, se proceda través del derecho adjetivo común.
- Jueces de primer nivel en este tema, no valoran la carga de la prueba dentro de juicios laborales por despido intempestivo, y se lesionan derechos de la parte actora el trabajador.
- Los resultados de las encuestas y entrevista demostraron necesidad de reformar el Código Laboral dirigido a obligar a los Jueces a valorar la carga de la prueba.
- Los derechos que tiene el trabajador no debe ser producto del azar en la Unidades judiciales laborales o que dependa de la dádiva de parte del empleador.
- Se debe garantizar y asegurar a los planes de vida del ciudadano trabajador, el cual únicamente se desarrolla con la estabilidad que le brinda el puesto de trabajo.

- El reconocimiento y protección innegable de los derechos laborales, y tutela efectiva.

### **RECOMENDACIONES**

- aprovechar la tecnología que se encuentra a la mano de las instituciones públicas, 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 por el cual 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.
- Determinar la inversión de la carga de la prueba en las causas procesales por despido intempestivo, donde la demostración de terminación irregular de la relación laboral sea por parte del empleador, quien, por motivos de su situación, tendrá mejores alternativas de aportar pruebas, caso contrario que se lo sancione.
- Recomiendo que la Inspectoría Provincial del Trabajo del Guayas, Juzgados del Ámbito Laboral y Ministerio de Relaciones Laborales presenten un proyecto de reforma que este encaminado a garantizar y brindar derechos del ciudadano trabajador que fuere despedido intempestivamente.
- Asegurarse por parte de los jueces que el rubro del tema por despido intempestivo garantizado en el artículo 188 del Código Laboral se le entregue al ciudadano trabajador de manera efectiva a todos los casos.
- En las relaciones laborales que cesen por despido intempestivo evitar se vulneren los derechos del trabajador.
- Se recomienda prevenir que el trabajador de forma abrupta pierda el amparo sobre los efectos de la relación laboral debido a un acto ilegal y arbitrario por parte del empleador

## **PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **Asamblea Nacional**

#### **EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 84 de la Constitución concede a la Asamblea Nacional la potestad normativa y la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los Tratados Internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador enmarca al ordenamiento jurídico nacional dentro de los lineamientos de un Estado constitucional de derechos y justicia y que es necesario realizar cambios normativos que respondan coherentemente al espíritu de la Constitución;

Que en el inciso primero del artículo 424, se ordena que la Constitución es la Norma Suprema del Estado y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico y, por lo tanto, las normas y los actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales;

que de conformidad con el artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y que el Estado toma para sí el garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

#### **EN USO DE LAS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES EXPIDE LA SIGUIENTE LEY QUE DEBERA SER INTEGRADA AL CÓDIGO ORGÁNICO Y GENERAL DE PROCESOS.**

**ARTÍCULO 1.- AGRÉGUENSE:** A continuación del inciso quinto del artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos, un inciso que diga: “En los procesos laborales, la forma en que termina la relación trabajador patrono debe ser aprobada por el patrono y en caso contrario garantizar el acceso a su respectiva indemnización o pagos pendientes”.

Que las causas laborales sean tramitada dentro de otro procedimiento, ya que no puede ser tramitado de una forma “express”, por lo que muchas veces por el apuro en el que suele verse envuelto el Juez para resolver la causa y concluir la audiencia que éste preside, se dejan de lado lineamientos básicos del derecho procesal como lo es el acceso a la prueba, que bajo este sistema de tramitación, el cual es el procedimiento sumario, resulta casi imposible que un juez laboral oficie al Ministerio de Trabajo si en sus recaudos reposa alguna solicitud de visto bueno, por ejemplo:

En el tema de la prueba del despido intempestivo la carga de la prueba se revierte, es decir que no sea el actor el que tenga que probar que el despido intempestivo se dio, sino que sea el demandado, en este caso el patrono, que no existió tal despido intempestivo.

## Bibliografía

- Bravo, N. (2018). Cuantitativo y cualitativo. Análisis Pericial de Grafo técnico en Documentos. Editorial Gráficas Cruz.
- Código de Procedimiento Civil. Corporación de estudios. Edición 2021. Quito – Ecuador.
- Código Laboral (2005). Corporación de estudios. Edición 2021. Quito –Ecuador.
- Código Orgánico de la Función Judicial. Corporación de estudios. Edición 2021. Quito –Ecuador.
- Código Orgánico General de Procesos (2014). Corporación de estudios. Edición 2021. Quito –Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador, (2008). Corporación de estudios. Edición 2021. Quito –Ecuador.
- Convención Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158. OIT 1985. Corporación de estudios. Edición 2021. Quito –Ecuador.
- Herrera, J. (2008). Diccionario de Derecho Laboral. Corporación Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.
- Márquez, J. (2016). Despido Intempestivo e Influencia en el Derecho Laboral. Guayaquil, Ecuador.
- Rivas, A. (2019). Despido Intempestivo. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Rivas, J. (2009). Despido Intempestivo por el Cambio de Ocupación. Quito - Ecuador.

ANEXO

Sentencia en Primera Instancia - Proceso por Despido Intempestivo



**Sentencia No. 1401-17-EP/21**  
**Jueza ponente:** Teresa Nuques Martínez

Quito, D.M. 27 de octubre de 2021

**CASO No. 1401-17-EP**

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN  
EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES,  
EXPIDE LA SIGUIENTE**

**SENTENCIA**

**Tema:** En la presente sentencia, la Corte analiza si la sentencia de segunda instancia y el auto de ampliación, dictados en un proceso de acción de protección, vulneraron el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. La Corte concluye que no se ha vulnerado la tutela judicial efectiva en el parámetro de la ejecutoriedad de la sentencia y distingue el objeto y finalidad de la acción extraordinaria de protección y de la acción de incumplimiento de sentencias y dictámenes constitucionales.

