

DERECHO CRÍTICO: REVISTA JURÍDICA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Vol. 8, Núm. 8, 2025 (1-24)

ISSN: 2953 – 6464

DOI: <https://doi.org/10.53591/7dts9k25>

El juramento deferido: ¿herramienta probatoria del adolescente trabajador o protección a la garantía al debido proceso del empleador?

The Juramento Deferido: An evidentiary mechanism for working minors versus the guarantee of due process for the employer?

Mónica Alexandra Salame Ortiz
Galo Ivan Masabanda Analuisa
Dennis Aldair Cali López
Wendy Brigitte Veloz Caiza
Erika Magaly Salguero Zambonino

Derecho Crítico: Revista Jurídica Ciencias Sociales y Políticas

Fecha de recepción: 22/07/2025

Fecha de aceptación: 14/10/2025

El juramento deferido: ¿herramienta probatoria del adolescente trabajador o protección a la garantía al debido proceso del empleador?

The Juramento Deferido: An evidentiary mechanism for working minors versus the guarantee of due process for the employer?

Mónica Alexandra Salame Ortiz, PhD¹

Galo Ivan Masabanda Analuiza, MSc²

Dennis Aldair Cali López³

Wendy Brigitte Veloz Caiza⁴

Erika Magaly Salguero Zambonino⁵

Como citar: Salame Ortiz, M.; Masabanda Analuiza, G.; Cali López, D.; Veloz Caiza, W.; Salguero Zambonino, E. (2025). El juramento deferido: ¿herramienta probatoria del adolescente trabajador o protección a la garantía al debido proceso del empleador? *Derecho Crítico: Revista Jurídica, Ciencias Sociales y Políticas*. 8(8) 1-24. DOI: <https://doi.org/10.53591/7dts9k25>

Resumen: El juramento deferido, como un medio de prueba, ha causado controversias en el ámbito laboral, especialmente cuando involucra la relación laboral de un adolescente trabajador. De hecho, conforme al juramento deferido, el trabajador puede afirmar bajo juramento ciertos hechos controvertidos, imponiéndole esta carga a la contraparte. En las relaciones entre adolescente y empleador, esta herramienta legal se convierte en una doble arma de doble filo. Por un lado, puede emplearse para facilitar la protección de los derechos del adolescente, por otro lado, puede lesionar el derecho del empleador al debido proceso y otras garantías procesales del conflicto. La presente investigación tiene como objetivo, analizar si el juramento deferido es un mecanismo de desequilibrio procesal o una herramienta excepcional cuya utilidad debe evaluarse en función de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y tutela judicial efectiva. La metodología que se aplicó tuvo en enfoque cualitativo a través de la revisión de varios casos, doctrina y la legislación vigente sobre la temática abordada. Concluyendo que, si bien el juramento

¹ Docente Universitaria ECOTEC. Doctora en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María De Los Buenos Aires. Correo: msalame@dmgs.ecotec.edu.ec. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0125-6994>

² Docente Universitario de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato. MAGISTER EN DERECHO LABORAL por la UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES. Correo: gi.masabanda@uta.edu.ec. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8437-0820>.

³ Estudiante de la carrera de Derecho, Universidad Técnica de Ambato. Correo: denniscalia9a@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6488-0652>

⁴ Estudiante de la carrera de Derecho, Universidad Técnica de Ambato. Correo: wendyveloz10@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4947-439X>

⁵ Estudiante de la carrera de Derecho, Universidad Técnica de Ambato. Correo: magalysalguero906@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5245-0157>

deferido puede constituir una vía legítima para suplir la falta de prueba directa del adolescente, a su vez también puede afectar el derecho a la defensa por parte del empleador.

Palabras claves: Juramento deferido, herramienta, debido proceso, garantía.

Abstract: The deferred oath, as a means of proof, has caused controversy in the labor field, especially when it involves the employment relationship of a teenage worker. Indeed, under the deferred oath, the worker can affirm under oath certain disputed facts, imposing this burden on the other party. In relationships between adolescents and employers, this legal tool becomes a double-edged sword. On the one hand, it can be used to facilitate the protection of the adolescent's rights; on the other hand, it can violate the employer's right to due process and other procedural guarantees in the conflict. This research aims to analyze whether the deferred oath is a mechanism of procedural imbalance or an exceptional tool whose usefulness must be evaluated based on the principles of proportionality, reasonableness, and effective judicial protection. The methodology applied was qualitative through the review of several cases, doctrine, and current legislation on the subject addressed. Concluding that, while deferred oath taking may constitute a legitimate means of compensating for the adolescent's lack of direct evidence, it may also affect the employer's right to defense.

Keywords: Deferred oath taking, tool, due process, guarantee.

1. Introducción

En el contexto del derecho laboral, el proceso judicial en el que se discuten derechos laborales presenta con frecuencia, un desequilibrio estructural entre las partes: de un lado, el trabajador, generalmente en situación de subordinación o dependencia con limitadas posibilidades de acceso a medios probatorios; y del otro lado, el empleador, quien usualmente mantiene el control de la información documental y administrativa que podría esclarecer los hechos en litigio. Este desequilibrio se profundiza aún más cuando el trabajador es un adolescente, considerado sujeto de protección prioritaria en el ordenamiento jurídico nacional.

