



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**El juramento deferido en materia laboral y la igualdad procesal de las partes
procesales**

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogada

AUTORA:

Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Masabanda

AMBATO-ECUADOR

2026

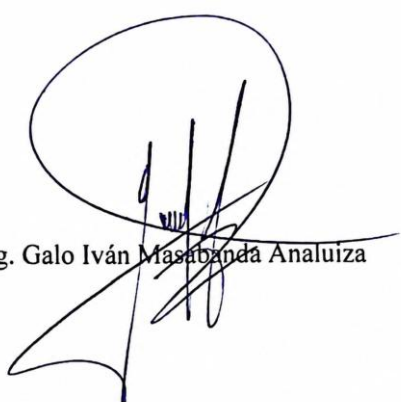
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **EL JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL Y LA IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES PROCESALES**, desarrollado por Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez, de la carrera de Derecho, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Instructivo del Reglamento para la Titulación de Grado en la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, 27 de mayo, 2026

TUTOR



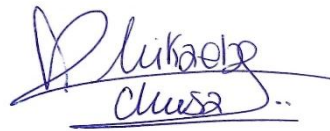
Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, DAMARIS MIKAELA CHILUISA ALVAREZ, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación, bajo el tema: **EL JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL Y LA IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES PROCESALES**, también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, 27 de mayo, 2026

AUTORA

A handwritten signature in blue ink, reading "Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez", with a horizontal line underneath the name.

Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 27 de mayo, 2026

AUTORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Mikaela Chiluisa', with a horizontal line drawn underneath the name.

Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema **EL JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL Y LA IGUALDAD PROCESAL DE LAS PARTES PROCESALES**, elaborado por Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez, estudiante de la Carrera de Derecho, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,, 2026

Para constancia firman:

LA COMISION

.....

PRESIDENTE

.....

MIEMBRO

.....

MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres, Paola y Rodrigo, su esfuerzo constante, su perseverante lucha, se configuro como guía en mi camino, son el mejor ejemplo de que los sueños se construyen con base al trabajo, sacrificio y amor. Cada uno de mis pasos y logros, llevan tallados sus nombres, son la razón de cada una de mis éxitos y son las manos que me levantan en cada caída. Amarlos es un honor y un privilegio.

Rafita el motivo de soñar tanto lleva tu nombre, el brillo de tus ojos solo alentaron cada uno de mis sueños. Eres la razón en mi vida para esforzarme y llegar lejos. Te amo con todo el corazón, tu amor brinda claridad en mi camino.

A mi bisabuela, Luz América quien dejó una huella en mi corazón, su espíritu de justicia, de solidaridad marcaron mi vida. Como su nombre lo dice Luz, y eso es lo que representa en la vida de todos quienes tuvimos el honor que conocerla y amarla.

Finalmente, dedico este logro a la pequeña Mika, aquella niña que soñó y nunca dejó de hacerlo, incluso cuando las circunstancias fueron difíciles. A esa niña que veía la vida con esperanza, justicia y amor, y que hoy se ha convertido en una mujer que comprende que la justicia no solo se estudia y se entiende, sino que también se siente. Gracias por entregar el corazón a esta profesión y por no rendirte jamás.

Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme fuerza, esperanza y vida para reír, llorar y sobre todo para luchar por mis sueños, es por el que hoy me encuentro alcanzado uno de mis mayores sueños.

A mis amados padres, Paola y Rodrigo por alentar cada ilusión, sueño y meta que he tenido en mi vida. Su amor incondicional e inigualable no solo me ha ayudado a alcanzar este logro académico, además me permitió ser la mujer que hoy en día soy, se que el amor existe porque los tengo a usted, su vida ha sido luz en la mía.

A mi pequeña hermana, Rafita por ser mi apoyo inquebrantable, por limpiar mis lágrimas en momentos difíciles y por alentar mi risa en los momentos de alegría. En un mundo de incertidumbre, tu eres certeza. Gracias por jamás soltar mi mano e incentivarme a volar.

Finalmente, agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, la cual me brindo más que un respaldo académico; en sus aulas encontré no solo conocimiento entre amigos que aliviaron la carga, que, entre risas y largas conversaciones, fueron respaldo de un sueño que se iba construyendo.

Damaris Mikaela Chiluisa Alvarez

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS RELIMINARES.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
Índice de tablas	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT.....	xii
B. CONTENIDOS.....	1
CAPÍTULO I.-MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes Históricos.....	1
1.2. Antecedentes Investigativos.....	3
1.3. Antecedentes Legales.....	8
1.3.1. Normativa Internacional	8
1.3.2. Normativa Nacional	9
1.4. Antecedentes Jurisprudenciales	11
1.5. Antecedentes Doctrinarios	13
1.6. Marco Conceptual	14
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo General	21
1.7.2. Objetivos Específicos.....	22
CAPITULO II.- METODOLOGÍA	23

2.1. Materiales.....	23
2.1.1 Recursos Institucionales.....	23
2.1.2. Recursos Humanos.....	23
2.1.3. Recursos Materiales	23
2.1.4. Recursos Tecnológicos.....	23
2.1.5. Recursos Financieros.....	24
2.2. Métodos.....	24
2.2.1. Nivel o tipo de investigación.....	24
2.2.2. Método aplicado.....	25
2.2.3. Técnica	25
2.2.4. Instrumento.....	26
2.2.5. Población y muestra	26
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
3.1. Análisis de los resultados	28
3.2. Discusión de los resultados.....	50
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
C. Materiales de referencia	53
Referencias Bibliográficas	53
Bibliografía	53
Anexos	58
Guía de entrevista.....	58

Índice de tablas

Tabla 1	24
Detalle de los materiales empleados.	
Tabla 2	29
Fundamentos para la implementación del juramento deferido	
Tabla 3	31
Elementos para la aplicabilidad del juramento deferido	
Tabla 4	32
Medios probatorios en juicios laborales	
Tabla 5	39
Valoración del juramento deferido	
Tabla 6	41
Connotaciones de los principios de lealtad procesal y buena fe	
Tabla 7	43
Limitaciones y riesgos del juramento deferido	
Tabla 8	45
La igualdad procesal frente al juramento deferido	
Tabla 9	47
El derecho a la contradicción en el juramento deferido	
Tabla 10	48
Reforma del articulado del juramento deferido en materia laboral.	

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación analizó la figura probatoria del juramento deferido en materia laboral enmarcada en el artículo 185 del COGEP frente al principio de igual procesal de las partes, respaldado por la CRE y normativa internacional. El estudio tuvo como propósito identificar elementos para la aplicabilidad, judicialización y los efectos de este elemento probatorio frente al respeto del principio de igualdad procesal. Para el cumplimiento de los objetivos planteados se implementó un enfoque cualitativo, mediante la aplicación de entrevistas a expertos en derecho laboral. Asimismo, se utilizó un método descriptivo, logrando caracterizar ambas variables y comprender las causas y consecuencias que se correlacionan con el juramento deferido y la igualdad procesal. Los resultados evidenciaron la necesidad de mantener una figura probatoria a favor del trabajador, sin embargo, la norma cuenta con vacío legal que afecta el derecho a la defensa del empleador y marcando una evidente omisión al de derecho a la contradicción, lo que genera vulneración al principio de igualdad procesal y al debido proceso, Además no existe medio por el cual se pueda evidenciar que el trabajador actuara con buena fe y con apego a la lealtad procesal. Se evidencio, que en la práctica existe dificultades para los jueces al no establecer parámetros claros para la valoración de esta herramienta probatoria. La investigación concluyo que los parámetros del juramento deferido como herramienta excepcional se encuentra delimitados, pero se requiere de la implementación de mecanismos para corroborar la información que brinda el juramento, adicionalmente agregar parámetros expresos para la valoración y agregar un instrumento por el cual se pueda contradecir y cuestionar al juramento, así se solventarían las limitaciones a nivel práctico.

Palabras Claves: juramento deferido, igualdad procesal, trabajador, empleador, derecho a la defensa, igualdad de armas, derecho a la contradicción, sana crítica, buena fe, lealtad procesal.

ABSTRACT

The research analyzed the evidentiary figure of the deferred oath in labor matters framed in Article 185 of the COGEP against the principle of equal procedure of the parties, supported by the CRE and international regulations. The purpose of the study was to identify elements for the applicability, judicialization and effects of this evidentiary element in the face of respect for the principle of procedural equality. To meet the objectives set, a qualitative approach was implemented, through interviews with experts in labor law. Likewise, a descriptive method was used, managing to characterize both variables and understand the causes and consequences that correlate with the deferred oath and procedural equality. The results showed the need to maintain an evidentiary figure in favor of the worker, however, the norm has a legal vacuum that affects the employer's right to defense and marks an obvious omission to the right to contradiction, which generates a violation of the principle of procedural equality and due process, In addition, there is no means by which it can be evidenced that the worker acted in good faith and with adherence to procedural loyalty. It was evident that in practice there are difficulties for judges in not establishing clear parameters for the evaluation of this evidentiary tool. The research concluded that the parameters of the deferred oath as an exceptional tool are delimited, but the implementation of mechanisms is required to corroborate the information provided by the oath, in addition to adding express parameters for the assessment and adding an instrument by which the oath can be contradicted and questioned, thus solving the limitations at a practical level.

Keywords: deferred oath, procedural equality, worker, employer, right to defense, equality of arms, right to contradiction, sound criticism, good faith, procedural fairness.

B. CONTENIDOS

CAPÍTULO I.-MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Históricos

En el ámbito de conflictos judiciales incluidos los referentes a materia laboral es esencial presentar medios probatorios como lo son: pruebas documentales, periciales y testimoniales; en esta última encontramos al testimonio de terceros, la declaración de parte y el juramento deferido objeto de estudio de la presente investigación, debido a ello es relevante conocer el origen de este tipo de prueba testimonial, antecedentes que permiten el entendimiento de su uso actual ante los operadores de justicia.

Cabrera y Itúrburu (2024) en su trabajo de titulación con el tema El juramento deferido: suficiencia probatoria dentro de los procesos judiciales, previo a la obtención del título de abogado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil establecen que:

El precedente fundamental de este medio probatorio tiene su procedencia en la institución religiosa, debido a que, al rendir la declaración las personas se comprometían a decir la verdad realizando la invocación de acuerdo con sus convicciones, siendo un acto sagrado para el ser humano y, quien se atreva a faltar a la verdad tendría las consecuencias divinas ofendiendo a nombre de Dios y cometiendo un acto de perjurio. (p.3)

Desde el inicio de la implementación del juramento, se usó la fe y el miedo al castigo para obtener la verdad sobre los hechos controvertidos y lograr la resolución del conflicto en base a la verdad.

También es relevante conocer cómo es que esta figura se implementó en los ordenamientos jurídicos, en el estudio de El juramento deferido como medio probatorio en el juicio de daño moral, previo a la obtención de la Maestría en Derecho Procesal en la Universidad Andina Simón Bolívar

Cañas (2017) expresa:

En la ley española de enjuiciamiento civil de 1855 también se mantuvo como medio de prueba, específicamente el art. 580 que manifestaba que las declaraciones confesionales por posiciones podían prestarse a elección del que las pidiera, bajo juramento decisorio o indecisorio, permitiendo en el primer caso constituir prueba plena, y en el segundo, perjudicando exclusivamente al confesante. La distinción entre estos dos tipos de juramento radicaba primordialmente en que en el primero la parte que solicitaba la declaración, se obligaba a tomar como cierto lo que declare su contraparte, siempre que sea concordante con su afirmación y/o pretensión, es decir define la controversia; mientras que, en el segundo caso, la controversia no se definía con la declaración, y únicamente, perjudicaba al propio declarante. En países como Francia e Italia, existió de forma similar, y en los países de Latinoamérica la figura también fue adoptada. (p.17)

En el caso de Ecuador, recoge el juramento como un medio de prueba establecido en el Código de Procedimiento Civil, vigente desde el año 2005 hasta el 21 de mayo del 2016, de acuerdo con Cañas (2017)

Recogía ambigüamente la figura del juramento decisorio en los arts. 159 y 161, estableciendo que éste termina la disputa, y que el juez debía fallar interpretando dicho juramento –conforme a las reglas de la sana crítica-, indicando además que el juramento solamente produce efecto con relación a quién lo pidió o prestó –convención- y nunca respecto de terceros. (p.20)

Tras la derogación del Código de Procedimiento Civil, se crea el Código Orgánico General de Procesos en el 2015, norma que regula los requisitos, práctica y valoración de las pruebas dentro del ámbito jurisdiccional.