#### **I. Antecedentes Procesales**

1. El 9 de febrero de 2017, el señor Marcelo José Toscano Barragán planteó una demanda de acción de protección en contra del gerente general de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador (en adelante "E.P. Petroecuador"), en la que solicitó la restitución al cargo que venía desempeñando, el pago de las remuneraciones no percibidas contadas a partir de su destitución, disculpas públicas e indemnización de daños y perjuicios. Alegó como vulnerados sus derechos a la igualdad formal y material, al trabajo y a la vida digna considerando su condición de discapacidad. El proceso fue signado con el N°. 17250-2017-00011.
2. El 2 de marzo de 2017, el Tribunal de Garantías Penales con sede en el cantón Quito, resolvió declarar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo, contenidos en los artículos 11.2 y 47 de la Constitución; aceptar la acción propuesta; y, como medida de reparación dispuso: i) La inmediata restitución del accionante al trabajo ("*para lo cual la empresa E.P. Petroecuador deberá reubicarlo en la misma categoría y con la misma remuneración*"); ii) Declarar la existencia de daño y que la determinación del monto para la reparación sea tramitada en proceso contencioso administrativo; iii) Que la máxima autoridad inicie la acción de repetición; iv) Disculpas públicas. La empresa demandada interpuso recurso de apelación.
3. El 10 de abril de 2017, la Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha resolvió desestimar el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandada y confirmó la sentencia subida en grado, en todas sus partes. El procurador judicial de E.P. Petroecuador, solicitó ampliación de la sentencia argumentando que: "*al quedar sin efecto jurídico la desvinculación laboral del señor Marcelo Toscano bajo la figura del despido intempestivo, solicito al Tribunal AMPLIÉ la sentencia y se pronuncie sobre los USD 33.658,5 que recibió el señor Marcelo Toscano por concepto de indemnización*

*por despido intempestivo que no han sido devueltos hasta la actualidad a la EP PETROECUADOR y que este Tribunal ha omitido decidir sobre este tema.”*

4. Mediante auto del 2 de mayo de 2017, la misma Sala aceptó la solicitud de ampliación y dispuso: *“la devolución a la Empresa Pública PETROECUADOR de los valores que efectivamente hayan sido recibidos por el legitimado activo señor Marcelo José Toscano Barragán, por concepto de liquidación de haberes derivados del despido intempestivo; sin embargo, esta disposición no puede ser condicionante para la restitución de su puesto de trabajo, en los términos señalados en la sentencia recurrida, quedando a salvo y expedita a la Empresa accionada la vía contencioso administrativa e incluso acciones de repetición contra los servidores responsables”*.
5. El 2 de junio de 2017, el gerente general y representante legal de E.P. Petroecuador presentó acción extraordinaria de protección, en contra de la sentencia de segunda instancia y del auto ampliatorio.
6. Mediante auto de 8 de febrero de 2018, la Sala de Admisión de la Corte Constitucional admitió a trámite la acción extraordinaria de protección propuesta.
7. De conformidad con el sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional el 27 de febrero de 2018, correspondió el conocimiento de la causa a la entonces jueza constitucional Marien Segura Reascos. No se verifica del proceso ninguna actuación en la sustanciación de la causa por parte de la referida jueza.
8. El 5 de febrero de 2019 se posesionaron ante el Pleno de la Asamblea Nacional, los actuales jueces constitucionales, conforme a lo establecido en los artículos 432 y 434 de la Constitución de la República.
9. De conformidad con el sorteo efectuado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 12 de noviembre de 2019, la sustanciación de la presente causa correspondió a la jueza constitucional Teresa Nuques Martínez, quien avocó conocimiento el 14 de junio de 2021 y solicitó que los jueces demandados presenten un informe debidamente motivado sobre los argumentos que fundamentan la demanda.

## **II. Competencia**

10. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección de conformidad con lo previsto por los artículos 94 y 437 de la Constitución; 58 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante “LOGJCC”).

### **III. Alegaciones de las partes**

#### **A. De la parte accionante**

11. La empresa accionante señala que las decisiones judiciales impugnadas son: la sentencia de segunda instancia y el auto que resolvió la ampliación solicitada, por vulnerar el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, contenido en el artículo 75 de la Constitución.
12. En lo principal, señala que el señor Marcelo José Toscano Barragán empezó a laborar en la Empresa Pública de Hidrocarburos EP PETROECUADOR en el año 2004; en el año 2016 se le comunicó la terminación de la relación laboral debido a que la estación de servicio en la cual prestaba sus servicios fue vendida a un tercero particular, por lo que se suscribió el acta de finiquito correspondiente y se lo indemnizó de acuerdo al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Discapacidades.
13. Añade que el demandante planteó acción de protección para dejar sin efecto un acta de finiquito y se ordene su restitución, hecho que descontextualiza el fin de la acción de protección, puesto que se la presenta once meses después, y además, que no se reconoce que la empresa pública indemnizó al trabajador por despido intempestivo de acuerdo con lo establecido en la Ley de Discapacidades y el Código del Trabajo. Considera que en este caso los jueces competentes para la solución de controversias eran los jueces de trabajo, para el efecto cita la sentencia de la Corte Constitucional N°. 007-11-SCN-CC, en la que se señala que los empleados y obreros de las empresas públicas se encuentran sujetos al régimen laboral establecidos en el Código del Trabajo.
14. Manifiesta que no se ha determinado el plazo para la ejecución de la sentencia respecto de la devolución del valor de la indemnización, transgrediendo el tercer parámetro establecido por la Corte Constitucional respecto de la tutela judicial efectiva. Considera que la sentencia es inejecutable y afecta a la empresa pública, puesto que no se ha establecido un plazo para que el señor Toscano Barragán devuelva los fondos públicos con los cuales fue indemnizado.
15. Adicionalmente, indica que en ningún momento existió un trato discriminatorio, más bien que la empresa reconoció y actuó conforme a derecho. Que tampoco hubo un trato diferenciado, peor aún se excluyó al accionante por su condición especial, sino al contrario, nunca se atentó contra su honra y dignidad. Que siempre se respetó su condición y se impulsó su carrera dentro de la empresa y hasta se le concedió permisos para que participe en múltiples eventos deportivos.
16. La pretensión de la empresa accionante es que: *“se modifique la sentencia dictada el 10 de abril de 2017 por la Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Pichincha y su auto aclaratorio de 02 de mayo de 2017, con lo cual se ordene un plazo para el cumplimiento de la sentencia para la devolución de los fondos públicos (ejecución integral de la sentencia) y se revea respecto del pedido de disculpas públicas, toda vez que la EP*



