



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Juramento deferido del adolescente como prueba de existencia de la  
relación laboral**

**AUTOR:**

**Mario Antonio Méndez Mariscal**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**TUTOR:**

**Pérez y Puig-Mir, Nuria**

**Guayaquil, Ecuador**

**16 de febrero del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Méndez Mariscal, Mario Antonio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. NURIA PEREZ Y  
PUIG MIR

Firmado digitalmente por  
NURIA PEREZ Y PUIG MIR  
Fecha: 2022.02.18 20:42:16  
-05'00'

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.**

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Dra. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.**

**Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Méndez Mariscal, Mario Antonio**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Juramento deferido del adolescente como prueba de existencia de la relación laboral**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 16 del mes de febrero del año 2022**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Méndez Mariscal, Mario Antonio**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Méndez Mariscal, Mario Antonio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en labiblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Juramento deferido del adolescentecomo prueba de existencia de la relación laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 16 de febrero de 2022

AUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Méndez Mariscal, Mario Antonio**

**URKUND** Abrir sesión

Documento: [TESIS NARIO MENDEZ \(1\).pdf](#) (D128095134)

Presentado: 2022-02-16 10:07 (-05:00)

Presentado por: amendez1408@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Fwd: INFORME URKUND [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
[-] Categoría	Enlace/nombre de archivo
[-]	Trabajo-menor-de-edad.docx
[-]	<a href="https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/457/457/">https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/457/457/</a>
[-] Fuentes alternativas	
[-] Fuentes no usadas	

⏏ ⏪ 55 ⏩ ⏴ ⏵ ⚠ 0 Advertencias 🔄 Reiniciar 📄 Compartir ⓘ

**EL AUTOR**

f. 

**Mario Antonio Méndez Mariscal**

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Nuria Pérez de Wright, PhD.**

**NURIA PEREZ  
Y PUIG MIR** Firmado digitalmente por  
NURIA PEREZ Y PUIG MIR  
Fecha: 2022.02.16  
19:06:17 -05'00'

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por mi familia; por mis padres quienes ha velado por mi bienestar y quienes me han enseñado a buscar siempre la excelencia; a mis hermanos por la sabiduría de sus consejos; a mi amigo Álvaro por enseñarme a amar esta profesión; a Mishelle por empujarme a mejorar todos los días como persona.*

*A mis docentes universitarios, quienes impartieron sus clases con la predisposición de transmitir sus conocimientos y el amor por esta profesión.*

*Mario Antonio Méndez Mariscal*

## **DEDICATORIA**

*A Dios porque siempre ha sido bueno y fiel;*

*A mi madre por ser más amiga que madre;*

*A mi padre por sus consejos durante mi vida;*

*A mis hermanos por su apoyo incondicional;*

*A Álvaro por ser testigo de este arduo caminar;*

*A Mishelle por acompañarme durante diferentes etapas de  
mi vida.*

*Mario Antonio Méndez Mariscal*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
Dr. Xavier Zavala Egas  
DECANO DE LA FACULTAD

f. \_\_\_\_\_  
Abg. Maritza Reynoso de Wright, Mgs.  
COORDINADOR DE UTE

f. \_\_\_\_\_  
Abg. Andres Patricio Ycaza Mantilla  
OPONENTE





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia

**Carrera:** Derecho

**Período:** UTE B-2021

**Fecha:** 16 de febrero de 2022

### ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “*Juramento deferido del adolescente como prueba de existencia de la relación laboral*” elaborado por el estudiante *Mario Antonio Mendez Mariscal*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ (X)**, lo cual la califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

**NURIA PEREZY  
PUIG MIR**

Firmado digitalmente por  
NURIA PEREZ Y PUIG MIR  
Fecha: 2022.02.15 20:59:54  
-05'00'

