



## *Juramento Deferido en Materia Laboral en Ecuador*

### *Decisory Oaths in Ecuadorian Labor Law*

### *Juramento adiado em questões trabalhistas no Equador*

Johana Alexandra Garnica-Mantilla <sup>I</sup>  
[johanagarnica@indoamerica.edu.ec](mailto:johanagarnica@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9841-6861>

María Victoria Molina-Torres <sup>II</sup>  
[mariamolina@uti.edu.ec](mailto:mariamolina@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>

**Correspondencia:** [johanagarnica@indoamerica.edu.ec](mailto:johanagarnica@indoamerica.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\***Recibido:** 30 de enero de 2022 \***Aceptado:** 18 de febrero de 2022 \* **Publicado:** 07 marzo de 2022

- I. Abogada de la República del Ecuador, Diplomado Internacional en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Abogada en libre ejercicio, Maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
- II. Doctora en Derecho Ambiental, docente titular Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

## Resumen

El Objetivo de estudio de este trabajo es analizar que Ecuador a más del marco legal civil y penal por referir estos ejemplos en forma general, cuenta con una legislación laboral que tiene ciertas particularidades y diferencias en su aplicación, pese a que la forma procedimental está regida por un único código que es el orgánico general de procesos, el cual dirige la forma en que se llevan los juicios, y en los que además de los prenombrados están los procesos laborales, que con sus particularidades como diferencia sustancial se cuenta con la forma de aplicación de los tipos de prueba, es así que se notara que existe una prueba supletoria que encierra la posibilidad de únicamente usarla en materia laboral, pues no surte el mismo efecto jurídico al mencionar que el demandante puede expresar o declarar situaciones propias que justifiquen beneficios que no consten por escrito, o que no exista forma de probar con los diferentes tipos que prueba el documental por ejemplo, así también se extiende la posibilidad de que los menores de 18 años intervengan y justifiquen hechos que en otro tipo de juicios sería imposible de hacer. La metodología utilizada para este trabajo fue una investigación básica mediante el análisis jurídico, de tipo hermenéutico – deductivo en el marco del paradigma cualitativo – interpretativo de las ciencias sociales, sobre el tema que sin duda aclararan la aplicabilidad de la norma.

**Palabras Claves:** Declaración; juramento deferido; oralidad; prueba; verdad procesal.

## Abstract

The aim of this paper is to analyze the particularities and differences of application of labor law in Ecuador. Although this is also true of civil and criminal law, labor law admits much variation, despite having a single organic code that governs all processes and that directs the way in which judgments are conducted. Furthermore, the legal processes pertaining to labor disputes are subject to substantial differences in the types of proof that are submitted. This is especially true of supplementary proofs that are used exclusively in labor law, that is, when plaintiffs express or declare their own views of a situation that justify benefits that are not in writing, or for which there is no way to establish what is proven by a document. Labor law also allows minors under 18 years of age to intervene in the process and justify facts that in other types of proceedings would be impossible. The methodology used for this work was a basic investigation through legal analysis, of a hermeneutical - deductive type within the framework of the qualitative - interpretive paradigm of the social sciences, on the subject, which undoubtedly clarified the applicability of the norm.

**Key words:** Statement; deferred oath; orality; proof; procedural truth.

## Resumo

O objetivo de estudo deste trabalho é analisar que o Equador, além do arcabouço jurídico civil e penal para se referir a esses exemplos de maneira geral, possui uma legislação trabalhista que possui certas particularidades e diferenças em sua aplicação, apesar de o procedimento A forma é regida por um código único que é a orgânica geral dos processos, que direciona a forma como os julgamentos são realizados, e no qual, além do citado, estão os processos trabalhistas, que com suas particularidades como diferença substancial, têm a forma de aplicação dos tipos de prova, é assim que se observará que existe uma prova complementar que contém a possibilidade de apenas utilizá-la em matéria trabalhista, uma vez que não tem o mesmo efeito jurídico ao mencionar que o demandante pode expressar ou declarar suas próprias situações que justifiquem benefícios que não estejam por escrito, ou que não haja como provar com os diferentes tipos que o documentário comprova, por exemplo, por isso também é ext Entende a possibilidade de que menores de 18 anos intervenham e justifiquem fatos que seriam impossíveis de fazer em outros tipos de julgamentos. A metodologia utilizada para este trabalho foi uma investigação básica por meio da análise jurídica, de tipo hermenêutico-dedutivo no âmbito do paradigma qualitativo-interpretativo das ciências sociais, sobre o assunto que, sem dúvida, esclarecerá a aplicabilidade da norma.

**Palavras-chave:** Declaração; juramento diferido; oralidade; prova; verdade processual.

## Introducción

El estudio de las características básicas de la figura jurídica del juramento diferido, bajo la perspectiva de su origen, necesidad y ejercicio dentro del ordenamiento del sistema procesal en materia laboral, refiere específicamente a la oralidad como uno de los medios adoptados por el estado ecuatoriano después de estar bajo el ejercicio de un sistema inquisitivo adoptado en el ya derogado Código de Procedimiento Civil. Al considerar los parámetros básicos del juramento como tal, se analiza las repercusiones legales que devienen del mismo, es decir que al hablar de un juramento no solo refiere a un vocablo escueto, sino que trasciende las esferas de una simple declaración, en donde el juez debe apreciar a más de la sana crítica, el valor de esta prueba en forma conjunta y motivada. Por lo tanto, cada figura jurídica tiene su razón de ser y debe utilizarse

procesalmente bajo las características específicas previstas en la ley, ya que resulta un error pensar que el juramento deferido tiene la misma connotación jurídica que la declaración de parte, pues son dos cosas totalmente distintas, aunque incluso hagan referencia a un mismo hecho procesal. Pues si bien ambas son declaraciones efectuadas bajo juramento, el juramento deferido, debe ser visto como una figura jurídica que no acepta duda cuando no existe otra prueba que pueda justificar ciertos hechos; por el contrario, la declaración de parte debe ser vista como una prueba que, aun siendo efectuada bajo la misma condición de ser jurada, necesita de otros elementos probatorios que sostengan las afirmaciones efectuadas por quien la rinde.

