

LA PRUEBA EN LOS JUICIOS LABORALES POR DESPIDO INTEMPESTIVO

THE EVIDENCE IN LABOR TRIALS FOR WRONGFUL DISMISSAL

Diego Stefano Navarrete Montes¹
Verónica Alexandra Piloso Moreira²

Recibido: 2024-09-01 / Revisado: 2024-10-23 / Aceptado: 2024-11-15 / Publicado: 2025-01-01

Forma sugerida de citar: Navarrete-Montes, D. y Piloso-Moreira, V., (2024). La prueba en los juicios laborales por despido intempestivo. *Revista Científica Retos de la Ciencia*. 9(19). 109-124 <https://doi.org/10.53877/rc9.19-556>

RESUMEN

La instancia judicial establece la influencia de los elementos probatorios en la determinación de la legalidad del despido intempestivo en los juicios laborales. De ahí que, en este estudio se analiza el despido intempestivo, diferenciando, entre el debidamente justificado y el injustificado que vulnera derechos de los trabajadores. Asimismo, se examina el rol de las pruebas en los juicios, incluyendo: documentación contractual, correspondencia electrónica, informes de evaluación de desempeño y testimonios de los testigos. Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas aplicadas a profesionales del derecho laboral ofrecen datos sobre la eficacia de las pruebas en la resolución de casos de despido intempestivo. Asimismo, se realizó un análisis exhaustivo de sentencias judiciales para identificar el impacto de la prueba en las decisiones judiciales y en la resolución de conflictos laborales. Se concluye que la valoración adecuada de las pruebas es fundamental para garantizar el respeto al debido proceso en los juicios por despido intempestivo y se destaca que la prueba debe ser evaluada conforme a los principios de legalidad, pertinencia y coherencia, para determinar si el despido se ajusta a los criterios establecidos en la ley.

Palabras clave: prueba, juicios laborales, derechos del trabajador.

ABSTRACT

The judicial authority underscores the influence of evidentiary elements in determining the legality of wrongful termination in labor disputes. Accordingly, this study analyzes wrongful termination, distinguishing between cases that are duly justified and those that are unjustified, violating workers' rights. It also examines the role of evidence in these cases, including contractual documentation, electronic correspondence, performance evaluation reports, and witness testimonies. The findings, derived from surveys and interviews conducted with labor law professionals, provide insights into the effectiveness of evidence in resolving wrongful termination cases. Additionally, an exhaustive analysis of judicial rulings was carried out to

¹Estudiante de la Carrera de Derecho. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador. e1350762983@live.ulead.edu.ec / <https://orcid.org/0009-0002-3331-1668>

² Magíster en Derecho Internacional Privado. Docente Titular auxiliar. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador. veronica.piloso@uleam.edu.ec / <https://orcid.org/0000-0001-5089-7045>

identify the impact of evidence on judicial decisions and the resolution of labor conflicts. The study concludes that the proper assessment of evidence is essential to ensuring respect for due process in wrongful termination trials. It emphasizes that evidence must be evaluated in accordance with the principles of legality, relevance, and consistency to determine whether the termination complies with the criteria established by law.

Keywords: evidence, labor trials, workers' rights.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito jurídico, la prueba es el medio probatorio fehaciente en virtud de la fundamentación fáctica, jurídica y petitoria de quien acciona un procedimiento judicial. En la praxis jurídica, la prueba se analiza aplicando encuestas, entrevistas y la exploración jurídica basada en la legislación. Los juicios laborales por despido intempestivo son comunes en los procesos judiciales, y permiten convencer al juzgador sobre los hechos ocurridos en cualquier etapa del litigio (demanda, contestación, reconvencción o contestación a la reconvencción). La vía del procedimiento sumario, según el COGEP implica atender judicialmente la controversia entre trabajadores y empleadores en el escenario de un despido intempestivo, contemplado en una injusta causa, arbitraria a los derechos de quien demanda (mujer embarazada, persona con discapacidad, dirigente sindical o trabajador en general).

El Código Orgánico General de Procesos (2015), establece que la prueba es aplicable en todas las materias, exceptuando las áreas constitucional, electoral y penal. En la mayoría de las materias del Derecho, la valoración de la prueba sigue las normas del COGEP. La evaluación de la prueba es fundamental para emitir un fallo, dependiendo del desarrollo y evacuación del proceso judicial (Gaitán, 2019). Illescas Ortega (2022), sobre los "Elementos constitucionales relacionados con la prueba en el proceso civil", argumenta que la prueba es común a todas las ramas del derecho. Consiste en probar hechos, resultados, efectos y causas en el ámbito civil, penal, laboral, entre otros. La prueba es fundamental para que el juzgador reconozca y declare derechos mediante la reconstrucción de hechos pasados y la deducción de futuros.

La prueba es esencial para determinar la victoria o la derrota en el litigio, pero, hay situaciones en las que, a pesar de contar con pruebas precisas, no siempre se logra el efecto deseado. Ya que la defensa técnica puede no utilizar las técnicas adecuadas o carecer de suficiente pericia en el tema de controversia, limitando al juzgador, dado que el propósito de la prueba es convencerlo (Durán Chávez & Henríquez Jiménez, 2021).

En el proceso judicial, la prueba juega un rol esencial como medio de verificación de los hechos y como herramienta para persuadir al juzgador sobre su veracidad. La adecuada presentación y valoración de la prueba es indispensable para el desarrollo y resolución de cualquier proceso. Según el COGEP, la normativa sobre la prueba se aplica en todas las materias, exceptuando la constitucional, electoral y penal. Illescas (2022), señala que la prueba es una constante en todas las ramas del derecho y que su función principal es demostrar hechos y efectos, permitiendo al juzgador analizar integralmente y resolver con justicia. La capacidad de una prueba para influir en la decisión judicial radica en su presentación efectiva y en la pericia de la defensa técnica; si esta, no es presentada adecuadamente, su impacto puede ser nulo, independientemente de su calidad intrínseca.

1. Importancia y objeto de la prueba

La prueba es fundamental en el ámbito jurídico para demostrar hechos y circunstancias controvertidas, debe ser de calidad para evitar su objeción por falta de legalidad. La contundencia de una prueba veraz es decisiva para que el juez valore y afirme o niegue las pretensiones. Está directamente relacionada con la sentencia, obligando al juez a valorar todas las pruebas presentadas para motivar su decisión. Es decir, justifica hechos y refuerza las pretensiones en el proceso judicial.

