

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i4.1843>

El principio de inversión de la carga de la prueba frente al derecho a la legítima defensa del empleador

The principle of reversal of the burden of proof in the face of the employer's right to legitimate defense

Danilo Sebastián Ortiz Suárez

sebastianortiz8898@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4424-1183>

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas
de la Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato- Ecuador

José Luis Barrionuevo Núñez

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Universidad Tecnológica Indoamérica
Universidad Católica de Argentina
Ambato- Ecuador

Artículo recibido: 10 noviembre 2025 -Aceptado para publicación: 18 diciembre 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El principio de inversión de la carga de la prueba, específicamente sobre materia laboral se traduce en que, la ley será la encargada de colocar los casos de dicha herramienta procesal, es por esa razón que el Código de Trabajo menciona que los empleadores serán los que cumplan con las obligaciones laborales; esto trasladado a un proceso judicial, quiere decir que, en los casos en que el trabajador reclame dichas obligaciones, su única carga de la prueba será sobre la existencia de la relación laboral, una vez justificado este hecho, se invierte la carga de la prueba hacia el empleador para acreditar el pago de su responsabilidad, salvo, algunas excepciones. Es así que, el problema jurídico se traduce en que, si el principio de inversión de la carga de la prueba en materia laboral vulnera el derecho constitucional a la defensa; es así que, se analiza el mismo, que se encuentra prescrito en el Art. 76 numeral 7 de la Constitución, en donde se establecen las garantías del derecho a la defensa; llegando a la conclusión que, esta herramienta procesal no deja en indefensión a la parte empleadora, excepto cuando existe una paupérrima defensa de su abogado defensor, pero esa ya no es una cuestión procesal ni probatoria.

Palabras clave: inversión, empleador, trabajador, defensa, pruebas

ABSTRACT

The principle of reversal of the burden of proof, specifically in labor matters, means that the law will be responsible for applying this procedural tool. For this reason, the Labor Code states that employers are responsible for complying with labor obligations. Translated into a judicial process, this means that in cases where the worker claims such obligations, their only burden of proof will be on the existence of the labor relationship. Once this fact is justified, the burden of proof is reversed to the employer to prove payment of their responsibility, with some exceptions. Thus, the legal problem translates into whether the principle of reversal of the burden of proof in labor matters violates the constitutional right to defense. it is therefore analyzed, as prescribed in Article 76, paragraph 7, of the Constitution, which establishes the guarantees of the right to defense, and it is concluded that this procedural tool does not leave the employer defenseless, except when there is a very poor defense by their defense attorney, but that is no longer a procedural or evidentiary issue.

Keywords: reversal, employer, worker, defense, evidence

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Para saber un poco más de dónde nace la carga de la prueba en los juicios laborales, esto se tiene que explicar desde un ámbito social, el mismo que, ha venido desarrollándose a lo largo del tiempo; querer decir que, hace algunos cuantos cientos de años los trabajadores tenían más importancia que los empleadores suena muy descabellado, ya que, en la época colonial los trabajadores solo tenían obligaciones más no derechos como tal; es así que, para recordar el primer vestigio sobre este tema hay que retroceder al año 1915, año en el cual se festejó y declaró al primero de mayo como día del trabajador en Ecuador, desde aquella fecha de forma cronológica hasta la actualidad se fue desarrollando la normativa laboral siempre favoreciendo al trabajador, por ser la comunidad más desprotegida y vulnerable.

Si bien es cierto que, en 1915 simbólicamente nacieron los derechos de los trabajadores, no es hasta 1938 que con la promulgación del Código de Trabajo ya se establecen estos; en el mismo sentido, no es hasta el año 2008 que, con la llegada de la Constitución de la República del Ecuador, en donde ya constan estos derechos dentro del catálogo y cobran la importancia que tienen hasta la actualidad. Es importante establecer que, los trabajadores han ido ganando y desarrollando tanto sus derechos como obligaciones, y a su vez los empleadores han ido adquiriendo el doble de obligaciones de las que tenían a través del tiempo, es ahí, en donde toma sentido lo que doctrinariamente se conoce como “indubio pro operario”, que es un término que se refiere a que, en caso de duda, a favor del trabajador.

Una vez que se conoce este antecedente, lo ideal es mencionar la importancia de la prueba en los juicios laborales, que es lo más trascendental para poder probar los hechos que constan dentro del proceso; es así que, es de suma importancia saber y conocer que hechos tienen que probar los sujetos procesales, tanto trabajador como empleador, es ahí, en donde surge la inversión de la carga de la prueba, y cabe una pregunta ¿Por qué se dice que esta inversión en la mayoría de casos es a favor del trabajador?, para responder esta pregunta tenemos que recordar lo ya mencionado en líneas anteriores, en donde se manifestaba que los trabajadores pertenecen a un grupo vulnerable con más derechos que obligaciones, y por el “indubio pro operario”, es por estas razones que, en la etapa probatoria el empleador tiene obligación de probar hechos que ni siquiera han sido mencionados en su acto de proposición, de donde nace el término “inversión”.

El problema central de donde surge el presente artículo se basa en la siguiente pregunta ¿De qué forma le afecta al empleador la inversión de la carga de la prueba en materia laboral?, el cual se basa en la importancia de saber específicamente sobre los hechos que el empleador debe o no debe probar, esta situación es de suma necesidad dentro de un juicio laboral, porque de esto depende el resultado del mismo. De la misma forma, el presente trabajo científico tiene un valor significativo para que los juristas que tienen a su cargo un proceso laboral, específicamente, cuando el empleador se encuentra en la parte demandada, no le deje en indefensión con una

defensa paupérrima e incompleta, ya que, esto puede librarle al empleador de cancelar varios rubros que tal vez ya remuneró al trabajador; todo esto, basado en que el derecho a la defensa también se sustenta en tener a un profesional del derecho capacitado y preparado para guiarle a su defendido con la mejor estrategia basada en leyes, doctrina, y jurisprudencia.

El objetivo central para que se desarrolle la problemática va a ser identificar en primer lugar todos los hechos, y de ahí desglosar que hechos obligatoriamente debe probar la parte trabajadora y la parte empleadora, siempre y cuando la parte empleadora se encuentre como demandada, de ese punto se debe partir para desarrollar la defensa técnica de los sujetos procesales.