---

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.**

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO TEORICO .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.1 LA RELACIÓN LABORAL CON ADOLESCENTES.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 EL PROCESO LABORAL EN EL ECUADOR .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL EN ECUADOR .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.1.1 EL JURAMENTO DEFERIDO COMO MEDIO PROBATORIO EN EL JUICIO</b>	
<b>LABORAL.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>12</b>
<b>ANALISIS DEL JURAMENTO DIFERIDO COMO MEDIO PROBATORIO DE LA</b>	
<b>EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL CON ADOLESCENTES.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 LA PROBLEMÁTICA ALREDEDOR DE LA RELACION LABORAL CON</b>	
<b>ADOLESCENTES .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. LA EFICACIA DEL JURAMENTO DEFERIDO EN EL PROCESO LABORAL EN</b>	
<b>ECUADOR .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 CONSIDERACIONES DEL AUTOR.....</b>	<b>14</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>16</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>17</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>18</b>

## **RESUMEN**

La relación laboral con menores de edad se encuentra permitida por la legislación ecuatoriana tanto en el Código de Trabajo como en el Código de la Niñez y Adolescencia, existiendo parámetros firmes respecto de la edad mínima (15 años) y el consentimiento expreso de los padres de familia del menor o del representante legal o tutor del mismo. En el devenir de las relaciones laborales, se ha demostrado que el empleador tiene muchos más factores a su favor que el trabajador, dándose la posibilidad que la relación laboral no sea reconocida por parte del empleador; es así que el juramento deferido como medio probatorio se abre como la única vía que tiene el adolescente para poder probar la existencia de la relación laboral, remuneraciones percibidas, entre otras situaciones que serán analizadas en el presente trabajo de titulación; de esta forma, es necesario realizar un estudio pormenorizado del juramento deferido y sus efectos probatorios en el desarrollo del proceso laboral en Ecuador.

**PALABRAS CLAVE: Relación Laboral, Adolescente, Juramento Deferido, Medios Probatorios, Trabajador, Empleador.**

## **ABSTRACT**

The employment relationship with minors is permitted by Ecuadorian legislation both in the Labor Code and in the Code for Children and Adolescents, with firm parameters regarding the minimum age (15 years) and the express consent of the parents of minors. Family of the minor or the legal representative or guardian of the minor. In the course of labor relations, it has been shown that the employer has many more factors in his favor than the worker, giving rise to the possibility that the labor relationship is not recognized by the employer; Thus, the deferred oath as a means of proof opens as the only way that the adolescent has to be able to prove the existence of the employment relationship, remunerations received, among other situations that will be analyzed in this degree work; In this way, it is necessary to carry out a detailed study of the deferred oath and its probative effects in the development of the labor process in Ecuador.

**KEY WORDS: Labor Relationship, Adolescent, Deferred Oath, Evidence, Worker, Employer.**

## INTRODUCCION

En Ecuador, la legislación laboral abre la posibilidad de celebrar contratos de trabajo con menores de edad a partir de los 15 años de edad (de acuerdo con lo estipulado en el Código de la Niñez y Adolescencia), siempre que se cumplan los parámetros contenidos en el mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo), siendo esencial la autorización de los padres de familia o del tutor o curador que se encuentra a cargo del menor a causa de una situación específica que resulte en la falta de los padres.

De la misma manera, al poder celebrarse contratos de trabajo con menores de edad, se abre un sinfín de posibilidades respecto al cumplimiento de los derechos y obligaciones de ambas partes (empleador y trabajador) en el desarrollo de la relación laboral, lo cual puede devenir muchas veces en situaciones de desconocimiento de la misma o controversias judiciales que deben ser resueltas por un juez, que dirime en calidad de tercero imparcial.

Es en ese punto específico cuando se puede hablar de medios probatorios, los mismos que son otorgados por la legislación en favor del trabajador que busca el reconocimiento de sus derechos, el juramento deferido es mencionado en el art. 185 del Código Orgánico General de Procesos (2015) de la siguiente forma:

*“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.”*

El artículo previamente citado indica de forma clara que -en materia laboral- a falta de cualquier prueba, será el juramento deferido el necesario para fines probatorios de relación laboral, tiempo de trabajo, remuneraciones, entre otros puntos que serán analizados de forma exhaustiva en el desarrollo del presente trabajo de titulación.