El objeto de la prueba refiere a los hechos que necesitan ser probados en un proceso judicial, son los aspectos relevantes de la causa, ya que, trata establecer hechos concretos que motiven la decisión del juez. Clariá (2017), sostiene que, en el proceso penal, el objeto de la prueba está constituido por material fáctico que demuestra la existencia o inexistencia de infracciones, está ligada al principio de libertad de prueba, permitiendo probar los hechos

La prueba trata determinar la relación jurídica entre los sujetos procesales, valorando los medios aportados por las partes para convencer al juzgador sobre los hechos en controversia. Debe probarse lo relevante para confirmar o refutar los fundamentos fácticos presentados. Para Jauchen (2017), el objeto de la prueba en el proceso penal está constituido por material fáctico conocido que debe ser probado para determinar la cuestión sometida a decisión. El juez garantiza que la prueba presentada cumpla con los requisitos legales y las partes aportan pruebas de calidad para favorecer su caso.

2. Carga de la prueba

La carga de la prueba (*onus probandi*) es la obligación de la parte que plantea una acción de demostrar los hechos alegados. Generalmente, esta recae sobre la persona que inicia la acción, siguiendo el principio latino *affirmanti incumbit probatio* (quien afirma debe probar). Para Echandía (2002), la carga de la prueba es la “facultad de realizar ciertos actos para beneficio propio sin coacción, aunque la inobservancia de esta responsabilidad acarrea consecuencias desfavorables” (p. 5).

El Art. 196 del Código Orgánico General de Procesos (2015), establece la obligación de la parte actora para probar los hechos afirmados en la demanda, dado que, son negados por la parte demandada. No obstante, hay excepciones en materias de familia, niñez y adolescencia, donde la carga de la prueba recae sobre el demandado, especialmente en casos de obligación alimentaria.

La carga de la prueba no implica, que la parte obligada deba necesariamente ser quien solicite la prueba de los hechos, sino, a la que le interesa demostrarlos en el proceso. Si no se demuestra el hecho, es quien sufrirá las consecuencias desfavorables, pero si la prueba es suministrada, se cumple el interés de la parte sujeta a la carga. Además, si un hecho está exento de prueba, no existe la carga de probarlo.

La carga de la prueba es un principio que impone a las partes la responsabilidad de realizar los actos necesarios para sustentar los hechos que respaldan sus pretensiones o excepciones, asumiendo las consecuencias jurídicas de su omisión. Para el juzgador, es una regla que determina cómo decidir, inclinándose en contra de la parte que no cumple con su deber probatorio.

La valoración de la prueba es el grado de convicción o credibilidad producida en el juzgador, quien determina si los hechos en controversia están demostrados o no, siendo la etapa final de la actividad probatoria. Nótese que valorar la prueba es diferente a aceptarla y conocerla. Después de conocer la prueba, el juez puede valorar, esto implica la evaluación crítica y detallada de su credibilidad y pertinencia en relación con los hechos.

3. Principios de prueba

3.1 Publicidad, permite que los asistentes a procedimientos judiciales controlen la administración de justicia asegurando que las actuaciones sean legales. En el contexto probatorio, resulta relevante para que el juzgador garantice la protección del derecho de las partes, asegurando el ejercicio efectivo del derecho a la defensa y la tutela judicial efectiva.

3.2 Contradicción, antes de que una prueba documental sea valorada, puede ser objetada debido a alguna irregularidad o defecto que afecte su integridad. Independientemente del medio utilizado para establecer un hecho, la prueba debe ser legal. Generalmente, prueba no sometida a contradicción carece de eficacia probatoria.

3.3 Inmediación, contacto directo entre el juez y las partes durante la producción de la prueba. El juez debe conocer de primera mano la evacuación probatoria, dado que, prueba actuada en ausencia del juez, no tiene valor en el juicio.

3.4. Legalidad, aplicación estricta de lo establecido en la Constitución y la ley, respetando los momentos procesales para el anuncio, producción y evacuación de la prueba.

3.5 Oralidad, establecida constitucional y legalmente para el desarrollo de todas las audiencias. Es imprescindible en el contexto probatorio, ya que, permite contradecir oralmente cualquier acto que viole el debido proceso o incluya pruebas no permitidas, tanto en la producción como en la evacuación.

4. Prueba de acceso y prueba disponible

La normativa exige que las pruebas documentales y periciales inaccesibles sean descritas con precisión, especificando su ubicación y solicitando medidas para su obtención (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015). Las partes deben justificar su imposibilidad de acceder a esta información por sus propios medios y demostrar la necesidad de intervención judicial.

Cuando la información está en poder de terceros o de las partes y requiere el auxilio judicial para obtenerla, puede solicitarse al juzgador que ordene la entrega (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015). La prueba disponible es la que las partes procesales tienen a su disposición para acreditar el hecho en controversia. Para su presentación:

- La prueba documental disponible se adjunta en los actos de proposición.
- La prueba pericial hecha de forma particular con peritos acreditados, se adjunta con el informe respectivo y el ofrecimiento de defenderlo en la audiencia de juicio.
- La prueba testimonial se acompaña con una nómina de testigos y la indicación de los hechos sobre los cuales declararán.

5. Necesidad y finalidad de prueba

Deben probarse todos los hechos alegados, salvo que decidan no hacerlo (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015). Cada hecho alegado debe probarse mediante medios idóneos y legales, además, toda prueba incorporada debe someterse a contradicción, para que no carezca de eficacia probatoria. Según la normativa ecuatoriana el juzgador no puede aplicar como prueba su propio conocimiento sobre los hechos controvertidos, la resolución tiene base en lo aportado por las partes, conforme al principio de legalidad.

Según el Art. 158 del COGEP (2015), la prueba tiene como propósito convencer al juzgador sobre la veracidad de los hechos controvertidos, buscando confirmar o refutar lo planteado en el acto de proposición. Aunque el proceso pueda iniciar con argumentos sólidos, estos pueden desvirtuarse en la etapa probatoria mediante la contradicción, proporcionando al juez los elementos necesarios para fundamentar su decisión. Así, la prueba cumple un rol esencial al determinar si se concede o no la pretensión de las partes, siendo central en la dinámica procesal a través de su producción y evacuación.