METODOLOGÍA

El método utilizado en la presente investigación es el Cualitativo, ya que, lo primordial que buscó es la explicación y la exploración de varios temas que forman parte de la discusión, y una vez que se ha identificado cada subtema, se han generado ideas y soluciones a la problemática central. Dentro de la presente investigación se ha investigado y observado a profundidad las situaciones sociales que parten de la problemática, llegando a varias conclusiones, dando respuesta a la incertidumbre que tiene la sociedad sobre este tema.

En este mismo sentido, como metodología dentro de la presente investigación se ha optado por incursionar como otro método la revisión bibliográfica, que podría entrar en lo cualitativo, pero a su vez es un método de estudio que se desarrolló en base a las diferentes obras de autores que conocen sobre el tema en discusión; de la misma forma, se ha llegado al convencimiento que dicho método es esencial y fundamental en esta clase de trabajos, ya que, permite que se desarrolle en base a una óptica de un tercero, quien es apasionado y conocedor del derecho laboral. En este método se ha respetado la opinión de varios autores, como son: Doctrinarios y Jueces especialistas en derecho laboral, quienes en su momento escribieron sobre alguno de los subtemas planteados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Derecho Constitucional al Trabajo.

El derecho al trabajo tiene historia plena, ante lo cual es importante saber cuál es el origen de la misma, es así que, el autor Guillermo Hori Robaina, en su obra “Historia de Derecho al Trabajo”, establece de forma textual lo siguiente:

La primera guerra mundial que estalla en 1914 marca el inicio de las transformaciones sociales en Europa, Asia y América, particularmente en el aspecto de la legislación laboral. Los trabajadores asumieron un papel activo en la vida pública. Sus asociaciones internacionales y nacionales lanzan consignas de lucha. La clase obrera plantea sus reivindicaciones. En este periodo se producen las dos revoluciones sociales más importantes del siglo XX: la revolución mexicana que ha influido tanto en la vida de los pueblos de América Latina y la revolución soviética. Al terminar la guerra se desarrolla la revolución socialdemócrata en Alemania. Estos movimientos revolucionarios transforman

el derecho del trabajo: por primera vez en el mundo, una Constitución, la mexicana de 1917, eleva a la categoría de derechos sociales, garantizados por esta Carta fundamental, principios e instituciones fundamentales del derecho del trabajo, tales como la duración de la jornada, el trabajo de las mujeres y los menores, los salarios mínimos, medidas de seguridad e higiene, derecho de asociación profesional, derecho por despido y por riesgos de trabajo, servicio gratuito de colocación, seguros sociales, etc. (Hori, 1998)

Una vez que se ha establecido el surgimiento de dicho derecho, es importante establecer que, gracias a esto y a todos los hitos históricos es que en Ecuador se reconoce a este derecho como fundamental dentro de la sociedad, pero como ya se manifestó, no es hasta la Constitución del año 2008 en donde se los contempla de forma plena con todas sus particularidades.

El derecho al trabajo está contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el Art. 33, que de forma textual manifiesta lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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 o aceptado. (Constitución de La República Del Ecuador [CRE], 2008, artículo 33)

Este derecho que reconoce la Carta Magna de nuestro ordenamiento jurídico, respalda de forma amplia y clara a los trabajadores, en el sentido que, ellos son la base de la economía, tanto para los empleadores como para el Estado, esto nos quiere decir que, sin los trabajadores la economía nunca surgiría ni seguiría desarrollándose.

De la misma forma, en el Art. 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), establece de forma textual lo siguiente:

Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre. 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. El servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la

ley establezca en lugar de aquel; c. El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d. El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales. (Convención Americana Sobre Derechos Humanos [Pacto de San José], 1969, artículo 6)

Este artículo dentro de la norma supranacional cubre o protege a los trabajadores de forma Internacional, y Ecuador forma parte de dicha Convención, esto solo quiere decir que, actualmente es gravísimo inclusive pensar en vulnerar o trasgredir alguno de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Es así que, una vez que se ha establecido de qué se trata el derecho constitucional al trabajo, tenemos que trasladarnos a la norma sustantiva (Código de Trabajo), que vela para que se cumplan y reconozcan los derechos laborales. Para iniciar, se debe plasmar qué dice dicha norma sobre este derecho, ante lo cual, el artículo 4 nos establece de forma textual lo siguiente: Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código de Trabajo, 2005, artículo 4). Este precepto ya obliga a que bajo ninguna circunstancia los trabajadores reconocidos legalmente (afiliados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) o no dentro del territorio ecuatoriano puedan desistir de sus derechos, ante esto, existen varios cuestionamientos sobre este tema, sobre todo cuando se pretende reclamar administrativa o judicialmente mediante acciones legales, porque el mismo cuerpo normativo limita temporalmente esta posibilidad, ya que en el artículo 635 establece lo siguiente:

Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código. (Código de Trabajo, 2005, artículo 635)

Y esto se da básicamente porque debe existir un equilibrio en el tema de derechos y obligaciones tanto para empleadores como trabajadores, si no existiera esta limitación, se podría considerar que los derechos de los trabajadores son imperantes e incontrolables frente al sistema judicial y administrativo, porque al no tipificar dicha prescripción, trabajadores que han cumplido y finalizado su relación laboral hace tres años o más podrían aún reclamar sus derechos en estas vías, dejando sin un recurso procesal de defensa a los empleadores.

Indubio Pro Operario

Este principio nace netamente del derecho constitucional al trabajo, es así que, para iniciar este tema, es necesario saber el significado de este adagio jurídico, el mismo que quiere decir, ante la duda en la interpretación de una ley, reglamento o contrato, se debe favorecer al trabajador. La interpretación taxativa dentro de una norma se la puede encontrar dentro del ordenamiento jurídico, específicamente, en el Código de Trabajo, en donde de forma textual manifiesta lo

siguiente: Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código de Trabajo, 2005, artículo 7). Esta conceptualización es clara y precisa, pero el doctrinario argentino Mario Deveali, en su obra “Interpretación y aplicación del derecho del trabajo”, establece una definición aún más precisa al plasmar en su obra de forma textual lo siguiente:

Una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedora (Deveali, 1983)

Una vez que ya se han establecido estos conceptos, tanto en el ámbito de doctrina como en el tema normativo, en síntesis, se considera a este principio como una protección o un escudo que protege al sujeto más vulnerable dentro de una relación laboral, en este caso, todos acuerdan que la persona más débil siempre va a ser el trabajador.