En materia laboral es necesario hacer mención al Código Trabajo del 2005 y vigente hasta la actualidad, debido que se especifica el empleo de esta figura jurídica para los conflictos laborales, cuando existen falta de medios probatorios que permitan demostrar el tiempo de servicio, las

remuneraciones percibidas y la relación laboral en caso de los adolescentes.

Por otro lado, encontramos a la igualdad procesal, principio que hoy en día es protagonista en los procesos judiciales y en el ordenamiento jurídico. Su origen se remonta a la antigua Grecia, Moratto (2020) indica “La máxima *audi alteram partem* era considerada un medio necesario para la toma de una decisión de calidad y un precepto de justicia.” (p.2) *Audi alteram partem* a nivel jurídico significa que ambas partes tienen la oportunidad de presentar sus pruebas y argumentos.

Tras el avance social, la igualdad procesal toma mayor relevancia y es así como el 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, emite la Declaración Universal de los derechos Humanos en donde se establece que en el artículo 10 el precedente clave en la tipificación del principio de igualdad en un ordenamiento jurídico internacional, el cual es de obligatorio cumplimiento para los Estados partes, como lo es el caso de Ecuador. Posterior a ello en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 en la resolución 2200A (XXI) se aprobó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos donde se profundiza el principio de igualdad debido que fortalece la materialización del debido proceso eliminando cualquier forma de discriminación haciéndola universal y efectiva.

En Ecuador, en la Carta Magna del 2008 se marcan las garantías del debido proceso en el artículo 76 y se hace mención a la igualdad y a la no discriminación, permitiendo tener un mayor acceso a la justicia.

1.2. Antecedentes Investigativos

A raíz del avance social, el trabajo surge como una fuente básica y fundamental de la vida humana, debido a esto surge la necesidad de la implementación del derecho laboral como derecho social fundamental, mismo que busca generar igualdad entre el empleador y el trabajador, a través de garantizar derechos y establecer obligaciones, a causa del incumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador o por la vulneración de los derechos laborales, se generan conflictos, muchos de ellos judiciales, donde se debe llevar a cabo la incorporación y práctica de medios probatorios,

pero cuando existe ausencia de los mismo, se recurre al juramento deferido como prueba plena, generando cuestionamiento sobre la existencia de una verdadera igualdad procesal, siendo de este modo que, Cueva (2021) en su trabajo de titulación denominado impacto del juramento deferido en los procesos laborales en el catón Ventanas, año 2019, previo a la obtención del título académico de abogada en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes “UNIANDES”, entre sus conclusiones establece que:

El juramento deferido como medio probatorio es una figura novedosa y exclusiva para el trabajador y tiene el propósito que en caso que ninguna de las partes presente prueba referente al tiempo de servicio, remuneración percibida y cuando se trata de adolescentes la existencia de la relación laboral; esta figura juega un papel decisivo. Su implementación en las controversias laborales es frecuente entre los abogados en libre ejercicio a pesar que su aplicación ocasiona indefensión al empleador, vulnerando la igualdad procesal. (p.34)

El juramento deferido como medio probatorio es utilizado habitualmente entre los abogados litigantes pese a su evidente vulneración a la igualdad procesal, pues si esta figura es utilizada como mala fe y en búsqueda de una mayor indemnización en los juicios laborales, no solo se desampara al empleador sino, también es una grave pérdida de su recurso económico. Situaciones que permiten cuestionar si el juramento deferido realmente se apega los principios de buena fe y lealtad procesal.

En concordancia, el artículo científico titulado la incidencia del juramento deferido dentro del procedimiento laboral en Ecuador de Klinger et al., (2025) señala que:

El juramento deferido como un mecanismo esencial en el derecho laboral ecuatoriano. Este instrumento no solo facilita la resolución de disputas laborales, sino que también actúa como un recurso clave para los trabajadores en situaciones donde la documentación es insuficiente o las narrativas son contradictorias. A pesar de su utilidad, se observa que su aplicación se concentra principalmente en casos de despidos injustificados, lo que indica una preocupación generalizada por la gestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Además, el entorno judicial se muestra favorable hacia las reclamaciones

laborales, aunque persisten desafíos en la consistencia de las decisiones y compensaciones. En este contexto, es fundamental considerar reformas legislativas que fortalezcan el marco jurídico y promuevan una mayor equidad en la resolución de conflictos laborales, asegurando así un sistema más justo y eficiente para todos los actores involucrados. (p.354)

En consideración al aporte de los autores, es clave referirse que el juramento deferido si llega a causar inconsistencia en la toma de decisiones de los operadores de justicia, esto existe debido que, es dificultoso corroborar la veracidad de lo alegado dentro del juramento, situación que pone en completa indefensión al empleador y su patrimonio.

En relación a la indefensión del empleador Pangol (2014) en su trabajo El juramento deferido de los adolescentes, previo a la obtención del título de Magíster en derecho laboral, establece que “que el espíritu del juramento deferido tiene como finalidad justificar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas en caso de que no aparezca otra prueba al respecto, suficiente y capaz para comprobar dichos particularidades”. (p.39) sin embargo en su tercera conclusión afirma que:

Que las consecuencias jurídicas que se derivan del juramento deferido rendido por un adolescente provocan indefensión al demandado, por cuanto, por medio de esta prueba que tiene otra finalidad se justifica la existencia de una relación laboral, lo cual atenta principios y garantías constitucionales (p.40).

De acuerdo al autor, el juramento deferido violenta garantías y principios constitucionales entre ellos se encuentra la igualdad procesal, misma que genera equiparación de oportunidades para ambas partes, estas oportunidades también se comprende la posibilidad de presentar medios probatorios, aun así, con el juramento deferido no sucede, dado que esta figura solo es para uso exclusivo del trabajador.

Bajo el mismo enfoque López y Chimborazo (2025) en su trabajo de investigación bajo el nombre de La validez probatoria y el juramento deferido en la legislación ecuatoriana, concuerdan con el hecho que el juramento deferido deja en estado de vulnerabilidad los derechos del empleador dentro del proceso judicial, por lo mismo aduce que:

En Ecuador, esta figura se utiliza principalmente en el ámbito laboral, lo que la ha consolidado como un instrumento que posibilita a los trabajadores examinar ciertos elementos de su relación laboral sin la necesidad de documentación formal. Sin embargo, su aplicación produce un desbalance procesal, dado que el empleador no tiene la misma prerrogativa de usar este mecanismo probatorio en su defensa. Esto indica que se necesita modificar su regulación para asegurar un balance más equitativo entre las partes. Además, es esencial que los jueces evalúen de manera crítica esta prueba para garantizar que su implementación no afecte el debido proceso ni la equidad procesal. (p.20)

En ese sentido, considerando que el juramento deferido es reservado únicamente para el trabajador, se correlaciona con la igualdad de armas o más conocido como el principio de igualdad procesal, al respecto La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023, como se citó en González,2023) en marca que:

La igualdad procesal es una vertiente de los derechos al debido proceso y a la igualdad jurídica, que demanda una razonable igualdad de posibilidades en el ejercicio de cada una de las pretensiones de las partes en un juicio y que se erige a su vez como una regla de actuación de la persona juzgadora como director del proceso. (p. 68)

De acuerdo con González (2023) en su trabajo titulado Aplicación práctica del principio de igualdad procesal, publicado en Law and International Politics, manifiesta que “la intención del legislador debe ser, en todo momento, la consecución de un escenario fáctico en el que todas las personas gocen efectivamente de los mismos derechos y de las mismas posibilidades de hacerlos valer” (p.75). Por el contrario, Falconi y Ramón (2023) en su publicación denominada Vulneración del derecho de no discriminación e igualdad procesal en las resoluciones de incidentes de rebaja y alza de pensiones alimenticias en el Ecuador concluye que “el trato igualitario ante la ley debería ser tomado como un trato equitativo, donde a cada parte no se le trate igualitariamente, sino, equitativamente, según su posición dentro del proceso” (p.768), los autores advierten que la igualdad estrictamente formal puede llegar a generar injusticias, a causa de que ignora las situaciones de desventaja en las que se pueden encontrar las partes, mientras que la equidad

enmienda esas asimetrías lo que permite garantizar una verdadera tutela judicial efectiva.

En consecuencia, la igualdad procesal constituye un principio fundamental para garantizar el debido proceso y la equiparación de oportunidades en las normas procesales, en relación a ello en el estudio del Principio de igualdad procesal en materia probatoria Loutayf y Solá (2017) afirman que:

A los fines de garantizar la igualdad de las partes en materia probatoria es necesario que los jueces adopten una postura equilibrada y razonable en el ejercicio de las facultades que les acuerdan las leyes de forma en orden a la producción de medidas probatorias de oficio, y la valoración de las pruebas producidas y dejadas de producir por las partes, teniendo en cuenta la naturaleza de los derechos en juego, y las características y eventuales condiciones de vulnerabilidad en la que puedan encontrarse alguno de los litigantes que conlleve la afectación de la necesaria igualdad de armas (p.34).

La igualdad no necesariamente se ve reflejado como un trato idéntico entre las partes, sino la aplicación de medidas que permitan equilibrar las condiciones de las partes dentro del proceso es por ese motivo que, Loutayf y Solá (2017) establecen lo siguiente:

Sin embargo, y como el “justo equilibrio” es un ideal muy difícil de alcanzar, pero sencillo de pregonar, consideramos que en las situaciones de duda resulta necesario que los jueces abandonen cualquier actitud pasiva y la cambien por una de razonable actividad, ya que es preferible que se equivoquen “actuando” en salvaguarda de las garantías constitucionales básicas, entre las que destacamos a la igualdad por ser el objeto de nuestro trabajo. (p.35)

En este contexto, la igualdad procesal exige que tanto la norma vigente como los operadores de justicia garanticen y otorguen a las partes una paridad de oportunidades, con el fin de que se encuentren en equilibrio para la defensa de sus derechos, no obstante, en la aplicación del juramento deferido se cuestiona esta paridad, debido que se trata de un medio de prueba reservado y exclusivo para el trabajador, lo que genera controversia si esta prueba es una medida de protección a favor del trabajador y se apega los principios del derecho laboral, o por el contrario

es una afectación evidente del principio de igualdad procesal al adjudicar a una de las partes una ventaja probatoria dentro del proceso judicial.

1.3. Antecedentes Legales

1.3.1. Normativa Internacional

Declaracion Universal de los Derechos Humanos (1948)

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal. (Art.10)

Si bien este articulado alude a materia penal, esta disposición es elemental, dado que es un reflejo de la tipificación del principio de igualdad y del derecho a un juicio justo, pilares que fortalece la justicia y el debido proceso.

Posterior mente, el 16 de diciembre de 1966 la Asamblea General de la Naciones Unidas en su 2175ª sesión aprobó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) donde se enmarca que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Art.26)

También es relevante mencionar la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

donde se consagra lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus obligaciones y derechos de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (Art.8.1)

En consecuencia, ambas partes tanto actor como demandado tienen el derecho a ser oídos en condiciones de igualdad y gozar de las garantizas correspondientes, es por ello que la implementación del juramento deferido genera un desequilibrio procesal, llegando a afectar el cumplimiento efectivo del derecho a ser oído.

1.3.2. Normativa Nacional

Para comprender el desarrollo jurídico del tema objeto de estudio del trabajo de investigación, resulta indispensable estudiar la norma que lo respalda. El Ecuador al ser un Estado garantista de derechos en la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) prescribe que “el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (Art. 66, num. 4).

De allí que es importante resaltar que la igualdad formal se recae en que todas las personas son iguales ante la ley, por lo mismo todas normas deben aplicarse de manera general y evitando distinciones arbitrarias; mientras la igualdad materia reconoce las situaciones de desventaja por lo que adopta medidas orientas a equilibrar las desigualdades existentes. En ese sentido, la Constitución de la República del Ecuador (2008) puntualiza las garantías del debido proceso entre ellas se encuentra el “ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones” (art. 76, num. 7, lit. c). Dentro de los procesos judiciales es fundamental garantizar el debido proceso por ello, la igualdad procesal es el principio que respalda que las partes en igualdad de condiciones en beneficio a la defensa de sus derechos e intereses.