6. Valoración de la prueba

Se realiza cuando el juzgador analiza las pruebas presentadas, siendo fundamental porque resume toda la actividad probatoria y determina las decisiones sobre las pretensiones planteadas, requiere de total imparcialidad del juzgador. Según el COGEP (2015), "Para que las pruebas sean apreciadas por el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en ley" (Art. 164).

El juez no considerará pruebas que no pasen la admisibilidad, no estén permitidas por la ley, o se hayan incorporado al proceso fuera del término legal. Generalmente, la prueba debe presentarse en la audiencia de juicio oral para su valoración. En este caso, el juez debe aplicar las reglas de la sana crítica, considerando las formalidades legales. La prueba debe valorarse en su conjunto, y la resolución debe pronunciarse sobre cada una, para justificar la decisión. Según Couture (1951), "las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, en ellas interfieren las reglas de la lógica con las de la experiencia del juez". El artículo 165 del COGEP, obliga al juzgador a expresar en su

resolución la valoración de todas las pruebas que justifican su decisión. La Constitución del Ecuador, en el artículo 76, numeral 7, literal h, establece que las partes pueden presentar argumentos y contradecir los de la contraparte, presentar pruebas y objetar las que se presenten en su contra.

La valoración de la prueba es una tarea exclusiva de jueces o quienes tienen potestad jurisdiccional. Deben aplicar las reglas de la sana crítica, que combinan la experiencia y los principios de la lógica, para garantizar una mejor administración de justicia. La Corte Nacional de Justicia, en la sentencia No. 0253-2014, señala que la sana crítica implica una ponderación objetiva, racional y lógica de los medios probatorios, garantizando la imparcialidad del juzgador y evitando el arbitrio en la actividad jurisdiccional. La valoración conjunta de las pruebas requiere que todas las pruebas debidamente actuadas sean racional y objetivamente ponderadas y razonadas (Corte Nacional de Justicia, 2014).

7. La Figura del despido intempestivo

Es una figura jurídica contemplada en el inciso segundo del Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador y en el Art.188 del Código del Trabajo, carece de una definición concreta. Lo cual, ha llevado a interpretaciones y entendimientos basados en la doctrina y la jurisprudencia. Cabanellas (1998), describe el despido como la acción de "privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo" (p. 208), y Monesterolo (2010), señala que se trata de "la terminación brusca del contrato de trabajo" (p. 307). Esta figura jurídica, según Monesterolo, no está incluida entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo (Art. 169 del Código del Trabajo). Por tanto, el despido intempestivo se entiende como una terminación ilegal, arbitraria y unilateral de la relación laboral, atenta contra el derecho fundamental del trabajador a conservar su empleo. Según la autora, el despido intempestivo es la ruina de la relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador.

Se asume que el despido intempestivo implica una ruptura contractual unilateral sin causa justificada por el empleador. Este acto, al no presentar una causa aparente, se considera injusto y arbitrario, ya que las razones esgrimidas por el empleador no son verdaderas. Es ilegal por no estar contemplado en la norma que regula la relación laboral.

La doctrina y la jurisprudencia distinguen el despido intempestivo de despido indirecto. El primero se produce cuando la voluntad unilateral del empleador es manifiesta; cuando se expresa el deseo de terminar el vínculo laboral oralmente o por escrito. El segundo, ocurre cuando el empleador no manifiesta explícitamente su voluntad de terminar la relación laboral, pero sus acciones indican esa intención. Para configurar el despido indirecto, el trabajador debe ejercer una acción de visto bueno ante el inspector del trabajo, demostrando una de las causales establecidas en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Según la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana el despido intempestivo es un medio ilegítimo que termina la relación laboral. Según la Sala de lo Laboral y Social de la Ex-Corte Suprema de Justicia ecuatoriana, debe justificarse por haber ocurrido en un tiempo y lugar determinados. Según la jurisprudencia el despido es un acto por el cual el empleador concluye la relación laboral, violando la estabilidad laboral conferida por la ley, esto provoca la sanción indemnizatoria a cargo del empleador y debe ser probado fehacientemente.

Para la Corte Nacional de Justicia el despido intempestivo es un hecho cierto que se produce en un lugar, día y hora determinados; y el trabajador debe comprobarlo con exactitud, señalando lugar, momento y circunstancias en que se produjo. Esta carga probatoria es vista como un despropósito, ya que el derecho laboral es social y el Estado está obligado a tutelarlos. Además, el trabajador es la parte más débil en la relación laboral, dificultándose su capacidad para demostrar el despido intempestivo.

8. El Despido Intempestivo en el Procedimiento Sumario

El COGEP establece procedimientos claros y específicos para la tramitación de controversias laborales, como el despido intempestivo, que se manejan bajo el procedimiento sumario,

caracterizado por su rapidez y simplicidad. Especial atención se brinda a casos que involucran a mujeres embarazadas, en período de lactancia y dirigentes sindicales debido a su vulnerabilidad. Según el Art. 332 del COGEP, estos procesos se tramitan con plazos reducidos: diez días para contestar la demanda y una audiencia única dentro de los veinte días posteriores a la citación.

La audiencia única se divide en dos fases: saneamiento, fijación de puntos en debate y conciliación, y pruebas y alegatos. Durante el debate probatorio, ambas partes presentan sus pruebas: el empleador debe demostrar que el despido no fue intempestivo y que se siguieron los procedimientos legales, mientras que el trabajador busca probar lo contrario, asegurando la exhibición de la verdad procesal.

Las pruebas pueden ser documentales, testimoniales y periciales, incluyendo contratos de trabajo, registros de asistencia, avisos de despido y cualquier comunicación entre empleador y empleado. Los testimonios pueden provenir de colegas, supervisores u otras personas que puedan aportar información relevante. Las pruebas periciales son necesarias en temas específicos, como la verificación de condiciones de salud en el caso de mujeres embarazadas.

Según la normativa ecuatoriana, el empleador debe probar que el despido fue justificado y conforme a la ley, esto, se basa en el principio de protección al trabajador buscando equilibrar en la asimetría de poder. Según el Art. 333 del COGEP, la audiencia única no puede ser suspendida para emitir una decisión oral, entonces, la resolución se emite inmediatamente después de la presentación de pruebas y alegatos, garantizando resoluciones rápidas y efectivas de las controversias.