La problemática radica en la posibilidad previamente expresada, al hacer referencia a un contrato de trabajo, la legislación indica que estos pueden ser verbales también, siendo este el punto de partida para situarnos en la posibilidad de no reconocer los acuerdos verbales celebrados

para dar inicio a la relación laboral con menores de edad, cuando esta cumple con los requisitos de ley, ocasionando también una falta de elementos probatorios que den fe de la existencia de una relación laboral.

El presente trabajo investigativo nos ofrece un análisis completo de la situación del juramento deferido y como este puede ser usado como método probatorio en la específica situación de tener que probar la relación laboral con un adolescente, con todos los impedimentos y tabús que, aun a día de hoy, presupone una relación de esa naturaleza.

El capítulo 1 es dedicado de forma específica a la delimitación conceptual del trabajo investigativo, haciendo un repaso teórico por las diferentes aristas que confluyen en la situación investigativa objeto de este trabajo, se hace un análisis de la relación laboral, abriendo también el espectro para la situación específica de la relación laboral con adolescentes; como segundo punto relevante se analiza el proceso laboral en el Ecuador y los métodos probatorios dentro del mismo, haciendo un acápite específico para referirse al juramento deferido y su eficacia en el desarrollo del proceso.

Una vez que se realiza las necesarias conceptualizaciones para el desarrollo de la investigación, el capítulo 2 es referente a la problemática de forma exponencial, con las diversas aristas que conlleva y las situaciones que pueden darse alrededor de la misma, terminando el autor con un acápite específico con sus consideraciones personales al respecto, las mismas que nos re direccionan hacia las conclusiones con las respectivas recomendaciones.

La lectura del presente trabajo investigativo tiene como principal objetivo el poder obtener una visión generalizada del juramento deferido y como este puede ser usado como prueba en el proceso laboral para probar la existencia de la relación laboral con adolescentes, con un análisis específico alrededor de la problemática, el mismo que nos permitirá sacar conclusiones objetivas sobre la eficacia probatoria del juramento deferido en la situación previamente planteada.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

#### **1.1 LA RELACIÓN LABORAL**

La relación laboral ha sido objeto de diversas conceptualizaciones otorgadas por diversos autores y organizaciones sindicales y de trabajos (tanto nacionales como internacionales) a continuación, se citará algunas de estas. La Organización Internacional del Trabajo (2016) indica lo siguiente:

“La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.”

La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales (1986) considera que:

“En las relaciones entre trabajador y empleador existe un enfrentamiento, un conflicto de intereses. Por lo general, el empleador trata de obtener el máximo beneficio de la relación laboral. Para lograr este objetivo, él se vale de su poder

económico, social y político. A su vez, el trabajador, la parte más débil de la relación contractual, busca tener una vida digna y ser libre y para la consecución de estos objetivos se organiza. La legislación laboral y social aspira precautelar los derechos del trabajador.” (p. 11)

De lo citado previamente, se colige que la relación laboral es el vínculo que une jurídicamente tanto al empleador como al trabajador, el mismo que conforma un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes que deben ser cumplidas a cabalidad, siendo este el principal medio de acceso para que –principalmente- el trabajador pueda acceder a ;los derechos derivados de esta como seguridad social, atención en salud, entre otros; además de ser la principal limitante del deber de sumisión del trabajador y del ejercicio de este por parte del empleador.

De la misma forma, es necesario reconocer lo indicado por la Confederación al hacer mención respecto de los conflictos de intereses y enfrentamientos que pueden darse en el desarrollo de la relación laboral entre trabajador y empleador respecto de los aspectos a favor y en contra que tienen cada uno, es por eso que se da la necesidad de otorgar mayor cobertura legal a la relación laboral y los efectos de esta.