En la CRE (2008) también se establece que “La sustanciación de los procesos en todas las materias,

instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo” (art. 168, num. 6), al referirse a principio de contradicción y que este debe estar presente en la sustanciación de procesos, es posible cuestionar por qué al juramento deferido en materia laboral es una prueba plena, que el empleador no puede contradecir.

Respecto al juramento deferido se han establecido parámetros entre ellos encontramos en el Código Orgánico General de Procesos (2015), cuerpo normativo que es aplicable para todas las materias excepto la constitucional, penal y electoral. En relación a la admisibilidad de los medios probatorios se señala:

Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de utilidad, pertinencia, conducencia y se practicará conforme la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal. (Art. 160)

Es decir que no todos los elementos de convicción deben ser admitidos, sino únicamente aquellos que cumplan con los requisitos mencionados, de igual manera las pruebas deben apegarse a la ley y practicarse bajo los principios de lealtad y veracidad, para así el debate sea equitativo, justo y apegado a la verdad. En la misma línea, el COGEP (2015) se enmarca preceptos referente a la valoración de la prueba y se tipifica lo siguiente:

Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código.

La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión. (Art.164)

Los operadores de justicia al considerar los elementos probatorios lo deben hacer en conjunto y aplicando las reglas de la sana crítica, la decisión tomada deberá ser motivada. La sana crítica es

de suma importancia al momento de valorar el juramento deferido en vista que su aplicación se da cuando no existo otro medio probatorio, si esta no se valora de forma correcta podría repercutir en la afectación de una de las partes.

Respecto al juramento deferido como medio probatorio en materia laboral el Código Orgánico General de Procesos (2015) establece que:

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 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. (art. 185)

En material laboral existe normativa específica, misma que es el Código de Trabajo (2015), mismo que hace mención de que “en caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido”. (art. 20)

En el caso de los trabajadores adolescentes, para corroborar la relación laboral se puede hacer uso de todos los medios probatorios necesarios y en esta gama de elementos se encuentran los medios testimoniales por ende el juramento deferido.

1.4. Antecedentes Jurisprudenciales

Como otra fuente del derecho encontramos a la jurisprudencia, Corte Interamericana de Derechos Humanos (2004) en el Caso Tibi vs Ecuador alega en la sección del Debido Proceso lo siguiente:

El debido proceso --*due process*, de raíz anglosajona, que en algún país se traduce como garantías esenciales del procedimiento--, es una de las más formidables herramientas para la protección de los derechos. Además, constituye, él mismo, un derecho y una garantía

para el justiciable. Permite o realiza la tutela judicial efectiva. Implica acceso a la justicia formal, como audiencia, prueba y argumento, y material, como cauce para la obtención de una sentencia justa. Es limpieza y equilibrio en el empleo de las armas que se permiten al acusador y se depositan, igualmente, en las manos del inculcado, así como objetividad, serenidad y voluntad de dar a cada quien lo suyo por parte del tribunal; en suma, *fair trial*. Todas estas nociones, cada una con su propia caracterización y su emplazamiento en los órdenes jurídicos nacionales, tienen un denominador común en su origen, desarrollo y objetivo, y pueden congregarse en el concepto de debido proceso. (párr. 27)

Este caso la Corte es muy clara con respecto al debido proceso y alega que ambas partes tiene derecho a ser escuchados, a argumentar y sobre todo presentar pruebas esto con la finalidad de tener una sentencia materialmente justa. En este contexto, el juramento deferido en materia laboral genera cierto debate en saber si esta busca equilibrar la desigualdad estructural del trabajador frente al empleador o también puede crear una ventaja probatoria que afecte directamente al empleador y a los principios de igualdad procesal.

Considerando este precepto la Corte Nacional de Justicia (2025a) se hace una pregunta en el criterio vinculante de la resolución No. 15-2025

¿puede la declaración de parte del actor considerarse un medio probatorio suficiente e idóneo para justificar las afirmaciones contenidas en la demanda, aun cuando no se encuentre respaldada por otros elementos de prueba objetivos que permitan valorar su verosimilitud, credibilidad y fiabilidad?

La Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral (2025b) desarrolla la respuesta a esta pregunta basada en la reiteración por más de tres ocasiones el criterio al respecto, debido a esto afirma que:

En materia laboral, la declaración de parte del actor no constituye, por sí sola, un medio de prueba suficiente e idóneo para acreditar los hechos expuestos en la demanda. De tal manera que, para que dicha declaración adquiera suficiencia probatoria, debe encontrarse

corroborada por datos externos de carácter objetivo que permitan someterla a un examen de verosimilitud, credibilidad y fiabilidad.

Si la Corte menciona que la declaración de actor no constituye un medio de prueba idóneo y suficiente por si sola, porque este precepto no se considera para el juramento deferido, debido que en análisis esta es una prueba testimonial, y es una declaración del actor, cuando es el trabajador quien inicia el proceso judicial.

1.5. Antecedentes Doctrinarios

Desde la perspectiva doctrinaria se debe entender tanto al juramento deferido como a la igualdad procesal, conceptos que son centrales para la comprensión y desarrollo de la investigación.

Referente al juramento deferido Coello (2005) manifiesta que:

Es preciso establece el justo sentido y alcance del término “juramento deferido”. Gramaticalmente deferirse significa adherirse, ceder, comunicar, dar parte. El juramento deferido, es aquel en que se cede, comunicando a la otra parte, que se acepta que ella decida, con juramento, sobre la verdad del hecho, para resolver un conflicto.

En la legislación ecuatoriana el juramento deferido se establece en el artículo 185 del COGEP, el caso en materia laboral es que se implementa este medio como una figura probatorio excepcional y privilegiada para el trabajador, quien podrá demostrar el tiempo de servicio y la remuneración percibida.

Cabanelas De Las Torres (2003) hace mención referente al principio de igualdad

Principio esencial en la tramitación de los juicios, cualquiera que sea su índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso, ya sea como demandante o demandada, ya sea como acusada o acusadora, tiene idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Un trato desigual impedirá una justa solución y llevaría a la

nulidad de las actuaciones. (p. 218)

La igualdad se configura como una garantía del debido proceso, para que las partes procesales dentro de un litigio judicial cuenten con las mismas oportunidades y el mismo trato. Al respecto Echandía (2002) manifiesta que “Para que haya esa igualdad es indispensable la contradicción; con todo, este principio significa algo más: que las partes dispongan de idénticas oportunidades para presentar o pedir la práctica de pruebas, persigan o no contradecir las aducidas por el contrario”. (p.116). Al considerar a un medio probatorio exclusivo como lo es el juramento deferido quien es de uso único del trabajo se provoca una tensión entre esta figura probatoria y el principio de igualdad y el derecho de contradicción.

1.6. Marco Conceptual

Aplicabilidad

La autoría Chahuán (2019) indica que: “el concepto de aplicabilidad permite explicar que los sistemas jurídicos pueden contener normas dirigidas a los órganos aplicadores que imponen el deber de aplicar otras normas jurídicas, aun cuando no pertenezcan al sistema jurídico de referencia”. (p.41)

De este modo se entiende que la aplicabilidad de la norma se rige en un cuerpo normativo que otorga a los jueces la facultad de aplicar la norma como lo indica la ley, considerando las situaciones específicas y los casos concretos.

Carga de la prueba

Peyrano (2013) en su libro La carga de la prueba, da la conceptualización de esta figura jurídica mencionado que:

Carga de la prueba es una noción procesal que contiene la regla de juicio por medio de la

cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables. (p.957)

Siendo de este modo, que la carga de la prueba recae en las partes que afirman un hecho, hecho que debe ser probado con elementos de convicción suficientes para la valoración del juez dentro del proceso y a favor de una resolución apegada a la ley y a la verdad.

Debido Proceso

De acuerdo con Polo de la Cruz (2023) manifiesta que:

El principio del debido proceso ha sido adoptado por las legislaciones modernas en pro de garantizar que todas las personas que se encuentren involucradas en un proceso ya sea de índole judicial o administrativo, puedan acceder a un juicio justo y equitativo, asegurando que se lleve de la mejor manera de acuerdo con las garantías constitucionales y legales, y de esta manera hacer una aplicación correcta de la justicia. (p.72)

Por lo tanto, el debido proceso es un mecanismo que ajusta al sistema de justicia para en el desarrollo del proceso ya sea judicial o administrativo, este no viole las garantías constitucionales, ni vulnere derechos.

Derecho a la defensa

Cuando se inicia un proceso judicial la persona con a la que le atribuye una presunta responsabilidad tiene el derecho a defenderse de las acusaciones en su contra, en este contexto Cueva (2014, como se citó en Llor y Klinger, 2022) alegan lo siguiente:

El derecho de defensa es aquel que asiste a todo demandado, imputado o acusado, y al defensor, para comparecer un juicio, en todas las etapas del proceso y en sus instancias,

para articular en forma libre la prueba, los alegatos y las impugnaciones necesarias hasta obtener justicia. Se plasma en la exigencia de un juicio contradictorio para que las partes procesales hagan valer sus derechos e intereses.

Toda persona al conocer que se ha iniciado un juicio en su contra es una obligación de los órganos de justicia brindar la oportunidad de desmeritar los hechos que le imputan y ser participe del proceso a través de la presentación de pruebas, argumentos y una defensa letrada que le permitan defender sus derechos.

Efectos jurídicos

De acuerdo con Acuña (2024) define los efectos jurídicos como:

Los actos jurídicos tienen por efecto crear, modificar, transferir, transmitir, declarar o extinguir derechos y obligaciones. El efecto de un acto jurídico es entonces la relación jurídica que engendra. Por lo tanto, cada especie de acto jurídico generará efectos diferentes. (p.132)

Se comprende como efectos jurídicos aquellas obligaciones o derechos que surgen tras celebrarse un acto jurídico, como puede ser un contrato, la ejecutoria de una sentencia, entre otros.

Empleador

Irureta (2014) conceptualiza al empleador de la siguiente manera:

él se confluyen nociones básicas de una persona natural o jurídica (así como de un ente de hecho), que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica. (p.260)

Se define al empleador como aquel quien es dueño de la actividad productiva y necesita de

recursos humanos, económicos y materiales para el desarrollo de su actividad.

Igualdad Procesal

Durante el desarrollo de los procesos judiciales existen principios que se deben ver presentes entre ellos se encuentra la igualdad procesal, misma que es definida por Ossorio (1984) como:

Principio esencial en la tramitación de los juicios, cualquiera que sea su índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso, ya sea como demandante o demandada, ya sea como acusada o acusadora, tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Un trato desigual impediría una justa solución y llevaría a la nulidad de las actuaciones. (p.471)

Dentro de los juicios ambas partes cuentan con las mismas oportunidades y facultades, en defensa de sus interés y derechos, el sistema judicial y normativo debe velar por la paridad de circunstancias a nivel procesal.

Judicialización

La judicialización es conceptualizada por Flores (2016) como:

La judicialización de la prueba constituye la práctica de la misma en la audiencia que se realiza, para lo cual la prueba debe ser legal, es decir que debe ser pedida ordena practicada en el proceso para que tenga el verdadero valor jurídico de lo contrario no va tener valor y no tiene validez. (p.21)

Se infiere que la judicialización recae en que los medios probatorios cumplan con los requisitos por la ley y sea practicada en el momento procesal oportuno, para que así sea valorada para la decisión judicial.

Juramento

Coloma (2017) en su trabajo puntualiza al juramento:

Podríamos conceptualizar al juramento como un medio de prueba especial, de naturaleza testimonial que consiste en la afirmación o promesa que lleva a cabo una persona ante una autoridad, de decir la verdad sobre los hechos respecto de los cuales va a declarar, invocando como testigo de ésta a Dios, a su honra, u otra institución que le resulte sagrada, bajo la responsabilidad de las sanciones morales o legales como lo es el perjurio. (p.12)

El juramento recae en las pruebas de carácter testimonial, y se brinda ante autoridad competente y sobre los hechos controvertidos, en caso de distorsionar la verdad se aplica una sanción de naturaleza penal.