De la misma forma, este principio tiene una característica propia, misma que le corresponde directamente al derecho privado, y no se debe confundir con un principio muy similar en el ámbito del derecho público, específicamente en el derecho penal, el famoso “in dubio pro reo”, que tiene el mismo espíritu pero a la vez tiene una diferencia tan marcada en relación al “in dubio pro operario”, pero ¿por qué se dice esto?, básicamente porque el primero, aunque protege al más débil, que es el procesado, este es el sujeto que supuestamente cometió dicha infracción a las normas, evidentemente, al ser un proceso frente al Estado, representado por Fiscalía, no tendría muchas oportunidades de combatirlo, es por esta razón que, se crea este principio; el segundo, aunque hay que manifestar que, los dos tienen la misma esencia que es proteger al más débil, este protege a la parte que se siente “perjudicada” por el ente más grande y fuerte que sería el empleador, y solo se lo puede evidenciar ante la aplicación de las normas.

Es así que, haciendo un recordatorio al tema precedente, sobre los derechos laborales reconocidos en la Constitución, mismos que, si nos percatamos, estos van encaminados para que el trabajador se mantenga escudado sobre cualquier situación que surja con la parte más fuerte que es el empleador, y es ahí en donde nacen los procedimientos administrativos y judiciales en el ámbito laboral.

Procedimientos Judiciales en el Ámbito Laboral

Hay que iniciar este apartado estableciendo que, dentro de las relaciones laborales, hay dos formas para poder reclamar las circunstancias que contrarían los derechos de los trabajadores, ya sea en el ámbito administrativo (Ministerio de Trabajo) y judicial (Ante los Jueces competentes dentro de esta materia), ante lo cual, es importante manifestar que, el presente artículo consistirá netamente en el segundo (judicial); es así que, la mejor forma de comenzar este apartado, es citando lo que el Código de Trabajo establece en su artículo Art. 575.- Trámite de las controversias

laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos. (Código de Trabajo, 2005, artículo 575). Es así que, tanto este apartado como la totalidad de la presente investigación tratará principalmente sobre controversias individuales de trabajo, como lo menciona el Código de Trabajo en el artículo ya citado, el mismo que ya establece como será la forma en la que las personas de forma individual puedan recurrir al sistema de justicia para que se les reconozcan sus derechos; es así que, siguiendo esta misma línea y para complementar, el Código Orgánico General de Procesos establece en su artículo 332 de donde de forma textual expresa lo siguiente:

Art. 332.- Procedencia.- Se tramitarán por el procedimiento sumario: 1. Las ordenadas por la ley... 8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia (Código Orgánico General de Procesos [COGEP], 2015, artículo 332)

Por lo tanto, el Código Orgánico General de Procesos establece como se llevará a cabo el procedimiento sumario y por ende los juicios de índole laboral; es así que, el mismo cuerpo normativo establece que, una vez presentada la demanda, esta será calificada y se procederá a la respectiva citación a la contraparte, quien tendrá la facultad de contestar o reconvenir la demanda, es ahí en donde la parte demandada tendrá el término de quince días para emitir estos actos de proposición, con excepción de los juicios en materia de alimentos o por despido intempestivos a mujer embarazada que se contará con el término de diez días.

La audiencia dentro de dicho procedimiento se desarrollará en dos fases, tal como lo establece el Art. 333 numeral 4 del Código Orgánico General de Procesos, que de forma textual establece lo siguiente:

Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas: 4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación. (Código Orgánico General de Procesos [COGEP], 2015, artículo 333)

De esta misma forma el Código Orgánico General de Procesos, dentro del procedimiento monitorio establece que por esta vía se podrá reclamar el valor de las remuneraciones impagas de forma oportuna, siempre y cuando se adjunte a la demanda una prueba que existe la relación laboral, ya que, al ser este procedimiento de ejecución más no de conocimiento, lo único que se

va a pretender es cobrar lo no pagado, pero aun así esta situación sigue siendo una controversia, y por ende el Código de Trabajo debe considerarlo en el contenido de su artículo 575 como un procedimiento válido para reclamar los derechos provenientes de la relación laboral.

Admisibilidad y Carga de la Prueba

Las pruebas dentro de cualquier juicio no solo los laborales son las que acredita la veracidad de un hecho alegado por las partes, es así que, el Art. 162 inciso primero del Código Orgánico General de Procesos establece que todos los hechos alegados por las partes deben ser probados (Código Orgánico General de Procesos [COGEP], 2015, artículo 162). Con este precepto, es menester establecer que, el COGEP establece que esta prueba puede ser documental, testimonial o pericial, es aquí en donde encaja el principio de libertad probatoria que tienen las partes, es aquí en donde cabe una pregunta, ¿En qué consiste este principio? Para esto debemos trasladarnos a lo que establece la autora Marcia Ada Flores Benalcázar, dentro de su obra “Alcance de la Libertad Probatoria en el Sistema Oral por Audiencias Reconocido en el Código Orgánico General de Procesos”, en donde de forma textual establece lo siguiente:

El principio de libertad probatoria, por ende, abarca un conjunto de derechos conectados a la verdad de los presupuestos fácticos que se pretenden demostrar, siendo aplicables todos estos durante la tramitación del proceso, siendo facultativo a las partes procesales la introducción de elementos favorables, exclusivamente, a los hechos del interés material que se persigue (Flores, 2018)

Esta conceptualización se refiere a que las partes procesales tendrán la libertad de aportar las pruebas que crean convenientes para la acreditación de hechos, siempre y cuando estas cumplan con los lineamientos o parámetros que establecen las reglas procesales en Ecuador, es así que, todos los elementos de pruebas deben seguir varios filtros para considerarse como tal, el primero y más importante es que esta no contravenga las leyes, derechos reconocidos en la Constitución o en Convenios Internacionales; una vez que haya pasado esto, podemos pasar a los siguientes, los cuales son: la Conducencia, Pertinente y Utilidad de la prueba, mismos que, no tienen un orden específico pero se los puede observar en esa línea que se mencionó, para poder considerarse una admisibilidad de la prueba. El autor Jorge Luis Mazón en su obra “Pertinencia, Conducencia, Utilidad y Otros Requisitos que Deben Reunir los Medios Probatorios”, conceptualiza estos elementos de la siguiente forma:

Cuando hablamos de la conducencia de un medio probatorio, nos estamos refiriendo a la idoneidad legal que tiene ese medio para demostrar un hecho determinado en el proceso. Esa idoneidad, supone que no exista una norma legal que prohíba el empleo del medio para demostrar un hecho determinado...Hablamos de que un medio probatorio es pertinente para referirnos a que se trata de un medio que sirve para demostrar los hechos del proceso, un medio que tiene relación directa o indirecta con los hechos en disputa, que pertenece y aporta efectivamente al debate que ha sido previamente fijado y se desarrolla en el

juicio...Se entiende por utilidad, la capacidad que tiene una cosa de servir o de ser aprovechada para un fin determinado. Los medios probatorios que traemos al proceso para acreditar los hechos ofrecidos al juez en los actos de proposición (demanda, contestación a la demanda, reconvención, contestación a la reconvención) no solamente deben ser pertinentes y conducentes, sino también útiles. (Mazón, 2021)

Una vez que ya se conoce cómo funciona la admisibilidad de la prueba, es importante establecer lo que prescribe el COGEP en su Art. 169, que de forma textual establece lo siguiente: Art. 169.- Carga de la prueba. 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 (Código Orgánico General de Procesos, Artículo 169, 2024). Este texto normativo ya hace alusión a quién y de qué forma procesal debe probar los asertos realizados en su acto de proposición; pero, aquí hay que realizar una diferenciación con la materia laboral, que tiene sus propias reglas sobre la carga de la prueba, ya que esta se vuelve dinámica dentro de un proceso, y en parte no coincide con la regla general que establece el COGEP, y aunque dicho cuerpo normativo no lo menciona, si dice que serán reconocidos otros casos de inversión de la carga de la prueba de conformidad con la ley, con esto, se deja sentado que la norma sustantiva podrá establecer sus propias herramientas procesales sobre la carga de la prueba, en este caso el Código de Trabajo.

Principio de Inversión de la Carga de la Prueba en Juicios Laborales.

El principio de inversión de la carga se basa netamente en qué hechos obligatoriamente tiene que probar cada parte, inclusive si no afirmó ninguna situación, es así que en la obra denominada “El Principio de Inversión de la Carga de la Prueba y su Aplicación en el Proceso Judicial Laboral Ecuatoriano Desde la Entrada en Vigencia del COGEP”, de los autores Darío Armando Albuja-Muñoz y Diana Gabriela D’ambrocio-Camacho, se determina de forma textual lo siguiente:

Ahora, del principio de inversión de la carga de la prueba, también denominado, carga dinámica de la prueba, diremos que es uno por el cual la parte que se encuentra en mejor posición de demostrar un determinado hecho adquiere la carga de hacerlo, por lo que la contraparte que normalmente ostentaría la necesidad de acreditarlo por ser a quien le beneficia, queda exonerada de esta responsabilidad (Albuja & D’ambrocio, 2022)

Siguiendo esta misma línea, los autores Giovanni Priori y Roberto Pérez, aluden sobre la carga de la prueba en materia laboral lo siguiente:

En la relación laboral, se suele decir que quien se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos es el empleador, fundamentalmente por ser él quien tiene la obligación legal o las mejores posibilidades de llevar y conservar los documentos relativos a la relación laboral. Es por esa razón, que se suele señalar que una de las particularidades del derecho procesal del trabajo es la serie de reglas mediante las cuales se introduce inversiones a la carga de la prueba o presunciones especiales. (Priori & Pérez, 2012)

Este principio se basa en que la parte que tiene más viabilidad de acreditar un hecho, obligatoriamente lo debe realizar; según el COGEP, lo que se establece en este cuerpo normativo, serán las leyes las que van a establecer quien tiene que probar ciertas situaciones, como en el caso del ámbito laboral, en donde se establece que, la parte que tiene acceso o disponibilidad a ciertos medios de pruebas debe aportar los mismos, en este caso, se supone que la parte empleadora, que es la parte más fuerte y es quien maneja todos los documentos sobre el cumplimiento de sus obligaciones debe aportarlos, sin que sea necesario una afirmación del hecho, ya que ya se invirtió la carga de la prueba, pero esto no quiere decir que todos los hechos deben ser probados por esta parte, en algunos casos habrá situaciones en las que la parte trabajadora tendrá la carga de la prueba.

Una vez establecido cómo se desarrolla el principio de inversión de la carga de la prueba en materia laboral, se debe determinar cuáles son las obligaciones laborales del empleador frente a los reclamos del empleador, y para esto el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código (Código de Trabajo, 2005, artículo 42).

El Código de Trabajo es claro al establecer todas las obligaciones del empleador, pero aquí cabe una pregunta ¿Cuáles son las obligaciones que menciona el Art. 42 del Código de Trabajo? Respondiendo a esta pregunta las obligaciones que ya se mencionó en el acápite anterior son las siguientes: Décimo tercero, Décimo cuarto, Vacaciones, Fondo de Reserva, Jubilación Patronal, ropa de trabajo, y Pago de Remuneraciones, del que se desprende el siguiente: La remuneración, que no puede ser menor al salario básico unificado, y que se cancelaron todos los meses durante la relación laboral, con lo que no se podría exigir un reclamo por condena al empleador moroso como lo determina el Código de Trabajo, lo que comúnmente se conoce como “Triple de Recargo”. Establecido los derechos del trabajador que el empleador debe cumplir obligatoriamente dentro de la relación laboral, es importante mencionar que, dentro de los procesos judiciales en materia laboral, la parte trabajadora se encargará de probar que existió la relación laboral y la parte empleadora tienen la responsabilidad de probar que se canceló todo lo que le corresponde al trabajador, esto se sustenta con lo mencionado por la Corte Nacional de Justicia en la Sentencia número 453-2011, del año 2014, en donde se establece lo siguiente: Probada que fue la relación laboral la carga de la prueba se invierte; por lo que, corresponde al empleador demostrar que ha cumplido con las obligaciones patronales, contempladas en el artículo 42.1 del Código de Trabajo. (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA- SALA DE LO LABORAL, 2014). Este apartado de una de las sentencias de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, refiere netamente que cuando se reclama el pago de los rubros ya mencionados, la parte trabajadora solamente tendrá que probar existencia de la relación laboral, y automáticamente se

invierte la carga de la prueba para que el empleador pueda demostrar que cumplió con sus obligaciones laborales.