La relación laboral debe ser entendida como el resultado de un acuerdo o contrato, sea este verbal o escrito, por el cual ambas partes (empleador y trabajador) convienen en cumplir ciertas funciones (el trabajo como tal) a cambio de una retribución económica (la remuneración percibida por el trabajador) además de los diversos beneficios de ley.

### **1.1.1 LA RELACIÓN LABORAL CON ADOLESCENTES**

La legislación ecuatoriana vigente hace referencia a la relación laboral con menores en varios cuerpos normativos que serán citados a continuación, esto da cuenta de que el estado permite el trabajo en menores de edad siempre que cumplan con los parámetros y requisitos esenciales establecidos en la ley. El Código del Trabajo indica que:

“Art. 35.- Quienes pueden contratar. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que



han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”

En concordancia con lo previamente citado, el Código de la Niñez y Adolescencia hace referencia al trabajo de menores de edad en su art. 65 numeral 2, referente a la validez de los actos jurídicos celebrados por menores de edad:

“Art. 65.- Validez de los actos jurídicos. La capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por niños, niñas y adolescentes se estará a lo previsto en el Código Civil, a excepción de los siguientes casos:

2. Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código...”

A partir de este punto se colige que la legislación nacional vigente permite el trabajo en menores de edad a partir de los 15 años cumplidos, sin embargo, la propia legislación otorga los parámetros a seguir para que esta relación laboral sea llevada con éxito, haciendo especificaciones claras dirigidas hacia el empleador. El Código de la Niñez y Adolescencia, en su Título V trata sobre este tema, mencionando dos aspectos importantes en sus arts. 81 y 84, los cuales son citados a continuación:

“Art. 81.- Derecho a la protección contra la explotación laboral. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.”

Art. 84.- Jornada de trabajo y educación. Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Los progenitores del adolescente que trabaja, los responsables de su cuidado, sus patronos y las personas para quienes realizan una actividad productiva, tienen la obligación de velar porque terminen su educación básica y cumplan sus deberes académicos.

De los artículos citados, se pueden hacer dos conclusiones previas claras, la primera es referente a la prohibición expresa de explotación laboral, en este específico caso, a menores de edad, de la misma forma con el art. 84 en que se menciona los aspectos más importantes de la relación laboral con adolescentes:

- La jornada de trabajo máxima para adolescentes es de seis horas diarias durante cinco días a la semana, siendo prevalente el hecho de que el menor debe educarse y acudir al centro de estudios secundarios donde se encuentre matriculado.
- La responsabilidad de los progenitores o representantes legales del menor y de sus patronos de velar porque este cumpla con su programa de estudios y acuda a estudiar, esto implica también el hecho de cumplir con horarios escolares, presentación de tareas y actividades didácticas impuestas por el colegio.

De forma concordante, el Código de Trabajo expresa en su art. 135 lo siguiente:

“Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela. Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. Toda persona que conociere de la infracción señalada anteriormente, está en la obligación de poner en conocimiento de la autoridad respectiva.”

La legislación laboral, tal como se ha citado, va mucho más allá y dispone sanciones en contra de los empleadores que incumplan con su obligación de velar por el cumplimiento del programa educativo que sigue el adolescente trabajador, imponiéndole la máxima penalidad económica impuesta en el Código de la Niñez (de doscientos a mil dólares), esta multa se da como parte de las medidas de protección en caso de incumplimiento de lo dispuesto en la legislación, se incluyen multas también a los padres de familia o representantes legales y medidas como separación del menor del puesto de trabajo, entre otras.

El art. 82 del Código de la Niñez y Adolescencia hace una especificación importante: en caso de que el empleador incumpla con la edad, esto no lo libera de cumplir cabalmente con las obligaciones laborales y prestaciones a las que tiene derecho el menor en calidad de trabajador; de la misma forma se designa al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (actualmente regentado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social) como el ente encargado de velar por el cumplimiento de la normativa.