9. Conceptualización de las Causales por Despido Intempestivo

Según la legislación laboral ecuatoriana, el despido intempestivo es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador sin causa justa, o sin cumplir con los matices legales establecidos. Es contrario a los derechos de los trabajadores y se encuentra regulado por el Código del Trabajo, que establece sus condiciones y consecuencias:

9.1 Despido Intempestivo General

Termina el contrato laboral sin causa justificada conforme el Art. 172 del Código del Trabajo; ocurre cuando el empleador decide finalizar la relación laboral sin demostrar una de las causas específicas enumeradas en el Art.169 del referido Código (faltas graves del trabajador o incumplimiento de sus obligaciones laborales). El empleador está obligado a pagar una indemnización (Asamblea Nacional, 2005).

9.2 Despido Intempestivo de Mujeres Embarazadas

El Art.153 del Código del Trabajo, establece que no puede despedirse a una trabajadora embarazada desde el inicio de su embarazo hasta el año posterior al parto, salvo con autorización judicial previa. La terminación de la relación laboral en contravención a esta disposición es despido intempestivo y conlleva a una indemnización agravada, conforme al artículo 195.1 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

9.3 Despido Intempestivo de Dirigentes Sindicales

Según el artículo 195.1 del Código del Trabajo, los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, que les otorga protección especial por su rol en la defensa de los derechos de los trabajadores. El despido intempestivo de un dirigente sindical, sin la autorización de la autoridad competente y sin causa justificada es una violación grave de la normativa (Asamblea Nacional, 2005).

9.4 Despido Intempestivo de Trabajadores con Discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades, prohíbe el despido de trabajadores con discapacidad sin causa justificada y sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En estos casos, el despido intempestivo requiere el pago de una indemnización especial, reflejando la protección adicional que la ley otorga a este grupo vulnerable (Asamblea Nacional, 2005).

9.5 Despido Intempestivo en Casos de Enfermedad

Según el Código del Trabajo los trabajadores que se encuentran en situación de enfermedad debidamente certificada no serán despedidos intempestivamente. En estos casos, se considera injustificado y conlleva una indemnización agravada para proteger a los trabajadores durante períodos de vulnerabilidad y garantizar su estabilidad laboral (Asamblea Nacional, 2005).

9.6 Despido Intempestivo por Discriminación

En estos casos, el trabajador debe probar la causa discriminatoria (condición de adulto mayor u orientación sexual). La carga probatoria puede invertirse, exigiendo al empleador demostrar que el despido tuvo una causa justificada no discriminatoria. Las pruebas incluyen testimonios, documentos y cualquier indicio de discriminación. Al probarse la discriminación, el trabajador tiene derecho a indemnización adicional, pero no al reintegro, según el Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

9.7 Sentencias en Materia Laboral

En el caso identificado con el número 13354-2021-00045, ingresado el 5 de abril de 2021, en la Unidad Judicial de Trabajo en el cantón Manta, el juez evaluó la utilidad de la prueba para emitir una resolución sobre la demanda de indemnización por despido intempestivo presentada por JLAG (nombre protegido) contra la Compañía Productora Nacional Atunera Ecuatoriana Proatuna S.A. y su representante legal, JCRT (Nombre protegido).

La resolución basada en pruebas documentales y testimoniales sobre la relación laboral y el contexto del despido acoge como pruebas documentales: registro de tiempo de servicio del empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y los certificados de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, con información sobre la administración de la empresa y la relación laboral.

La admisión del oficio emitido por el Subsecretario de Recursos Pesqueros permitió verificar detalles operativos de la empresa, mientras que la certificación del Ministerio de Trabajo confirmó la relación laboral entre el actor y la compañía demandada. Estas pruebas corroboraron los alegatos respecto al empleo y las circunstancias del despido.

El juez consideró la prueba testimonial, la declaración del demandante y el testimonio de AMVA (nombre protegido), que fueron evaluados en la audiencia única. Aunque la audiencia se suspendió, inicialmente, para garantizar la presencia de AMVA, su testimonio dio información relevante para la comprensión del contexto laboral y el tratamiento recibido por el demandante. Se aplicaron las disposiciones del COGEP, especialmente, en lo referente a la presentación y admisión de pruebas documentales y testimoniales. Se inadmitieron documentos que cumplieran requisitos de autenticidad y certificación (Artículos 194 y 205 del COGEP), asegurando la consideración de pruebas válidas y legalmente admisibles.

El juez destacó el principio de comunidad de la prueba, permitiendo que las pruebas presentadas por una de las partes fueran consideradas por ambas, conllevando a una evaluación equitativa y completa del caso. En última instancia, la resolución aprobó un acuerdo conciliatorio que reconoció los haberes laborales adeudados al demandante, distribuidos en seis cuotas, reflejando un balance entre los derechos del trabajador y las capacidades de pago de la empresa. Las pruebas de mayor relevancia serían adecuadas al evaluarse y admitirse, siendo válidas para sentenciar de manera justa y conforme a derecho,

respetando las garantías procesales y los principios de justicia laboral según la normativa ecuatoriana (Indemnización por Despido Intempestivo, 2021).

La sentencia 13354-2021-00048, emitida por la Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo de Manta, en el caso de NEVM (nombre protegido) contra FISHCORP S.A., aborda en el primer punto que la sentencia es la jurisdicción y competencia. La jueza establece su autoridad para resolver la causa, fundamentándose en los artículos 167 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) y 150 y 152 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ). Tras confirmarse su competencia, procedió y basó la resolución en la evaluación de las pruebas. Pruebas relevantes del caso:

- Contrato de trabajo indefinido suscrito el 23 de octubre de 2017, que establece la existencia de la relación laboral, lo cual, determina los derechos laborales del trabajador y fundamenta sus reclamaciones.
- Acta de finiquito del 26 de noviembre de 2020, para verificar la terminación de la relación laboral y si el trabajador recibió todos sus haberes. La evaluación de la conformidad del trabajador respecto al contenido del acta y su firma como indicativo de aceptación.
- Certificados médicos y documentos del IESS, para constatar la condición médica del accionante, puesto que el despido intempestivo fue por motivos de enfermedad. Esto permitió probar el estado de salud del trabajador y el impacto de su enfermedad en la relación laboral. (Corroboración la alegación de enfermedad no profesional y su influencia en el despido).
- Comprobantes de pago y formularios del Ministerio de Trabajo, que demuestran el cumplimiento de todas las obligaciones laborales, de la empresa.
- Declaraciones de parte y juramento deferido, que permitieron a ambas partes presentar su versión, proporcionando al juez una descripción completa del conflicto.