Adicionalmente, se analiza las condiciones bajo las cuales se ha de accionar la figura jurídica en análisis, pues para su aplicación y observancia, no solo es necesario solicitar sea practicada esperando tener buenos resultados dentro de un juicio, sino que, para su aplicación, debe reunir ciertas condiciones básicas como el principio de legalidad y el de seguridad jurídica previstos en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Es importante indicar que el sistema oral que rige la actual Constitución del Ecuador a partir del 2008, y la implementación de actuales instituciones jurídicas en el nuevo código orgánico general de procesos de Ecuador han hecho posible la aplicabilidad del principio de celeridad procesal así como el de eficacia que ayudan a los juzgadores a dar una respuesta pronta, pues la verdad procesal se la aplica en forma efectiva al contar con un tipo de prueba percibida en forma directa por el juez que podrá escuchar la narración de los hechos que son materia de la litis y que le conducirán a tomar una resolución. Por lo tanto, la importancia del presente trabajo coadyuva a la mejor aplicabilidad de la norma en referencia al modo de practicar las pruebas que el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha determinado.

### **El Sistema Oral en el Ecuador**

El ser humano intrínsecamente ha desarrollado distintas formas de comunicación y una de ellas es la oral, sistema que posee en la actualidad la justicia haciéndola más ágil y efectiva. Es menester recordar que antes de la aparición del Código Orgánico General de Procesos en el año 2015, el sistema oral no se encontraba aplicado en su totalidad, pues aún se usaba como método procedimental el acudir a una audiencia y fusionar la oralidad con el sistema escrito; por ejemplo, en la contestación de una demanda laboral que tenía dos fases, en la primera de ellas se daba contestación ante el Juez en forma oral y por escrito se presentaba al secretario/a la misma

contestación que ya fue hecha con antelación en el mismo acto procesal, es decir que se perdía la pureza de la oralidad.

Al respecto Vasquez, J. (2004) “la oralidad es un principio que anima a la administración de justicia a utilizar una comunicación natural como una forma de garantizar un derecho fundamental”. Básicamente, la oralidad permite que los procesos se realicen de manera hablada, sin la necesidad de cuestiones procesales escritas a más de las estrictas y procedimentales señaladas en la norma.

De acuerdo con lo que señala Falconi, J. (2013):

El sistema oral como tal, busca tutelar y determinar las actuaciones de las partes con la finalidad de llegar a cumplir con la necesidad de que el Estado resuelva sus controversias, pero todo esto enmarcado dentro del fin último del derecho, que es la justicia; así, a la oralidad en la administración de justicia, no sólo se la debe mirar como una herramienta que sirva para agilizar los procedimientos judiciales sino, por el contrario, que permita alcanzar este fin último del derecho que es la justicia.

Expresión esta que busca dejar en claro que la justicia no debe ser sacrificada por falta de aplicabilidad de presupuestos judiciales o formalismos que traten únicamente la forma y no el fondo, que como expresa el autor la cúspide del derecho siempre será la justicia. Es indispensable indicar que por aplicación del sistema oral no se deberá entender que el escrito ha perdido su valor o que ya no sea aplicado. Este sistema rige hasta la actualidad con la probabilidad casi nula de que desaparezca, que, si bien causaba letargo en la administración de justicia, la oralidad estará conexas a la sustentación del libelo inicial con el que el juez entenderá que la litis ha empezado y su sustentación oral acreditara los hechos expuestos y requeridos a ser juzgados. En el escenario procesal ecuatoriano se aplica por mandato constitucional, en todas las materias, el sistema oral. (Astudillo Orellana, 2017)

El sistema oral es de suma importancia pues el manejo de la herramienta neurolingüística como la argumentación jurídica, constituye una técnica indispensable en el campo de la litigación oral frente al escenario judicial ecuatoriano. (Astudillo Orellana, 2017) La oralidad certifica mejor que otros procedimientos, por ejemplo, la publicidad del juicio, la inmediatez del juez, la búsqueda de la verdad y evitar el retraso en el impulso procesal. Mientras que el sistema escrito refuerza la actividad de ésta, así estos dos métodos de comunicación entre los juzgadores y las partes procesales son compatibles y necesarias, debidamente aplicados y usados, aunque la escritura amplifica y pretende probar derechos previamente dichos, por lo que este sistema escrito resultara

insuficiente sin la aplicación de la oralidad. Para Hernández, M. (2010), “la oralidad no es más que un mecanismo para la expresión de los actos procesales mediante la palabra hablada, por oposición a la expresión escrita”. Por lo tanto, se trata de un aspecto de carácter instrumental dentro de los actos procesales que no repercuten en el sistema de justicia, sino dentro del procedimiento como tal.

Los principios establecidos en la Constitución de la República que rige a partir del año 2008, ha determinado que para controversias judiciales se estará sometido a principios como son los de concentración, contradicción y dispositivo, que se aplicaran de manera permanente por todas las partes del proceso, haciendo un gran cambio en la administración de justicia en el Ecuador, puesto que al indicar que el sistema oral es base fundamental para continuar con un procedimiento judicial prevalecen los principios que este mismo otorga, adiconando a la oralidad, contradicción, inmediatez, concentración y publicidad.