El Ministerio de Trabajo, a su vez, es la entidad encargada de llevar un registro de los adolescentes trabajadores a nivel nacional, esta debe ser dividida por cantones y ser enviada de forma periódica al Consejo de la Niñez y Adolescencia, quienes como ente encargado velan por el cumplimiento de los requisitos previamente indicados en este acápite.

## **1.2 EL PROCESO LABORAL EN EL ECUADOR**

La legislación vigente respecto del proceso laboral se encuentra en el Código Orgánico General de Procesos, el mismo que indica en su art. 1 que su ámbito de aplicación corresponde a todas las ramas del Derecho, excepcionado al aspecto penal, constitucional y electoral que tienen normativa específica para su ejercicio.

En concordancia con lo estipulado por el Código Orgánico General de Procesos, el Código del Trabajo, en su art. 575, indica:

“Art. 575.- Trámite de las controversias laborales. - Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.”

En consecuencia, el trámite a ser analizado es el procedimiento sumario. El artículo 333 numeral 1 indica que en este proceso no procede la reforma a la demanda, a partir de lo cual se deduce que no puede reformarse la contestación a la misma, puesto que los actos de proposición son regidos por los principios de igualdad y debido proceso, además de la igualdad de condiciones de las partes que comparecen al proceso; asimismo, solo es admisible la reconvencción conexa. En este procedimiento, son apelables las resoluciones dictadas dentro del proceso, con la especificidad

de que, si no se trata de alimentos, tenencia, visitas y patria potestad de menores, la apelación se realiza en efecto suspensivo.

En el proceso laboral, hay varias reglas especiales señaladas por el art. 150 del COGEP, entre esas se encuentra el hecho de que se le permite al trabajador demandar por varias obligaciones, independientemente de su origen; de la misma forma, varios trabajadores pueden agruparse y demandar al mismo empleador, contando con un procurador judicial común.

### **1.2.1 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL EN ECUADOR**

La prueba cumple un rol esencial en el desarrollo de todo proceso judicial, puesto que su función principal es la de otorgar mayor convencimiento y seguridad al juzgador respecto de la veracidad de los hechos alegados como parte de la Litis; convirtiéndose -en muchas ocasiones- en un elemento conducente hacia la decisión que será tomada por el agente judicial que conoce el proceso.

La prueba debe ser anunciada desde el momento en que se ingresa la demanda, o cuando se contesta a esta; asimismo, en caso de que haya imposibilidad de acceso, esta debe ser anunciada para poder ser introducida en la audiencia, esto incluye la posibilidad de que una de las partes no tenga en su poder la prueba o que sea la otra parte quien la tiene, siendo el órgano judicial quien realiza los oficios pertinentes para otorgar acceso a la misma.

La prueba debe cumplir con tres requisitos básicos para poder ser admitida:

- Pertinencia,
- Utilidad,
- Conducencia.

Asimismo, su práctica debe llevarse bajo el amparo de los principios de lealtad y veracidad, siendo el juzgador el encargado de dar dirección al debate que se de alrededor de la veracidad probatoria y de la pertinencia de las mismas, siendo el personero judicial el encargado de aceptarlas o no dentro del proceso. Es necesario recalcar que, para que una prueba goce de eficacia dentro del proceso, no puede haber sido conseguida por medio de simulación, dolo, fuerza física, fuerza

moral o soborno; de la misma manera, debe practicarse la contradicción de pruebas para ambas partes para que esta sea eficaz.

Respecto de la carga de la prueba, es necesario indicar que el art. 169 del COGEP indica lo siguiente en sus tres primeros incisos:

“Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación.

La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada.

La o el juzgador ordenará a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta. Cuando se trate de derechos de niñas, niños y adolescentes, en materia de derecho de familia y laboral, la o el juzgador lo hará de oficio en la audiencia preliminar.”

De lo citado previamente se colige el hecho de que la carga probatoria recae sobre la parte actora, de la misma forma las pruebas que sean aportadas al proceso deben ser puestas en conocimiento de la otra parte, en el caso de los procesos laborales, en el desarrollo de la audiencia preliminar.