Una vez que ya se definió en qué casos el empleador tiene la carga de la prueba en materia laboral, y de la misma forma, se debe tener en cuenta en qué casos no tiene, para esto, debemos establecer cuáles son los rubros que la parte trabajadora tiene la obligación de probar para que se le conceda el derecho, para esto la autora Dra. Enma Teresita Tapia Rivera, Jueza de la Corte Nacional de Justicia, establece en su obra titulada “La Inversión de la Carga de la Prueba En Materia Laboral” lo siguiente:

Una vez probada la relación laboral, todo aquello que sea obligación del empleador pagar, debe ser demostrado por éste, es decir, sueldos, vacaciones, remuneraciones adicionales, ropa de trabajo, vacaciones; más, dentro de las remuneraciones por ejemplo no se incluye el pago de horas suplementarias y/o extraordinarias, para inversión de la carga de la prueba, pese a que forman parte de la remuneración, al tener una carga de la prueba diferente, éstas primero deben ser probadas por quien las alega, es decir si el trabajador alega que laboró más de la jornada laboral normal, y/o los días de descanso obligatorio, es al trabajador a quien le corresponde probarlas; Igual cosa sucede con el pago de las utilidades, que si bien, cuando éstas existen, debe probar el pago de las mismas el empleador, para que esto suceda primero el trabajador debe probar que la empresa generó utilidades, cuánto generó, en qué período, cuantos días de ese año laboró, entre cuántas personas trabajadoras serán repartidas las mismas y los días que trabajó cada uno, solo así el juez mandará a pagar utilidades. (Tapia, 2023)

La señora Magistrada establece cuáles son los rubros que la parte trabajadora tiene el deber de probar, estos tienen una característica esencial y es que primero se debe probar que apareció el derecho laboral, para que luego el juzgador pueda fallar en contra del empleador y que se cancele el mismo; estos tienen una diferencia muy clara de los que se trató en el acápite anterior, que son derechos que ya están reconocidos con la sola existencia de la relación laboral, y esto quiere decir que obligatoriamente el empleador tiene que probar que ya previamente pagó estos valores dentro de la relación laboral, no está en discusión si surgió o no el derecho, salvo en algunos casos excepcionales, por ejemplo cuando el empleador tiene una certificación de artesano, solo ahí está en discusión algunos derechos, como son: décimo tercero, décimo cuarto, y utilidades. Una vez que ya se mencionaron los rubros que la parte trabajadora debe probar, hay uno que no se establece, que es el Despido Intempestivo, y Deshaucio, en donde la parte que alega que lo despidieron tiene la carga de probar este aserto, cumpliendo con la regla general sobre la carga de la prueba que menciona el COGEP. De la misma forma es menester explicar que, en los casos ya analizados sobre la carga de la prueba que le corresponde a la parte trabajadora, hay situaciones en las que se logra invertir la misma, y esto se daría cuando el empleador de forma explícita o implícita alude una afirmación en el acto de proposición sobre estos derechos que son

netamente una responsabilidad probatoria del trabajador, lo que describe netamente a una carga de la prueba dinámica.

Derecho a la defensa del empleador en procesos laborales.

El derecho a la defensa según la Corte Constitucional del Ecuador se conceptualiza de la siguiente forma:

En cuanto principio, el derecho a la defensa exige que la persona cuya esfera jurídica puede ser afectada por una decisión de autoridad tenga, en el mayor grado posible, los medios para intervenir libre e igualitariamente en el debate previo a la toma de la decisión, a fin de maximizar que sus razones sean valoradas racionalmente, minimizando así la probabilidad de que se le afecte de manera injusta. En otras palabras, mientras que el debido proceso establece un marco normativo para garantizar procesos justos e imparciales, el derecho a la defensa asegura que cada individuo pueda participar activamente en esos procesos, protegiendo así sus derechos y libertades frente a cualquier vulneración o abuso. (*CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR*, 2025)

Este apartado extraído de una de las sentencias de la Corte Constitucional define con exactitud la apreciación del derecho a la defensa, es así que, se establece que todas las personas dentro de un proceso ya sea judicial o no tendrán igualdad de armas para defenderse en estos, todo esto para asegurar que se logre y garantice una tutela judicial efectiva, con lo que no se le prive ningún derecho a ninguna persona que idealiza obtener un juicio justo.

Una vez que ya se conoce la conceptualización del derecho a la defensa, es el momento de observar cuales son las garantías que establece la Constitución para blindarlo de cualquier vicio que se presente dentro del proceso, es así que el Art. 76 de la Constitución, numeral 7 habla sobre el debido proceso, específicamente sobre el derecho a la defensa, lo cual de forma textual describe de la siguiente manera:

El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

- a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.
- b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.
- c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.
- d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.
- e) Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.
- f) Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento.
- g) En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.
- h)

Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra. i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto. j) Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo. k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto. l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados. m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Constitución de La República Del Ecuador [CRE], 2008, artículo 76)

Ahora bien, estas garantías que establece la Constitución como ya se manifestó, sirven para blindar el proceso y que no se vulnere el derecho a la defensa, es así que, si se requiere alegar una posible violación a la defensa se la debe plantear en base a lo que dicen las garantías, ya que estas están basadas e inspiradas en lo que indican los instrumentos internacionales de protección de derechos, suscritos por el país; entonces, si la causa o acto no encaja en lo prescrito dentro del artículo y numeral de la Constitución ya detallado, bajo ninguna circunstancia se podría considerar como una trasgresión al derecho a la defensa.

Ahora, centrándonos en la materia laboral, como ya se estableció en el presente trabajo de investigación, el trabajador es el sujeto más débil de una relación laboral, por esta razón siempre va a tener un grado superior de protección en relación a la parte empleadora, ya que, al no estar en el mismo rango o capacidad de poder defenderse, el Estado interviene con mecanismos procesales y doctrinarios para que se protejan los derechos laborales de los trabajadores de una forma más eficiente, entre estos está la inversión de la carga de la prueba en procedimientos judiciales.

