



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1>

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

Valoración de la prueba en materia laboral

Evaluation of the test in labor matters

Avaliação da prova em matéria laboral

Mirelli Fabiola Icaza-Mackliff ¹
mirelli_icaza@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3596-2897>

Correspondencia: mirelli_icaza@hotmail.com

***Recibido:** 29 de diciembre de 2022 ***Aceptado:** 12 de enero de 2023 * **Publicado:** 17 de febrero de 2023

I. Magister, Abogada, Investigador independiente, Ecuador.

Resumen

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

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

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

Abstract

With the promulgation and entry into force of the COGEP, great changes in labor procedural law are indicated, emphasizing the substantive and adjective laws derived from labor law. For this reason we want to state that, in Ecuador, the assessment of the proof of indirect untimely dismissal contemplated in our General Organic Code of Processes is an element that is difficult to prove this type of dismissal. The feasible form of proof to prove this type of dismissal is analyzed, because the worker is unfairly dismissed an element such as conduct must be externalized as necessary evidence to prove the untimely dismissal. The evidence must be reliable facts that allow the dismissal to be proven and that the workers receive compensation, thus combating job insecurity and unemployment.

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

Resumo

Com a promulgação e entrada em vigor do COGEP, indicam-se grandes mudanças no direito processual trabalhista, com ênfase nas leis substantivas e adjetivas derivadas do direito do trabalho. Por isso queremos afirmar que, no Equador, a avaliação da prova de despedimento indireto intempestivo contemplado no nosso Código Orgânico Geral de Processos é um elemento de difícil comprovação deste tipo de despedimento.

Analisa-se a forma cabível de prova para comprovar esse tipo de demissão, pois o trabalhador é dispensado sem justa causa um elemento como conduta deve ser exteriorizado como prova necessária para comprovar a demissão prematura. A prova deve ser constituída por factos fiáveis que permitam provar o despedimento e que os trabalhadores recebam indemnizações, combatendo assim a precariedade laboral e o desemprego.

Palavras-chave: Demissão prematura; Unid; compensação; instabilidade; prova; avaliação.

Introducción

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

De acuerdo con lo establecido en el (Código General de Procesos, 2018) la carga de la prueba está establecida en el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos que reza: “Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. (Ecuador-Peragosolutions & Cornejo Aguilar, 2016)

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

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

debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.” Del Código del Trabajo. (Repositorio Universidad Central del Ecuador, 2018)

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

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

2.2. Definiciones

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

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

2.3. Características

La parte procesal de la responsabilidad de aportar prueba en disputas legales producirá consecuencias trascendentes sin tomarla, la prueba es el factor más importante que hace que los administradores judiciales crean en ella. Hará que el equilibrio sea beneficioso para quien la propuso. De lo contrario,

resultará en Soluciones desfavorables, especialmente el fracaso de los procedimientos legales. La legislación laboral, que es esencialmente un derecho de protección.

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

2.4. Aplicación de la prueba en juicios laborales

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

Por lo tanto, de acuerdo con la (Sentencia nº 0933-2013-SL de sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2012) revela que, lo que caracteriza esta etapa de la labor del juez es, precisamente aquel trabajo de "subsunción" de los hechos alegados y aprobados en el juicio, en las normas jurídicas que los prevea, a través del enlace lógico de una situación particular, específica y concreta, con la prevención abstracta, genérica e hipotética contenida en la ley. (Sala de Lo Laboral - Corte Nacional de Justicia, 2016)

Estado del Arte

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

Por lo tanto, la valoración probatoria indica que lo más correcto, es abrir un campo dentro de la fundamentación de la sentencia, específico para la cuestión de hecho en el que se elabore una suerte de cuadro probatorio destinado primero a albergar la presentación analítica de todo el material,

mediante la identificación de cada fuente de prueba (lícitamente utilizable) y la concreción de lo aportado por ella.