Resaltando que la Oralidad es la base de la comunicacion, medio por el cual las personas nos damos a entender sea en nuestros criterios, comentarios u opiniones, siendo en el caso judicial aplicar la oralidad en estrictamente en forme clara, precisa y congruente, tomándose en cuenta que todo lleva un orden procesal y normas que se deberán seguir para obtener de esta formar un proceso más ágil y más cercano a los sujetos procesales. *Corte Nacional de Justicia, (2013), “el principio de la oralidad en la administración de justicia, pg 23*

Por lo que decimos, que este nuevo sistema cuenta con la finalidad de brindar a los comparecientes la igualdad de posibilidades al ser escuchados por la autoridad que conoce el proceso, además de defenderse y demostrar la falta de fundamentos de la parte contraria, donde se podrá cuestionar todo aquello que pueda influir a la decisión que se dara al final.

*Corte Nacional de Justicia, (2013), pg 17-18 “El principio de la oralidad en la administración de Justicia”*

Sin embargo de la aplicabilidad de este nuevo sistema oral, aun se limita en ciertas materias, por ejemplo una de ellas es la materia penal, por lo que la implementación incompleta de la oralidad impulsa a buscar un nuevo modelo sencillo para aplicar dentro de la administración de justicia, buscando de esta forma un modelo más flexible, acoplable y moderno que ayude a solucionar de forma transparente, ágil y suficiente los procesos judiciales. Para que de esta forma la realización de las audiencias, conversatorios o

escenarios jurídicos busquen identificar los problemas, hechos y posibles soluciones de forma más veraz, y a su vez haciendo una adecuada implementación del sistema oral en nuestro país y sobre todo en materia laboral.

### **Etapas de Prueba y Aplicabilidad del Principio de Oralidad**

Al hablar de los diversos tipos de prueba partimos de la importancia que tiene cada una, concibiéndose que la prueba estará condicionada siempre a su función principal que es esclarecer la verdad y determinar la realidad de los hechos. Según Acurio, C. (2016) pag. 22, “se trata de demostrar la veracidad de los hechos en que se funda un derecho de alguna de las partes que intervienen en un proceso”.

En ese mismo sentido, Echandía, D. (2001), manifiesta que la prueba constituye una reconstrucción lógica sobre aquellos actos o hechos que se encuentran sometidos a contradicción y que sirven para generar un criterio o convicción en el administrador de justicia.

Ahora bien, si una prueba pierde su esencia y efectividad, se convertirá en una supletoria, es decir, que no será siempre la que lleve la delantera, brindará soporte y ayuda, será una auxiliar al verdadero protagonismo que tiene una prueba principal, por lo que si hablamos del Juramento Deferido podemos decir que se constituye claramente en una prueba supletoria cuando no existe una de mejor calidad, considerando siempre que como regla general se debe aplicar a todo tipo de prueba la pertinencia que tiene relación con la materia en controversia, la conducencia que no es otra cosa que la calidad del medio de prueba, es decir si esta sirve o no, y que deberá ser idónea para demostrar un hecho.

Por otro lado, el Juramento es una afirmación que una persona hace sobre la verdad de un hecho o la seguridad de una promesa, para el autor Cappelletti, M. (2009), al rendir Juramento, y expresar la frase yo juro que, se estaba realizando una declaración de voluntad con lo cual el juramento pasaba a ser un compromiso, un vínculo de naturaleza religiosa, moral y jurídica, así también a una declaración de hechos, informativa de hechos favorables al declarante, inversa a la confesión que era una declaración en contra del declarante.

Es importante decir que un testigo dentro de un litigio es una persona que ha constatado, y ha experimentado por sus propios medios, sin que exista una tercera persona que le haya contado sobre el hecho en disputa, es decir, que si no se presencia en forma directa una circunstancia no será válida, pues la persona que de su testimonio será únicamente de lo que sabe, por tanto ninguna

persona podrá en audiencia ante el Juez, declarar falseando a la verdad y sobre algo que no le consta y que haya presenciado en forma directa, ya que ello implicaría el cometimiento de un delito llamado Perjurio.

Se puede así entender que la Oralidad plena surte efecto, así como la aplicabilidad de este principio que está plenamente evidenciado con la práctica de esta prueba, claro sin dejar de lado la practicidad del resto de pruebas sean documentales, testimoniales, periciales o la que fuere necesaria para probar lo que se espera dentro de un litigio. Ahora bien, teniendo clara la actuación de un testigo, es fundamental conocer quienes no podrán serlo, quienes tienen limitaciones para declarar y quienes no están en la capacidad para hacerlo, el Código Civil Ecuatoriano, ha clasificado dos tipos de incapaces, que son, los Absolutos, y dentro de este grupo se encuentran los dementes, impúberes, sordos que no puedan darse a entender, y los Relativos que son los menores adultos y los disipadores que se hallen bajo interdicción de administrar lo suyo.

En Ecuador, a partir del 23 de mayo del año 2016, fecha en la que entra en vigencia el Código Orgánico General de Procesos, se puede apreciar que antes de la existencia de dicho código, el principio de oralidad no estaba siendo usado de la forma en que se concibió, pues la oralidad por ejemplo seguía quedando rezagada al tener dos fases de audiencia y enviar en forma escrita los requerimientos o petición de práctica de pruebas, situación que hoy ha cambiado, y en especial en materia laboral al haberse suplido dos audiencias por una sola que es la definitiva, implica que en ella se harán actuaciones de las partes intervinientes en forma oral.

En aplicación al principio de celeridad procesal y sencillez en los actos judiciales que se exponen ante el juez y la contraparte, haciendo que el juzgador tenga mejor comprensión, acompañado con la destreza que tuviere el abogado para llegar a una razonabilidad lógica y legal, el administrador de justicia que también en forma oral expone su resolución, podrá en forma motivada y de acuerdo a lo que miro y escucho, conjuntamente con la sana crítica a más de la total aplicación de las leyes y normas tomar una adecuada decisión y las partes contarán con una sentencia de calidad.