*PETROECUADOR en ningún momento actuó al margen de la Constitución y la ley, tampoco realizó algún acto discriminatorio hacia la parte legitimada activa, (...)”.*

#### **B. De la parte accionada**

17. Conforme consta de la razón sentada por el actuario del despacho el día 9 de julio de 2021, los señores jueces de la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, a pesar de haber sido legalmente notificados con oficio N° 303-CCE-ACT-TNM-2021, no comparecieron al proceso constitucional para señalar un medio para futuras notificaciones, ni enviaron el informe solicitado.

#### **IV. Análisis del caso**

18. La entidad accionante en su demanda cita la sentencia constitucional N°. 007-11-SCN-CC, con el fin de señalar que los jueces que conocieron la causa no eran competentes para resolverla; sin embargo, se limita a citar la sentencia sin identificar la regla de precedente de la sentencia y no realiza una exposición clara de por qué es aplicable esta sentencia a su caso particular, de manera que se presente una analogía fáctica con el precedente, así como tampoco ofrece argumentos de por qué la alegada inobservancia produjo de manera directa e inmediata la vulneración de derechos constitucionales.<sup>1</sup> Además es necesario señalar que respecto de la competencia de los jueces en acciones de protección, la Corte ha considerado que el centro de análisis de la acción de protección no es la naturaleza jurídica del acto u omisión impugnado, sino si este afecta o no derechos constitucionales<sup>2</sup>. En consecuencia, se descarta el análisis de este cargo.
19. Respecto de los argumentos (párr. 15 *ut supra*) en los que la entidad accionante señala que no se produjo un trato discriminatorio ni diferenciado al demandante, se advierte que estos corresponden al análisis de fondo de la acción de protección, esta Corte ha definido que el control de mérito en acciones extraordinarias de protección derivadas de procesos de garantías jurisdiccionales solo puede realizarse en ciertas circunstancias excepcionales<sup>3</sup>.
20. Adicionalmente, se observa que la entidad accionante concentra su argumentación en la presunta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva respecto de la sentencia de segunda instancia y del auto que resolvió la ampliación solicitada. En tal virtud, la Corte sistematizará el análisis de la causa a partir de la presunta vulneración a este derecho.

#### **Derecho a la tutela judicial efectiva, artículo 75 de la Constitución**

- a) **Sentencia dictada el 10 de abril de 2017 dictada por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha**

<sup>1</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N°. 1943-15-EP/21, párrafo 43.

<sup>2</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N°. 260-13-EP/20, párrafo 35.

<sup>3</sup> Ver sentencia de la Corte Constitucional N°. 176-14-EP/19.

21. El derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra consagrado en nuestra Constitución en el artículo 75, el mismo que señala que: *“toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”*.
22. La jurisprudencia de esta Corte ha determinado de forma consistente que la tutela judicial efectiva tiene tres componentes, que podrían concretarse en tres derechos: *“i) el derecho al acceso a la administración de justicia; ii) el derecho a un debido proceso judicial; y iii) el derecho a la ejecutoriedad de la decisión. La nominación de derechos, y no solamente momentos o elementos, cabe porque cada uno de ellos tiene titular, contenido propio, sujeto obligado y pueden ser exigibles; además denota la importancia que tiene cada uno de sus componentes para el sistema de administración de justicia y para las personas que requieren tutela efectiva de sus derechos.”*<sup>4</sup>
23. Respecto al **derecho al acceso a la administración de justicia**, señala la Corte que este se concreta en el derecho a la acción y el derecho a tener respuesta a la pretensión. Se viola el derecho a la acción cuando existen barreras, obstáculos o impedimentos irrazonables al acceso a la administración de justicia y el derecho a recibir respuesta por parte de la autoridad competente se viola cuando no se permite que la pretensión sea conocida<sup>5</sup>.
24. Si en el caso se demuestra que se pudo ejercer la acción y tener una respuesta motivada (favorable o no) a la pretensión, entonces se garantizó el acceso a la justicia. El acceso a la justicia no implica que la respuesta judicial sea favorable a la pretensión o a los intereses de las partes procesales. Tampoco implica que no se resuelva sobre el fondo de la controversia si se incumplen los requisitos y exigencias previstas en la regulación procesal de cada tipo de contienda judicial.<sup>6</sup>
25. Señala la Corte que el **derecho a un proceso judicial** se materializa en el debido proceso que instrumenta la tutela judicial efectiva, y comprende los actos que suceden desde que se presenta una acción ante la administración de justicia hasta que causa ejecutoria una resolución o sentencia debidamente motivada. El derecho a un debido proceso, como elemento de la tutela judicial efectiva, se viola cuando se irrespetan las garantías del debido proceso constitucional establecidas en el artículo 76 de la Constitución.<sup>7</sup>
26. El tercer componente, **la ejecución de la decisión**, es el deber que tienen los jueces y juezas de ejecutar lo juzgado. Este derecho comienza cuando la resolución o sentencia se ejecutoria hasta que se cumple satisfactoriamente. Si no se ejecuta la sentencia ejecutoriada, en sus propios términos o se la ejecuta de forma incompleta, defectuosa o

<sup>4</sup> Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 889-20-JP/21, párrafo 110.