### **1.2.1.1 EL JURAMENTO DEFERIDO COMO MEDIO PROBATORIO EN EL JUICIO LABORAL**

Respecto del juramento deferido, la legislación procesal vigente (COGEP) en su art. 185 inciso tercero indica:

“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.”

El juramento deferido goza de una importancia vital otorgada por el legislador, puesto que -en caso de no haber pruebas para tiempo de servicio y remuneraciones- es esta herramienta la autorizada para poder ofrecer medios probatorios a lo alegado en la demanda objeto del proceso laboral; además, de otorgar mayor eficacia en los casos en los que el menor quiere probar la relación laboral con el empleador.

Sin embargo, el hecho de que el juramento deferido sea aceptado como prueba dentro del proceso no significa que este será tomado como forma conducente para una sentencia favorable hacia la parte actora, sino que, es el juez quien bajo su sana crítica debe considerar los aspectos relevantes que se han enumerado en el proceso y la pertinencia de la demanda y si esta debe prosperar hasta llegar a una sentencia.

## **CAPITULO II**

### **ANALISIS DEL JURAMENTO DIFERIDO COMO MEDIO PROBATORIO DE LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL CON ADOLESCENTES**

#### **2.1 LA PROBLEMÁTICA ALREDEDOR DE LA RELACION LABORAL CON ADOLESCENTES**

En Ecuador, la relación laboral con menores de edad se encuentra autorizada -a partir de los 15 años de edad-, sin embargo, la celebración del contrato de trabajo bajo estas condiciones ha significado un hecho considerado ‘tabú’ por las consideraciones que hay en favor de grupos de atención prioritaria, como los son los niños, niñas y adolescentes, además de por la baja consideración que se tiene del trabajo de menores de edad debido a que siempre ha existido la percepción de relacionar esta situación con una explotación de forma casi que automática.

Generalmente, se obvia hacer este tipo de contratos para evitar problemas o futuros litigios en contra de la entidad o empresa contratante puesto que, a pesar de existir la vía legal para contratar a un menor de edad, existe la percepción previamente referida en el inciso anterior; sin embargo, no por esto, es una situación que no se da en el diario devenir de las relaciones laborales.

Sin embargo, el simple hecho de contratar a un menor de edad en una compañía tiene mayores implicaciones respecto del régimen que deben cumplir y el tratamiento que debe dársele en el ambiente de trabajo. Como se lo ha especificado previamente, el menor que se encuentra cumpliendo labores debe hacerlo por un máximo de 6 horas diarias y debe cumplir con el programa escolar impuesto por ley para los menores de su edad (educación secundaria).

Todos estos requisitos presentan una dicotomía respecto de lo que es verdaderamente conveniente para la empresa o entidad contratante, puesto que estos pueden significar una disminución productiva o un incumplimiento de los requisitos o metas internas impuestas al resto de los empleados.

Esto se traduce en un trato preferencial, el mismo que no siempre puede ser ofrecido por todas las empresas, mientras que las empresas que pueden ofrecerlo pueden encontrarse con cualquier malentendido en el desarrollo de la relación laboral que generaría problemas en los que -inicialmente- la balanza se incline en favor del menor debido a su vulnerabilidad y pertenencia constitucional a los grupos de atención prioritaria.

## **2.2. LA EFICACIA DEL JURAMENTO DEFERIDO EN EL PROCESO LABORAL EN ECUADOR**

Al hacer referencia del juramento deferido, debemos redirigirnos a la eficacia otorgada por el Código Orgánico General de Procesos, cuerpo normativo encargado de regular todo el régimen procesal ecuatoriano exceptuando las aristas penal, constitucional y electoral. La mencionada normativa otorga la máxima eficacia al juramento deferido.

El art. 185 indica que este será usado como método probatorio a falta de otro medio de prueba, en otras palabras, si el trabajador no encuentra forma de poder probar que tuvo una relación laboral con su empleador y este no le ha facilitado los medios para poder probarla en un juicio, para el juzgador es suficiente prueba con el juramento deferido del trabajador.