Indica, Cabanellas, G. (2003), que hay ciertas ventajas importantes de destacar en el sistema oral, por ejemplo, que el juez no conoce otros hechos ni pruebas que las presentadas por las partes, la sentencia se fija en las pretensiones y excepciones, respetando los principios constitucionales de inmediación, concentración, celeridad, publicidad, contradicción, inmediación, celeridad, dispositivo, impulso procesal.



A través del procedimiento oral, se expresa la realidad de los hechos, pretensiones y la interrelación es activa, oral y directa entre los litigantes y el juez, siendo dicha autoridad quien orienta, dirige y conduce la audiencia de manera verbal, por lo que, en el procedimiento oral, se expresa la realidad de los hechos, pretensiones y argumentos de las partes, y los abogados expresan así también sus impugnaciones, aclaraciones, rectificaciones, y lo pertinente a la forma en que se lleva un proceso de este tipo, lo que enmarcaría el principal objetivo de la oralidad.

Además hay que recalcar que dentro del conflicto procesal y sobre todo en materia laboral no es suficiente una buena aplicación de la oralidad, y de acuerdo a lo dicho por Carnelutti, (1955), Pag 44, la prueba civil buenos aires, quien Nos brinda una defición: “El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos.”, lo que inmplica que dichos hechos a más de ser probados deberán enmarcarse en un proceso que para nuestro país a más del escrito esta en aplicación el oral.

Ahora bien al considerar la juramento deferido como prueba y que está enmarcado en el sistema oral netamente, a decir de Rocco, (1957), Pag 181, trattato di divitto processuale civile, indica que la institución de la prueba es: “El conjunto de normas jurídicas procesales que regulan la prueba y los medios de prueba”., ciertamente nustra normativa al ser sujeta a cambios radicales, teniendo que usar un sistema desconcido y que se práctica por costumbre otro, no significa que engloba un todo, pues debe riguirse y está vinculado a las normas ecuatorianas.

### **Juramento Deferido como Medio de Prueba**

Resulta relevante precisar que los medios de prueba tienen una trascendental función en la actividad jurisdiccional, pues son los elementos o fuentes de las que la ley desea que el Juez obtenga su propia convicción y criterio, por lo que permiten al juzgador pronunciarse sobre los asuntos sustanciales de la controversia, estos deben cumplir con ciertos parámetros a fin de que permitan formar en aquel la convicción de los hechos que han sido puestos en su conocimiento y que requieren de un pronunciamiento expreso de conformidad con el marco jurídico pertinente.

En tal sentido los medios de prueba deben ser aptos o apropiados para demostrar los hechos controvertidos, útiles para demostrar la afirmación positiva o negativa formulada por las partes procesales, con el objeto de formar en el administrador de justicia la convicción respecto de aquellos, además de contar con idoneidad legal, para demostrar los hechos alegados.

Así si acogemos lo dicho por Vishinski, (1951) Pag 252, la teoría de la prueba en el derecho soviético, indica que el medio es “el conjunto de normas o reglas que regulan el modo de reunión, presentación, utilización y calificación de las pruebas”., lo que haría que la práctica de las mismas sea sumamente primordial, pues haciendo una similitud actual con el código general de procesos se establece en el justamente la admisibilidad de la prueba, que deberá tener como requisito primordial la pertinencia, conducencia y necesidad, y se la practicara según la ley, todo esto puesto en práctica en forma oral en la respetiva audiencia.

En atención al principio de unidad de la prueba, que ha sido analizada por el tratadista Echandía, D, (2016) quien señala que, generalmente la prueba que se aporta a los procesos es múltiple: a veces los medios son diversos (testimonios, indicios, documentos, etc), generalmente hay varias pruebas de una misma clase (varios testimonios o documentos, etc.). No se podrá valorar al juramento deferido como una única prueba de acuerdo a lo que el Código Orgánico General de Procesos ha estipulado, en materia laboral, no ocurre lo mismo y si se lo considera a este juramento a falta de otra prueba y se estará sujeto al mismo, siempre que sea del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral.

### **Características Especiales**

El juramento deferido es una Confesión que tiene una característica sumamente especial y única, y es que se la debe hacer en forma personal y no por interpuesta persona o procurador judicial, pero si acompañado o asistido por el abogado patrocinador de su elección, quien está obligado en audiencia a objetar las preguntas que sean incriminatorias, sugestivas, capciosas, vagas, impertinente, confusas o que pudieran acarrear a una responsabilidad de carácter penal con consecuencias graves. Pues se estaría frente al delito de perjurio, por lo que es imperativo que el Juez siempre advierta la importancia de decir la verdad, es necesario a su vez señalar que este juramento si se lo llega a considerar transcendental para probar un hecho, la Audiencia puede ser suspendida hasta la comparecencia del declarante. Es importante así mismo, considerar y cuestionar si se configuraría en acto ilegal o no el que un procurador judicial declare únicamente por los hechos realizados a nombre de sus mandantes, es decir lo que no se trate de justificar o probar y que fueron actos hechos por su mandante, que en materia laboral se pudieren probar los

dos hechos adicionales a los ya comunes, en este caso no lo sería un acto ilegal con las excepciones antes descritas.

Siendo sustancial el uso del Juramento Deferido como medio de prueba supletoria del trabajador, en este sentido se presenta un cuestionamiento; ¿qué sucede si el trabajador fallece?, pues el art. 169, numeral 5 del Código de Trabajo Ecuatoriano señala que, “Por Muerte del Trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo”; jurisdicialmente empezado el litigio serán sus herederos, quienes deberán probar que efectivamente el trabajador prestó sus servicios lícitos y personales durante un tiempo determinado y con una remuneración exacta, por lo que el juramento deferido no tendría sentido si se trataran hecho que únicamente el trabajador los conoce, y que además es una declaración de sí mismo, a favor de sí mismo, y se entiende que solo el trabajador los sabe.