De las pruebas presentadas, el Acta de Finiquito del 26 de noviembre de 2020 es la más pertinente y determinante para constatar los alegatos del accionante y accionado, siendo la principal prueba. Confirma la terminación de la relación laboral y establece los términos del acuerdo entre las partes. La conformidad del trabajador con el contenido del acta suscrita es crucial para la resolución del caso, ya que muestra que el accionante aceptó los términos de la liquidación libre y voluntariamente. (Impugnación del Acta de Finiquito, 2021)

MÉTODOS Y MATERIALES

Es una investigación de enfoque mixto, basada en la recopilación de información documental, para comprender el uso de la prueba como medio justificativo en diferentes instancias judiciales del ámbito laboral, y complementada con entrevistas a especialistas del derecho, para profundizar en la temática. Se seleccionó aleatoriamente a 17 informantes, entre estos, 15 abogados en el libre ejercicio y 2 jueces con reconocido prestigio. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario aplicado a abogados y una entrevista a los jueces y fueron analizados mediante estadísticos descriptivos a través del software SPSS.

RESULTADOS

Resultados de las encuestas

Tabla 1

Experiencia en el área laboral

Categorías	Porcentaje valorativo
Menos de 1 año	33,3 %
1 – 3 años	46,7 %
4 – 6 años	13,3 %
7 – 10 años	0 %
Más de 10 años	6,7 %

Nota. La tabla expone los datos sobre la experiencia de los investigados en el área laboral.

La mayoría de los abogados investigados tienen poca experiencia en el área laboral, lo cual, puede influir en sus perspectivas y enfoques sobre la prueba en casos de despido intempestivo. Si bien, pueden tener conocimientos teóricos, podrían evidenciar una práctica limitada sobre la recolección y presentación de pruebas, y esto, podría afectar a la calidad de los procesos.

Tabla 2

Experiencia en juicios laborales por despido intempestivo

Categorías	Porcentaje valorativo
Ninguno	66,7 %
1 – 5 juicios	13,3 %
6 – 10 juicios	13,3 %
11 – 20 juicios	0 %
Más de 20 juicios	6,7 %

Nota. La tabla muestra los juicios laborales por despido intempestivo patrocinados por los investigados a empleadores.

El mayor porcentaje de investigados no ha patrocinado ningún juicio por despido intempestivo a empleadores, esto demuestra, ausencia de experiencia en el manejo de la temática en casos reales. Estos datos tienen relación con los pocos años de experiencia profesional.

Tabla 3

Juicios laborales por despido intempestivo patrocinados a trabajadores

Categorías	Porcentaje valorativo
Ninguno	53,3 %
1 – 5 juicios	26,7 %
6 – 10 juicios	13,3 %
11 – 20 juicios	0 %
Más de 20 juicios	6,7 %

Nota. La tabla indica la experiencia de los abogados defendiendo a trabajadores por despido intempestivo.

Se evidencia que el mayor porcentaje de investigados no han defendido a trabajadores en juicios por despido intempestivo, aunque en un porcentaje menor, lo ha hecho en varios casos. Se ratifica la limitada experiencia en el campo específico del derecho sometido a esta investigación.

Tabla 4

Conocimiento sobre la pertinencia del tipo de prueba en juicios laborales por despido intempestivo

Categorías	Porcentaje valorativo
Testimonios	13,3 %
Documentos	53,3 %
Correos electrónicos	0 %
Grabaciones de audio o vídeo	13,3 %
Pericia	13,3 %
Testimonial y Documental	6,8 %

Nota. La tabla muestra la relevancia otorgada por los investigados a la pertinencia al tipo de prueba.

De acuerdo con los datos los investigados otorgan mayor relevancia a los documentos como pruebas, pero los testimonios, grabaciones de audio o video, y pericias son considerados

también, aunque, en menores porcentajes. De ahí que los casos de despido intempestivo se defenderían básicamente con pruebas documentales y testimoniales.

Tabla 5

Efectividad de la prueba en el juicio laboral y su impacto

Categorías	Porcentaje valorativo
Sí	40 %
No	33,7 %
Testimonial, para determinar el vínculo laboral y el despido	6,66 %
Otras	0 %
Fue prueba testimonial falsa y el Juez se basó en esta para sentenciar	6,66 %
Documental, decisiva y contundente para el caso	6,66 %

Nota. La tabla muestra las percepciones de los investigados respecto de la efectividad de las pruebas.

La efectividad de la prueba en los juicios laborales y su impacto es percibida, de manera distribuida entre efectiva y no efectiva, dejando visible ciertas inconformidades. Además, se observan evidencias de utilización de pruebas testimoniales falsas, que vulnera derechos, por error en el uso de la prueba.

Tabla 6

Garantías en el procedimiento judicial en el ámbito laboral por despido intempestivo

Categorías	Porcentaje valorativo
Sí	86,7 %
No	0 %
Otros	6,65 %
Mayores indagaciones	6,65 %

Nota. La tabla muestra las percepciones de los investigados respecto a la garantía de los procedimientos judiciales.

El mayor porcentaje de investigados afirma que hay las garantías necesarias en los procedimientos judiciales en el ámbito laboral por despido intempestivo. Esto indica una percepción positiva sobre el marco legal y los procesos judiciales. Sin embargo, se revela la necesidad de mayores indagaciones, lo cual, evidencia la necesidad de seguir mejorando en esta, para elevar la profundidad y exhaustividad en la investigación.

Tabla 7

Formación académica de los juzgadores

Categorías	Porcentaje valorativo
Sí	66,7 %
No	33,3 %

Nota. La tabla evidencia las percepciones de los investigados respecto de la formación académica de los juzgadores.

Según los datos, los juzgadores tienen formación académica suficiente frente a los juicios laborales, pero, hay evidencias de que perciben lo contrario. Este dato es de interés, dado que implica confianza de los investigados en cuanto al manejo de los procesos por parte de los juzgadores. El no tener la suficiente confianza en los juzgadores conllevaría a inconformidades respecto de la administración de justicia.