Juramento deferido

Coello (2005) indica que “El juramento deferido a de referirse a hechos personales y que sean comunes a las dos partes. Otra clase de hechos, o se desconocerán o no influirán en la decisión de la controversia.”

Se infiere que el juramento deferido lo puede brindar solamente una de las partes, actor o demandado, dado que, se referirá de hechos personales.

Partes procesales

Quisbert (2010) afirma que las partes procesales son:

Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. (p.2)

Las partes procesales son quienes se ven involucradas en un litigio y son capaces de intervenir en el mismo a causa, que tiene capacidad legal. Entre las partes procesales se encuentran el actor quien inicia la acción legal y el demandado a quien se le atribuye una presunta responsabilidad.

Principio de buena fe

Coello (2024) establece que “La “buena fe” involucra que todas las partes involucradas en un proceso legal deben actuar con transparencia y honestidad, respetando los principios morales y éticos que norman la justicia”. (p.331)

Para el desenvolvimiento de las causas legales, los involucrados deben actuar con probidad, ajustando sus actuaciones no solo a la normativa vigente, sino también a principios éticos y morales, en ello se fundamenta el principio de buena fe.

Principio de contradicción

Fajardo y Pozo (2022) afirman lo siguiente:

El cumplimiento irrestricto de este principio dentro de todo juicio oral tiene la finalidad de garantizar que las pruebas que se generen y se presenten dentro del mismo, sean estas las propias o de los contrarios, no solo sean delimitados por las normas legales, sino que se encuentren en conocimiento y bajo control de los litigantes, para que a su vez puedan ser objeto de evaluaciones, objeciones, preguntas y aclaraciones. (p. 421)

El principio de contradicción da la posibilidad a las partes a cuestionar los medios de prueba de la otra parte, este principio imposibilita la posibilidad de indefensión, ya que ambas partes pueden presentar sus argumentos y pruebas sobre los hechos controvertidos.

Principio de Lealtad procesal

Ojeda (2024) hacer alusión “La “lealtad procesal” se refiere al compromiso de las partes de acatar las reglas procesales y respetar los derechos de sus contrapartes, previniendo cualquier conducta que pueda perjudicar el desarrollo equitativo del proceso.” (p.331)

Se entiende que la lealtad procesal es el cumplimiento estricto de las normas procesales que garantizan los derechos de las partes, dando como resultado un juicio justo.

Seguridad Jurídica

Escudero (2000 como se citó en Gallego, 2012)

La Seguridad Jurídica es la exigencia de que los sistemas jurídicos contengan los instrumentos y mecanismos necesarios para que los sujetos obtengan una cierta garantía sobre cómo van a ser las normas jurídicas que rigen sus conductas, y cuáles serán las que se apliquen cada una de las mismas. (p.78)

Se percibe a la seguridad jurídica como la implementación de mecanismos que permitan generar confianza y certeza en el sistema normativo y en la aplicación de la ley conforme a derecho.

Trabajador

El Código de Trabajo (2005) manifiesta que el trabajo es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (art. 9)

El trabajador es quien brinda sus servicios lícitos y personales para una actividad productiva a cambio de una remuneración.

Tutela judicial efectiva

Olmedo (2017) afirma que:

Forma parte de la conciencia jurídica, se les otorga a las personas como un derecho y correlativamente se impone a los jueces y tribunales como un deber de hacer justicia a las personas que solicitan su intervención; para poder efectuar este cometido las autoridades jurisdiccionales deben garantizar el acatamiento de las normas jurídicas y velar por que se cumplan los derechos invocados por las partes dentro de un diferendo judicial. (p.15)

La tutela judicial efectiva se configura como el derecho a toda persona a acceder a la justicia, sin embargo, no solo se limita en el acceso, sino también se incluye a la respuesta motivada, oportunidad del sistema de justicia y la exigencia a las autoridades jurisdiccionales a asegurar el cumplimiento de las normas jurídica y la protección real de los derechos y del debido proceso.

Valoración de la prueba

Vázquez y Fernandez (2022) hace mención que

La valoración de la prueba, que incluye la valoración individual de la fiabilidad de cada una de las pruebas admitidas al proceso y la valoración en conjunto de las pruebas a los efectos de determinar el grado de corroboración que otorgan a cada hipótesis fáctica sobre el caso. (p.17)

En este sentido, la valoración de la prueba es la evaluación de los medios probatorios que cumplen con los requisitos establecidos en las normas procesales, esta valoración se hace en conjunto y permiten demostrar la teoría del caso que presenta referente a los hechos litigiosos.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

El objetivo propuesto para el presente trabajo de investigación corresponde en “Analizar la aplicabilidad del juramento deferido en materia laboral frente a la igualdad procesal de las partes

procesales”. El cual se llega a lograr gracias a la recopilación de fuentes bibliográficas, revisión de la normativa vigente tanto nacional como internacional que permiten establecer pilares fundamentales referente al juramento deferido y el principio de igualdad procesal. Adicionalmente con la implementación de entrevistas, dirigidos a los operadores de justicia del cantón Ambato, miembros del Ministerio de trabajo y abogados en libre ejercicio; se analizó e interpreto la información recabada, los cuales reflejan la aplicabilidad del juramento deferido como prueba plena en los juicios laborales frente a la igualdad procesal.

1.7.2. Objetivos Específicos

Como primer objetivo específico consiste en “Identificar parámetros jurídicos de la aplicabilidad del juramento deferido como medio probatorio en materia laboral”, mismo que se llega a dar cumplimiento gracias a la revisión exhaustiva de disposiciones normativas y material bibliográfico que rigen en materia laboral. Esta revisión se acompaña de la aplicación de entrevista, dado que se recopilaron criterios de expertos en a materia.

El segundo objetivo planteado es “Determinar mecanismos para la judicialización del juramento deferido, y la eficacia de los principios de lealtad procesal y buena fe.”, el cual se ha cumplido en función al análisis de la normativa, la cual especifica limitaciones expresas, esto se complementa con las entrevistas aplicadas a expertos en el área, quienes desde una óptica de experticia argumentas sobre esta figura probatoria dentro de los juicios laborales

Como ultimo objetivo propuesto corresponde a “Señalar las implicaciones legales en la aplicabilidad del juramento deferido, ante la igualdad procesal de los medios probatorios”, se alcanzó mediate la vinculación de los preceptos obtenidos de los expertos en derecho laboral y el contendió doctrinario recabado, ambas fuentes de información manifestaron riesgos no considerados en la creación del juramento deferido, efectos que relación estrechamente con la igualdad procesal al tratarse de un mecanismo exclusivo para una de las partes procesales.

CAPITULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Materiales

2.1.1 Recursos Institucionales

La ejecución del presente trabajo de investigación se recurre a las instalaciones de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, asimismo se emplearon las bibliotecas físicas y digitales de la carrera de Derecho.

2.1.2. Recursos Humanos

En la realización de la investigación se cuenta con el apoyo del docente tutor e investigador, así como expertos en el área laboral, como abogados en libre ejercicio, miembros del Ministerio de Trabajo sede Ambato y operadores de justicia de quienes con su experticia aportan y ayudan a sostener el estudio del juramento deferido en relación con la igualdad procesal.

2.1.3. Recursos Materiales

Los recursos materiales que se implementan para la elaboración del trabajo fueron libros relacionado a derecho laboral, practica de la prueba y principios procesales, de igual manera los suministros de oficina, mismo que son necesarios para la impresión de la presente tesis una vez que ha sido terminada.

2.1.4. Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos que se adoptan para llevar a cabo el presente estudio esencialmente fue el servicio de internet, por cual se obtiene el acceso a libros, doctrina, jurisprudencia relacionada al juramento deferido y al principio de igualdad procesal. Del mismo modo se hace uso de una computadora para la redacción y almacenamiento del trabajo de investigación.

2.1.5. Recursos Financieros

Tabla 1

Detalle de los materiales empleados

DETALLE	VALOR
Internet	\$45 USD
Suministros de oficina	\$20 USD
Impresiones	\$20 USD
Transporte	\$180 USD
TOTAL:	\$265 USD

2.2. Métodos

Una vez que se ha detallado los materiales implementados, ese imprescindible implementar la metodología bajo la cual se sustenta el trabajo, el cual contribuye con el factor de certeza y validez científica para la investigación

2.2.1. Nivel o tipo de investigación

Descriptivo

Tecana American University (2026) menciona que “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.103)

Con ayuda de la investigación descriptiva se logra conocer la realidad que vive sistema judicial cuando se aplica un medio probatorio exclusivo como lo es el juramento deferido, tomando en considerar el respeto a las garantías del debido proceso, especialmente de la igualdad procesal, esto se obtiene a través de la revisión bibliográfica, acompañado de la aplicación de entrevistas a expertos en derecho laboral, los cuales brindan información de la realidad estudiada.

2.2.2. Método aplicado

Cualitativo

Echeverría (2005) manifiesta que:

Toda investigación cualitativa busca conocer desde los sujetos, de manera inductiva. En este sentido, todo diseño cualitativo debe tener el rasgo de la flexibilidad y la apertura, a diferencia de un diseño cuantitativo (donde se privilegia la estructuración y lo cerrado) (p.5)

La investigación cualitativa tiene como objetivo conocer la realidad que se estudia a través de la obtención de información, criterios, perspectivas y experiencias de la población estudiada, para el presente caso se implemente el criterio de expertos en derecho laboral, quien a través de su experiencia aportan con información de las implicaciones legales que genera el juramento deferido a nivel judicial y como este repercute en la igualdad procesal; el aporte de los expertos brinda soporte a la investigación bibliográfica, alcanzando un nivel mayor de certeza y de amplitud del estudio.

2.2.3. Técnica

Entrevista

Referente a la entrevista Lanuez y Fernandez (2014, como se citó Feria Avila et al., 2020) la establece “como el método empírico, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema”. (p.68)

La entrevista es la técnica que se basa en la interacción directa entre el investigador y las personas que son objeto del estudio, para el presente caso expertos en el área laboral como lo son: Jueces de la Unidad Civil, personal del Ministerios de Trabajo y abogados en libre ejercicio. La

información recopilada por esta técnica ayuda de obtener datos importantes sobre el juramento deferido y la igualdad procesal desde una perspectiva práctica.

2.2.4. Instrumento

Guía de entrevista

Universidad Estatal de Milagro (2019) señala que “En la guía de entrevista se establece los pasos que debe seguir el investigador denominado entrevistador con el fin de encaminar o dar dirección a la entrevista y llegar al objetivo por el cual se desarrolla.” (p.16)

La guía de entrevista es un instrumento que direcciona las preguntas para que los expertos en el área laboran comprenda las interrogantes y así obtenga la información necesaria para comprender el juramento deferido y su implicación en la igualdad procesal durante el desarrollo de los juicios laborales.

2.2.5. Población y muestra

Población

De acuerdo con Condori (2020) la población es definida como: “elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio” (p. 3). Bajo esta premisa, la población implica un elemento sustancial dentro del proceso investigativo, debido que delimita a que sector está dirigido el análisis. En este contexto al tratarse de una investigación que se desarrolla en un ámbito jurídico, la población está conformada por expertos en derecho laboral y derecho procesal.

Esta población resulta pertinente a razón que permite obtener una perspectiva no solo técnica de quienes aplican e interpretan la normativa vigente, sino también una visión desde quienes ejecutan el derecho a través del libre ejercicio, asimismo se incorpora el criterio de personal del Ministerio de Trabajo con sede en el cantón Ambato.

Muestra

La población de la investigación está conformada por expertos en derecho laboral, como lo son los operadores de justicia de la Unidad Civil de la ciudad de Ambato, al igual que personal del Ministerio de trabajo del mismo canto y finalmente los profesionales de derecho en libre ejercicio.