La normativa ecuatoriana reconoce diversas herramientas para nivelar esta desigualdad, entre ellas, el juramento deferido, figura procesal prevista en el artículo 185, inciso tercero del Código

Orgánico General de Procesos (COGEP), que permite a una de las partes remitir a la otra la carga de afirmar o negar bajo juramento ciertos hechos que resultan controvertidos en juicio, como son, el tiempo de servicio y la remuneración percibida.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2025b) Este mecanismo, si bien ha sido tradicionalmente empleado como una forma legítima de prueba en el proceso laboral, cobra particular relevancia y controversia en los casos donde intervienen adolescentes trabajadores.

La problemática surge cuando el uso del juramento deferido, destinado a facilitar la prueba en favor del trabajador menor de edad, puede, eventualmente convertirse en un factor de riesgo para las garantías del debido proceso por parte del empleador, como es el derecho al defensa consagrado en el artículo 76, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, degenerando un desequilibrio procesal, considerando que el empleador es quien deberá presentar ante la autoridad judicial competente una alta y contundente prueba de descargo con al finalidad de desvirtuar las afirmaciones no respaldadas por documentos u otros medios alegados por el trabajador en la contienda legal.

El juramento deferido es conceptualizado como “un mecanismo procesal significativo en el derecho laboral ecuatoriano que exige a las partes afirmar o negar hechos bajo juramento, influyendo en la carga de la prueba y en la resolución de disputas laborales”(Zambrano et al., 2025). En este abordaje conceptual del juramento deferido se ha identificado una estrecha vinculación con el principio de veracidad y la carga de la prueba, que va más allá de determinar cual de las partes procesales tiene el deber inicial de probar, sino también quién de ellas, se encuentra en mejor posición de incorporar, practicar y producir la prueba.

En este sentido algunos autores como Carnelutti (2002) y Taruffo (2007) han sostenido que la función de la carga probatoria no debe entenderse únicamente desde una perspectiva rígida, sino también como un instrumento para lograr justicia material, especialmente cuando una de las partes se encuentra en situación de vulnerabilidad.(Ávila Grados, 2010)

Asimismo, el marco normativo constitucional en el artículo 44 claramente se establece que los niños, niñas y adolescentes deben gozar de protección integral y prioridad absoluta. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008b) Lo que implica que, frente a un conflicto de derechos, debe privilegiarse la tutela efectiva del menor mediante una ponderación en derechos coherente, justa y eficaz.

El Código de la Niñez y Adolescencia en el artículo 11 refuerza esta línea al establecer que el trabajo de los adolescentes debe estar estrictamente regulado y que, en caso de conflicto, se debe aplicar el principio pro infans. (Ecuador, 2022) Es decir, permite que la norma jurídica pueda ser interpretada de la forma más favorable a los niños, niñas y adolescente, garantizando así el interés superior del menor. Aspecto que mantiene concordancia intrínseca con el artículo 7 del Código del Trabajo que prescribe el principio pro operario, al indicar que, “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”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025a)

Por lo tanto, esta protección especial no debe implicar una renuncia a los principios constitucionales como el debido proceso, el derecho a la defensa y a la seguridad jurídica, que son pilares de derecho enmarcados en los artículos 76 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador. Esto plantea una tensión jurídica relevante: ¿hasta qué punto el uso del juramento deferido por parte del adolescente trabajador contribuye a garantizar su acceso a la justicia, y en qué medida puede vulnerar los derechos procesales del empleador?

La importancia de la presente investigación radica precisamente en esa intersección crítica entre la protección de grupos vulnerables y la garantía de los derechos fundamentales en el proceso laboral. El análisis se vuelve trascendente por el incremento de demandas laborales que involucran a adolescentes, en un contexto social donde las condiciones económicas y familiares empujan a muchos de ellos a integrarse tempranamente al mercado laboral, muchas veces en condiciones informales y sin las solemnidades que se requiere para la contratación laboral.

Es por tal motivo que el propósito es examinar, desde un enfoque jurídico, doctrinal y jurisprudencial, si el juramento deferido puede ser considerado una herramienta probatoria eficaz para garantizar los derechos laborales del adolescente trabajador, sin menoscabar las garantías procesales del empleador. La investigación busca contribuir al desarrollo de criterios interpretativos que armonicen los principios de justicia y equidad procesal, proponiendo lineamientos para una aplicación razonada y equilibrada de esta figura jurídica.

1.1 Objetivos

1.1.1 El objetivo general

Analizar si el juramento deferido es un mecanismo de desequilibrio procesal o una herramienta excepcional cuya utilidad debe evaluarse en función de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y tutela judicial efectiva.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la naturaleza jurídica del juramento deferido en el marco del proceso laboral ecuatoriano.
2. Examinar los principios constitucionales y legales que protegen al adolescente trabajador y al empleador en el contexto del juicio laboral.
3. Proponer criterios técnicos y jurídicos para una aplicación equilibrada del juramento deferido en causas laborales con adolescentes.