<sup>5</sup> *Ibidem*, párr. 112 - 115.

<sup>6</sup> *Ibidem* 117 y 118.

<sup>7</sup> *Ibidem*, párr. 119-134.

inadecuada, la tutela de derechos no sería efectiva por incumplimiento de este elemento.<sup>8</sup>

27. Con base en lo expuesto, corresponde a este Organismo analizar si la decisión judicial impugnada ha inobservado alguno de los parámetros mencionados. En el caso objeto de estudio se observa que la empresa accionante se limita a desarrollar el acontecer fáctico del caso y a explicar las razones por las que considera que la acción de protección no era la vía adecuada para el reclamo de las pretensiones del señor Marcelo José Toscano Barragán.
28. Sin embargo, de la revisión de la sentencia cuestionada se identifica que el análisis de los jueces se centró en verificar la vulneración a los derechos del accionante, además de señalar las disposiciones constitucionales, legales y la normativa internacional para hacer referencia a las personas con discapacidad. Así, concluyó que en el caso objeto de análisis, EP Petroecuador inobservó estas disposiciones legales y convencionales aplicables a las personas con discapacidad, así como los fallos emitidos por la Corte Constitucional, en los cuales se explica que acciones como estas, al tratarse de personas con discapacidad, evidentemente vulneran el derecho a la igualdad, *“pues de un amplio listado de personal que pudo ser desvinculado, escogió a una persona en situación de vulnerabilidad...”*.
29. Por lo expuesto, se observa que los jueces demandados señalaron en su sentencia que la actuación de EP Petroecuador vulneró los derechos constitucionales del demandante, al tratarse de una persona con discapacidad. De la revisión del expediente se constata que las partes tuvieron acceso a la administración de justicia. La empresa ahora accionante fue citada y compareció en el día y hora señalados para la audiencia, y en ella contestó a la demanda; fue notificada con las sentencias dictadas en primera y segunda instancia, respectivamente; solicitó la ampliación de la sentencia, petición que fue atendida, resuelta y notificada a las partes el 2 de mayo de 2017. Adicionalmente se observa que al conocer y sustanciar el recurso de apelación interpuesto la Sala siguió el proceso establecido en la LOGJCC.
30. Respecto al primer componente, esta Corte observa que la empresa accionante fue parte del proceso y que, al encontrarse en desacuerdo con la sentencia de primera instancia, interpuso el recurso de apelación sin obstáculo alguno, por lo que no se verifica que haya existido una restricción al acceso a la justicia de la empresa accionante.
31. En cuanto al segundo elemento, la Corte Constitucional verifica que los jueces observaron las normas del debido proceso, así como también dieron respuesta a las pretensiones de las partes, pues, emitieron una decisión motivada en favor del demandante, estimando que la actuación de la empresa demandada vulneró sus derechos constitucionales al no haber considerado que se trataba de una persona con discapacidad.

---

<sup>8</sup> Ibidem, párr. 135 - 137.

32. La Sala señaló que, la Corte Constitucional se ha pronunciado en el sentido que no todas las vulneraciones tienen cabida en el debate constitucional, pero que tampoco cabe argumentar razones de legalidad para rechazar garantías jurisdiccionales, cuando se enerva la efectiva vigencia de derechos constitucionales. Por lo que, considera que en el presente caso, no es suficiente analizar la institución jurídica del despido intempestivo en el ámbito de legalidad, sino que resulta vital determinar si el acto es violatorio de derechos constitucionales en el marco de la situación de discapacidad del accionante, como perteneciente a un grupo de atención prioritaria, conforme lo prevé la Constitución de la República en sus artículos 35, 47 y 48. Para el efecto, la Sala citó sentencias de la Corte Constitucional en las que existe un pronunciamiento expreso en este sentido, por considerar que explican con suficiente motivación la situación de discapacidad de las personas y en las que a su criterio, se verifica la vulneración del derecho a la igualdad, (sentencias N°: 004-14-SCN-CC caso 0072-14-CN; 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP; 117-13-SEP-CC caso 619-12-EP) y concluyó que en el caso particular EP Petroecuador inobservó disposiciones legales y convencionales aplicables a las personas con discapacidad, pues consideró que, de un amplio listado de personal que pudo ser desvinculado, escogió a una persona en situación de vulnerabilidad.<sup>9</sup>
33. Por lo expuesto, esta Corte no observa que la Sala, al dictar la sentencia hoy impugnada, haya limitado de forma alguna las garantías relativas al debido proceso constitucional. En consecuencia, no se identifica vulneración del primer y segundo elemento del derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 75 de la Constitución.