En esta línea, Carnacho de Báez (2008) señala que:

La muestra está conformada por las unidades seleccionadas de una determinada población y son los sujetos o elementos con los cuales se realiza el experimento. Se define como un sub grupo de la población que es reflejo fiel de ese conjunto y tiene los valores de esta. (p.122)

La muestra está integrada por 7 expertos en materia laboral, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico, sino por un juicio intencional, entrevistando a 3 Jueces de la Unidad Judicial de los Civil del cantón Ambato, 1 inspector de trabajo, 1 secretario de la Dirección Regional de Trabajo del cantón Ambato y 2 abogados en libre ejercicio, quienes fueron seleccionados por su experticia y aptitud para aportar con criterios técnicos. Esta elección de operadores de justicia, miembros del Ministerio de Trabajo del cantón Ambato y abogados en libre ejercicio da una perspectiva con mayor amplitud y experiencia, permitiendo que la investigación tenga una visión no solo doctrinaria sino práctica.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados

Para el estudio del “juramento deferido en materia laboral y la igualdad procesal de las partes procesales” elementos de carácter decisivo dentro de las controversias a nivel judicial en el ámbito laboral, se ha considerado apropiado abordar los cuestionamientos sobre la aplicabilidad, alcance y naturaleza de esta figura probatoria; debido a ello surgen interrogantes que se abordan mediante la formulación de entrevistas que son dirigidas a expertos en derecho laboral.

A través del análisis y discusión de la información obtenida, se logra identificar criterios predominantes, los cuales son contrastados con la realidad jurisdiccional en materia laboral. Con este ejercicio no solo se evidencia perspectivas prácticas y doctrinarias sobre el juramento deferido, sino a su vez se logra valorar su incidencia en la aplicación del principio de la igualdad procesal como garantía del debido proceso, posibilitando realizar una crítica fundamentada de la relación estrecha que guarda el juramento deferido frente al principio de igualdad procesal.

3.1.1. Sustentabilidad de la aplicabilidad del juramento deferido

El juramento deferido es un medio probatorio del trabajador que aparece en materia laboral que se relaciona a la falta de prueba y garantiza que el trabajador la defensa de sus derechos laborales económicos que se relacionan al tiempo de servicio y al pago por su trabajo.

La sustentabilidad del juramento deferido, se habla de la justificación normativa, doctrinaria y jurisprudencial como medio probatorio idóneo para acreditar hechos litigiosos dentro de la legislación ecuatoriana.

Desde una perspectiva doctrinaria, la implementación de esta figura como medio probatorio se fundamenta en principio laboral *in dubio pro operario*, enfocado en la protección del trabajador. En ese contexto, el abogado Edwin Punina, inspector de trabajo, sostiene que el origen del juramento deferido en materia laboral atiende a la necesidad de evitar la impunidad en casos de

precariedad laboral, considerando que la naturaleza del derecho laboral es procurar y velar por la protección del trabajador.

Tabla 2

Fundamentos para la implementación del juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	Los empleadores son quienes contiene la documentación que certifica los elementos de la relación contractual de trabajo.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Los trabajadores se encuentran en una desigualdad probatoria y el juramento deferido subsana este hecho.
	Dr. Sandro Pérez	El juramento deferido busca proteger al trabajador frente a la ventaja que posee el empleador.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Los empleadores disponen de los elementos esenciales de la relación laboral, por lo que la contradicción del juramento deferido es factible siempre y cuando hayan cumplido con sus obligaciones laborales.
Secretario Regional de Trabajo Zonal	Abg. Klever Pilamunga	El juramento deferido protege al trabajador, eliminando la limitación al acceso a la justicia.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	El juramento deferido protege al trabajador y permite aclarar el tiempo de servicio y su remuneración cuando no posee elementos que lo demuestren.

Abg. Patricio Coronel	Protege al trabajador cuando este sufre una vulneración y no posee pruebas para demostrar elementos de la relación laboral.
--------------------------	---

De acuerdo a los criterios de los expertos en el área se logra discernir que el juramento deferido se implementó como un mecanismo de defensa del trabajador en las disputas judiciales en las que no existe medio probatorio idóneo para demostrar lapso de prestación de servicio y sueldo percibido, permitiendo a los trabajadores el acceso a la justicia y a una indemnización justa y en concordancia con la realidad laboral que vivían dentro del centro de trabajo.

En el ámbito procesal, el juramento deferido se configura como un medio probatorio de carácter testimonial y de naturaleza supletoria, y cuyo propósito es resguardar los derechos de los trabajadores en controversias judiciales cuando se presenta una ausencia de mejor prueba. Desde este punto, se ve como un mecanismo destinado a brindar equilibrio ante la ventaja estructura que posee el empleador frente al trabajador.

Por otra parte, desde el punto de vista normativo, esta figura jurídica se encuentra regulada tanto en el Código Orgánico General de Procesos, como en el Código de Trabajo y el Código de la Niñez y Adolescencia, en estos cuerpos normativos reconocen su procedencia y señalan los preceptos para la aplicabilidad del juramento deferido dentro de los conflictos laborales. A pesar de que, en el artículo 593 del Código de Trabajo enmarca esta figura, es el COGEP el cual brinda las delimitaciones claras y precisas del uso de esta figura probatoria.

La sustentabilidad de este medio probatorio recae en los parámetros que se establece en el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos, al respecto, la juez Anita Quinteros señala que la ley es expresa con los parámetros imprescindibles que se requieren para la admisión y práctica de este elemento de convicción.

Tabla 3

Elementos para la aplicabilidad del juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	Los establecidos en el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Que no exista otro medio probatorio idóneo.
	Dr. Sandro Pérez	Lo que indica el 185 del Código Orgánico General de Procesos.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Que no se presente otro medio idóneo para demostrar el tiempo de servicio
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Cuando no exista otro medio probatorio capaz y suficiente.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Que no se presente prueba documental que verifique el tiempo de servicio y la remuneración percibida.
	Abg. Patricio Coronel	Que sea el único medio para demostrar el tiempo de servicio y el sueldo que percibía.

A partir del análisis normativo y de los criterios aportado por los expertos, los elementos del juramento deferido se pueden dividir en los siguientes tres parámetros:

- 1. Exclusividad:** Se habla de excepcionalidad debido que la norma indica que la utilización del juramento deferido es un beneficio exclusivo del trabajador, excluyendo de manera expresa el uso de esta figura jurídica para el empleador, esto se justifica debido que se entiende que es el empleador es quien posee la documentación de la relación laboral como lo son: contratos, roles de pagos y registros de asistencia.
- 2. Supletoria/excepcionalidad:** Al igual que la exclusividad, se menciona que este medio probatorio es excepcional y supletorio, es decir que su aplicación solo tiene lugar cuando

en el proceso no se han presentado otros medios probatorios sean documental o testimonial o que estos no sean idóneos, suficientes y capaces de acreditar los hechos controvertidos.

3. **Especificidad:** cuando se alude a la especificidad, es debido que la norma restringe el juramento deferido permitiendo demostrar dos aspectos en el trabajador en general: primero el tiempo de servicio y segundo las remuneraciones percibidas. Sin embargo, en los trabajadores adolescentes además de los dos aspectos mencionados también permite demostrar la existencia de la relación laboral, considerando aquello ni el operador de justifica podrá solicitar mayor información de la que especifica el juramento deferido al trabajador y este tampoco podrá brindar otros detalles que no correspondan a lo enmarcado en la norma.

3.1.2. Medios probatorios en materia laboral

Los medios probatorios son los instrumentos útiles utilizados en disputas judiciales, con el objetivo de demostrar un hecho o desacreditar lo alegado por la contraparte, de igual manera se busca proporcionar al operador de justicia el conocimiento de los hechos y así lograr su convencimiento para resolver la cuestión controvertida de un proceso.

Tabla 4

Medios probatorios en juicios laborales.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral cede en el cantón Ambato	Dra. Anita Quinteros Dr. Luis Eduardo Gaibor Dr. Sandro Pérez	Los establecidos en el Código Orgánico General de Procesos. Prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial. Prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial.

Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial, contrato de trabajo.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Prueba testimonial, roles de pagos, mecanizados del IESS.
	Abg. Patricio Coronel	Prueba testimonial, prueba documental, prueba pericial, prueba para mejor resolver.

Los expertos son consistentes cuando se trata de expresar que medios probatorios son aplicables en materia laboral, de acuerdo con el Dra. Anita Quinteros, Juez de la Unidad de lo Civil, las pruebas que corresponde en materia laboral y más materia se encuentran reguladas en el Código Orgánico General de Procesos, y como lo manifiesta Dr. Luis Eduardo Gaibor operador de justicia en el Complejo Judicial de Ambato manifiesta que los medios probatorios son: documentales, testimoniales y periciales.

- 1. Documental:** esta prueba se puede clasificar como pública o privada y estas deben contener algún hecho que se constituye relevante, en el caso de los litigios laborales el acervo probatorio documental puede estar dirigido principalmente al contrato de trabajo, de acuerdo con Secretario Regional 3 de Trabajo el Abg. Klever Pilamunga y el Juez Luis Eduardo Gaibor, el obligatorio tener un contrato escrito de trabajo conforme al Código de Trabajo (2005), “Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje” (art. 19, lit. h).

Así también el entrevistado tres y siete señalan que en el Código de Trabajo (2005), “El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.” (art. 18). De este modo que, el empleador no solo tiene la obligación expresa de generar un contrato escrito de los trabajadores adolescentes, sino también que se brindara una copia a quien lo solicite.

Por esta razón, la mayoría de los entrevistados afirman que el juramento deferido brinda soporte y protección al trabajador frente a la negligencia del empleador. Desde este punto, se deduce que si el empleador omite una obligación básica como es tener un contrato de trabajo, se deduce que tampoco cumplirá con obligaciones como la de llevar un registro de los trabajadores, o la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de los mismos trabajadores.

Todos esos documentos que formarían la base sólida para determinar responsabilidad en las disputas judiciales, surgen de la diligencia del patrono, gracias a eso se produce la asimetría de la relación laboral en la que el trabajador no podría demostrar con pruebas documentales ni su horario de trabajo, ni su remuneración y mucho menos el inicio de la relación contractual de trabajo, lo que provoca que a nivel judicial reclamar su derecho al cumplimiento de obligaciones de bienestar social y remunerativas.

2. **Testimonial:** es aquella que una persona declara un hecho relevante en un proceso judicial, este pronunciamiento se lo realiza ante autoridad competente y bajo juramento. En ese contexto la legislación ecuatoriana coloca a la declaración de parte (de una de las partes procesales), declaración de testigos (terceros sean presenciales o referenciales) y al juramento deferido (exclusivo del trabajador) dentro de esta categoría de medios probatorios.

Este medio probatorio en la práctica le resulta al trabajador mucho más factible de obtener para el desarrollo del proceso judicial, así lo expresan los entrevistados dos y cinco, en virtud que el trabajador puede contar con amigos, familiares, vecinos que conocen su lugar de trabajo, su horario, la fecha de inicio de sus laborales o incluso el valor que le cancelaba por la presentación de sus servicios, toda esta información surge desde el hecho de comentar estos detalles lo que convierte a estos testigos en testigos referenciales.

Por otro lado, los testigos presenciales se constituirían por personas que ocupaban algún rol dentro de centro de trabajo, es decir los compañeros de trabajo, quienes son los que

comparten jornada laboral, en el caso que posean el mismo cargo o función también conocerían el valor de la remuneración por la ejecución del rol designado.

Al hablar de testigos referenciales la factibilidad del trabajador para acceder a ellos es mayor, principalmente por pueden guardar cierta relación persona con esos testigos y particularmente porque no guardan conexión con el centro trabajo y mucho menos con el empleador, circunstancias que es opuesta cuando se trata de los testigos presenciales a causa de estar directamente inmersos al establecimiento laboral y a la subordinación del empleador, lo que deriva a evitar la participación de los mismos en los litigios laborales y si su participación se da será a favor del empleador, colocando al trabajador en indefensión.

Si bien el juramento deferido es una prueba de carácter testimonial, solo expresa dos aspectos de la relación laboral, el tiempo que esta existió y el valor económico que el empleado percibía dentro del vínculo laboral, diferenciador clave con la declaración de parte o la de terceros, ambas sienten el medio por el cual tanto la defensa del actor y del demandado pueden generar respuestas de otros aspectos que guardan relación con las obligación y derechos laborales.