1.2 Pronóstico

Se puede anticipar que el juramento deferido, correctamente aplicado en el proceso laboral y en observancia de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y tutela judicial efectiva, puede constituir una herramienta legítima para fortalecer el acceso a la justicia de los adolescentes trabajadores. Sin embargo, el uso indiscriminado sin el debido control judicial podría convertirse

en una fuente de vulneración al derecho de defensa del empleador, afectando la seguridad jurídica del proceso. En consecuencia, se propone que los operadores de justicia actúen con prudencia al momento de admitir y valorar este medio de prueba, considerando el contexto del caso, las condiciones del adolescente y los principios del debido proceso, a través de una interpretación equilibrada de la norma jurídica que posibilite el alcance de una justicia laboral efectiva propendiendo la dignidad y derechos de ambas partes.

2. Fundamento legal del juramento deferido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

2.1 Concepto y naturaleza jurídica del juramento deferido

El juramento deferido es un medio de prueba supletorio establecido para la aplicación del derecho procesal laboral, cuando no existan los medios suficientes y necesarios para probar las alegaciones vertidas, en materia laboral, al tratarse del trabajo efectuado por adolescente, cobra mayor relevancia, disponiéndose a probar la remuneración percibida, el tiempo de servicio y la existencia de la relación laboral. Por reiteradas ocasiones la Corte Nacional de Justicia a indicado que “el juramento deferido es una prueba de excepción, pues, se la aplica de manera supletoria, en tanto que del proceso no aparezca otro medio idóneo para acreditar el tiempo de servicios y remuneración”. (Corte Nacional de Justicia, 2021, p. 4)

Esta figura procesal “recibe este nombre porque es un tipo de prueba que una de las partes del proceso deferida (es decir, trasladada o remitida) a la otra parte, para que esta última afirme o niegue un hecho bajo juramento”.(López Moya & Chimborazo Castillo, 2025, p. 13) La naturaleza jurídica se basa en una combinación de elementos subjetivos como la credibilidad de la parte que jura; y, formales centrados en el cumplimiento de requisitos legales y procesales.

El juramento deferido en el Derecho Laboral ecuatoriano, en tenor del artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos prescribe el desarrollo de esta práctica probatoria con el fin de facilitar la prueba cuando no se cuenta con otros medios directos y permitir que los hechos sean

reconocidos bajo la solemnidad del acto procesal, generando consecuencias jurídicas si se realiza o se rehúsa sin justa causa.

Sin embargo, este medio probatorio es único y exclusivo del trabajador, puesto que, en su defecto, al ser aceptada por parte del empleador, se vulneraría el derecho prescrito en el artículo 33 y 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, contraviniendo así el principio de protección e igualdad procesal.

De igual manera, han existido pronunciamientos de la Corte Nacional de Justicia, en varios motivos de consulta, ha determinado que

el juramento deferido es una prueba que debe anunciarse, calificarse y practicarse de acuerdo con la ley, y ante la falta de esta prueba para demostrar en materia laboral el tiempo de servicio y la última remuneración percibida, no es posible reemplazarla con la afirmación del actor en la demanda. Si todo lo afirmado por el actor en demanda se daría, por cierto, entonces ya no existiría necesidad de probar los hechos. (Corte Nacional de Derechos Humanos, 2020, p. 1)

Si bien es cierto, en materia laboral, el juramento deferido es una prueba auxiliar, condicionada o supletoria, esta no se convierte en absoluta de ser valorada por el juzgador, sino que este medio probatorio adquiere mayor fuerza probatoria a favor del trabajador para que prevalezca la verdad, siendo el trabajador quien podrá afirmar y detallar los hechos acontecidos conforme se vaya presentando la prueba, cabe recalcar que la carga de la prueba es obligación de las partes procesales a fin de que se puedan verificar sus alegatos y cumplir con sus propósitos mediante sentencia. (Garnica Mantilla & Molina Torres, 2022)

2.2 Regulación normativa en el COGEP

En el ordenamiento jurídico, el juramento deferido se encuentra regulado específicamente en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), así el artículo 185, inciso tercero, al establecer

que, en el caso de adolescentes trabajadores, el juramento deferido servirá para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, además la existencia de la relación laboral.”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2025b)

El juramento deferido, establece tres presupuestos importantes que deben ser considerados: el primero, referente a los hechos personales que sean permitidos legalmente, esto es que la declaración que realiza el trabajador adolescente debe referirse únicamente a los hechos que sean propios, evitando recaer en dilataciones innecesarias que tiendan a vulnerar derechos fundamentales o disposiciones prohibitivas, el segundo la falta de pruebas, porque en materia laboral a falta de pruebas se tendrá como indicio poder tomar como base al juramento deferido. Y, tercer, para el caso que se ocupa, probar el tiempo de servicio remuneración percibida y la existencia de la relación laboral, en donde el trabajador al encontrarse en situación de escasos acervos probatorios, la manera en que se puede usar el juramento deferido es para lo que concierne únicamente con el tiempo de servicio y aquella remuneración que plantearon tanto el empleador como el trabajador al inicio de la relación laboral.

Se debe indicar también que, el Código Orgánico General de Procesos establece que el juramento debe prestarse bajo las formalidades legales y procesales correspondientes, en audiencia convocada por el juez, garantizando la solemnidad, la contradicción procesal y el debido proceso.