**b) Auto de ampliación dictado por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, el 2 de mayo de 2017.**

34. La empresa accionante, respecto del auto de ampliación también impugnado, alega que la sentencia es inejecutable y afecta a la empresa pública, puesto que no se ha establecido un plazo para la devolución de los fondos públicos con los cuales se indemnizó al demandante. Señala que: *“no se ha determinado el plazo para la ejecución de la sentencia respecto de la devolución del valor de la indemnización transgrediendo el tercer parámetro establecido por la Corte Constitucional para la verificación del*

<sup>9</sup> 5.3 Análisis del caso (...) no es suficiente analizar la institución jurídica del despido intempestivo en el ámbito de legalidad, sino que resulta vital determinar si el acto es violatorio de derechos constitucionales, en el marco de la situación de discapacidad del accionante, como perteneciente a un grupo de atención prioritaria, conforme lo prevé la Constitución de la República en sus artículos 35, 47 y 48. La Corte Constitucional ha señalado parámetros que deben analizarse para determinar si existe vulneración de este derecho constitucional, los cuales se plasman en los siguientes: *“El principio de igualdad representa uno de los pilares de toda sociedad bien organizada y de todo Estado constitucional. Este principio impone al Estado el deber de tratar a los individuos de tal modo que las cargas y ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos. (...) Esta dimensión del derecho supone (...), que los sujetos se hallen en condiciones diferentes, por lo que requieren un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos”. En el caso, PETROECUADOR inobservó estas disposiciones legales y convencionales aplicables a las personas con discapacidad, así como los fallos citados, emitidos por la Corte Constitucional, en los cuales se explican con suficiente motivación, que acciones como éstas, al tratarse de personas con discapacidad, evidentemente vulneran el derecho a la igualdad, pues de un amplio listado de personal que pudo ser desvinculado, escogió a una persona en situación de vulnerabilidad, conforme queda analizado....*

*cumplimiento de la tutela judicial efectiva, ya que este último parámetro determina la ejecución de la sentencia”.*

35. De la revisión del auto impugnado (ampliación) se observa que en providencia de 2 de mayo de 2017 los jueces atendieron lo solicitado por la empresa demandada (hoy accionante). En efecto, en la sentencia se declaró la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, se dispuso medidas de reparación integral, entre ellas, la restitución del accionante Marcelo José Toscano Barragán a su trabajo, así como la determinación del monto para reparar el daño económico causado, a tramitarse ante la jurisdicción contencioso administrativa, señalando expresamente que nadie puede ser beneficiado económicamente de manera indebida. Por tanto, se aceptó la solicitud de ampliación disponiéndose la devolución a EP Petroecuador de los valores que efectivamente hayan sido recibidos por el legitimado activo por concepto de liquidación de haberes derivados del despido intempestivo; y, se dejaron a salvo los derechos de la empresa demandada.<sup>10</sup>
36. De la revisión de los documentos que obran de autos, se observa que existe un proceso de ejecución respecto de lo ordenado en sentencia. Este proceso fue signado con el N°. 17811-2017-01172, conocido por el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo con sede en Quito. Algunas de las providencias dictadas en dicho proceso han sido puestas en conocimiento de la Corte Constitucional, por tener relación directa con la acción extraordinaria de protección objeto de estudio.
37. Al verificar que existe un proceso de ejecución en el presente caso, con providencia de 26 de julio de 2021, la jueza sustanciadora, para mejor resolver, estimó necesario solicitar al Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo con sede en el Distrito Metropolitano de Quito, para que remita el expediente tramitado en su judicatura. En el mismo sentido, solicitó al Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia

<sup>10</sup> *SEGUNDO: En el caso que nos ocupa, el recurrente interpone recurso horizontal de ampliación de la sentencia, argumentando que “al quedar sin efecto jurídico la desvinculación laboral del señor Marcelo Toscano bajo la figura del despido intempestivo, solicito al Tribunal AMPLÍE la sentencia y se pronuncie sobre los USD 33.658,5 que recibió el señor Marcelo Toscano por concepto de indemnización por despido intempestivo, que no han sido devueltos hasta la actualidad a la EP PETROECUADOR y que este Tribunal ha omitido decidir sobre este tema”. Al respecto, en el juzgamiento de primer nivel se dilucidó y resolvió sobre las pretensiones del accionante, con pleno derecho del accionado para ejercer su defensa, dictándose una sentencia que a más de declarar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, dispone medidas de reparación integral, entre ellas la restitución del accionante Marcelo José Toscano Barragán a su trabajo, así como la determinación del monto para reparar el daño económico causado, a tramitarse ante la jurisdicción contencioso administrativa. Por lo mismo, siendo pertinente lo peticionado, entendiéndose que la sentencia debe estar revestida de equidad y que más allá de la declaratoria de vulneración de derechos constitucionales que ella contiene, nadie puede resultar beneficiado económicamente de manera indebida, tanto más que se está disponiendo la reparación económica por los daños causados mientras el ciudadano quedó cesante, se acepta la solicitud de ampliación y se dispone la devolución a la Empresa Pública PETROECUADOR de los valores que efectivamente hayan sido recibidos por el legitimado activo señor Marcelo José Toscano Barragán, por concepto de liquidación de haberes derivados del despido intempestivo; sin embargo, esta disposición no puede ser condicionante para la restitución de su puesto de trabajo, en los términos señalados en la sentencia recurrida, quedando a salvo y expedita a la Empresa accionada la vía contencioso administrativa e incluso acciones de repetición contra los servidores responsables...*

Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, y a la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, a fin de que remitan copias de las actuaciones realizadas a partir de la emisión de la sentencia de segunda instancia.