3. **Pericial:** este medio probatorio es verificado por expertos y acreditan hechos materia del proceso judicial, en el tema laboral pueden incluirse pericias medicas en casos de accidentes laborales, pero cuando la controversia es por falta de pago de haberes laborales se puede hablar de pericias grafo técnicas para verificar las firmas en los contratos, en el caso de necesitar la información de un sistema biométrico para verificar el horario de la jornada laboral o para extraer mensajes o evidencia que se encuentre contenida en un medio electrónico como es el caso de los celulares, se recurre a una pericia informática para la extracción y materialización de esta información que se convertirá en un elemento probatorio.

En el caso de la implementación de una prueba pericial, que permita corroborar los hechos alegados en el proceso el juramento deferido quedar desestimado debido que este cumple un papel supletorio y subsidiario.

En esta clasificación de medios probatorios surge por la naturaleza de los mismos, pero en atención a lo que manifiesta el abogado Patricio Cornel los operadores de justicia cuentan con la facultad discrecional de ordenar de oficio la práctica de alguna diligencia probatorio para obtener la verdad materia del objeto de controversia. A su vez la entrevistado número 1 refiere a la prueba para mejorar resolver y puntualiza al Código Orgánico General de Procesos (2015), “La o el juzgador podrá, excepcionalmente, ordenar de oficio y dejando expresa constancia de las razones de su decisión, la práctica de la prueba que juzgue necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos. Por este motivo, la audiencia se podrá suspender hasta por el término de quince días”. (art. 168)

La prueba para mejor resolver solventa la falta de información que poseen los administradores de justicia y así ellos resolver conforme a derecho; esta prueba puede ser documental, testimonial e incluso pericial.

3.1.3. Judicialización del juramento deferido en materia laboral.

La judicialización es el procedimiento formal por el cual se incorpora el material probatorio al proceso, para lograr esto la prueba debe ser anunciada, admitida, practicada y valorada. Si no existe una judicialización adecuada, no se cumple con plazos, términos o no se respeta el momento procesal oportuno el medio probatorio carecerá de validez y por lo mismo se será considerado por el juez para el dictamen de la sentencia.

Respecto al juramento deferido el Juez Sandro Pérez hace alusión a la consulta que resuelve la Corte Nacional de Justicia (2020) en la cual se determina 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.

El juramento como cualquier otro medio probatorio debe cumplir con los requisitos indicados en la norma y van más allá de la excepcionalidad, la exclusividad y la especificidad, los cuales son elementos para su aplicabilidad, es por ello que se analiza el proceso para su incorporación dentro del proceso y como finalmente influye en la sentencia.

1. **Anuncio:** es la acción por la cual la parte actora en su libelo inicial dan conocer y los medios de prueba que sustentan sus pretensiones, y permite a la contra parte alegar en su contestación los elementos probatorios que aportara respaldas su estrategia procesal y demeritar las afirmaciones del demandado. El anuncio es la acción de poner en conocimientos los elementos de convicción que aportan a la verdad procesal.

Si el juramento deferido debe ser anunciado en el acto de proposición inicial, en ningún otro momento procesal, en caso de no hacerlo sea por negligencia u olvido, el trabajador es privado de hacer uso de esta prueba que muchas de las ocasiones resultan fundamentales cuando no existe otro medio suficiente respecto al tiempo de servicio y al sueldo percibido, creando posiblemente un escenario donde se limita el acceso a la justicia.

Se debe aclarar que la simple afirmación de lo hecho en la demanda inicial no configura como un anuncio del juramento deferido, ya que este se constituiría como una narración pormenorizada de los hechos y el juramento deferido debe ser anunciado de manera técnica para acreditar los hechos narrados.

2. **Admisibilidad:** si el medio probatorio fue anunciado debidamente ahora este debe ser evaluado por el juzgador para verificar que cumplen los requisitos de: utilidad, pertinencia y conducencia. El primer requisito se refiere a la idoneidad que tiene una prueba para demostrar un hecho, el segundo la pertinencia significa que este medio probatorio guarde relación lógica y fáctica con el objeto de debate y por último la conducencia es la virtud de la prueba posee para llevar al convencimiento del hecho alegado.

El juramento deferido se admite cuando fue previamente anunciada, después de ello se examina si cumple con los requisitos.

Utilidad: Recae en que el juramento deferido posee la aptitud normativa de demostrar el tiempo de servicio, la remuneración percibida por el trabajador y la existencia de la relación laboral en el caso de adolescentes, la utilidad se correlación estrechamente con la especificidad de esta figura jurídica. Por otro lado, esta prueba es útil y puede ser admitida cuando se justifica la falta de otros medios idóneos. Si cumple con estos preceptos la prueba es útil.

Pertinencia: el juramento deferido es pertinente cuando es el trabajador quien va rendir este juramento debido que la ley da esa exclusividad y si se trata de los hechos personales del trabajador, lo que se relaciona con la característica de especificidad de esta figura probatoria. El tiempo de trabajo y el valor económico pagado por el mismo, son hechos estrechamente relacionados al objeto de debates de controversias laborales donde se discute sobre el pago de haberes laborales.

Conducencia: si se cumple con la particularidad del juramento deferido de ser un medio auxiliar a falta de mejor prueba, este llega a ser conducente y es relevante en las disputas laborales, a razón que, el legislador a través de la norma le otorga la capacidad de acreditar los dos hechos que expresa el artículo 185 del COGEP.

3. **Descargo:** tras la admisión del juramento deferido este obligatoriamente se rinde ante la autoridad competente durante el desarrollo de la audiencia de juicio, el trabajador en el momento procesal oportuno brindara su declaración y solamente sobre dos hechos: la duración de la relación laboral y su remuneración percibida.
4. **Valoración:** es el ejercicio racional que realiza el juzgador para determinar la fuerza de los elementos de convicción aportados por las partes, así determinar la veracidad o no de los hechos alegados.

Si el juramento deferido es admitido y practicado la labor del juez es evaluar ese medio a través las reglas de la sana crítica y apreciación integral de los medios probatorios incorporados para brindar un veredicto.

Tabla 5

Valoración del juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	De acuerdo a la sana crítica y con la valoración integral del conjunto de elementos probatorios
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Reconociendo si cumple con los requisitos
	Dr. Sandro Pérez	Aplicando los criterios de valoración, la sana crítica y considerarlo como una prueba tasada.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Valorar en conjunto con el resto de medios probatorios.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Revisando su naturaleza supletoria.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Cumplimiento de los requisitos que solita la ley y aplicando la sana crítica.
	Abg. Patricio Coronel	Aplicando criterios de verosimilitud y credibilidad.

Los entrevistados refieren directamente a la sana crítica, es decir que debe aplicar la experiencia y la lógica, por este motivo el operador de justicia debe analizar el juramento deferido como una prueba aislada sino en conjunto con el acervo probatorio. Desde ese punto el juez tiene la obligación de examinar la naturaleza supletoria de esta figura probatoria y se le otorgara valor

probatorio únicamente cuando no se ha presentado otra prueba capaz e idónea.

Cuando no se presenta una prueba objetiva como lo son las pruebas documentales y periciales y se debe tomar una decisión basada en pruebas subjetivas como lo llegan a ser las pruebas de carácter testimonial, el juez tiene la responsabilidad de hacer el examen de credibilidad, verisimilitud y fiabilidad de las declaraciones de terceros, el de las partes y del juramento deferido como prueba con mayor peso probatorio en el caso presentado.

Credibilidad: es la autenticidad, esto no necesariamente se constituye como una verdad absoluta, más bien se relaciona a la racionalidad, persistencia y la plausibilidad del relato.

Verosimilitud: la declaración debe ser relatado con coherencia, lógica, esto significa que implique una certeza absoluta, sino que la declaración resulte razonable y posible con las circunstancias del caso.

Fiabilidad: se alude al nivel de consistencia, seguridad y confianza que ofrece el testigo o la parte procesal al rendir el testimonio.

Con la evaluación de las pruebas testimoniales, se evita que se abuse del juramento deferido y este no sea un mecanismo que busque una indemnización mayor a la correspondiente a la realidad.

Asimismo la valoración del juramento deferido para llegar a influir en la sentencia pasa por el análisis manifestado en párrafos anteriores, sin embargo la Juez Anita Quinteros realiza un aporte y un análisis desde el punto de vista que en el caso no existir prueba objetiva para corroborar la duración de la relación laboral y estipendio económico recibido por la prestación del servicio, estos hechos se convierten en hechos imposibles de probar y de acuerdo con el Código Orgánico General de procesos (2015) “Hechos que no requieren ser probados. No requieren ser probados: Los hechos imposibles” (art. 163, num. 2) si es un hecho imposible este no requiere ser probado.

Desde otra perspectiva el Juez Sandro Pérez menciona que el juramento deferido más allá de la sana crítica del juez y que una vez demostrada la existencia de la relación laboral es indefectible

la valoración del juramento deferido y se considera como una prueba tasada que demuestra el tiempo de servicio y la remuneración percibida, por lo que su rol en la sentencia es esencial y principal.

3.1.4. Los principios de lealtad procesal y buena fe en los procesos laborales

La lealtad procesal y la buena fe se consolidan como principios primordiales en el sistema judicial y estos obligan tanto a los sujetos como a las partes procesales a actuar conforme a derecho, con transparencia, ética y honestidad. La lealtad procesal se centra en el respeto a las normas procedimentales, mientras que el principio de buena fe exige que las conductas dentro del proceso sean veraces y apegadas a la ley.

El juramento deferido al ser una figura probatoria exclusiva del trabajador para lograr así un equilibrio entre la ventaja que posee el empleador frente al empleado, por este motivo esta prueba puede ser visto como medio poco objetivo, cuando se cuestiona este factor la importancia de la lealtad procesal y la buena fe como principios procesales juegan un papel elemental para que no se abuse de esta clase de juramento y la verdad procesal se ajuste a la realidad de las partes.

Tabla 6

Connotaciones de los principios de lealtad procesal y buena fe.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	El operador de justicia no puede intervenir, por el principio de imparcialidad.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Que las partes sean transparentes y honestad.
	Dr. Sandro Pérez	Que todas las actuaciones no sean generadas por malicia.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Favorece a la tutela judicial efectiva y limita a las partes a actuar con probidad.

Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Que las actuaciones procesales sean conforme a derecho.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Se respetan las normas procesales, derechos y se actúa con honestidad.
	Abg. Patricio Coronel	Que ninguna de las partes actúe de manera maliciosa o engañosa.

Con la información aportada por los entrevistados, se refleja que concuerdan que las partes procesales deben dirigir sus actuaciones con base a la transparencia, honestidad, lealtad y buena fe. Sin embargo, a nivel de los juzgadores no existe un método infalible que garantice que el uso del juramento deferido surge de la buena fe del trabajador y de la lealtad procesal de su defensa técnica, al respecto la Juez Anita Quinteros alega que, si ella buscar corroborar la buena fe podría recurrir a la violación del principio de imparcialidad, de acuerdo con **Durán & Henríquez (2021)** la imparcialidad se configura como la virtud de los jueces para no inclinarse por una de las partes por motivos ajenos a los jurídicos y que su decisión se ajuste a derecho.

Dado a ello, el operador de justicia no puede intervenir más allá de sus facultades, ni siquiera con la justificación de una búsqueda de la verdad, sus actuaciones estrictamente se deben apegan a derecho y a las facultades expresas que manifiesta la norma. Entre sus facultades se encuentra la de advertir a las personas que vayan a declarar en juicio sobre el delito de perjurio y su sanción, esto se encuentra tipificado en el Código Orgánico General de Procesos, este delito se deriva del falso testimonio que se rinde.

El perjurio sería el mecanismo implementado en el sistema judicial ecuatoriano para exigir a las partes procesales que actúen con respeto a los principios procesales y con apego a la realidad.

Ahora bien, la opinión de los abogados en libre ejercicio exige que a nivel procesal se implemente un mecanismo que asegure que la declaración que se da en el juramento deferido se apegue a la verdad, debido que una buena preparación previa, la estructuración de un dialogo correctamente dirigido, pero mal intencionado con fin de obtener lo que el trabajador desea, se traduce en

pequeñas pero posibles circunstancias que serían una cortina de humo de un aparente cumplimiento de los principios procesales.

En ese escenario, la confianza que tiene el juzgador en las actuaciones de las partes procesales y la confianza que existe entre las mismas partes y sus defensas técnicas, son el único medio por el cual se cumplen los principios de buena fe y lealtad procesal.