Como ya se manifestó en el anterior apartado, la persona que está en mejor posición de probar un hecho lo debe hacer, entonces el sistema procesal ante esta situación debe establecer reglas para que con estos actos de carga de la prueba ninguna parte se quede en indefensión y se pueda alegar una posible vulneración a dicho derecho, es así que, los autores Giovanni Priori y Roberto Pérez, en su obra denominada “La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral”, establecen sobre este tema lo siguiente:

Existen ciertas situaciones, que hacen que, en circunstancias determinadas, quien alega un hecho, no se encuentre en mejores condiciones para probarlo, ya que no tuvo control de la

situación en el momento de los hechos. Por ello, a fin de tutelar su derecho de defensa se establece una regla especial, que suele diferir de la proposición general, lo que se hace (i) a través de lo que se denomina inversión de la carga de la prueba (que no es otra cosa que el establecimiento de una regla de carga de la prueba especial); o, (ii) a través del establecimiento de presunciones. En eso ha consistido la técnica de regulación de la carga de la prueba en el proceso laboral, en el establecimiento de reglas de carga de la prueba especiales y de presunciones. (Priori & Pérez, 2012)

El autor establece que para precautelar que no se vulnere el derecho a la defensa en materia laboral, se debe tener en cuenta ciertas reglas y tener muy claro el panorama cuando tanto la parte empleadora como trabajadora tiene la carga de la prueba. Una vez que se tenga pleno conocimiento sobre esta situación, ambas partes tanto empleador como trabajador se encuentran en igual de condiciones o como se suele decir en materia penal en “igualdad de armas”, para poder ejercer una defensa eficiente para sus intereses.

Afecta al Derecho a la Defensa del Empleador la Inversión de la Carga de la Prueba

A lo largo del presente trabajo de investigación se han tomado en cuenta varios aspectos sobre la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, es así que, en este apartado se observarán aspectos positivos sobre lo ya analizado, en concordancia con el derecho constitucional a la defensa.

En este sentido, se deben analizar los aspectos positivos para los trabajadores de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, esto se traduce en lo siguiente: 1.- Permitir que a los trabajadores les retribuyan lo que les corresponde en un proceso judicial. Este primer punto es el más importante, ya que, en la mayoría de casos cuando existen conflictos de orden laboral entre empleador y trabajador, la parte más afectada son los trabajadores, es así que, el Estado protege los derechos del trabajador de este en los procesos judiciales, para que sea el empleador el llamado a probar que cumplió con todas las obligaciones existentes en la relación laboral; 2.- Que no se vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador, siempre y cuando se haya probado que existió la relación laboral, ya que, el hecho de que el empleador tenga que probar sus obligaciones, no quiere decir que la parte trabajadora no tenga las suyas. Dentro de esto, también se ha logrado identificar que algunas personas buscan beneficiarse de estas condiciones de que el empleador deba probar que se pagaron las obligaciones contractuales, indicando que fueron contratados verbalmente para “trabajar” para una persona, tratando de usufructuar económicamente con una demanda inventiva; por esa situación, específicamente, cuando no exista un contrato por escrito, el juzgador primero debe valorar toda la prueba y estar convencido de que existió la relación laboral, para que una vez haya quedado probado este hecho, proseguir con el cumplimiento de las obligaciones del empleador y si no logra verificar esto, el Juez deberá conceder que se cancele estos derechos o rubros al trabajador. 3.- En el caso que existan alegaciones por algún caso de despido intempestivo, como ya se narró con antelación, la

carga de la prueba siempre va a ser de la parte que alega esta situación, es decir, de la parte trabajadora; pero aquí en estos casos debemos nuevamente retomar lo prescrito en el Código Orgánico General de Procesos, en su artículo 169, en donde de forma sintetizada manifiesta que, si en la contestación a la demanda existen afirmaciones explícitas o implícitas sobre los hechos, si o si se invierte la carga de la prueba hacia la parte demandada, verbigracia, que si un trabajador alega en un hecho que le despidieron pero el empleador aduce que no lo hizo e incluso aumenta un nuevo hecho, esto ya se considera una afirmación y ahora el empleador tendrá que probar que no le despidió. Lo mismo sucede con el reclamo del pago de horas extraordinarias, suplementarias o nocturnas, en donde, verbigracia, la parte trabajadora debe probar valga la redundancia que trabajó dichas horas, pero esto puede cambiar con las afirmaciones que realice la parte empleadora sobre estos hechos y aduciendo uno nuevo que no ha sido mencionado en la demanda.

Siguiendo la misma línea, se debe analizar los aspectos positivos para los empleadores de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, aquí hay que manifestar que, no solo existen beneficios procesales para la parte trabajadora, ya que también aunque un poco más limitados, si existen aspectos positivos sobre la inversión de la carga de la prueba para el empleador, y esto se traduce en lo siguiente: 1.- La primera y más importante, cuando la parte “trabajadora” se presenta con una demanda inventiva o con insuficiente prueba, y no puede probar la existencia de la relación laboral, a pesar que no es una causa de inversión de la carga de la prueba, esta situación le favorece a la parte empleadora, quien ya no tendrá que probar que se cumplió con las obligaciones dentro de la relación laboral y el juicio terminará en ese momento, incluso el empleador podrá solicitar que se cancelen las costas procesales a su favor y obtener algún beneficio económico por el pasatiempo que incurren los procesos judiciales. 2.- Otro de los beneficios es que, esto obliga a los empleadores a sobrellevar una mejor relación laboral con los trabajadores, y no se está hablando de relación de “compañerismo” sino sobre la documentación que cada empleador o cada empresa debe tener sobre las obligaciones patronales; es así que, esta situación de la inversión de la carga de la prueba en juicios labores para que el empleador sea el llamado a probar el cumplimiento de sus obligaciones, no se la debe considerar como un aspecto negativo o una amenaza, más bien, sería una advertencia para que cuando llegue el momento de probar dicha situación el patrono tenga toda la documentación en regla y se pueda garantizar su derecho a la defensa ante una demanda presentada por la parte trabajadora. Incluso con esta buena práctica realizada por los empleadores se puede generar mayor profesionalismo o un reconocimiento de buena reputación, pero para llegar a esto y evitar posibles riesgos laborales futuros tanto personas jurídicas como personas naturales que fungen como empleadores deben estar capacitados y conocer este aspecto de las obligaciones que tienen dentro de un juicio.

Una vez ya analizado de forma amplia todos los aspectos positivos de la inversión de la carga de la prueba tanto de la parte trabajadora como de la parte empleadora, es el momento idóneo para plantear la siguiente pregunta:

¿El Derecho a la Defensa del Empleador, se ve afectado al momento de la Inversión de la Carga de la Prueba en juicios laborales?