Es decir, que se debe explotar todas las pruebas que la ley permite, existen también derechos que surten pleno efecto únicamente mientras viva el beneficiario y por excepción los herederos cuando está comprendidos en la disposición del artículo 217 del Código del Trabajo del Ecuador esto es por ejemplo el goce de la pensión jubilar.

Este derecho debe estar reconocido antes de su fallecimiento para que pueda ser exigido, y al ser un derecho no prescriptible, así como el derecho a percibir los fondos de reserva son exigibles en vida del trabajador.

La práctica del juramento deferido conlleva hacia el testimonio de una verdad, misma que es voluntaria y bajo juramento, aquí el trabajador deberá decir al juez la verdad del tiempo trabajado y la remuneración que percibía, resaltando la existencia de la relación laboral que mantenía con su empleador, una vez que se haya justificado la relación laboral también hay que demostrar las obligaciones que el empleador debía haber realizado durante el tiempo que existió esta relación.

Y para que en audiencia esta prueba sea tomada en consideración por parte del señor Juez es importante que la misma sea presentada por escrito dentro de la de la misma demanda en el numeral de pruebas ya que al no hacer no podrá ser uso del mismo. Teniendo en cuenta esta recomendación, hay que ser claro con el trabajo para especificar cuál es el fin de este juramento deferido que como lo dije anteriormente solo se basa en el tiempo y remuneración percibida, no se relatan hechos, sucesos, o peor aún condiciones que se dieron mientras laboraba en su lugar de trabajo.

Es importante recordar que esta medio probatorio de juramento deferido puede ingresar al incidente como única prueba, pero es necesario presentar las pruebas suficientes (en el caso de tenerlo) para

demostrar la existencia de relación laboral y dependencia, ahora el trabajador deberá actuar de buena fe, y declarar sobre la verdad de los hechos porque de no hacerlo podría caer en un proceso de materia penal.

### **Juramento Deferido en Materia Laboral**

Existiendo una relación laboral entre el empleador y trabajador mediante un contrato de Trabajo pudiendo ser de forma verbal o escrita, el cual debe contener como requisito indispensable el comprometimiento para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, esto de acuerdo al Código de Trabajo de Ecuador. Establecidas con claridad las cláusulas que rige un contrato, y al existir cualesquiera de las formas de terminación del mismo, que pudiera ser por voluntad de ambas partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes, por voluntad unilateral, que genere un litigio y devenga de la falta de cumplimiento en el pago de indemnizaciones, término que significa resarcir económicamente el perjuicio causado, reparando o compensando el daño causado. El trabajador se verá en la necesidad de demandar a su empleador y dentro del proceso probar la existencia de la relación laboral, recordando que quien afirma un hecho está en la obligación de probarlo.

El despido intempestivo se enmarca precisamente en la ruptura laboral por parte del empleador, pese a que de acuerdo a la autora Monesterolo, G. (2018), quien indica que esta figura de despido intempestivo no consta entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo que enuncia el Código de Trabajo del Ecuador, por tratarse de una terminación ilegal, arbitraria, unilateral, que afecta el derecho fundamental que tiene todo trabajador de conservar su puesto de trabajo como medio de subsistencia personal y familiar, la Ley se ocupa solo de regular sus efectos, que son meramente indemnizatorios.

Cuando exista una disolución o terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador si no recibe la ya referida indemnización, estará asistido y amparado por ley para solicitarla ante el Juez, debiendo en forma irrestricta hacer uso de los medios probatorios, así un tipo de prueba usado y establecido en el procedimiento laboral es el juramento deferido, para probar dos hechos, a).- El tiempo de prestación de servicios y b).- Las remuneraciones percibidas por el trabajador, prueba supletoria que debe ser admitida necesaria y obligatoriamente considerada por el juzgador cuando no existe otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar los hechos

ya mencionados, este análisis precisándolo de acuerdo a lo que determina el código orgánico general de procesos de Ecuador.

Al hablar del tiempo, se establece que existen dos formas, el Indefinido que es una modalidad típica de los contratos individuales y en que cabe el conocido periodo de prueba, el otro tipo es el Precario que es que no brinda estabilidad al trabajador, pues está diseñado para atender circunstancias especiales por ejemplo los contratos por temporada, por obra, ocasionales. En cuanto a la Remuneración también existen formas que son a sueldo, a jornal, en participación y mixto.

La prueba de juramento deferido en materia laboral es considerada como una prueba auxiliar y además es única y exclusivamente del trabajador, es decir, que solo el podrá intervenir dentro de la audiencia única y ante el juzgador, sobre el tiempo laborado y la remuneración que percibía por el trabajo realizado mismo que se rendirá con juramento, por lo que, el uso de esta prueba es exclusivamente a favor del trabajador mas no del empleador.

Cuando nos referimos a la prueba, es necesario destacar lo que Cabanellas, G (1984) pág. 497 Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, que define: “*Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho*”. Con lo que entendemos que estos medios probatorios tienen la finalidad de llevarnos hacia la verdad de los hechos, la pureza de estas pruebas debe ser valorada en audiencia por el juez conocedor de la causa, por lo que el afán de presentar todas estas pruebas no es el de llegar al convencimiento del juzgador sino demostrar que las afirmaciones dichas por las partes procesales son acorde a las realidades de los hechos.

Si bien es cierto que el juramento deferido como prueba auxiliar, condicionada o supletoria no es la única prueba que se toma en consideración para la demostrar de la relación laboral y dependencia que poseía el trabajador; esta prueba puede ser fundamental para que exista esa fuerza probatoria a favor del trabajador destacando que el acto que se realiza bajo esta prueba solo resalta la verdad, que únicamente el trabajador podrá afirmar y detallar a medida de que se vayan presentando las pruebas, además hay que recordar que la carga de la prueba es obligación de las partes procesales para que de esa forma tenga veracidad los alegatos dichos en audiencia.