2.3 Relación con los principios del derecho procesal

El juramento deferido se encuentra estrechamente vinculado con varios principios fundamentales del derecho procesal, entre ellos se encuentran los siguientes: el principio dispositivo y de iniciativa de parte, puesto que son las partes las que activan la solicitud del juramento, en ejercicio de su derecho a la prueba. Este principio permite a las partes procesales dar movimiento al aparato jurisdiccional, por lo tanto, no solo les permite marcar el objeto de la controversia, sino que faculta la materialización de las disposiciones procesales consagradas en el Código Orgánico General de Procesos. (Linzán Saltos et al., 2023)

El principio de lealtad procesal y buena fe, porque el juramento deferido al ser un medio probatorio fundado en la afirmación solemne de la verdad, requiere que las partes actúen con veracidad y responsabilidad salvo el caso de recaer en perjuicio.

La “buena fe” implica que todas las partes involucradas en un proceso legal deben actuar con honestidad y transparencia, respetando los principios éticos y morales que rigen la justicia. Por otro lado, la “lealtad procesal” se refiere al compromiso de las partes de cumplir con las reglas procesales y respetar los derechos de sus oponentes, evitando cualquier conducta que pueda perjudicar el desarrollo equitativo del proceso. (Ojeda-Coello, 2024, p. 331)

El principio de concentración y economía procesal, considerando que el juramento deferido puede, en muchos casos, resolver aspectos fundamentales del litigio sin necesidad de otras pruebas extensas, cumpliendo así con los objetivos de celeridad. Y. el principio de carga dinámica de la prueba, principio que ha sido desarrollado por la doctrina y acogido por la jurisprudencia, sugiere que la carga probatoria debe recaer sobre quien esté en mejores condiciones de probar. El juramento deferido puede operar bajo esta lógica cuando, por ejemplo, un hecho está en conocimiento exclusivo de la parte adversaria.

2.4 Finalidad práctica del juramento deferido en el proceso

La utilidad principal del juramento deferido radica en su función como medio probatorio subsidiario, especialmente en contextos donde el acceso a otras pruebas resulta difícil o imposible. Para ello, requiere cumplir ciertos elementos clave como la capacidad legal y voluntariedad de la persona que va a rendir el juramento deferido y la formalidad procesal, que no es más que la declaración que se realiza dentro de un proceso laboral ante la autoridad judicial competente, sin lo cual podría acarrear nulidad. (Cabrera Barrezueta & Itúrburu Villacreses, 2024)

Esto lo convierte en una herramienta estratégica en materia laboral, en la que muchas veces el trabajador, más aún si es adolescente, se enfrenta a una situación de desigualdad frente al

empleador en cuanto al acceso a documentación, testigos o evidencias. Por lo tanto, el juramento deferido “es personalísimo, por tanto, quien lo solicita o rinde declaración necesariamente debe ser parte procesal, siendo en materia laboral, el trabajador que pretende demostrar las afirmaciones alegadas”. (Cabrera Barrezueta & Itúrburu Villacreses, 2024, p. 11)

En este sentido, el juramento deferido permite equilibrar esa asimetría, obligando al empleador a pronunciarse formalmente sobre hechos que conoce de manera directa, como pagos, condiciones de trabajo, despidos, entre otros. La consecuencia de su negativa injustificada puede derivar en una presunción judicial de certeza sobre los hechos alegados por el trabajador.

2.5 Juramento deferido y los adolescentes trabajadores

En el caso de adolescentes trabajadores, la aplicación del juramento deferido debe observar además las garantías reforzadas propias de este grupo de atención prioritaria, según lo establece la Constitución de la República del Ecuador y el Código de la Niñez y Adolescencia. Es decir, los jueces deben evaluar cuidadosamente si el adolescente tiene la capacidad y madurez suficiente para prestar juramento, así como asegurar que no exista presión indebida que pudiera invalidar o distorsionar su testimonio.

La legislación ecuatoriana permite que los adolescentes de 15 años en adelante puedan firmar contratos de trabajo sin necesidad de autorización. No obstante, es vital tener en cuenta las restricciones y regulaciones que aseguran su protección integral. Estas limitaciones incluyen la prohibición de trabajos peligrosos o insalubres y la necesidad de obtener una autorización escrita de los representantes legales. (Moscoso Calderón, 2025, p. 279)

El artículo 44 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: “El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos ...”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008b) Esto implica que cualquier herramienta procesal utilizada dentro de un juicio en el que

intervenga un adolescente trabajador, como el juramento deferido, debe respetar los principios de interés superior del niño y de protección integral. En ese marco, el juez debe actuar con especial diligencia, evitando que el juramento se convierta en un mecanismo de coacción o presión indebida, y garantizando siempre el debido proceso de ambas partes.