Este juramento deferido, al cumplir varias funciones probatorias dentro del proceso, las mismas que procedo a enumerar y explicar:

- **SUSTITUCION PROBATORIA:** Esta función se hace efectiva cuando el trabajador indica en su demanda que su única prueba es el juramento deferido, debido a que no tiene acceso a mayores medios probatorios.
- **COMPLEMENTARIEDAD PROBATORIA:** De la misma forma, la normativa no contradice que, en caso de contar con los medios probatorios suficientes, el trabajador quiera complementar su anuncio de pruebas con el juramento deferido; de esta forma, se pueden aportar muchos elementos más que pueden ayudar a la resolución de la Litis, otorgando también mayores datos al juzgador para que –bajo su sana crítica- pueda tomar una decisión al respecto de la controversia que ha sido puesta en su conocimiento.



Es así que el juramento deferido goza de una alta eficacia, garantizada por la normativa procesal vigente y la misma que, al ser ejercida por el trabajador, puede ser favorable dentro del proceso (siempre que se cumplan con los supuestos de ley y con el conocimiento previo de las responsabilidades -incluso penales- que podría acarrear el hecho de emitir declaraciones de hechos falsos).

### **2.3 CONSIDERACIONES DEL AUTOR**

La legislación ecuatoriana, al ofrecernos la posibilidad de contratar menores de edad para que trabajen, nos ofrece también una posibilidad de otorgar mayores responsabilidades a jóvenes que se encuentran en pleno crecimiento y descubriendo su porvenir por medio de los estudios; esto se da con la finalidad de poder protegerlo de muchas realidades sociales que se viven en la actualidad: la drogadicción, pandillas, entre otras situaciones calamitosas que deben alarmarnos como sociedad y de las que el legislador no puede desentenderse debido a su rol de crear leyes que permitan una sana convivencia entre quienes viven en el territorio ecuatoriano.

Sin embargo, esta figura no es usada con frecuencia por los empleadores debido a lo que significaría en un futuro cualquier problema jurídico que podría devenir como resultante de algún impasse o situación controversial que se de en el desarrollo de la relación laboral, a lo que debemos sumarle el hecho de todas las prerrogativas de ley para que el adolescente labore en un ambiente que garantice su sano crecimiento y continuidad en el programa de estudios al que se debe encontrar matriculado para poder laborar.

Respecto del juramento deferido es necesario indicar que esta herramienta es una poderosa arma que debe ser usada en los exclusivos casos en que el trabajador sienta que, fruto del abuso al que ha sido sometido, no se le ha ofrecido el correcto acceso a las pruebas que puedan resultar en una sentencia a su favor cuando sea el momento indicado de acuerdo al COGEP.

En los casos específicos de menores en la relación laboral, el juramento deferido se convierte en un paso necesario para probar la relación laboral como tal, no solo el tiempo de servicio y la remuneración recibida como lo indica el artículo previamente citado en el que se hace

referencia; el juramento deferido debe englobar todo lo referente a la existencia de la relación laboral con todos los elementos de esta.

## CONCLUSIONES

1. El juramento deferido cumple una función importante respecto de los fines probatorios necesarios para el proceso laboral; sin embargo, no es suficiente con la posibilidad de poder probar el tiempo de relación laboral y la remuneración percibida durante el tiempo de trabajo en determinado lugar, es necesario probar la existencia de la relación laboral como tal.
2. De la misma forma, el COGEP -al otorgar alta eficacia probatoria- al juramento deferido, no hace referencia alguna de las consecuencias legales que puedan tener aquellas personas que emitan un juramento deferido que contenga hechos y argumentos falsos con la finalidad de conseguir un resultado favorable al finalizar el proceso.