3.1.5. Implicaciones legales del juramento deferido

La principal implicación legal que produce el juramento deferido en los juicios de materia laboral radica en su capacidad para demostrar hechos relevantes cuando no existe otra prueba. Como ya se ha hecho mención en párrafos anterior este fundamento probatorio da a conocer el tiempo de servicio y las remuneraciones percibidas, ese efecto jurídico es establecido de manera expresa en la norma.

Cuando se habla de implicaciones legales también se puede incluir los riesgos jurídicos que se pueden enfrentar en la práctica esta figura jurídica, con esa base los entrevistados manifiestan diversas opiniones.

Tabla 7

Limitaciones y riesgos del juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	El nivel académico y formativo del trabajador al momento de rendir el juramento.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Obscuridad en la aplicación de la norma a nivel de valoración.
	Dr. Sandro Pérez	Que se valore el juramento deferido existiendo otro medio probatorio capaz y suficiente.

Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Que se implementó como un medio malintencionado.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Indemnizaciones exageradas provocadas por la alteración de la realidad y la mala fe del trabajador.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Falta de seguridad en la decisión judicial si toma como elemento central al juramento deferido.
	Abg. Patricio Coronel	Puede generar prejudicialidad y vulneración a la igualdad de armas.

Desde la posición de juez la dificultad han encontrado en la práctica del juramento deferido que el nivel formativo y académico del trabajador juega un papel importante, debido que esta figura jurídica otorga al juzgador la posibilidad de solventar dos aspectos de la relación laboral y si el trabajador no se da a entender o la información que brinda es escueta, esto dificulta no solo al operador de justicia la comprensión para la toma de una decisión, sino a su vez afecta el entendimiento de la contraparte provocando cierta dificultad para la defensa de lo alegado.

El criterio de los abogados en libre ejercicio ven al juramento deferido como un arma de doble filo, primero por la falta de certeza de lo declarado se apegue a la realidad, en ese caso si se utiliza de manera mañosa este en lugar de ser una herramienta probatoria en beneficio del trabajador se transformaría en un chantaje procesal.

Por otro lado, el rol del juez es esencial para evitar riesgos en la práctica de aplicar los criterios de valoración de la prueba, esto implica no calificarla como una prueba plena o absoluta; la autoridad jurisdiccional obligatoriamente debe valorarlo conforme a las reglas de la sana crítica, respetando los principios del debido proceso.

Esta situación podría llegar a derivarse en un caso de prejudicialidad, donde las decisiones judiciales se ven influenciadas por la naturaleza protectora de este juramento, dejando en el olvido el análisis del caso desde la objetividad e imparcialidad, en consecuencia, se dicta una sentencia

poco acertada llega a perjudicar la económica del empleador, a causa que las indemnizaciones laborales se calculan tomando en cuenta el tiempo de duro la relación laboral y el valor que se le paga al trabajador su por su servicio.

Cada uno de los riesgos mencionados se relaciona con el cuestionamiento sobre si existe una vulneración al principio de igualdad procesal; la defensa del empleador se ve limitado ya que su uso se da porque no existe otro medio probatorio y si no existe prueba como se podría defenderse de una herramienta procesal que es de uso exclusivo y que no da derecho a la contradicción.

3.1.6. La igualdad procesal de los medios probatorios

La igualdad procesal es un principio del debido proceso y es el mecanismo que protege a las partes tener las mismas oportunidades ante la justicia y durante el desarrollo de un proceso judicial, aquí se incluye la oportunidad de presentar medios pruebas y el derecho a la contradicción o denominado replica.

La inmersión de este principio es de relevancia en el ámbito laboral tomando en cuenta que existe una desigualdad material por la naturaleza de la relación laboral, en la búsqueda de resolver este hecho se le brinda de manera exclusivo un medio probatorio de carácter testimonial al trabajador, olvidado por completo la protección de lo derechos del empleador.

Tabla 8

La igualdad procesal frente al juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	No existe desigualdad ni vulneración a la igualdad procesal.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Si se actúa con mala fe se podría generar una vulneración al principio de igualdad procesal.

	Dr. Sandro Pérez	Solventa una ventaja de poder que tiene el empleador frente al trabajador.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Si se toma al juramento deferido como una prueba plena causaría desproporcionalidad en los derechos de las partes, debe ser una prueba subsidiaria.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Si el empleador cumple sus obligaciones laborales, no se presenta vulneración.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	El trabajador al ser el único que tiene acceso a este medio probatorio el emperador se encuentra en estado de indefensión.
	Abg. Patricio Coronel	El empleador pierde la oportunidad de defenderse ante la exclusividad de este medio probatorio.

Los entrevistados generan un debate sobre la posible vulneración al principio de igualdad procesal, mientras la Juez Anita Quinteros manifiesta que no existe trasgresión a este principio, su opinión se sustenta en que si se cumplió con las garantías del debido proceso porque existiría afectación a la igualdad procesal, esta opinión se concatena con la del Juez Sandro Pérez que alega que el empleo de esta herramienta probatoria solventa una desventaja material preexistente, a diferencia de estas opiniones el Juez Luis Eduardo Gaibor piensa que si este medio es utilizado como un medio de manipulación procesal claramente se vulneraría al empleador, criterio que guarda relación con expresado por el Inspector de trabajo Edwin Punina, quien afirma que si el juramento deferido es valorado como prueba plena vulneraría los derechos de las partes, en especial lo del patrono.

Desde la perspectiva del Secretario de la Dirección de Trabajo Klever Pilamunga si el empleador cumple con sus obligaciones patronales no existiría vulneración debido que contaría con lo medio necesarios para combatir al juramento deferido, sin embargo, la aplicación de esta figura se da por la orfandad de pruebas.

El análisis de esta clase de prueba no se centra en analizar a su aporte a favor del trabajador, sino en el examen exhaustivo de aquellos escenarios donde el empleador es afectado por implicación que no han sido consideradas. No se trata de eximir de responsabilidad al empleador, sino que la responsabilidad sea proporcional a las circunstancias de la realidad, esto no sucede debido a la falta de implementación del derecho a la contradicción y la ausencia de requerimientos que respalden a este medio probatorio.

La inexistencia de un mecanismo o herramienta expresa en la norma que permita al empleador conservar su derecho a la contradicción y que esta prueba no sea vista como una prueba absoluta, respecto, al derecho a la contradicción frente al juramento deferido los expertos entrevistados manifiestan la siguiente información.

Tabla 9

El derecho de contradicción en el juramento deferido.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dra. Anita Quinteros	La ley no permite el derecho de contradicción respecto al juramento deferido.
	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Generando una réplica del juramento deferido al emperador.
	Dr. Sandro Pérez	Generando un contrainterrogatorio y que este sea menos limitado.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	La estrategia principal es atacar a la subsidiariedad.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Permitiendo que se cuestione el contenido del juramento por la contra parte.
	Abg. Mariana Toasa	Permitiendo que la contra parte realice un contrainterrogatorio.

Abogados en libre ejercicio	Abg. Patricio Coronel	Permitiendo que esta figura jurídica no se limite a dos preguntas.
------------------------------------	-----------------------	--

El derecho a la contracción es parte de las garantías del debido proceso y se les concede a las partes a fin que cuestionen las alegaciones y medios probatorios que presentan cada una en contra de la otra. A pesar que con el juramento deferido que elimina la brecha de ventaja que tiene el emperador para la obtención de pruebas que demuestren ciertos elementos del vínculo laboral, al ser un medio restrictivo se limita al empleador a la contracción porque la norma no tífica la manera o el proceso para contradecir este medio probatorio.

La Juez Anita Quinteros desde una perspectiva legalista manifiesta que la ley no permite la contracción, mientras los entrevistados 2 y 3 afirman que agregando el mecanismo de réplica como lo sería el conainterrogatorio podría solventar esta limitación al derecho de contratación.

Por otro lado, el Inspector de Trabajo alega que la principal forma de contradecir al juramento deferido es atacando la subsidiaridad de este medio, la defensa técnica del empleador está en la obligación de cuestionar la implementación del juramento cuando existen dentro del procesos otros medios idóneos como lo son: los contratos de trabajo roles de pago o los mecanizados del IESS.

Ambas perspectivas, llevan a la reflexión de que el articulado 185 del Código Orgánico General de Procesos necesita una modificación en la que se agreguen medios para la contradicción, valoración, al respecto los expertos brindan las siguientes recomendaciones.

Tabla 10

Reforma del articulado del juramento deferido en materia laboral.

UNIDAD OPERATIVA	ENTREVISTADO	ASPECTOS RELEVANTES
	Dra. Anita Quinteros	Que sea menos rígido su aplicación a nivel práctico.

Jueces de la Unidad de lo civil, laboral	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Que se especifique que criterios de valoración son aplicables para este medio.
	Dr. Sandro Pérez	Que se establezcan parámetros expresos sobre la valoración del juramento deferido.
Inspector de trabajo	Abg. Edwin Punina	Una modificación al alcance probatorio ya que se trata de un testimonio propio del trabajador.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Incorporar mecanismo que permitan contradecir el contenido del juramento deferido.
Abogados en libre ejercicio	Abg. Mariana Toasa	Que la norma agrega la exigencia de un indicio externo para la corroboración.
	Abg. Patricio Coronel	Habilitar la posibilidad de el empleador realice un contrainterrogatorio.

La sugerencia de una reforma surge a partir del análisis y crítica de la aplicación actual de esta figura, es por ello que de acuerdo con los expertos el juramento deferido juega un papel de protección hacia el trabajador, por este motivo no se alega una eliminación de esta figura a nivel laboral, sino que su aplicación debe ser implementada sin afectar al derecho a la defensa del empleador, por eso se sugiere que se agregue un requisito para la implementación del juramento deferido como el acompañamiento obligatorio de la declaración de parte del trabajador y la declaración de un tercero, esto permitirá dar mayor sustento al contenido del juramento deferido.

Asimismo, se recomienda que se agreguen parámetros para el operador de justicia pueda pedir aclaraciones sobre la información del contenido, esto va de la mano con agregar el mecanismo del contrainterrogatorio, permitiendo de esta manera la defensa del empleador frente al juramento.

Respecto a la valoración del juramento deferido se sugiere agregar de manera expresa las reglas de la sana crítica a las cuales se somete el juramento deferido.

3.2. Discusión de los resultados

Bajo una óptica crítica, de la aplicación de la figura probatorio del juramento deferido en materia laboral frente al principio de igualdad procesal, se analiza el requisito principal de esta prueba el cual se alinea a su naturaleza subsidiaria ante la falta de otra prueba idónea y suficiente. A pesar de ser una figura protectora para el trabajador genera cuestionamientos sobre la trasgresión que podría existir al derecho a la defensa del empleador y a la igualdad procesal.

Tanto en la práctica como en los criterios emitidos por los expertos, se evidencia el beneficio probatorio exclusivo otorgado al trabajador, esta exclusividad se ve justificada por la situación de desfavorabilidad que se desprende de la relación laboral, no obstante, el uso de esta figura podría generar escenarios en los cuales se vulneran los derechos fundamentales, iniciando con la falta de un mecanismo que garanticen que la declaración se apegue a los principios de buena fe y lealtad procesal, para que así el juzgador brinde una sentencia estableciendo valores de la indemnización laboral que se ajuste a la realidad laboral.

Resulta riesgoso que, con la justificación de solventar una desigualdad estructural, se desampare a una de las partes al no permitir un mecanismo de contradicción adecuado para este medio probatorio. De la misma manera, se cuestiona la falta de especificación de los parámetros para la valoración de esta prueba, se menciona que el juez debe actuar de acuerdo a la sana crítica, pero no se especifica cuáles son estas reglas, con una delimitación más precisa en este ámbito se evitaría que la prueba sea vista como una prueba plena o una prueba tasada.