Tabla 8

Cambios que mejorarían la evaluación y consideración de las pruebas en juicios laborales por despido intempestivo

Categorías	Porcentaje valorativo
Mejora en la calidad y precisión de la documentación	46,7 %
Uso obligatorio de tecnologías avanzadas para evaluar pruebas	13,3 %
Mayor acceso a asesoría legal para los trabajadores	20 %
Implementación de normas más claras para la admisión de pruebas	6,7 %
Incremento en la supervisión y auditoría de los procesos judiciales	13,3 %

Nota. La tabla muestra planteamiento respecto de los cambios que deberían implementarse para mejorar la valoración de las pruebas en los referidos juicios laborales.

El mayor porcentaje de investigados considera que debe mejorarse la calidad y precisión de la documentación, lo cual, se relaciona con la importancia otorgada a las pruebas documentales. Porcentajes menores consideran necesario implementar tecnologías avanzadas en la evaluación de pruebas para elevar la objetividad en el proceso de valoración. Asimismo, surge la necesidad de mejorar el acceso de los trabajadores a asesoría legal y de tener normas más claras sobre las pruebas en los juicios laborales, incrementando supervisión y auditoría de los procesos judiciales para garantizar la transparencia y la justicia.

Resultados de las entrevistas aplicadas a los operadores de justicia:

- **EO1 (Entrevistado 1):** Jueza de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí
- **EO2 (Entrevistado 2):** Jueza de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Pregunta 1: ¿Qué tipo de pruebas son más eficaz en un juicio por despido intempestivo?

EO1: En casos verbales, si no existe disputa sobre la relación laboral, la prueba testimonial es ideal [declaraciones de compañeros y empleadores]. Si el empleador despidió o conoce el hecho [testigo hostil], permitiendo preguntas sugestivas. Pueden emplearse correos electrónicos o la negativa del empleador a reintegrar al trabajador tras un Visto Bueno. Si este solicitó y ha sido aceptado por el Inspector de Trabajo a favor del trabajador, [evidencia del despido ilegal]. La prueba documental es clave [correos electrónicos, Visto Bueno y certificación de no reintegro]. Si el Visto Bueno se otorgó por infracciones [sustracción de dinero o incumplimiento de normas], debe combinarse pruebas documentales, periciales y testimoniales. Las pruebas, deben ser claras, directas y bien documentadas [contratos, políticas, advertencias previas y registros de comunicación]. También se valoran las pericias contables, informáticas y de vigilancia; testimonios o peritajes para validar la autenticidad.

EO2: El despido intempestivo, como hecho cierto en tiempo y lugar, requiere prueba fidedigna y contundente que permita al juzgador confirmar su existencia. El título II del libro III del COGEP establece las reglas y tipos de pruebas que aportan certeza sobre los hechos. En la práctica laboral, las pruebas más utilizadas son la testimonial [declaraciones y de la parte] y la instrumental [documentos públicos y privados].

Pregunta 2: ¿Cómo influye la carga de la prueba en la decisión del juez en un juicio laboral por despido intempestivo?

EO1: Esta carga recae inicialmente en el trabajador, quien debe probar el despido y sus circunstancias. Pero, si el empleador responde con afirmaciones específicas [alegar abandono del puesto], se invierte, y es el empleador quien debe demostrar sus alegaciones. Esta inversión de la carga de la prueba afecta significativamente en la decisión judicial, el peso de la prueba se ajusta a las declaraciones de cada parte.

EO2: Ante la falta de un código específico en lo laboral, el Art. 6 del Código del Trabajo establece el Código Civil y el COGEP como normas supletorias. La carga de la prueba, según el Art. 169 del COGEP, debe aplicarse bajo las reglas de la sana crítica y los principios constitucionales de protección. La parte actora debe probar el despido intempestivo alegado, y, si el demandado lo niega, este último debe justificar cualquier abandono aducido en su defensa.

Pregunta 3. ¿Qué documentos son esenciales para que el empleador demuestre la justificación del despido?

EO1: El Visto Bueno permite al empleador terminar la relación laboral, debiendo presentar y practicar pruebas para justificar el despido. Incluye contratos laborales, políticas y reglamentos de la empresa, evaluaciones de desempeño, correspondencia (memorandos, correos), e informes de talento humano o del jefe inmediato, que respalden las presuntas faltas del extrabajador.

EO2: Según el Art. 577 del Código del Trabajo, los documentos probatorios deben cumplir con los requisitos del Art. 193 del COGEP. Incluye oficios sobre el despido intempestivo, o documentos que indiquen renuncia o abandono laboral, incluso si estos hechos no ocurrieron.

Análisis: Para justificar un despido en juicios laborales, el empleador debe presentar documentos clave [Visto Bueno, contratos, reglamentos, evaluaciones de desempeño y comunicaciones internas]. Estos elementos ayudan al juez a verificar la legalidad del despido y asegurar el cumplimiento del debido proceso, garantizando una resolución justa.

Pregunta 3. ¿Qué factores influyen en la credibilidad de los testimonios en un juicio laboral?

EO1: Concordancia, coherencia y consistencia basadas en observaciones directas. Deben mantener credibilidad durante el contra interrogatorio y responder coherentemente. El juzgador valora el testimonio según las reglas de la sana crítica, contrastándolo con otros medios probatorios.

EO2: A diferencia del derogado Código de Procedimiento Civil, el Art. 189 del COGEP, permite que cualquier persona declare testigo, con ciertas excepciones. Para su validez, las declaraciones deben seguir las reglas del Art. 177 y analizarse bajo la sana crítica, siendo unívocas y concordantes.

Análisis: La credibilidad de los testimonios depende de varios factores, como: concordancia, coherencia y consistencia testimonial para su valor probatorio. El testigo debe haber observado los hechos y no basarse en rumores. La narrativa coherente durante el contra interrogatorio refuerza su credibilidad. El juez aplicará las reglas de la sana crítica al evaluar el testimonio en relación con otros medios probatorios, garantizando justicia y objetividad.

Pregunta 3. ¿Qué peritajes son útiles para determinar la procedencia del despido intempestivo?

EO1: Los peritajes en estos casos aportan evidencia técnica y objetiva para analizar su justificación. Entre los más comunes se encuentra el peritaje contable, que revisa las finanzas y obligaciones salariales verificando problemas económicos. El peritaje en recursos humanos

evalúa si el despido siguió políticas internas y leyes laborales; en lo psicológico examina el impacto emocional y posibles factores de acoso o estrés; en lo informático se enfoca en el uso indebido de tecnología. Además, hay peritajes de seguridad ocupacional, grafo técnicos y documentales, que revisan: cumplimiento de normas y autenticidad documental.