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

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

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

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

- ✓ “En nuestro país, el Código Orgánico General de Procesos como la mayoría sino todas de leyes procesales alrededor del mundo establece los procedimientos que han de observarse para la sustanciación de los diferentes asuntos, así como las normas que regulan la proposición, admisión, práctica y valoración de la prueba en el proceso judicial. (REPUBLICA DEL ECUADOR-COGEP, 2018)

2.6. Valoración de la prueba en el despido intempestivo

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

que el empleador es tan incapaz de verificar los hechos controvertidos. (Estudio Jurídico ROSERO&ASOCIADOS, 2021)

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

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

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

Ninguna evidencia puede ser determinada de manera confiable. Lo que se debe considerar es que la evidencia debe ser apreciada en su conjunto. Por ejemplo, dado que hay evidencia documental que ha funcionado bien y hay una negativa escrita, obviamente es una prueba completa, pero a veces no tomarán esto Esta forma de destitución es un poco complicada, por lo que en este caso se dejará a otros métodos probatorios, y luego se podrá determinar el testimonio o la situación. En ese caso, la parte podrá hacer una declaración a Deje que el juez averigüe qué le sucedió. Todas las pruebas deben estudiarse juntas para ver si algo podría suceder. (MEZA YANCES, 2017)

2.7. Marco legal.-

Base Legal Nacional

Constitución de la República del Ecuador¹

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

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

Código Orgánico General de Procesos²:

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

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

Código de trabajo³:

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

- Artículo 188: Esto significa que los empleadores deben pagar una indemnización a los trabajadores por despido prematuro.
- Artículos 195.1 a 195.3: El despido prematuro de la mujer embarazada tiene por objeto declarar nulo el despido.

¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008-Derecho Legislativo.

² CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, Actualizado 2018.

³ CODIGO DEL TRABAJO, Actualizado 2020.

Base Legal Internacional

Organización Internacional del Trabajo Organización Internacional del Trabajo⁴

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

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)⁵:

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

3. Metodología

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

4. Discusión

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

Según nuestras apreciaciones se presentan inconsistencias en la prueba en Derecho Laboral, lo cual implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT, 2007.

⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Laborales, 2009

la ley. La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega, debe probar. Donde se trata de plasmar el principio protector pro-operario. El Código de Trabajo del Ecuador, desde su publicación, ha tenido una serie de reformas que han sido necesarias debido al transcurrir del tiempo y al cambio de los modos de producción que ha tenido nuestro país. (Flores, 2017)

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

5. Conclusiones

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

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

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

6. Recomendaciones

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

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

Referencias

1. Asamblea Constituyente, & CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (20 de octubre de 2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008-Derecho Legislativo*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Contreras Rojas , C. (2016). *Valoración de las pruebas*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/305623/CCR_TESIS.pdf.txt?sequence=2

3. Corrales, R. (21 de mayo de 2018). *La valoración de la prueba en el proceso laboral*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
4. DD.HH. Bienestar y Garantía. (2016). *Aproximaciones a las Generaciones de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.tendencias21.es/derecho/attachment/113651/>
5. Del Pozo Villamil, M. d. (19 de febrero de 2018). *La prueba del despido intempestivo indirecto en el Código Orgánico General de Procesos*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10762/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-278.pdf>
6. Ecuador-Peragosolutions, D., & Cornejo Aguilar, J. S. (8 de agosto de 2016). *LA PRUEBA EN EL COGEP*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/la-prueba-en-el-cogep/>
7. Estudio Jurídico ROSERO&ASOCIADOS. (20 de ENERO de 2021). *DEL DERECHO AL TRABAJO Y PRINCIPIOS EN LOS QUE SE SUSTENTA ESTE DERECHO*. Obtenido de <http://www.estudiojuridicorosero.com/del-derecho-al-trabajo-y-principios-en-los-que-se-sustenta-este-derecho/>
8. Flores, M. (13 de Agosto de 2017). *Modos de produccion clase(1)*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/rubhendesiderio/modos-de-produccion-clase1-78795693>
9. Gerencie. (22 de septiembre de 2021). *El trabajo es obligatorio según el código sustantivo del trabajo*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/el-trabajo-es-obligatorio-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>
10. GoConar. (2020). *El principio de inmediación se refiere al hecho de que la o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba*. Obtenido de <https://www.goconqr.com/quiz/7863375/examen-1>
11. Hummel, K. (1994). *La prueba del perito y la evaluación del juez de toda la información contenida en las decisiones judiciales*. Berlin.
12. Ibáñez, P. (2016). *Sobre argumentación probatoria y su expresión en la sentencia (penal)*. Lima: Priori Posada, Giovanni F. Coord. Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales.