3. El juramento deferido como medio probatorio en el proceso laboral

En el proceso laboral, donde el principio de protección al trabajador guía la actuación judicial, la valoración de la prueba adquiere una especial connotación. Uno de los mecanismos que ha cobrado importancia por su simplicidad y eficacia es el juramento deferido, previsto en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) como un medio probatorio facultativo y solemne, que puede determinar la resolución de hechos controvertidos cuando las pruebas materiales son escasas o inexistentes. Este medio de prueba en el contexto laboral, se vuelve especialmente útil en causas promovidas por trabajadores en situación de vulnerabilidad, como los adolescentes trabajadores. (Moya & Castillo, 2025)

El artículo 185 del COGEP establece que una parte puede hacer válido el juramento deferido a su contraparte sobre hechos personales, no prohibidos por ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025b) En el caso de los procesos laborales, esta herramienta debe analizarse en base a lo establecido en el Código del Trabajo, que reconoce al trabajador como sujeto de especial protección jurídica. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2025a) A su vez, el artículo 1 del COGEP establece la aplicación de sus normas en forma supletoria en los procedimientos de otras materias, incluida la laboral.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “el trabajo es un derecho y un deber social, y se garantiza bajo condiciones de dignidad y justicia”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008a) De esto, se deriva que todo medio procesal utilizado en conflictos laborales de los cuales se cree duda u oscuridad, debe de interpretarse de forma que favorezca el acceso a la justicia de la parte más débil “el trabajador”. Sin embargo, se piensa que, debido a la mala utilización de este tipo de medio probatorio, el empleador también debería contar con los

mismos derechos en donde se ponga en igualdad de condiciones bajo el principio de proporcionalidad, tanto los intereses del trabajador como el del empleador.

Es en tal sentido, que el juramento deferido tiene gran aplicabilidad en los juicios laborales, donde muchas veces el trabajador carece de documentación probatoria, ya que el empleador es quien controla elementos como contratos, pagos, horarios, registros de asistencia, entre otros. En este contexto, el juramento deferido se convierte en una herramienta de equilibrio procesal, permitiendo al trabajador trasladar la carga de la prueba al empleador, para que éste afirme o niegue hechos que le conciernen directamente.

Por ejemplo, si el trabajador al encontrarse en una situación en donde no tiene como justificar su tiempo de trabajo, así como su sueldo percibido, puede llegar acogerse a dicho juramento. Si el empleador lo rehúsa sin justa causa, los hechos se tendrán por ciertos, conforme a lo dispuesto en el artículo 185 del COGEP.

A la vez, el juramento deferido tiene un valor probatorio pleno cuando se realiza válidamente y conforme a los requisitos procesales, su eficacia se sostiene sobre dos pilares:

Tabla 1

Pilares del juramento deferido

Solemnidad del acto	Fuerza de confesión judicial
Prestado ante el juez, en una audiencia señalada expresamente, con la advertencia legal sobre las consecuencias de faltar a la verdad.	En la práctica, el juramento deferido puede operar como una confesión cuando se reconoce un hecho propio bajo juramento, y como una presunción judicial si es rehusado injustificadamente.

Nota: la presenta tabla da a conocer los pilares del juramento deferido.

El juramento, por lo tanto, puede ser decisivo en la resolución de hechos controvertidos, especialmente en aquellos que no se pueden acreditar con otros medios. De allí la importancia, de anunciar al juramento deferido como un medio probatorio que será producido en la audiencia única del procedimiento sumario de un juicio laboral, conforme lo prescribe el Código Orgánico General de Procesos, ya que caso contrario quien reclama la existencia y reconocimiento de derechos laborales por vía judicial, perdería la oportunidad de hacerlos valer mediante una sentencia justa.

La doctrina procesal resalta que este tipo de juramento no solo es una herramienta probatoria, sino un mecanismo de protección en favor del acceso a la justicia, en tanto permite resolver cuestiones fácticas cuando los medios tradicionales son insuficientes. “éste debe ser anunciado en el conjunto de pruebas insertas en la demanda, en ningún otro momento procesal, el no hacerlo por olvido o negligencia le priva al trabajador a hacer uso de esta prueba que en muchos casos resulta fundamental.”(Paca Gualli, 2020, p. 8)

3.1 Consideraciones en relación con adolescentes trabajadores

Cuando se trata de adolescentes trabajadores, se deben observar con mayor rigurosidad los principios de interés superior del niño, derecho a ser escuchado y acceso efectivo a la justicia, reconocidos en los artículos 44 y 75 de la Constitución de la República del Ecuador. Por lo tanto, el uso del juramento deferido en procesos promovidos por adolescentes debe ir acompañado de la asistencia de su representante, al igual que la verificación judicial de que el menor comprende el alcance del juramento, protegiendo que se pueda coaccionar, intimidar o distorsionar la verdad.

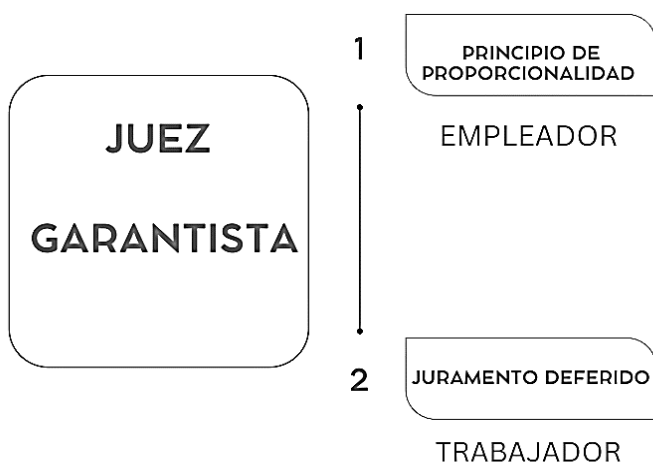
Estas garantías aseguran que el juramento deferido, lejos de convertirse en una carga o presión, se convierta en un instrumento para afirmar los derechos del menor frente a prácticas laborales que abusen del derecho del trabajador.