Por lo que existiendo una cronología de los hechos muy acertadamente estaremos reconstruyendo los mismos, en este sentido, según Echandia (2002) que cita a Giuliani (1961) “*il concetto di prova*”, señala que: “El Método judicial probatorio es uno de los varios comprendidos en el género

reconstructivo”, por tanto es fundamental la valoración de la prueba en forma conjunta, global y universal, debiendo cada parte aportar con el cargo y descargo de las pruebas.

### **Juramento Deferido en Adolescentes y sus Condiciones Laborales**

El Código Orgánico General de Procesos de Ecuador, dispone: “Juramento deferido. En las controversias sobre devolución del préstamo, cuando se alegue usura a falta de otras pruebas para justificar la tasa de interés y el monto efectivo del capital prestado se estará al juramento de la o del prestatario. El juramento deferido se practicará como prueba exclusivamente en los casos señalados en este artículo. La o el juzgador no podrá fundamentar la sentencia en el juramento deferido como única prueba.

En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o el trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral”, en este último hablando únicamente de adolescentes. Muñoz, K. (2019), el criterio judicial respecto al juramento deferido conforme la Jueza de la Corte Nacional de la sala de Lo Laboral refiere que:

En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Cabe diferenciar y extender el espectro amplio de lo que significa declarar un hecho ante un Juez, pues se lo puede hacer bien como un Testigo de hechos que conoce de una tercera persona y que le consta, situación contraria al Juramento Deferido que se lo práctica con la finalidad de probar o demostrar una verdad personal que solo el declarante conoce y que a falta de pruebas de mayor calidad se lo actúa a petición del trabajador y que se lo practica en Audiencia Definitiva, salvaguardando a de más el principio de contradicción.

La legislación Ecuatoriana, ha creído procedente que una vez contratado un menor de edad es decir hasta los 18 años de edad o un adolescente como propiamente lo ha señalado el Código de Trabajo, que puede entonces empezar a contratar a partir de los 15 años de edad, dejando claro que son incapaces relativos de conformidad al artículo 1463 del Código Civil del Ecuador, que establece: “...Son también incapaces los menores adultos, ...”, conforme lo determina el Art. 134 del Código

del Trabajo de Ecuador, es imperativo también conocer las prohibiciones al menor de edad, cualquiera sea su edad, el trabajo nocturno, en días de descanso obligatorio y fiestas cívicas, tampoco podrá realizar tareas consideradas como peligrosas o insalubres como por ejemplo, en fábrica de licores, de explosivos, vidriería, carga o descarga de navíos, trabajos subterráneos.

La Constitución de la República de Ecuador ha destinado una sección en el Capítulo III, a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, a los Jóvenes, indicando en el artículo 39 que “El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación”.

El Ecuador, según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y censos (INEC, en adelante), ha establecido que existen 4 millones de personas entre 15 y 29 años de edad. La población joven, según las proyecciones de población del INEC, se incrementará en los próximos años, dando lugar a lo que se conoce como el >bono demográfico<, situación en la que hay más cantidad de personas en edad activa que en situación de dependencia (básicamente, menores de edad y personas adultas mayores). (INEC, 2010) Este bono demográfico se mantendrá hasta el 2050 y representa una ventana de oportunidad para que el conjunto del país maximice la aportación social y económica de las personas jóvenes. Para lograrlo, desde el Estado se pueden ofrecer condiciones para fortalecer sus capacidades y generar oportunidades para su inserción social en óptimas condiciones. Sin embargo, es necesario que los y las jóvenes asuman más protagonismo en la construcción de la sociedad del Buen Vivir. Los menores de edad de entre 15 y 18 años de edad, requerían de la autorización escrita de su Representante Legal, de su padre o madre según corresponda, de preferencia que sean los dos progenitores quienes extiendan la autorización, conforme lo estipula el Art. 35 del Código del Trabajo; si el menor está entre los 12 y 14 años de edad, se requiere adicionalmente de la licencia o autorización del Tribunal de Menores de la jurisdicción donde va a laborar el menor de edad.

Conforme lo determina el Código de Trabajo de Ecuador ya se los considera capaces legalmente a los adolescentes que han cumplido quince años de edad para suscribir contratos de trabajo sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Así también está prohibida toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años, el empleador que incumpla con lo dispuesto deberá pagar el doble de remuneración hasta se puede clausurar su negocio o establecimiento en caso de que el empleador reincida.

El trabajador adolescente que haya cumplido quince años, no podrá exceder se seis horas diarias y de treinta horas semanales, y se organizara de manera que no limite el ejercicio de sus derechos a la educación, esto de acuerdo a lo determinado en el art. 136 del Código de Trabajo de Ecuador. Es muy importante señalar que ningún menor de edad dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón cuartar sus derechos a la educación o induce al adolescente a descuidarse de los mismos, será sancionado por los directores regionales de Trabajo o por los Inspectores del trabajo en las jurisdicciones en donde no existan directores regionales.

Para efectos de la remuneración se pagará de acuerdo a lo que determina el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, el Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo que señala el artículo prenombrado.

A decir de la autora Monesterolo, G. (2020), la constitución declara que el estado fomentara la incorporación de los jóvenes al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento, y resume lo mencionado en líneas precedentes en cuanto a la sección prescrita en la Constitución sobre los derechos de los jóvenes, por ejemplo el promover de entre los 18 y 26 años el trabajo, impulsando que exista una relación de dependencia.

El estado asume el pago del aporte del empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta dos salarios básicos por un año siempre que se cumplan con ciertas condiciones, una de ellas es que no supere del 20% de la nómina de trabajadores estables, y si tiene estabilidad de al menos un año el trabajador.