Dando contestación a la pregunta planteada, teniendo en cuenta que, la defensa de las partes procesales dentro de un juicio es un derecho con varias garantías como se plasmó en el presente, mismas que si no se acatan a cabalidad puede ocasionar la vulneración del derecho y por ende la indefensión del sujeto procesal; entonces, se debe establecer si existe o no un nexo causal entre la vulneración al derecho a la defensa y la inversión de la carga de la prueba hacia la parte demandada o empleador en juicios laborales: Desglosando este primer punto, y analizando todas las garantías del Art. 76 numeral 7 con todos sus literales de la Constitución, es así que, realizando un sistema de filtro entre estas, las únicas que se deberían analizar en este punto serían las tres primeras, que de forma sintetizada dicen que: a) Ninguna parte procesal podrá ser privado de dicho derecho en ninguna etapa judicial; b) Que tendrá el tiempo suficiente y todos los medios a su disposición para poder preparar una defensa óptima para sus beneficios procesales; y, c) Que obligatoriamente todos los sujetos procesales deberán ser escuchados en el momento oportuno y en las mismas condiciones. La carga de la prueba es un aspecto netamente procesal que dentro de los juicios laborales se la distribuyen entre parte actora y demandada en base a lo que determina la ley, y una vez que los sujetos procesales conozcan sus obligaciones probatorias dentro del proceso, en donde también entran las reglas prescritas en el Código orgánico General de Procesos sobre la inversión de la carga de la prueba, mismo que enumera en qué casos puede emerger este mecanismo procesal, como una forma de advertencia para que los sujetos procesales lo tengan presente en los diferentes procedimientos que existen en el Código. Una vez que estos dos aspectos fueron desglosados, es el momento preciso para determinar si existe un nexo entre estos dos elementos, mismos que se traducen en lo siguiente:

Sobre el literal a), la inversión de la carga de la prueba no priva del derecho a la defensa al sujeto procesal, ya que, al estar plasmada en la ley, el conocimiento de esta, está al alcance de todas las partes dentro del juicio, es decir, que este mecanismo no busca sorprender con un nuevo recaudo procesal, la única finalidad que busca es que todos los sujetos procesales pueden defenderse en condiciones de igualdad y con las mismas herramientas que tengan a su alcance.

Sobre el literal b), igual que en el anterior acápite, los sujetos procesales ingresan a un juicio con el conocimiento de la existencia de la carga de la prueba y sobre la inversión de la misma, es así que, desde el momento en el que la parte actora, demanda o la parte demandada, contesta la demanda, cuenta con el suficiente tiempo para abrir su perspectiva sobre lo que tiene que probar cada uno, y de la misma forma, tiene las herramientas suficientes para reunir la prueba y defenderse en base a los hechos planteados.

Sobre el literal c), este literal se basa más en la paridad que deben tener los sujetos procesales dentro de un juicio, mismos que tienen conocimiento sobre la libertad probatoria y sus restricciones legales, es decir, lo que puede ser admitido como prueba y lo que no; aquí lo único

que trata de realzar tanto el Código de Trabajo como el Código Orgánico General de Procesos es que, como la parte trabajadora no tiene a su alcance ciertas herramientas de prueba y la parte empleadora si los tiene, entonces, en razón de esta situación, por lógica se invierte la carga de la prueba para que el sujeto procesal quien tiene dicho material en su poder, sea el llamado a probar el hecho alegado.

Por todo lo detallado, se considera que, bajo ninguna circunstancia la inversión de la carga de la prueba vulnera el derecho a la defensa de la parte empleadora, aunque, el trabajador dentro de un juicio laboral es el sujeto más débil y por ende quien tiene más mecanismos procesales como lo ya descrito sobre el “in dubio pro operario”, no se puede considerar que dentro de un juicio laboral en donde la carga de la prueba es dinámica, que el patrono quede indefenso por ser el llamado a probar el cumplimiento de sus obligaciones, también hay que recordar que, la parte trabajadora también tiene sus deberes dentro de dichos procesos, como se ha venido plasmando en los acápites anteriores. Es así que, por todas estas observaciones, no se le puede considerar al empleador como una víctima de la tutela judicial efectiva y mucho menos del derecho constitucional a la defensa.

En este mismo sentido, el derecho a la defensa es la base central del debido proceso, es por esta razón que, ninguna persona debe carecer del mismo, menos en una instancia judicial, en la que se encuentra en disputa derechos; es por aquello que, dentro de la presente investigación se ha analizado cada punto sobre la inversión de la carga probatoria, y de la misma forma, sobre el derecho a la defensa, llegando así a concluir que las reglas de la inversión de la carga probatoria en material laboral no vulnera el derecho constitucional a la defensa, pero aquí cabe una pregunta ¿Cómo se llegó a esa conclusión?

Respondiendo la pregunta, aquí se va a desglosar todo lo relevante de la investigación, es así que, la inversión de la carga de la prueba como cualquier mecanismo procesal utilizado dentro del ámbito judicial es una herramienta legalmente permitida, que más que un “beneficio” para alguna de las partes, sería una regla que todos los estudiosos del derecho deberían tener en su conocimiento, y no solo en materia laboral, ya que, la inversión de la carga probatoria, que establece el Código Orgánico General de Procesos rige para todas las materias no penales, estableciendo para algunas sus propias pautas.

Partiendo de ese punto, ninguna persona puede alegar una vulneración al derecho a la defensa porque han sido “perjudicados” procesalmente con la inversión de la carga de la prueba, es por esto que, a lo largo de la presente investigación se ha expresado de manera puntual que en materia laboral la carga de la prueba es dinámica, asemejándose a un juego de tenis, en donde la pelota pasa de un lado a otro y el objetivo de los jugadores es cumplir con su trabajo, mismo que es estar listos para golpear la pelota cuando esta esté en su campo; de esta forma, se traduce la inversión de la carga de la prueba en materia laboral.