13. Medina, L. (2017). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Revista De Derecho*, (14),69-89. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/389>
14. MEZA YANCES, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, Volumen 19 N° 2 Paginas 197 - 221. Obtenido de <https://doi.org/10.12804/revistas.uros>
15. OSHA. (2017). *Derechos de los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
16. Palma, M. (4 de julio de 2017). *Trabajo de Derecho Laboral: Las formas de trabajo y la remuneración*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Trabajo-de-Derecho-Laboral-Las-formas-de-trabajo/1856331.html>
17. Párraga, A. (2017). *El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud*. Obtenido de Secuelas del 16ª. IAEN. Ecuador.
18. PD-Pasión por el Derecho;. (23 de septiembre de 2020). *Presunción de laboralidad no exime al trabajador de aportar pruebas de la desnaturalización del contrato*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/presuncion-laboralidad-no-exime-trabajador-aportar-pruebas-desnaturalizacion-contrato-civil-cas-lab-14440-2013-lima/>
19. Ramírez Romero, C. (2017). *Apuntes sobre la prueba en el Cogep*. Obtenido de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/La%20prueba%20en%20el%20COGEP.pdf
20. Ramírez, C. (2017). *Apuntes Sobre La Prueba En El Cogep*. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/idocpub-6nq9kzm97zlw>
21. Repositorio UCSG. (26 de Agosto de 2016). *“LA PRUEBA ELECTRONICA Y SU APLICACIÓN EN EL COGEP*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7128/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-98.pdf>
22. Repositorio UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO. (2017). *LA APLICACIÓN DE LA SANA CRÍTICA EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA*. Obtenido de

- <https://docplayer.es/212229383-La-aplicacion-de-la-sana-critica-en-la-valoracion-de-la-prueba.html>
23. Repositorio Universidad Central del Ecuador. (2018). *Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno de la Relación Laboral*. Obtenido de Despido Intempestivo.: <https://es.scribd.com/document/494188191/DESPIDO-INTEMPESTIVO>
24. Repositorio Universidad Nacional de Loja. (2016). *DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR*. Obtenido de <https://docplayer.es/37475717-Carrera-de-derecho-titulo-despido-intempestivo-en-los-contratos-individuales-de-trabajo-y-sus-garantias-constitucionales-en-el-ecuador.html>
25. RepositorioUISEK. (mayo de 2018). *Trabajo de titulación para la obtención del Título de Master en Derecho Procesal y Litigación Oral*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3012/1/TESIS%20TRATAMIENTO%20DE%20LAS%20EXCEPCIONES%20PREVIAS%20%20PRESENTACION.pdf>
26. REPUBLICA DEL ECUADOR-COGEPE. (21 de agosto de 2018). *CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Organico-General-de-Procesos.pdf>
27. Ruiz Guzmán, A., Aguirre Castro, P. J., & Avila Benavidez, D. F. (2016). *Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte Constitucional*. Obtenido de [http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/Desarrollo_Jurisprudencia I_2012-2015/Desarrollo_Jurisprudencial.pdf](http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/Desarrollo_Jurisprudencia_I_2012-2015/Desarrollo_Jurisprudencial.pdf)
28. Sala de Lo Laboral - Corte Nacional de Justicia. (2016). *Sentencia nº 0933-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 27 de Octubre de 2015*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>
29. Sala de Lo Laboral-Corte Nacional de Justicia. (2016). *Sentencia nº 0374-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 21 de Abril de 2015*. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/593524882>

30. Sentencia nº 0933-2013-SL de sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia. (2012). *R933-2013-J691-2010 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY EN EL JUICIO LABORAL No. 691-2010, QUE SIGUE W.R.A.P. EN CONTRA DE VM CONSULTING CÍA. LTDA.* Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>
31. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO . (2019). *EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.* Obtenido de <https://docplayer.es/195432230-Universidad-tecnica-de-ambato-facultad-jurisprudencia-y-ciencias-sociales-carrera-de-derecho.html>

©2023 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).