Es importante destacar que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante), ha señalado que el trabajo infantil es todo aquel que hace el menor, siendo este menor de los 17 años de edad. (OIT, 2016) Pese a que no toda actividad se la debería considerar como trabajo infantil y tomando en consideración que no se deberá afectar el desarrollo normal, su salud o su educación, es allí cuando se considera positivo el trabajo, por ejemplo, cuando se la haga en un negocio familiar y durante el periodo de vacaciones, pues si bien percibe una remuneración, no se pone en riesgo su cotidianidad ni se expone o pone en riesgo su bienestar, y pese a existir esta flexibilidad,



Ecuador ha previsto ciertas características que marcan la diferencia con el trabajo en jóvenes, uno de ellos es que no interfiera en su educación obligando a dejar su escuela de manera temporal o definitiva.

Como todo trabajador, los jóvenes tienen los mismos derechos y su vez poseen los mismo beneficios que el Código de Trabajo estipula, por lo que, el contratar talento joven no debería ser un conflicto para la entidad contratante ya que se cree que se deberá invertir más tiempo y recursos para prepararlos.

Esto en la actualidad es un gran problema y más aún frente a la crisis laboral que tiene el país, ya que por ser jóvenes no son contratados o son los primeros en ser despedidos creando así una ola de desempleo para la juventud ecuatoriana. Ahora si bien es cierto que el país cruza por una inestabilidad laboral, esto no debería perjudicar a los trabajadores jóvenes es decir, que los mismos deberán contar con una estabilidad laboral, remuneración justa, beneficios sociales, descansos, vacaciones y demás beneficios de ley. ([https:// www.ecotec.edu.ec](https://www.ecotec.edu.ec))

El introducir adolescentes dentro del ámbito laboral, genera que dicha juventud desarrollen nuevos aprendizajes y destrezas creando de esa forma una generación más productiva y ayudando de esta forma a la economía del país; este trabajo realizado debe ser libre, voluntario y sobre todo lícito, el Código de Trabajo en su artículo 3 menciona que ninguna persona deberá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados por lo que se sobre entiende que todo trabajo realizado deberá ser remunerado a base de lo que la norma indica. ([https:// www.trabajo.gob.ec](https://www.trabajo.gob.ec))

Las posibilidades de obtener un empleo para los jóvenes son muy escasas, debido al desempleo existente en nuestro país, y adicionalmente la falta de experiencia laboral, que por su misma edad sería inverosímil obtener dicha experiencia si no logran obtener un empleo, pues sus cortos años hacen que no hayan prestado servicios lícitos y personales, generando así una tasa mayor de desempleo, por ello la importancia de impulsar por parte del estado los emprendimientos y/o fortalecer los ya existentes.

Se torna importante, hablar de los jóvenes o adolescentes aprendices, si bien es un trabajador de corto tiempo también puede requerir a este medio al no tener como más justificar la relación laboral ya que el tiempo que se desempeñara trabajando es obligación por parte de sus empleadores el garantizar sus derechos como: el de educación, salud y descanso por el tiempo pues no deberán excederse las horas y las jornadas laborables, y cumplir con una remuneración justa, así de lo manifestado por Cabanellas (2006), que manifiesta sobre la Exención: “Situación de privilegio o

inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en una carga u obligación, o para regirse por leyes especiales. Liberación, libertad, franqueza”, que para nuestro país el privilegio existente en el sector Artesanal pese a dar mayor oportunidad a este grupo, no es menos cierto que se vulneran derechos a los que un trabajador sin relación laboral artesanal percibiría.

Constituyéndose importantísimo el bienestar de un trabajador adolescente, nuestra legislación le ha dado un valor adicional al trabajo adolescente, tratando de resguardar cuando se encuentre inmerso en un proceso legal que le obligue a hacer valer sus derechos, Si bien es cierto el juramento deferido es un elemento eficaz para justificar la existencia de la relación laboral, este medio probatorio puede ser utilizado por los adolescentes y de esta forma demostrar amparado legal y constitucionalmente la existencia de una relación laboral, y sobre todo protegiendo a este grupo con uno de los principios constitucionales, el *in dubio pro operario*.

Masabanda, G (2018), Instrumentos Jurídicos aplicables en la Contratación Individual de Trabajo, pg. 27, que refiere que:

Este principio al igual que los demás, tiene como fin único proteger los intereses del débil jurídico en una relación de trabajo, que viene a ser el trabajador, y funciona cuando exista una duda en la interpretación de una norma, está siempre se interpretara a favor del operario o de igual manera, si hubiese una contraposición de normas. El legislador, siempre debe optar por la más beneficiosa al trabajador. Este principio posee una estrecha relación con la norma más favorable al trabajador puesto que, en sentido jurídico, parten de la base de que ante la duda sobre la interpretación de una norma o contraposición entre normas, se acoge la que más ayude al trabajador, pero poseen una gran diferencia porque si se habla de *in dubio pro operario*, así englobe a todos los aspectos en que sea lo más provecho al trabajador, este recae principalmente en el aspecto económico, entre dos opciones se propenderá la más beneficiosa económicamente al trabajador.

## Conclusiones

Una vez implementado el sistema oral dentro de nuestra legislación, como medio esencial para proceder con un trámite judicial, crea en el marco legal nuevas normas, fases y etapas procesales para continuar con cualquier incidente, un cambio muy palpable es en el área laboral, donde podemos observar que lo que se busca a base de medios probatorios no es suficiente puesto que en audiencia única se deberá con esos medios expresar la verdad de los hechos expuestos, ahora no

está de más recordar que la carga procesal recae en cada una de las partes o sujetos procesales, tomándose en consideración lo conveniente para cada uno, siempre en aplicación de la ley.