A partir de ello, queda en evidencia que esta figura probatoria necesita una reinterpretación tanto práctica como normativa, en virtud de ello, es necesario agregar parámetros que conserven esta protección para el trabajador, pero no olvide los derechos del empleador por el hecho de encontrarse en una posición de ventaja.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. En conclusión, la aplicabilidad del juramento deferido en los juicios laborales se fundamenta en compensar la desventaja estructural que se desprende de la relación laboral, lo que evidencia la aplicación de principios laborales como lo son el in dubio pro operario o el de supremacía de la realidad, al constituirse como un mecanismo excepcional ante la falta de prueba el Código Orgánico General de Procesos da parámetros específicos para la aplicación de esta prueba. No obstante, la Constitución de la Republica del Ecuador y los tratados internacionales son protectores del debido proceso y sobre todo del principio de igualdad, pero en la aplicación de este medio probatorio se genera una tensión respecto de este principio debido que es un beneficio exclusivo dejando en omisión la igualdad de armas que deben tener las partes procesales.
2. Con la opinión de los expertos y el estudio normativo se logra identificar que el juramento deferido es una herramienta en defensa del trabajador por su situación de desventaja, sino que también se precisa que los elementos para la aplicabilidad del juramento deferido son; la exclusividad que es el derecho reservado para el uso del trabajador, la supletoriedad que su uso sea reservado para los casos que no se presente otro medio sea documental, pericial o testimonial que sea suficiente e idóneo y finalmente la especificidad que se refiere al alcance legal que le brinda la norma, el cual consiste en el tiempo de servicio y la remuneración percibida, alcance que se extiende para los adolescentes para también demostrar la existencia de la relación laboral.
3. De acuerdo a la revisión normativa y al análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas, se identifica que a pesar de ser un medio probatorio excepcional y exclusivo este debe cumplir con los requisitos de los demás medios probatorios, es decir debe ser anunciado en la demanda, luego ser admitido considerando los criterios de utilidad, pertinencia y conducencia, además de los requisitos generales para los medios de prueba deben cumplir con los requisitos específicos de esta clase de juramento y finalmente se

práctica en audiencia. Sin embargo, en cada una de las etapas procesales para la admisión y practica de este medio no existe mecanismo procesal suficiente que garantice un examen de credibilidad y coherencia, para determinar la responsabilidad en base a la verdad.

4. De acuerdo con los resultados, el principal efecto es la determinación del tiempo de la relación laboral y el valor que se le paga al trabajador por sus servicios, en consecuencia, se fija el cálculo de la indemnización que le corresponde a pagar al empleador. Las implicaciones legales van más allá de las que la misma ley establece, debido que también uno de los efectos es la afectación al derecho a la defensa del empleador al no establecerse un método de contradicción o cuestionamiento del contenido del juramento deferido. Entre la contraposición de las afectaciones hacia el empleador y los derechos que respalda esta figura jurídica, se deduce que su implementación es necesaria, pero se deben agregar mecanismos para evitar riesgos en la defensa del empleador y así su patrimonio no se vea afectado tras un juramento que carece de apego a la verdad.

C. Materiales de referencia

Referencias Bibliográficas

- Acuña, J. A. (3 de julio de 2024). *Teoría del Acto Jurídico*. SCRIBD: https://www.juanandresorrego.cl/assets/pdf/apu/ap_3/Teor%C3%ADa%20del%20Acto%20Jur%C3%ADdico.pdf
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Cabanelas De Las Torres, G. C. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*.
- Cabrera, A. y Itúrburu, L. (2 de febrero 2024). *El juramento deferido: suficiencia probatoria dentro de los procesos judiciales*. [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22708/1/UCSG-C415-22252.pdf>
- Cañas, M. (2017). *El juramento deferido como medio probatorio en el juicio de daño moral*. [Programa de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6015/1/T2508-MDP-Ca%C3%Blas-El%20juramento.pdf>
- Carnacho de Báez, B. (2008). Metodología de la Investigación Científica. <https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4e31aa06-209f-408c-943a-38e50bb8cad8/content>
- Chahuán Zedan, M. (2019). Algunas observaciones críticas al concepto de aplicabilidad como explicación a la aplicación de normas jurídica irregulares. *Revista de Derecho(Valdivia)*, 32(2),35-54. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000200035>
- Código de Trabajo [CT]. Artículo 18. [Título I]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 (Ecuador).
- Código de Trabajo [CT]. Artículo 20. [Título I]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005

- (Ecuador).
- Código de Trabajo [CT]. Artículo 29. [Título I]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 (Ecuador).
- Código de Trabajo [CT]. Artículo 9. [Título I]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Artículo 160. [Título II]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Artículo 163. [Título II]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Artículo 164. [Título II]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Artículo 168. [Título II]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Artículo 185. [Título II]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015 (Ecuador).
- Coello García, E. (24 de noviembre de 2005). *DerechoEcuador.com*.
<https://derechoecuador.com/clases-de-confesioacuten/#gsc.tab=0>
- Coello, J. A. (2024). La prueba testimonial y el principio de buena fe y lealtad procesal en la litigación oral telemática. *Digital Publisher CEIT*, 9(6).
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2671>
- Coloma, M. B. (2017). *El juramento deferido como medio probatorio en el juicio de*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6015/1/T2508-MDP-Ca%C3%B1as-El%20juramento.pdf>
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Artículo 168. [Título IV]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Artículo 66. [Título II]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Artículo 76. [Título II]. Registro Oficial 449 de

- 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (noviembre de 1969). CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José).
https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (04 de septiembre de 2004). Caso Tibi Vs. Ecuador.
https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=casos_sentencias%2FCasoTibiVsEcuador_ExcepcionesPreliminaresFondoReparacionesCostas.htm&utm_source=
- Corte Nacional de Justicia . (03 de febrero de 2020). Prueba documental y juramento deferido. *No. Oficio: 0978-AJ-CNJ-2020* . Ecuador.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Labora1/046.pdf
- Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. (2025a). Resolución No. 15-2025. Ecuador. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/15-2025-Jurisprudencia-obligatoria---valor-probatorio-declaracin-de-parte-del-actor.pdf>
- Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. (2025b). Resolución No. 15-2025. Ecuador. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/15-2025-Jurisprudencia-obligatoria---valor-probatorio-declaracin-de-parte-del-actor.pdf>
- Cueva, R. (2021) *Impacto del juramento deferido en los procesos laborales en el catón Ventanas, año 2019* [Tesis previo a la obtención del Título académico de abogada, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Digital <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11947>
- Durán Chávez, C. E., y Henríquez Jiménez, C. D. (2021). El principio de imparcialidad como fundamento de la actuación del juez y su relación con el debido proceso. *SCIELO, IIX*(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.478>
- Echandía, H. D. (2002). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Temis .
- Echeverría G. , G. (2005). *Análisis cualitativo por categorías*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
https://www.academia.edu/download/35683961/ANALISISQUALITATIVO_G_ECHEVERRIA_1.pdf
- Fajardo-Romero, C. J., y Pozo-Cabrera, E. E. (2022). *Vulneración del principio de contradicción*

- con la práctica probatoria.* <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v7i2.1963>
- Feria Avila, H., Matilla González, M., y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Dialnet*, XI(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Flores, M. M. (2016). *La judicialización de la prueba en la acción del despido ineficaz y el derecho constitucional a la defensa*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato . <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4002/1/PIUAAB002-2016.pdf>
- Gallego Marín, C. A. (2012). *El concepto de seguridad jurídica en el Estado Social*. Univerdidad de Caldas, Colombia. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/4906/4481>
- García, E. C. (2005). *DerechoEcuador.com*. DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/clases-de-confesioacuten/#gsc.tab=0>
- González Urzaiz, F. R (2023). Aplicación práctica del principio de igualdad procesal. *MLS Law and International Politics*, 2(2),66-79. 10.58747/mlslip.v2i2.2439.
- Klinger, D., González, W. y Morales, S. (29 de enero 2025). Incidencia del juramento deferido dentro del procedimiento laboral en Ecuador. *LEX Revista de Investigación en Ciencias Jurídica* 8(28),343-356. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v8i28.288>
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho*(42), 251-282.
- Loor, Y. y Klinger, J. (7 de junio de 2022). *Derecho a la defensa*. Derecho Ecuador.com. https://derechoecuador.com/derecho-a-la-defensa-2/#_ftn4
- López Moya, L. R. y Chimborazo Castillo, L. A. (27 de agosto de 2025). La validez probatoria y el juramento deferido en la legislación Ecuatoriana. *Revista ASCE Magazine*, Periodicidad: Trimestral Julio-Septiembre, 4(3), 1883 – 1905. <https://doi.org/10.70577/ASCE/1883.1905/2025>
- Loutayf Ranea , R., y Solá, E. (2017). Principio de igualdad procesal en materia probatoria. <https://www.acaderc.org.ar/wp-content/blogs.dir/55/files/sites/55/2020/02/PRINCIPIO-DE-IGUALDAD-PROCESAL-EN-MATERIA-PROBATORIA.pdf>
- Ojeda Coello, J. A. (2024). La prueba testimonial y el principio de buena fe y lealtad procesal en la litigación oral telemática . *Digital Publisher*, IX(6).

- <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2671>
- Olmedo, M. V. (2017). *Principio de lealtad procesal en los abogados de libre ejercicio del canton Riobamba provincia de Chimborazo*. Universidad Regional Autonoma de los Andes, Riobamba. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7242/1/PIURAB037-2017.pdf>
- Ossorio, M. (1984). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta.
- Pangol, A. (2014). *El juramento deferido de los adolescentes* [Examen compleción previo a la obtención del título de magister en derecho laboral, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Digital UNIANDES <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3123/1/TUAMDLEXCOM001-2014.pdf>
- Peyrano, J. (2013). La carga de la prueba. *Escritos sobre diversos temas de Derecho Procesal*. <https://letrujil.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/09/38jorge-w-peyrano.pdf>
- Polo de la Cruz, I. (2023). Debido proceso: principio del derecho procesal y derecho fundamental. *Revista Cultural UNIBREK*.1. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/10868
- Quisbert, E. (4 de septiembre de 2010). Derecho Procesal Civil Boliviano. USFX. https://www.academia.edu/4592921/APUNTES_JURIDICOS_Sujetos_y_Partес_procesales
- Tecana American University. (2026). *Los Niveles de Investigación*. <https://tauniversity.org/los-niveles-de-investigacion>
- Universidad Estatal de Milagro. (18 de noviembre de 2019). *Métodos y técnicas de investigación*. https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_202043015231.pdf
- Vázquez, C., y Fernandez, M. (2022). La valoración individual de la prueba. En *Manual de razonamiento probatorio* (pp. 289-351).

Anexos

Guía de entrevista



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:



Guía de Entrevista para Expertos

Esta entrevista está dirigida a expertos en materia laboral, con el fin de obtener información cualitativa sobre el juramento deferido en materia laboral y la igualdad procesal de las partes procesales.

Nombres y apellidos: _____

1. ¿Existen parámetros legales para la aplicación del juramento deferido?

2. ¿Qué criterios de valoración se utilizan para resolver cuando el juramento deferido se incorpora como medio de prueba?

3. Considerando el criterio vinculante de la Corte Nacional de Justicia en la Resolución No. 15-2025, que dispone que la declaración de parte del actor en materia laboral no es por si sola un medio de prueba idóneo y suficiente sin corroboración objetiva, ¿Cómo este precepto incide en el juramento deferido cuando este es rendido por el trabajador en calidad de actor?

4. ¿Considera que el juramento deferido constituye un mecanismo suficiente para acreditar hechos controvertidos? ¿Por qué?

5. ¿Considera que deberían implementarse controles adicionales para verificar que lo afirmado bajo juramento corresponda a la verdad procesal? ¿Cuáles?

6. ¿Qué dificultades ha identificado en la práctica respecto a la admisión y valoración del juramento deferido?

7. ¿Qué riesgos jurídicos identifica en la aplicabilidad del juramento deferido respecto al principio de igualdad procesal?

8. Tomando en cuenta que el juramento deferido se ha implementado para compensar la desventaja sustancial que existe entre el trabajador y empleador, ¿usted encuentra que su aplicación puede crear una ventaja probatoria afectando a la igualdad procesal?

9. ¿Existe alguna manera en la que se podría garantizar la contradicción efectiva en el juramento deferido para que exista la paridad de oportunidades?

10. Ante las implicaciones analizadas, ¿qué aspectos deberían modificarse en la normativa para asegurar que el juramento deferido sea una figura probatoria con mayor eficacia y con respeto a los principios del debido proceso?