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. (Garnica Mantilla & Molina Torres, 2022, p. 409)

Figura 1

Triada relacional



Nota: la presente figura da a conocer la triada relacional del juramento deferido en el proceso laboral

4. El juramento deferido desde el marco de convenios internacionales: estándar de derechos humanos y garantías procesales

El uso del juramento deferido como medio probatorio en los procesos judiciales nacionales no puede deslindarse del marco jurídico internacional que rige los estándares de justicia, debido proceso y protección de grupos vulnerables, puesto que de conformidad a los artículos 424 y 425 de la Constitución de la República se establece que ante la existencia de mejora de derechos desde

el ámbito internacional, se registrá su prevalencia en territorio nacional.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008a)

En el caso de Ecuador, el análisis del juramento deferido especialmente en el ámbito laboral y en relación con adolescentes trabajadores debe contextualizarse dentro de los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, como los tratados del sistema interamericano y del sistema universal de derechos humanos, los cuales son de aplicación directa y preferente según el artículo 417 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual menciona:

Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008b)

De esta forma, los tratados internacionales se convierten en normas de carácter macro que buscan garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, desde el acoplamiento de las disposiciones nacionales hasta el seguimiento, observación y control de recomendaciones y cualquier otro tipo de actos que realicen dichos organismos para la promoción de derechos fundamentales vinculados con la dignidad del ser humano.

4.1 Normativa internacional vinculante sobre debido proceso y acceso a la justicia en referencia al juramento deferido

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), ratificado por Ecuador en 1969, establece en su artículo 14 el derecho de toda persona a ser oída públicamente por un tribunal competente, independiente e imparcial, y a contar con las debidas garantías procesales. Dentro de este marco legal, cualquier medio de prueba utilizado dentro de un proceso judicial como el juramento deferido debe respetar el principio del debido proceso, la igualdad y la no autoincriminación.(Organización de Naciones Unidas, 1976)

Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José (CADH), en su artículo 8, dispone que toda persona tiene derecho a un proceso con garantías mínimas y el derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a confesarse culpable. Por tanto, el juramento deferido, si bien es legítimo como mecanismo probatorio, no puede imponerse de forma que vulnere estas garantías básicas, sobre todo cuando se dirige contra la parte más débil o sin representación legal adecuada.(Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1978)

El Convenio N.º 138 de la OIT, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio N.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, reconocen la necesidad de una protección reforzada de los menores en el ámbito laboral, incluyendo su acceso a mecanismos efectivos de reparación judicial.(Organización Internacional del Trabajo, 1973, 1999)

El uso del juramento deferido frente a adolescentes trabajadores debe ser evaluado bajo el principio de interés superior del menor, conforme a la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), artículo 3, y a la Observación General N.º 12 del Comité de Derechos del Niño (2009), que exige garantizar el derecho de todo menor a ser escuchado, comprendido y protegido de procedimientos jurídicos que puedan intimidarlo o vulnerar su integridad emocional.(Organización de Naciones Unidas, 1989)

Es en tal sentido, que la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado criterios clave que son aplicables al análisis del juramento deferido. En casos como Velásquez Rodríguez vs. Honduras o Caso Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú, se ha señalado que los Estados tienen la obligación de remover obstáculos probatorios que dificulten el acceso a la verdad y a la justicia, especialmente cuando existen relaciones asimétricas (como trabajador–empleador).

Esto implica que el juramento deferido puede ser un instrumento útil para facilitar la verdad procesal, siempre que sea aplicado con equilibrio. Sin embargo, si su utilización implica una

inversión desproporcionada de la carga de la prueba, o si se obliga a la parte más vulnerable a realizarlo sin el acompañamiento necesario, el Estado podría incurrir en responsabilidad internacional por violación del debido proceso y del derecho a la tutela judicial efectiva.

4.2 Principio de igualdad y no discriminación procesal

El artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) establecen la prohibición de discriminación en el ejercicio de los derechos, incluido el acceso a la justicia. (Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1978; Organización de Naciones Unidas, 1976)

Por ello, el uso del juramento deferido debe garantizar condiciones equitativas para ambas partes del proceso, sin favorecer ni perjudicar de manera concisa a una por su condición, ni por ser empleador ni por ser adolescente trabajador, sino valorando las condiciones concretas del caso, y tomando como base uno de los principios fundamentales que rige el derecho laboral como es el, el principio de la supremacía de la realidad.

La Corte IDH ha sostenido que la igualdad real de las partes implica que el juez debe actuar de forma activa para compensar desventajas estructurales (Corte IDH, Caso Furlan y Familiares vs. Argentina, 2012), lo cual aplica directamente en procesos laborales juveniles.(Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012)

5. El juramento deferido y la prejudicialidad que genera para el empleador en el proceso laboral

En los procesos laborales, la carga de la prueba y la desigualdad estructural entre empleador y trabajador son aspectos centrales del debate cada vez más cuestionados. Una de las herramientas que ha suscitado especial interés es el juramento deferido que permite a una parte solicitar a su contraparte que afirme bajo juramento hechos personales que sean relevantes en el proceso. Aunque esta figura puede facilitar el acceso a la justicia para los trabajadores, también puede

generar prejudicialidad y riesgo procesal para el empleador, especialmente cuando se invierte la carga de la prueba de manera injustificada o desproporcionada, esta situación puede producir afectaciones al derecho de defensa y al principio del debido proceso prescritos en la Constitución de la República del Ecuador.