Se debe considerar la importancia, la necesidad y aplicabilidad de la prueba, ya que esta es fundamental en todo proceso judicial, pues a través de ellas se demuestra y justificara todos los hechos alegados por las partes; el medio probatorio que se utiliza dentro de un incidente laboral, deberá ser admitido por el juez, cumpliéndose con lo que menciona el artículo 160 del Código Orgánico General de Procesos, esto es la pertinencia, utilidad y conducencia de la prueba, así una vez que las pruebas han sido admitidas en audiencia estas deberán ser anunciadas, exhibidas y publicadas en la misma, esto con la finalidad de demostrar la transparencia, la lealtad y verdad procesal, resaltando que finalmente lo que se quiere o se busca es afirmar el objeto principal del proceso judicial.

Dentro del Principio de Oralidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, que un estado de derechos, aparece la practicidad del derecho a la defensa con la oportunidad de usar las diferentes pruebas en especial la testimonial, y a la que se ha hecho sumo hincapié es el Juramento Deferido, que en materia laboral, surtirá efecto siempre que no exista otra prueba de mejor valor, por lo tanto esta sería una prueba supletoria, que servirá para probar únicamente el tiempo de trabajo y la remuneración percibida por el trabajador, mas no se podrá probar la relación laboral y contractual, únicamente en el caso de ser un menor edad, es allí donde el juramento deferido resulta en estos tres hechos.

Así también, no podrá una tercera persona que no conoce sobre un hecho declarar bajo Juramento, pues la concepción de esta prueba se la aplica exclusivamente el trabajador que conoce de la relación con su empleador pueda indicar sobre la misma, por tanto, se declara a favor de uno mismo, y de hechos propios.

Dicha prueba siempre tendrá como regla la voluntariedad, será unilateral y solemne, se la hace siempre bajo juramento y conocimiento pleno de las causas que genera el falsear a la verdad bajo juramento, por lo que es importante destacar que el juramento deferido es una prueba de carácter especial que tiene como fin mostrar la verdad del hecho controvertido.

Pese a que la sana crítica se adapta a las pruebas procesales del tipo que fueren y a la certeza que creyere tener el juez sobre la verdad del litigio, donde apreciara todos los elementos probatorios de acuerdo a la lógica, y a la experiencia, en materia laboral resultaría inadmisibile que el juramento deferido sea considerado bajo las reglas de la sana critica pues al estar inmersos en un proceso donde

se involucren derechos de adolescentes se deberá estar siempre a lo que la ley ordena y no a la posibilidad de acertar en hechos que son muy puntuales como ya se ha explicado en líneas precedentes.

Siendo el juramento deferido la prueba considerada más pura de no existir ninguna otra, la que deberá hacerse a cabalidad y no surte efecto legal por sí sola, es importante saber cuándo aplicarla y para el caso que nos ocupa será a más de probar dos hechos importantes, que son el tiempo de prestación de servicios y las remuneraciones percibidas por el trabajador, se hace énfasis a la única excepción que es aplicada en los adolescentes, y esto es que esta prueba sirve única y exclusivamente para probar la relación laboral existente.

Considerando adicionalmente que el juramento deferido surte efecto como prueba supletoria cuando no exista otro de mejor calidad o aquella que no aporte en nada a probar lo que no se pueda justificar documentadamente.

## Referencias

1. Acurio, C. I. (2016). *El Juramento Deferido Como Medio Probatorio y Su Incidencia en las Sentencias Dictadas en la Unidad de lo Laboral de la Ciudad de Riobamba Durante el Periodo Diciembre 2014- Diciembre 2015*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
2. Astudillo Orellana, R. (2017). Derecho y argumentación dentro del sistema oral acusatorio ecuatoriano. *Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación*, 2-16.
3. Alessandri, A. (2005). *De la Responsabilidad Extracontractual en el Derecho Civil Chileno*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.
4. Cabanellas G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Imprenta de la Gaceta Judicial 2013
5. Cappelletti, M. (2009). La Justicia Constitucional y dimensiones de la justicia en
6. el mundo contemporáneo. *Revista Derecho y Sociedad*, 29, 325-342
7. Carnelutti, F. (1915). *La prova civile*. Roma : Athenaeum.
8. Castañeda, P. (2016). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com>
9. Echandia, H. (2002). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Temis. <https://books.google.com.pa/>
10. Egas Peña, J. (2017). La capacidad del hijo emancipado. *Novedades Jurídicas*.

11. Escobar, M. (2010). *La Valoración de la Prueba, en la Motivación de una Sentencia en la Legislación Ecuatoriana*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1135/1/T0836-MDP-Escobar-La%20valoraci%c3%b3n%20de%20la%20prueba.pdf>
  - a. MDP-Escobar-La%20valoraci%c3%b3n%20de%20la%20prueba.pdf
12. Falconi Puig, J. (2013). *Oralidad en el Proceso Ecuatoriano*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/>.
13. Hernández, M. (2010). Los Principios Generales de la Oralidad y escritura en el Proceso Canónico, según la Instrucción. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 34(1), 637-663
14. Masabanda, G. (2018). *Instrumentos Jurídicos aplicables en la Contratación Individual de Trabajo*. PIO XII.
15. Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Corporación de Estudios y Publicaciones, CEP.
16. Muñoz, K. (2019), Corte Nacional de Justicia, Juicio No. 11371-2017-00230
17. Negri, N. (2021). Giuliani: *Proceso y racionalidad. La relación jurídica procesal dialéctica*. Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 44, 499-519. <https://doi.org/10.14198/DOXA2021.44.20>
18. Rocco, U. (1970). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Obtenido de Temis. [https://books.google.com.pa/Organización Internacional del Trabajo OIT](https://books.google.com.pa/Organización+Internacional+del+Trabajo+OIT). (2020). *Trabajo Infantil*. <https://www.ilo.org/>
19. Satizabal Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia.
20. Peñaherrera, V. (1943). *Lecciones de Derecho Civil y Penal*. Editorial Multilibro. Obtenido de <http://www.estade.org/documentos/derechopublico/Procedimiento%20Civil/Lecciones%20VMP%201,%20t.%20I.pdf>
21. Vasquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Librería Jurídica Cevallos.