38. Mediante oficio recibido en esta Corte el 10 de agosto de 2021, el Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito, remitió copias del expediente N°. 17250-2017-00011 (acción de protección) en el que consta las piezas procesales relevantes del proceso N°. 17811-2017-01172 (ejecución), el que permite tener constancia del proceso de ejecución de la sentencia constitucional objeto de estudio.
39. De la revisión de los autos dictados en el proceso de reparación se observa que mediante providencia de 20 de marzo de 2018, el Tribunal Distrital de Quito señaló que al haberse reconocido en la sentencia la existencia de un daño durante el tiempo que estuvo cesante el trabajador, se debe considerar que el mismo comprende el daño emergente y el lucro cesante, por tanto no puede restringirse la valoración del daño al cálculo de las remuneraciones que dejó de percibir el actor. Del proceso se observan actuaciones judiciales que fueron notificadas a las partes, como los informes periciales, contra los que las partes presentaron sus objeciones.
40. El Tribunal Distrital en providencia de 14 de febrero de 2019, en lo principal: i) resolvió acoger parcialmente el informe pericial indicando que la suma de los valores por reparación integral asciende a USD 28.122; ii) señaló que la empresa accionante canceló al legitimado activo la cantidad de USD 33.658,50, por concepto de liquidación de haberes por despido intempestivo, por lo que de dicho monto de reparación económica se debe descontar el valor recibido por liquidación, tal como lo ordenó la ampliación de la sentencia de 02 de mayo de 2017, expedida por la Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha. Precisa además que, al ser superior el valor recibido en la indemnización, el Tribunal señaló que no existe monto alguno que deba ser ordenado a favor del accionante; y, iii) dejó a salvo el derecho de EP Petroecuador para realizar la compensación a que hubiera lugar por la diferencia no cubierta entre el valor recibido por el accionante en la liquidación de haberes por despido intempestivo y los rubros que forman parte de la reparación económica<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> **TERCERO.**- (...) Una vez que el Tribunal ha analizado cada uno de los rubros constantes en la liquidación resuelve acoger parcialmente el Informe Pericial en los siguientes rubros: (...) **La suma de los valores referidos asciende a USD 28.122,66** (...) **CUARTO.**- La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador PETROECUADOR EP, canceló al legitimado activo la cantidad de USD 33.658,50, por concepto de liquidación de haberes por despido intempestivo, por lo que de dicho monto de reparación económica se debe descontar el valor recibido por liquidación, tal como lo ordenó la ampliación de la sentencia de 02 de mayo de 2017, expedida por la Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha; por lo que, al ser superior el valor recibido en la indemnización, este Tribunal Distrital observa que no existe monto alguno que deba ser ordenado a favor del accionante. (...) **QUINTO.**- Se deja a salvo el derecho a la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador PETROECUADOR EP, para realizar la compensación que hubiera lugar por la diferencia no cubierta entre el valor recibido por el accionante en la liquidación de haberes por despido intempestivo y el determinado en el considerando tercero de este auto respecto a los rubros de los literales a), b), c) d), f), g), h) i), que forman parte de la reparación económica establecida a favor del señor MARCELO JOSE TOSCANO BARRAGÁN, debiendo considerar su situación económica, su calidad de proveedor de su hogar, y de ser parte del grupo de atención prioritaria de acuerdo a lo que dispone el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador.

41. En providencia de 4 de abril de 2019, el Tribunal Distrital dispuso la devolución del proceso de acción de protección N°.17250-2017-00011 al juzgado de origen y que se informe a la Corte Provincial de Pichincha y a la Corte Constitucional del proceso de reparación integral.
42. Finalmente, se observa la providencia de 23 de abril de 2019 dictada por el Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, que conoció en primera instancia la acción de protección, que en lo principal dispuso: **i)** la acumulación de las actuaciones judiciales realizadas por ese tribunal en el proceso de reparación económica (N°. 17811-2017-01172), con el proceso original de acción de protección (N°.17250-2017-00011); **ii)** el archivo del proceso de ejecución, al verificarse que se ha dado cumplimiento a lo resuelto en la acción de protección, en sentencia de 2 de marzo de 2017 emitida por el Tribunal de Garantías Penales y confirmada en todas sus partes por la Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha, con fecha 10 de abril del 2017, y en materia de reparación material, por lo que, no existe monto alguno que deba ser ordenado a favor del señor Marcelo José Toscano Barragán.<sup>12</sup>
43. Por lo expuesto, del acontecer procesal se determina que la solicitud de ampliación respecto de la sentencia en la acción de protección fue, en efecto, atendida por la autoridad judicial accionada conforme se señala en el párrafo 35 *supra*, pues los jueces

<sup>12</sup> *Primero: En virtud de que existe un cuadernillo de la causa No. 17250-2017-00011, formada con copias certificadas y actuaciones judiciales emitidas por este Tribunal, se dispone la respectiva ACUMULACIÓN de las actuaciones judiciales realizadas por el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo con sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, dentro del juicio No. 17811-2017-01172, mismas que son remitidas en copias debidamente certificadas, al presente cuadernillo, debiendo recordar que el proceso original No. 17250-2017-00011 fue remitido a la Corte Constitucional, por cuanto la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP-PETROECUADOR, interpuso acción extraordinaria de protección. Segundo: De conformidad con las Reglas de sustanciación de los procesos de determinación económica, dictadas por la Corte Constitucional en sentencia Nro. 011-16-SIS-CC, la autoridad competente para proceder al archivo respectivo es el Juez de instancia, pues indica que: "Cuando el tribunal contencioso administrativo hubiere comprobado la ejecución integral de la reparación económica, no archivará el proceso; sino que previamente pondrá tal particular en conocimiento de la autoridad jurisdiccional que emitió dicha medida dentro de la causa de garantías jurisdiccionales, esto es, del juez de instancia o de la Corte Constitucional para que sea esta autoridad quien proceda al archivo respectivo", por lo cual este Tribunal advierte que con fecha 5 de abril del 2019, las 10h18 el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo con sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, ha puesto en conocimiento de esta Judicatura que en el juicio contencioso administrativo signado con el Nro. 17811-2017-01172, seguido por el señor Toscano Barragán Marcelo José contra el Gerente de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP, Petroecuador, (por la reparación económica de conformidad con el Art. 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional): "una vez que se ha dado cumplimiento a lo resuelto en sentencia de fecha 2 de marzo del 2017, a las 17h39, emitida por el Tribunal de Garantías Penales con sede en cantón Quito, que fue confirmada en todas sus partes, por la Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha, con fecha 10 de abril del 2017, a las 16h29, en materia de reparación material, esto es que el Tribunal Distrital observa que no existe monto alguno que deba ser ordenado a favor del accionante señor Marcelo José Toscano Barragán", por lo cual este Tribunal respetando la sentencia vinculante referida, emitida por la Corte Constitucional, procede al ARCHIVO del proceso de ejecución de reparación económica en la presente causa.- NOTIFÍQUESE.-*