En principio, el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 162 indica que el sistema procesal establece el principio de carga de la prueba según el cual “quien afirma un hecho debe probarlo”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2025b). Sin embargo, en materia laboral se admite el criterio de carga dinámica, que implica que debe probar quien está en mejores condiciones de hacerlo. Es así como, el juramento deferido puede emplearse para superar una situación de desigualdad probatoria que comúnmente proviene del trabajador.

No obstante, esta herramienta jurídico-probatoria puede transformarse en un instrumento de presión jurídica o carga excesiva cuando se abusa de su aplicación. Si el trabajador difiere el juramento sobre hechos que realmente no le competen al empleador o que están esbozados de forma general, ambigua o imprecisa, puede configurarse en un peligro de prejudicialidad para el empleador, es decir, una situación en la que se ve obligado a responder bajo juramento sobre hechos complejos, extensos o jurídicamente controvertidos, bajo inminencia de que su silencio implique aceptación tácita.

El concepto de prejudicialidad, en este contexto, no se refiere a la prejudicialidad tradicional entre normativas de carácter civil, penal, administrativa, sino al riesgo procesal anticipado que se genera cuando el juramento deferido puede determinar por sí solo el resultado del juicio, sin una adecuada confrontación probatoria, ello debido a la protección excesiva que la ley brinda al trabajador, por considerarle una parte débil y frágil de la relación laboral.

Esta situación es especialmente grave cuando, el empleador no comparece a la audiencia por causas justificadas, pero el juez declara probados los hechos sin permitir réplica, Derecho que es susceptible de debate por múltiples casuísticas procesales. Cabe recalcar, que el empleador al encontrarse debidamente notificado y mostrar su comparecencia al proceso laboral garantiza su derecho a la defensa, esto implica que la actuación judicial es correcta puesto que así lo dispone el

Código Orgánico General de Procesos. Así mismo, sucede cuando el contenido del juramento es redactado de forma ambigua o imprecisa, comprometiendo al empleador sobre hechos discutibles o interpretables, pudiendo de esta manera trasladar indebidamente la carga probatoria, incluso cuando el trabajador estaba en capacidad de probar por otros medios.

En estos casos, se genera una irregularidad procesal inversa, en la que el empleador se ve en desventaja frente a un medio probatorio que adquiere un valor absoluto, vulnerando así su derecho al debido proceso, a la defensa y a no autoincriminarse establecido y reconocido plenamente en los artículos 76 y 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

El juramento deferido no puede convertirse en un instrumento de chantaje procesal ni en una forma de sentencia anticipada disfrazada de prueba. (Moya & Castillo, 2025) Debe aplicarse con equilibrio y bajo estrictos límites, como: hechos personales y directos, redacción clara y específica del juramento, posibilidad real de conocimiento por parte del requerido, evaluación judicial del contenido y pertinencia.

La jurisprudencia ecuatoriana también ha indicado que el juramento deferido debe ser proporcional, claro y respetuoso de las garantías procesales. Por lo tanto, el uso del juramento no debe excluir la valoración de otras pruebas, ni limitar el derecho a la contradicción de la contraparte, pues caso contrario se estaría frente a un atentado y violación al derecho a la defensa y al debido proceso, pudiendo acarrear problemas jurídicos derivados, como por ejemplo, interposición de recursos judiciales o garantías constitucionales.

Frente a este escenario, el juez tiene el deber de controlar el uso del juramento deferido para evitar que se transforme en una carga desproporcionada para el empleador. En especial, debe garantizar que la parte que difiere el juramento no lo use como único medio probatorio sin justificación, como también que el juramento no implique autoincriminación ni hecho que pueda ser mejor probado por otros medios. Se respete el principio de contradicción, permitiendo al empleador debatir su contenido y exista una valoración racional del juramento junto con el resto del acervo probatorio.

Así, se puede lograr un equilibrio entre la eficacia del juramento como herramienta de verdad procesal y la protección de los derechos del empleador como parte del proceso.

6. Conclusión

Luego del análisis y cada una de las evidencias investigadas se ha podido comprobar que el juramento deferido representa una figura procesal compleja y con implicaciones profundas en el ámbito del derecho laboral, especialmente cuando el conflicto involucra a un adolescente trabajador, sujeto de especial protección en el marco normativo nacional e internacional. Su aplicación, regulada por el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), busca equilibrar las irregularidades probatoria existente entre las partes procesales, trasladando la carga de afirmar o negar hechos relevantes a quien se presume tiene mayor conocimiento o control sobre ellos, generalmente el empleador.

El análisis teórico, doctrinal, jurisprudencial y normativo realizado demuestra que el juramento deferido no es, por sí mismo, una herramienta injusta ni arbitraria. Al contrario, puede cumplir una función positiva en la búsqueda de justicia material, cuando el adolescente trabajador carece de documentos, testigos o respaldo institucional para probar hechos como el tiempo de servicio, la remuneración o incluso la existencia misma de la relación laboral. En este sentido, el juramento deferido se erige como un medio probatorio subsidiario y excepcional, pero útil, en casos donde no se dispone de otras evidencias.

