



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TEMA:**

**Nuevo estándar probatorio en materia laboral: más allá de la simple declaración.**

**AUTOR:**

**Abg. Torres Gómez Paul Esteban**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO**

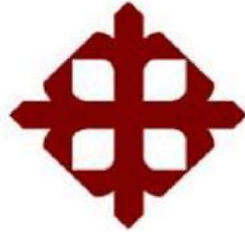
**ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**REVISOR:**

**Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria**

**Guayaquil, Ecuador**

**28 de mayo del 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Paúl Esteban Torres Gómez**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magister en Derecho mención Derecho Procesal**.

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir**

**REVISORA**

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir**

**Guayaquil, 28 de mayo del 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Ab. Paúl Esteban Torres Gómez**

**DECLARO QUE:**

El proyecto de investigación: “Nuevo estándar probatorio en materia laboral: más allá de la simple declaración.” previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, 28 de mayo del 2026**

**EI AUTOR**

**Ab. Paúl Esteban Torres Gómez**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**AUTORIZACIÓN**

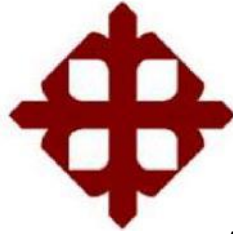
**Yo, Ab. Paúl Esteban Torres Gómez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “**Nuevo estándar probatorio en materia laboral: más allá de la simple declaración.**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 28 de mayo del 2026**

**EI AUTOR**

**Ab. Paúl Esteban Torres Gómez**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL  
INFORME DE COMPILATIO**

**Informe de análisis**  
Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

**ENSAYO AB PAUL TORRES GOMEZ**  
ID : 534814ca7b578e477d2d46b48863c75d8e68b44a

**4%** Textos sospechosos

<b>Nombre del fichero :</b> ENSAYO AB PAUL TORRES GOMEZ.txt <b>Tamaño del archivo original :</b> 379,19 kB <b>Número de palabras :</b> 7069 <b>Número de caracteres :</b> 48570	<b>Depositante :</b> Miguel Antonio Hernández Terán <b>Fecha de depósito :</b> 20 de mayo de 2026 <b>Tipo de carga :</b> interface <b>fecha de fin de análisis :</b> 20 de mayo de 2026
--	--

**Resumen** (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

- Similitudes** **4%**  
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.
- Detección de IA** **3%**  
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.  
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

## **DEDICATORIA**

A Dios, sin él nada es posible, al ejemplo de lucha y superación que me enseñó mi madre, quien desde el cielo siempre me guía y alienta para progresar en mi vida.

A mis abuelitos Luz y Gonzalo, quienes siempre estuvieron para mí en mis momentos más difíciles, mi deseo es llenarles de orgullo, demostrarles que su apoyo y cariño no han sido en vano y antes que la vida nos separe, sepan que cada logro mío también les pertenece.

A mi esposa Marjorie y mis pequeños hijos Sofía, Paula y Paúl, quienes son mi mayor inspiración, mi refugio y la razón que me impulsa a seguir adelante. Les dedico este logro pues también hicieron sacrificios y cada esfuerzo realizado en este camino tuvo como propósito construir un mejor futuro para nuestra familia.

**Paúl Esteban Torres Gómez**

## **AGRADECIMIENTO**

Siempre agradecido con Dios primero.