dispusieron que se le devuelva a la EP Petroecuador los valores que efectivamente hayan sido recibidos por el legitimado activo por concepto de liquidación de haberes derivados del despido intempestivo, y, que luego, de ordenar la restitución del servidor existió un proceso de reparación económica a favor de este. Sin embargo, es importante señalar que las pretensiones de la entidad accionante en la presente causa, se encuentran orientadas a que se declare la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por la presunta “inejecutabilidad” de lo resuelto ya que no se ha cumplido con la devolución de valores a su favor.

44. Al respecto, si bien es cierto que uno de los elementos de la tutela judicial efectiva es la ejecutoriedad de la decisión y que por este derecho las personas pueden exigir que la decisión sea ejecutada y que se cumpla efectivamente lo decidido<sup>13</sup>; esto no significa que, por analizar la tutela judicial efectiva, la Corte pueda examinar en una acción extraordinaria de protección pretensiones que se encuentran reservadas para otras garantías y que además no devienen del auto impugnado sino que se refieren a actos u omisiones posteriores a la emisión de las decisiones impugnadas. Así, en el presente caso, no se observa que la presunta vulneración o situación jurídica infringida –el pretendido incumplimiento de lo resuelto – devenga o se origine en el auto de ampliación – que es el auto impugnado en esta acción–, sino de actuaciones y circunstancias posteriores, como quedó evidenciado en párrafos 36-42 supra.
45. En este orden de ideas, es necesario enfatizar que la acción extraordinaria de protección tiene como finalidad la protección de derechos constitucionales siempre que existan vulneraciones ocasionadas por acciones u omisiones que puedan imputarse a las autoridades jurisdiccionales accionadas<sup>14</sup>. En el presente caso, no se observa que el presunto incumplimiento de lo resuelto –que es la situación alegada por la entidad accionante– tenga como causa o provenga del auto de ampliación impugnado ni de la decisión tomada por la autoridad judicial accionada; por tanto, no corresponde que tal alegación sea conocida a través de una acción extraordinaria de protección.
46. En esta misma línea, y aun cuando se considere lo alegado, se observa que la entidad accionante cuestiona que en el auto de aclaración y ampliación no se señaló un plazo o término en que se debe devolver los valores a la EP PETROECUADOR para que exista

<sup>13</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N°. 889-20-JP/21, párrafo 135.

<sup>14</sup> Constitución de la República: “Art. 94.- La acción extraordinaria de protección procederá contra sentencias o autos definitivos en los que se haya violado por acción u omisión derechos reconocidos en la Constitución, y se interpondrá ante la Corte Constitucional. El recurso procederá cuando se hayan agotado los recursos ordinarios y extraordinarios dentro del término legal, a menos que la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia de la persona titular del derecho constitucional vulnerado” Véase también Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N° 1967-14-EP/20, párr. 18: en el que se señalan los elementos que deben contener las alegaciones de una acción extraordinaria de protección: “18.1. Una tesis o conclusión, en la que se afirme cuál es el derecho fundamental cuya vulneración se acusa (el “derecho violado”, en palabras del art. 62.1 de la LOGCC). 18.2. Una base fáctica consistente en el señalamiento de cuál es la “acción u omisión judicial de la autoridad judicial” (referida por el art. 62.1 de la LOGCC) cuya consecuencia habría sido la vulneración del derecho fundamental. Tal acción u omisión deberá ser, naturalmente, un aspecto del acto judicial objeto de la acción. 18.3. Una justificación jurídica que muestre por qué la acción u omisión judicial acusada vulnera el derecho fundamental en forma “directa e inmediata” (como lo precisa el art. 62.1 de la LOGCC)”



una “ejecución integral de la sentencia”. Al respecto, esta Corte considera que tal alegación no puede prosperar ya que tampoco es plausible justificar la falta de ejecución de una medida dispuesta por un juez constitucional por la ausencia de un plazo en específico para el efecto, cuando precisamente se prevé que las decisiones constitucionales deben cumplirse inmediatamente<sup>15</sup> y que por ello, entre las facultades de los jueces constitucionales, se encuentra la ejecución de sus propias decisiones<sup>16</sup>. Por tanto, se descartan las alegaciones de la entidad accionante.