## RECOMENDACIONES

1. Impulsar un proceso de reforma normativa al Código Orgánico General del Procesos respecto de la eficacia del Juramento Deferido, cuyo principal cambio radique en el art. 185, el mismo que se integraría de la siguiente forma:

“En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar la existencia de la relación laboral, el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral.”
2. La reforma debe incluir los aspectos necesarios para que el juramento deferido sea un arma verdaderamente eficaz, haciendo especificaciones respecto de la veracidad de los hechos que serán afirmados por el demandante.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abad Arevalo, D. (2015). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). *FORO Revista de Derecho*, 23-38. Recuperado el 5 de febrero de 2022, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/457/452/>
- Cañas Coloma, M. (2017). *El juramento deferido como medio probatorio en el juicio de daño moral*. Recuperado el 13 de febrero de 2022, de <http://hdl.handle.net/10644/6015>
- Castillo Ramos, D. V. (2017). *El derecho al trabajo, el despido y el juramento deferido como medio de prueba para demostrar la relación laboral*. Recuperado el 15 de febrero de 2022, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11569>
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. (mayo de 1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Recuperado el 24 de enero de 2022, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44530>
- Cruz Piza, I. A., & Cueva Coello, R. E. (febrero de 2021). *Impacto del juramento diferido en los procesos laborales en el Cantón Ventanas*. Recuperado el 14 de febrero de 2022, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11947>
- Dau Ochoa, S. F. (febrero de 2015). *La mediación en la solución de los conflictos laborales*. Recuperado el 4 de diciembre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10018/1/Dau-Ochoa-Segundo-Felipe-289-29.pdf>
- Olvera Arteaga, W. O., & Vega Atencie, J. V. (2016). *Estudio sobre el juramento deferido como elemento eficaz y suficiente a favor del trabajador en los juicios laborales*. Recuperado el 20 de febrero de 2022, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8183>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La relación de trabajo*. Recuperado el 25 de enero de 2022, de [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang-es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm)

Peñañiel, F., & Acurio Anzules, C. I. (2017). *El juramento deferido como medio probatorio y su incidencia en las sentencias dictadas en la Unidad de lo Laboral de la ciudad de Riobamba durante el periodo diciembre 2014 - diciembre 2015*. Recuperado el 15 de febrero de 2022, de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3454>

Registro Oficial. (22 de mayo de 2015). *Suplemento 506*. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Codigo-organico-general-de-procesos.pdf>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Méndez Mariscal Mario Antonio**, con C.C: # 0930041140 autor del trabajo de titulación: **Juramento deferido del adolescente como prueba de existencia de la relación laboral**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 16 de febrero del 2022

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Méndez Mariscal, Mario Antonio**

C.C: **0930041140**



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Juramento deferido del adolescente como prueba de existencia de la relación laboral.		
AUTOR(ES)	Méndez Mariscal, Mario Antonio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Perez Y Puig-Mir De Wright, Nuria		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de febrero del 2022	No. DE PÁGINAS:	18
ÁREAS TEMÁTICAS:	DERECHO SOCIETARIO, ARBITRAJE Y MEDIACION.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Relación Laboral, Adolescente, Juramento Deferido, Medios Probatorios, Trabajador, Empleador.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La relación laboral con menores de edad se encuentra permitida por la legislación ecuatoriana tanto en el Código de Trabajo como en el Código de la Niñez y Adolescencia, existiendo parámetros firmes respecto de la edad mínima (15 años) y el consentimiento expreso de los padres de familia del menor o del representante legal o tutor del mismo. En el devenir de las relaciones laborales, se ha demostrado que el empleador tiene muchos más factores a su favor que el trabajador, dándose la posibilidad que la relación laboral no sea reconocida por parte del empleador; es así que el juramento deferido como medio probatorio se abre como la única vía que tiene el adolescente para poder probar la existencia de la relación laboral, remuneraciones percibidas, entre otras situaciones que serán analizadas en el presente trabajo de titulación; de esta forma, es necesario realizar un estudio pormenorizado del juramento deferido y sus efectos probatorios en el desarrollo del proceso laboral en Ecuador.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- 983323975	E-mail: mendez.mario@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			