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por la oportunidad de ser parte de este Posgrado y por su intermedio a los Profesores quienes impartieron sus valiosos conocimientos en esta Maestría, así como a los Coordinadores de la misma, por su atenta y permanente predisposición de colaboración.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOCTRINALES .....	3
La asimetría de poder, la vulnerabilidad probatoria y la tutela judicial efectiva .....	3
El principio de la comunidad de la prueba y la construcción de la verdad procesal .....	3
El juramento diferido en materia laboral .....	4
La valoración de la prueba en materia laboral frente al juramento diferido .....	5
MARCO NORMATIVO ECUATORIANO .....	6
JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL .....	8
PROBLEMÁTICA EN LA PRÁCTICA JUDICIAL ECUATORIANA ....	8
REFLEXIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS .....	10
CONCLUSIONES .....	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	18

## **Resumen**

El presente ensayo está enfocado a realizar un análisis sobre la transformación del nuevo estándar probatorio, que regulará los procesos en materia laboral ecuatoriana, a partir de la evolución normativa y jurisprudencial, que ha condicionado la suficiencia probatoria de la declaración de parte del trabajador y del juramento deferido. Este estudio, toma como punto de partida la diferencia existente entre el empleador y el trabajador, fundamentalmente sobre del acceso y manejo de los medios de prueba, con el fin de explicar por qué el derecho laboral adopta una finalidad protectora, sin que esto suponga que, se debe aceptar declaraciones de manera unilateral sin el debido respaldo objetivo. Bajo esta perspectiva, este ensayo analiza la transición existente desde un criterio más flexible, determinada por lo previsto en el derogado artículo 593 del Código del Trabajo, hacia un esquema sujeto a las reglas determinadas por el Código Orgánico General de Procesos, que determina que, la prueba debe apreciarse en conjunto, conforme a la sana crítica y con respeto al debido proceso. Para ello con especial atención, se analiza el alcance del artículo 185 del COGEP, que admite el juramento deferido, únicamente de manera subsidiaria para efectos de acreditar, tiempo de servicio y remuneración, pero no permite que la sentencia se fundamente en este, como prueba única. De igual manera, se analiza la Resolución No. 15-2025 de la Corte Nacional de Justicia, que exige la existencia de elementos externos para que, la declaración del actor pueda alcanzar suficiencia probatoria. En ese sentido, el presente ensayo, sustenta que la verdad procesal laboral no podrá construirse a partir de una simple declaración, sino en la valoración conjunta que exista en la relación coherente entre testimonios, documentos, indicios y demás elementos probatorios, procurando un balance entre la tutela del trabajador, con la seguridad jurídica y una adecuada motivación judicial.

***Palabras clave:*** Probatorio, deferido, testimonial, corroboración, declaración.

## **Abstract**

This essay focuses on analyzing the transformation of the new evidentiary standard that will govern labor proceedings in Ecuador, based on the normative and jurisprudential evolution that has conditioned the evidentiary sufficiency of employee statements and deferred oaths. This study takes as its starting point the existing difference between employers and employees, primarily regarding access to and handling of evidence, in order to explain why labor law adopts a protective purpose, without implying that unilateral declarations should be accepted without proper objective support. From this perspective, this essay analyzes the transition from a more flexible criterion, determined by the provisions of the repealed Article 593 of the Labor Code, to a system subject to the rules established by the General Organic Code of Procedures, which stipulates that evidence must be assessed as a whole, according to sound judgment and with respect for due process. To this end, special attention is paid to the scope of Article 185 of the COGEP (General Organic Code of Procedure), which admits a deferred oath only subsidiarily for the purpose of proving length of service and remuneration, but does not allow a judgment to be based solely on this oath as evidence. In the same way, Resolution No. 15-2025 of the National Court of Justice is examined, providing that external elements must exist for the claimant's statement to acquire sufficient evidentiary value. In this context, the present essay argues that procedural truth in labor matters cannot be built solely upon a simple statement, but rather upon the comprehensive assessment and coherent relationship between testimonies, documents, indicia, and other evidentiary elements, while seeking to maintain a balance between worker protection, legal certainty, and proper judicial reasoning

**Keywords:** evidentiary, deferred, testimonial, corroboration, statement.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación, toma como punto partida la actual problemática central del proceso laboral ecuatoriano: la redefinición del estándar de valoración probatoria, frente a la desigualdad material marcada entre el empleador y el trabajador. Durante varios años, la solución jurídica frente a esa desigualdad reposó en una concepción protectora muy intensificada, que posterior a la vigencia del derogado artículo 593 del Código del Trabajo, condescendía al juramento del trabajador, una eficacia prácticamente concluyente. cuando no existían otros elementos de convicción aportados al proceso.