47. Por otra parte, esta Corte ha sido enfática en señalar que la ejecución de las decisiones constitucionales le corresponde en primer lugar al juez constitucional que dictó esas decisiones<sup>17</sup> y, de forma subsidiaria si es que tal ejecución no fuera posible, tanto la Constitución como la propia Corte Constitucional ha señalado que la garantía que posibilita la ejecución de sentencias o dictámenes constitucionales es precisamente la acción de incumplimiento de sentencias ante la Corte Constitucional prevista en el artículo 436 numeral 9 de la Constitución y no una acción extraordinaria de protección. En este sentido, la acción de incumplimiento está específicamente concebida para que la Corte Constitucional se pronuncie sobre cuestiones relativas al incumplimiento o al cumplimiento defectuoso de una decisión constitucional. De hecho, la acción de incumplimiento “abarca las actuaciones de las partes procesales y de la autoridad judicial encargada de la ejecución, en tanto estas se relacionen con el procedimiento de cumplimiento de la decisión constitucional”.<sup>18</sup>
48. Finalmente, esta Corte reitera que la acción de incumplimiento procede de forma subsidiaria, cuando existe incumplimiento o cumplimiento defectuoso, es decir, un cumplimiento meramente aparente que no se corresponde en su totalidad con las medidas ordenadas o un cumplimiento excesivamente tardío de las mismas<sup>19</sup>; por tanto, se deja salvo los derechos de la entidad accionante, para que, según considere, ejerza la acción de incumplimiento correspondiente; sin perjuicio del deber del juez constitucional de ejecutar sus decisiones.

<sup>15</sup> LOGJCC: “Art. 162.- Efectos de las sentencias y dictámenes constitucionales.- Las sentencias y dictámenes constitucionales son de inmediato cumplimiento, sin perjuicio de la interposición de los recursos de aclaración o ampliación, y sin perjuicio de su modulación.”

<sup>16</sup> LOGJCC: Art. 163.- Incumplimiento de las sentencias y dictámenes constitucionales.- Las juezas y jueces tienen la obligación de ejecutar las sentencias en materia constitucional que hayan dictado. Subsidiariamente, en caso de inejecución o defectuosa ejecución, se ejercitará la acción de incumplimiento ante la Corte Constitucional.

Si la Corte Constitucional apreciara indicios de responsabilidad penal o disciplinaria en la jueza o juez que incumple, deberá poner en conocimiento del hecho a la Fiscalía o al Consejo de la Judicatura, según corresponda.

En los casos de incumplimiento de sentencias y dictámenes emitidos por la Corte Constitucional, se podrá presentar la acción de incumplimiento previstas en este título directamente ante la misma Corte.

Para garantizar su eficacia se podrá solicitar el auxilio de la Policía Nacional.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N°. 1707-16-EP/21, párrafo 27.

<sup>19</sup> Sentencia ibidem, párrafo 28.

### V. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

- i) Desestimar la acción extraordinaria de protección No. 1401-17-EP planteada por EP Petroecuador.
- ii) Notificar esta decisión y archivar la causa.

LUIS HERNAN  
BOLIVAR  
SALGADO  
PESANTES  
Dr. Hernán Salgado Pesantes  
**PRESIDENTE**

Firmado digitalmente por  
LUIS HERNAN BOLIVAR  
SALGADO PESANTES  
Fecha: 2021.11.08 11:55:22  
-05'00'

**Razón:** Siento por tal, que en la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con ocho votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Ali Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, sin contar con la presencia del Juez Constitucional Ramiro Avila Santamaría; en sesión ordinaria de miércoles 27 de octubre de 2021.- Lo certifico.

AIDA  
SOLEDAD  
GARCIA  
BERNI  
Dra. Aida García Berni  
**SECRETARIA GENERAL**

Firmado  
digitalmente  
por AIDA  
SOLEDAD  
GARCIA BERNI



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Moreno Pérez, Milton José** con C.C: **0918946419** autor del Trabajo de Titulación, **La carga de la prueba en el proceso del despido intempestivo y la aplicación del principio protectorio “In Dubio Pro operatorio”**, en el ámbito jurídico laboral, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

**Guayaquil, 09 días del mes de febrero del 2023**



Acción de nombre:  
**JOSE MORENO**

f.

---

**Moreno Pérez, Milton José**  
**C.C:0918946419**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La carga de la prueba en el proceso del despido intempestivo y la aplicación del principio protectorio “In Dubio Pro operatorio”, en el ámbito jurídico laboral.		
AUTOR(ES)	Moreno Pérez, Milton José		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Sánchez Peralta, Eduardo José Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	09 de febrero del 2023	No. DE PÁGINAS:	39
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Despido Intempestivo, Indemnización		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Carga de la prueba, despido intempestivo, indemnización, acto arbitrario, principio protectorio.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):			
<p>En el presente proyecto de investigación, se efectuará un análisis de la Carga de Prueba dentro del Proceso del Despido Intempestivo y la Aplicación del Principio Protectorio “In Dubio Pro operatorio”, en el Ámbito Jurídico Laboral, debido a la problemática de la limitada capacidad que tiene el trabajador en el momento de sustentar su pretensión dentro de una causa procesal judicial con relación a un despido intempestivo, en donde se le limitan o reducen sus derechos previamente consagrados en el COGEP y código de trabajo. Por lo expuesto se mantendrá un enfoque jurídico, basado en jurisprudencia, principios, derechos, y bibliografía idónea que argumentan este mentado tema de la carga probatoria en despido intempestivo, teniendo en consideración desigualdad de condiciones, y hecho atentatorio a los derechos del trabajador, persona que pueda carecer de conocimiento y técnicas para reunir suficientes elementos probatorios. El trabajo se desarrolla bajo una metodología cuantitativa y cualitativa que permitirá un mejor análisis de los factores a tener en consideración y a la vez se finaliza con sugerir una propuesta reformatoria.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	<b>Teléfono:</b> +593985221888	E-mail: miltonmorenoperez@outlook.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	<b>Nombre:</b> Ab. Paredes Cavero, Angela María, Mgs		
	<b>Teléfono:</b> +593-997604781		
	<b>E-mail:</b> angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			