En un caso hipotético, cuando la parte actora (trabajador) ha logrado probar la existencia de la relación laboral, ha cumplido con la obligación en su campo y ha pasado la pelota al lado de la parte demandada para que pruebe el cumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador, y para esto tiene que estar listo para recibir la pelota y pasar nuevamente al otro campo, que se lograría solamente acreditando que se canceló todo lo que el trabajador debió percibir. Por todo lo dicho en este acápite, se recomienda a todos los juristas que les atrae y apasiona la idea y espíritu del derecho laboral, tener muy claro el tema procesal, especialmente, la carga de la prueba, que sería la base de un buen juicio, ya que, como hemos observado, ésta por su esencia se diferencia de las demás materias no penales que rigen bajo el Código Orgánico General de Procesos, de la misma forma hay que tener en cuenta que el tema procesal es igual importante que el tema sustantivo.

CONCLUSIONES

En resumen, en base a todo lo investigado, analizado y observado, se concluye que, los procesos laborales en donde se reclama el pago de los rubros laborales tienen una sola finalidad, que sería la cancelación de lo que le corresponde al trabajador por lo laborado según las leyes vigentes, y en otros casos, como el despido intempestivo, que sería el pago de una indemnización por las decisiones o actos abruptos y unilaterales que tomó el empleador para dar por terminada la relación laboral; entonces, el trabajador lo único que realiza es un reclamo sobre sus derechos laborales, y para esto deberá utilizar todos los mecanismos que la Constitución y las leyes le faculta para conseguir su cometido, como es la libertad probatoria, y la carga de la prueba dinámica, que se traduce que en ciertos casos le corresponde a la parte trabajadora y en otros a la empleadora.

Es así que, la inversión de la carga de la prueba y la carga de la prueba dinámica como se analizó, bajo ningún aspecto se puede considerar como un acto procesalmente incorrecto y que dejen en indefensión al patrono; mejor aún, con esto los empleadores tendrán que obligatoriamente conocer qué responsabilidades tienen dentro de una relación laboral, cumplir a cabalidad cada una de ellas y cuando exista algún conflicto de índole laboral, en donde la parte que demande en la justicia ordinaria sea la parte trabajadora, y por ende, se invierta la carga probatoria para que el empleador demuestre el cumplimiento de dichas obligaciones, él lo pueda hacer, justificando que durante todo el nexo laboral se acató legalmente con todas las tareas o responsabilidades.

Así mismo, esto obliga al empleador a que cumpla con todas sus responsabilidades dentro de la relación laboral, ya que como se analizó, cuando dentro de un juicio está en duda la relación laboral, el trabajador tiene varios mecanismos legales para poder probar esta situación, y es ahí que dentro del juicio de forma automática se invierte la carga probatoria para que el patrono justifique el cumplimiento de sus obligaciones. Entonces, una vez que ya se conocen estas

consecuencias sobre dicha situación, lo más recomendado para prevenir es que los empleadores tengan todos los documentos de respaldo del cumplimiento patronal para que cuando llegue el día que le demanden por el pago de los rubros se pueda acreditar el pago de todos estos.

De la misma forma, se llegó a la conclusión que en ningún aspecto la inversión de la carga de la prueba en materia laboral puede dejar en indefensión a la parte empleadora, pero esta situación podría entrar en discusión en el hipotético caso en el que, el profesional del derecho quien representa al patrono no tenga el mínimo conocimiento sobre este elemento procesal, y lo que generalmente ocurre es que los abogados creen que como en la mayoría de materias los hechos alegados deben ser probados por los sujetos que lo alegan, lo cual parte de la regla general que establece el Código Orgánico General de Procesos, inobservando las reglas específicas de inversión de la carga de la prueba en materia laboral; es así que, en este caso peculiar, bajo un análisis profundo de los juzgadores podrían determinar que existe indefensión de la parte empleadora, pero no por la inversión de la carga de la prueba que como ya se determinó, esta proviene directamente de la ley, sino más bien por no tener una defensa óptima y eficaz, lo cual encajaría en lo que estipula el Art. 76 numeral 7 literal a), que nadie podrá ser privado de la defensa en cualquier etapa, pero eso sí, esta situación deberá ser examinada milimétricamente para que se considere la vulneración del derecho a la defensa, a pesar de que, cada persona es libre de escoger al profesional de derecho a su elección.

REFERENCIAS

- Albuja, D., & D'ambrocio, D. (2022, May 25). El Principio de Inversión de la Carga de la Prueba y su Aplicación en el Proceso Judicial Laboral Ecuatoriano desde la Entrada en Vigencia del COGEP. *593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705*, 7, 357.
- Código de Trabajo, Pub. L. No. 167, 2005 (2005).
- Código Orgánico General de Procesos, Artículo 169, Pub. L. No. 506, 2015 (2024).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP], Pub. L. No. 506, 2015 (2015).
- Constitución de La República Del Ecuador [CRE], Pub. L. No. 449, 2008 (2008).
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos [Pacto de San José], Pub. L. No. Reg. ONU 27/08/1979 N° 17955, 1969 (1969).
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR (February 14, 2025).
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoi dHJhbWl0ZSIInVlaWQiOiIwYzQxNTFhNC0xNzMzLTRiNTUtYTFIOS05N2ZmYTU3OGU0MWEucGRmIn0=
- CORTE NACIONAL DE JUSTICIA - SALA DE LO LABORAL (July 2, 2014).
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2014/R0438-2014-J453-2011.pdf>
- Deveali, M. (1983). *Interpretación y Aplicación del Derecho del Trabajo, La Interpretación de las Leyes del trabajo*. (A. Depalma & R. Depalma, Eds.; Astrea, Vol. 2).
- Flores, M. (2018). *Alcance de la Libertad Probatoria en el Sistema Oral por Audiencias Reconocido en el Código Orgánico General de Procesos*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hori, G. (1998). Historia del Derecho del Trabajo. *Revista Del Instituto de La Judicatura Federal*, 3, 70–71.
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31655/28644>
- Mazón, J. (2021). *PERTINENCIA, CONDUCENCIA, UTILIDAD Y OTROS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS MEDIOS PROBATORIOS*. <https://iedp.org.ec/wp-content/uploads/2021/11/Pertinencia-Conducencia-Utilidad-Y-Otros-Requisitos-Que-Deben-Reunir-Los-Medios-Probatorios.pdf>
- Priori, G., & Pérez, R. (2012a). La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. *Revista IUS ET VERITAS*, 45, 8–9.
- Priori, G., & Pérez, R. (2012b). La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. *Revista IUS ET VERITAS*, 45, 5.

Tapia, E. (2023, September 1). LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. *Revista Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas. UNIANDES*, 6, 402.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/3231/3772>