No obstante, también se ha advertido que su uso imprudente, indiscriminado o carente de control judicial puede tener consecuencias perjudiciales para el empleador, afectando principios fundamentales como el derecho a la defensa, la igualdad procesal, el principio de contradicción, la seguridad jurídica y la presunción de inocencia, consagrados en los artículos 66 y 76 de la Constitución de la República del Ecuador. La figura puede derivar en una forma de prejudicialidad procesal anticipada, cuando se utiliza para forzar una confesión o imponer de manera tácita, la veracidad de hechos controversiales sin la adecuada confrontación probatoria.

El marco de convenciones internacionales, especialmente el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño, reafirman la necesidad de armonizar la protección de los derechos del adolescente trabajador con el respeto pleno de las garantías del empleador, sin que una prevalezca en forma absoluta sobre la otra. El principio de igualdad procesal sustantiva, reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, obliga a los jueces a actuar activamente para compensar desigualdades estructurales, pero no autoriza a sacrificar el derecho al debido proceso de ninguna de las partes.

En este contexto, la respuesta a la pregunta planteada en el tema de investigación no puede ser absoluta, sino ponderada, el juramento deferido puede ser una herramienta probatoria útil para el adolescente trabajador, siempre que su aplicación se rija por los principios de proporcionalidad, razonabilidad, subsidiariedad y tutela judicial efectiva. Al mismo tiempo, no debe convertirse en un mecanismo que sustituya arbitrariamente el deber probatorio ni que comprometa el derecho del empleador a ser oído, a defenderse y a contar con una valoración integral de todas las pruebas disponibles.

Finalmente, se concluye que la clave para que el juramento deferido cumpla su finalidad sin generar desequilibrios procesales radica en la actuación técnica y vigilante del juez, siendo este quien deba garantizar que el uso del juramento esté justificado, que su formulación sea clara y que su práctica respete los derechos de ambas partes. Solo así se logrará consolidar un sistema de justicia laboral verdaderamente justo, que proteja a los más vulnerables sin debilitar las bases constitucionales del debido proceso.

7. Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008a). *Constitución de la República del Ecuador*.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008b). *Constitución de la República del Ecuador* [Entrevista].
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025a). *Código de Trabajo* [Entrevista].
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025b). *Código Orgánico General de Procesos* [Entrevista].
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Ávila Grados, G. (2010). *Lecciones del Derecho Procesal Civil* (Primera edición). EGACAL.
<https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/04/lecciones-de-derecho-procesal-civil.pdf>

Cabrera Barrezueta, A. C., & Itúrburu Villacreses, L. L. (2024). *El juramento deferido: Suficiencia probatoria dentro de los procesos judiciales*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22708>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)*. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). *Sentencia de 31 de Agosto del 2012* [Entrevista]. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf

Corte Nacional de Derechos Humanos. (2020). *Presidencia de la Corte Nacional de Justicia. Absolución de Consultas 171-2020-P-CPJP-YG* [Entrevista]. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Laboral/046.pdf?utm_source

Corte Nacional de Justicia. (2021). *Sentencia Juicio N° 1076-2021* [Entrevista]. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R592-2012-J1076-2011.pdf>

Ecuador, A. N. del. (2022). *Código de la Niñez y Adolescencia*. <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3365>

Garnica Mantilla, J. A., & Molina Torres, M. V. (2022). Juramento Deferido en Materia Laboral en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 7(3). <https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3738>

Linzán Saltos, M. F., Navarro Cejas, M., & Párraga Lino, A. B. (2023). Los principios procesales dentro del nuevo paradigma constitucional: Breves comentarios al Código Orgánico General de Procesos del Ecuador. *NULLIUS: Revista de pensamiento crítico en el ámbito del Derecho*, 4(1), 40–56. <https://doi.org/10.33936/revistaderechos.v4i1.5647>

López Moya, L. R., & Chimborazo Castillo, L. A. (2025). La validez probatoria y el juramento deferido en la legislación Ecuatoriana | ASCE MAGAZINE. *ASCE MAGAZINE*, 4(3). <https://magazineasce.com/index.php/1/article/view/378>

Moscoso Calderón, J. M. (2025). Valoración y argumentación de la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes en el Ecuador: Assessment y argumentation of the testimonial evidence of adolescent workers in Ecuador | LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias

Moya, L. R. L., & Castillo, L. A. C. (2025). La validez probatoria y el juramento deferido en la legislación Ecuatoriana. *ASCE MAGAZINE*, 4(3), 1883–1905. <https://doi.org/10.70577/ASCE/1883.1905/2025>

Ojeda-Coello, A. (2024). La prueba testimonial y el principio de buena fe y lealtad procesal en la litigación oral telemática. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6), 328–342. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2671>

Organización de Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

Organización Internacional del Trabajo. (1973). *Convenio C138—Convenio sobre la edad mínima, 1973* (núm. 138). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Convenio C182—Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999* (núm. 182). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

Paca Gualli, J. E. (2020). *El juramento deferido en materia laboral*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15385>

Zambrano, D. P. K., Perlaza, W. E. G., & Castro, S. M. (2025). Incidencia del juramento deferido dentro del procedimiento laboral en Ecuador. *Revista Lex*, 8(28), 343–356. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v8i28.288>