EO2: Los peritajes adecuados a los artículos 221 y siguientes del COGEP, y a los artículos 225, 226 ibidem. Es frecuente que el empleador o trabajador niegue la autoría de las firmas estampadas en los documentos de despido o renuncia. La verdad se dilucida con la práctica de experticia grafológica.

Análisis: En los referidos juicios, la aplicabilidad de los peritajes responde a la procedencia del despido. El peritaje: contable verifica problemas financieros de la empresa que justifiquen el despido; el de recursos humanos evalúa el cumplimiento de procedimientos y políticas internas; el psicológico examina el impacto emocional del despido; e informático investiga el uso de tecnología en el contexto del despido; el de seguridad y salud ocupacional revisa el cumplimiento de normativas laborales, y el grafo técnico asegura la autenticidad documental. La evidencia técnica de los peritajes facilita la evaluación de la legalidad del despido.

Pregunta 3. ¿Cómo se evalúan las pruebas técnicas o científicas en estos casos?

EO1: Con rigurosidad, asegurando decisiones basadas en evidencia sólida y objetiva. Las pruebas deben ser presentadas en el momento procesal adecuado y evaluadas por su pertinencia y legalidad, verificando autenticidad y cadena de custodia. La credibilidad del perito es clave, considerando su formación y experiencia. Las pruebas deben ser claras y comprensibles para el juez y las partes, y sometidas a contradicción para que la contraparte pueda cuestionar o presentar evidencia propia.

EO2: En los términos que meridianamente reseñan los artículos 223 y 227 del COGEP.

Análisis: La evaluación de pruebas técnicas o científicas en casos de despido intempestivo, viabiliza la decisión judicial. Las pruebas deben anunciarse y admitirse en el momento procesal adecuado, deben ser pertinentes, útiles y obtenidas legalmente. La autenticidad y cadena de custodia debe verificarse, así como la experiencia del perito, cuya formación y trayectoria afectan en sus conclusiones. Las pruebas deben ser claras y comprensibles para las partes y respetar el principio de contradicción.

Pregunta 4. ¿Cómo influye la normativa laboral vigente en la valoración de la prueba?

EO1: La normativa laboral regula la valoración de pruebas en despidos intempestivos, asegurando que el proceso sea justificado y legal. Para evitar indemnizaciones, el despido debe fundamentarse en causales legales y seguir el debido proceso mediante un Visto Bueno. Es clave que el empleador presente pruebas que demuestren el incumplimiento del trabajador y que haya advertencias previas y oportunidades de corrección. Deben respetarse los derechos constitucionales del trabajador [debido proceso y derecho a ser escuchado], para su proyecto de vida digna.

EO2: El Art. 164 del COGEP proclama en cuanto a la valoración de la prueba, que deberá solicitarse, practicarse e incorporarse en los términos señalados en dicho Código. Esencialmente, esta prueba deberá ser apreciada en conjunto con las reglas de la sana crítica.

Análisis: La normativa laboral destina la procedencia en la valoración de la prueba. Según la legislación para que el despido sea legal, debe basarse en causales justificadas y seguir un debido proceso, incluyendo el Visto Bueno, es decir, que el empleador demuestre el cumplimiento de requisitos, presentando pruebas como: advertencias, evaluaciones de

desempeño y respeto a los derechos laborales. La normativa asegura que el trabajador tenga un proceso justo, y la prueba debe reflejar que se han respetado estos derechos.

Pregunta 5. ¿Qué relevancia tiene la prueba electrónica [correos electrónicos o mensajes de texto] en un juicio por despido intempestivo?

EO1: La prueba electrónica, es clave en estos juicios, documenta de manera directa la comunicación entre empleador y empleado. Estos registros, obtenidos conforme a la ley (COGEP, Ley Notarial, Ley de Comercio Electrónico), ofrecen detalles [fechas, horas y autoría], demostrando si se notificó adecuadamente al empleado sobre problemas o advertencias. Al ser precisos y menos susceptibles a interpretaciones, estos documentos pueden determinar la justificación del despido, por el contrario, evidenciar su improcedencia al registrar fielmente las interacciones laborales.

EO2: Según el Art. 196.3 del COGEP, fotografías, grabaciones y pruebas electrónicas son válidas para generar fe en un proceso judicial, siempre que se reproduzcan claramente para su adecuada percepción en audiencia. Deben cumplir con los requisitos del Art. 142.8 del COGEP y el Art. 231.4 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Análisis: Las pruebas electrónicas, tienen relevancia sustancial en estos juicios. Si se obtienen legalmente, proporcionan evidencia directa de la comunicación entre empleador y empleado, mostrando fechas, horas y contenidos de los mensajes. Ayudan a verificar los procedimientos y si el empleado fue debidamente notificado de problemas. Entonces, son esenciales para demostrar la justificación del despido y su improcedencia, minimizando malentendidos y distorsiones en la interpretación de las comunicaciones laborales.

Pregunta 6. ¿Qué papel juega el principio de proporcionalidad en la valoración de la prueba en juicios por despido intempestivo?

EO1: Este principio, según el Art. 76, numeral 6 de la Constitución, asegura que las sanciones en un proceso sean adecuadas a la infracción. Exige que el despido o sanción del trabajador considere la gravedad de la falta, su recurrencia y los posibles daños causados al empleador. Se evalúa si la medida es justa, necesaria y equilibrada respecto a la conducta del empleado y las circunstancias, asegurando el debido proceso.

EO2: Este principio implica que la sanción debe ajustarse a la gravedad de la infracción y a las circunstancias. El juez debe valorar las pruebas y aplicar la normativa priorizando los principios protectivos del derecho social, usando la sana crítica para imponer una sanción justa y adecuada a la vulneración de derechos laborales.

Análisis: El principio de proporcionalidad, conforme al Art. 76 numeral 6 de la Constitución, expone la valoración de la prueba. Las sanciones son contraproducentes ante la decisión arbitraria del empleador, como el despido, sean justas y equilibradas respecto a la infracción cometida. El juez debe considerar si la infracción es repetitiva o aislada, la gravedad del daño causado al empleador, y si las medidas disciplinarias previas fueron aplicadas. La proporcionalidad garantiza que el despido sea una medida adecuada y necesaria, evaluando la relación entre la conducta del empleado y la sanción impuesta.

DISCUSIÓN

La investigación se centró en el análisis de la prueba, en los juicios laborales por despido intempestivo. Se demuestra que para los investigados las pruebas documentas y testimoniales son las más relevantes. En primer lugar, se trató la centralidad de la prueba, en los casos de despido intempestivo (Gallardo-Macas, 2022). La prueba a más de ser el medio para acreditar los hechos alegados garantiza un juicio justo y equitativo, conforme al principio

del debido proceso. La normativa laboral exige que los empleadores y empleados presenten pruebas contundentes que respaldan sus alegaciones, dado que la carga de la prueba podía determinar el desenlace del juicio.

Según Berrones y Pachano (2023) “la legislación ecuatoriana, exige al juzga-dor(a), el resultado de la valoración de la prueba, y manifiesta que se otorga la razón a quien la tenga dentro del proceso laboral” (p. 321). No obstante, “la vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, generalmente se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional” (Gallardo Macas & Cedeño León, 2022), pero, según Icaza (2023), “los medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada, sino en forma integral o conjunta y razonada” (p. 270)

Existen diferentes tipos de pruebas comúnmente presentadas en juicios laborales por despido intempestivo [contratos de trabajo, acuerdos firmados, cualquier otra documentación oficial] que estableciera las condiciones del empleo. Asimismo, correos electrónicos, mensajes de texto y otros registros digitales que evidenciaran comunicaciones entre el empleador y el empleado; y documentos de registros la evaluación al rendimiento del empleado, declaraciones de compañeros de trabajo, supervisores, y otros individuos que pudieran aportar información relevante, constituyen pruebas. Empero, la celebración del inicio de una relación laboral [contrato], y los efectos de este como “la estabilidad no es el resultado de un contrato de trabajo, sino que, constituye una garantía normativa, que emana del desarrollo de sentencias y jurisprudencia; que de acuerdo el análisis de casos concretos va otorgando a las personas en situación de vulnerabilidad” (Bermeo-Chávez & Santamaría-Velasco, 2022).

Según las encuestas, la documentación contractual y la correspondencia electrónica son las pruebas sustanciales en los juicios por despido intempestivo. Según Moreno (2023), “este documento podrá ser físico o digital, siempre y cuando sirva de prueba para el hecho que se discute” (Moreno Dávila, 2023). Para los investigados, estas pruebas proporcionaban bases sólidas y objetivas para determinar los hechos relevantes del caso. Se destaca la correspondencia electrónica por su capacidad para registrar cronológicamente las comunicaciones, para la reconstrucción de hechos y verificación de la veracidad de las alegaciones.

Los individuos coinciden en la relevancia de la prueba testimonial e instrumental. Dos de tres, afirman que la prueba testimonial, especialmente, la declaración de compañeros de trabajo o testigos directos es fundamental para reconstruir los hechos y ofrecer al juez un panorama claro y veraz de las circunstancias del despido; y una, destaca que la coherencia y consistencia de los testimonios son claves para su credibilidad. Esto revela la importancia del contra interrogatorio al validar o refutar los testimonios.

La carga de la prueba inicialmente recae en el trabajador quien debe demostrar el despido intempestivo. Pero, puede invertirse si el empleador alega causas específicas, como abandono del trabajo, exigiéndole a él, probar las alegaciones, elevando la complejidad del proceso. Se destaca la importancia de aplicar la sana crítica, para una valoración justa de las pruebas y la relevancia de la prueba documental, para confirmar la legalidad y el debido proceso en el despido.

La utilidad de los peritajes destaca la necesidad de pruebas técnicas y científicas sólidas y útiles al proceso. La experiencia del perito y la cadena de custodia son clave para su credibilidad, garantizando evidencia objetiva y relevante. Las sentencias muestran que los jueces otorgan gran peso a la correspondencia electrónica y documentación contractual. Correos y mensajes de texto resultaron esenciales para establecer hechos clave, como notificaciones, advertencias y acuerdos.

En conclusión, la documentación contractual y la correspondencia electrónica son las pruebas más eficaces en juicios por despido intempestivo debido a su objetividad y precisión para reflejar la intención y acciones de las partes. Su valor depende de una presentación adecuada y alineada con los principios de legalidad, pertinencia y coherencia. Por ello, empleadores y empleados deben mantener un registro detallado de comunicaciones y

acciones, documentando problemas de desempeño, medidas tomadas y cualquier evidencia de trato injusto o falta de debido proceso.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2005). Código de Trabajo. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167.
- Cabanellas, G. (1998). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cárdenas Paredes, K. D., & Cárdenas Paredes, C. E. (2022). La Prueba y su Valoración dentro del Código Orgánico General de Procesos, Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 17-29.
- Cedeño, V. (15 de Agosto de 2024). La Prueba dentro de los Juicios Laborales por Despido Intempestivo. (D. Navarrete, Entrevistador)
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. (06 de Noviembre de 2014). Resolución No. 253-2014 Juicio Verbal Sumario No. 0184-2014 (Recurso de Casación). Obtenido de sala de la familia, niñez, adolescencia y adolescentes infractores. Juicio No. 184-2014 JUEZA PONENTE: M.D.C.E.V: <https://vlex.ec/vid/593138346>
- Couture, E. (1951). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Depalma.
- Durán Chávez, C. E., & Henríquez Jiménez, C. D. (2021). Principio de objetividad previsto en el Código Orgánico Integral Penal. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 159-173. Obtenido de <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.121>
- Echandía, D. (2002). Teoría general de la prueba judicial. Bogotá: ABC.
- Freire Vargas, S. L. (2017). La Prueba en el Código Orgánico General de Procesos. Guayaquil: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas; Carrera de Derecho.
- Gallardo-Macas, K. (2022). La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo. *Revista Ciencia*. 8(3). pp. 415-43
- Gaitán, R. J. (2019). El debido proceso: La carga de la prueba en el proceso jurisdiccional transicional en Colombia. *Diálogos de saberes*(46), 161-185.
- Impugnación del Acta de Finiquito, 13354202100048 (Unidad Judicial del Trabajo con Sede en el Cantón Manta 6 de Abril de 2021).
- Indemnización por Despido Intempestivo, 13354202100045 (Unidad Judicial Del Trabajo Con Sede en el Cantón Manta 5 de Abril de 2021).
- Monesterolo, L. (2010). Instituciones de derecho laboral individual, herramientas didácticas (Tercera ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.