Sin embargo, con el paso del tiempo ese modelo, reveló límites severos, pues frente a la prevalencia de la tutela del sujeto débil, se generaba decisiones fundadas, en afirmaciones unilaterales que eran insuficientemente contrastadas. De ahí entonces que, el problema de investigación, no consiste únicamente en determinar, el valor de la declaración del trabajador o su juramento deferido, sino en que, se debe establecer cómo correspondería construirse, hoy la verdad procesal, sin que el necesario rigor probatorio forje indefensión, ni que la protección laboral termine convirtiéndose en arbitrariedad. Por ello, como resultado de esa tensión, surge el debate sobre la comunidad de la prueba, la sana crítica y la necesidad de corroboración objetiva, como preceptos fundamentales para constituir una tutela judicial efectiva, concurrente con el debido proceso.

Dentro del marco constitucional ecuatoriano, esta problemática se implanta en una doble exigencia, por una parte, la Constitución reconoce, un enfoque garantista al determinar que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales existentes en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador; por otra parte, en el desarrollo del proceso judicial, es fundamental que se respete la motivación, la contradicción y la valoración razonada de la prueba. Este enlace, se proyecta en el artículo 164 del Código Orgánico General de Procesos, que decreta que la prueba se debe apreciar en conjunto y conforme a las reglas de la sana crítica; a su vez, el artículo 186 del mismo cuerpo legal, decreta de igual manera, que se debe considerar el contexto de toda declaración testimonial y su relación coherente con los demás medios probatorios y por último en su artículo 185, se determina la manera en la cual se admite, el

juramento deferido y con relación a materia laboral, determina un alcance limitado para su valoración, bajo la prohibición expresa, de que para fundamentar la sentencia sea el juramento deferido considerado como prueba única.

Sobre esta base, es entonces que, la Resolución No. 15-2025, se consolida como un precedente obligatorio, que establece que, la declaración de parte del actor, por sí sola, no se constituye como un medio idóneo y ampliamente suficiente, para que se pueda acreditar los hechos de la demanda, de modo que, esta requerirá respaldo probatorio adicional en datos externos objetivos.

Es por ello que, la presente investigación es necesaria, porque ofrece una comprensión metodológica, de esta transformación tanto dogmática como jurisprudencial, dado que, en la práctica, se exige de criterios claros para que exista concordancia entre la protección laboral y la racionalidad decisoria, entonces desde esa conceptualización, se desprende que, este estudio resulta plenamente pertinente, porque permite explicar que, la eficacia de la declaración de parte y del juramento deferido, no pueden valorarse de manera aislada, sino debe existir una relación concreta, que permita determinar que, su inserción dentro del proceso laboral, se enlaza en un conjunto probatorio adicional coherente.

Por lo que, para cumplir ese objetivo, la presente investigación, adopta una metodología jurídico analítica, que es sustentada tanto en la revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial, mediante el análisis articulado, de la Constitución, del Código del Trabajo, del Código Orgánico General de Procesos y de la jurisprudencia reciente, en particular de la Sentencia No. 1786-17-EP/21 y de la Resolución No. 15-2025, que nos permitirá comprender, cómo se ha consolidado en Ecuador, un nuevo paradigma de valoración probatoria en materia laboral y fruto de este análisis, se podrá entender de mejor manera el objetivo de esta normativa.

## **Desarrollo**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOCTRINALES**

#### **La asimetría de poder, la vulnerabilidad probatoria y la tutela judicial efectiva.**

La subordinación del operario, responde a una estructura social en la que, quien dirige la actividad productiva concentra recursos, información y capacidad de decisión, mientras quien presta su fuerza de trabajo depende del salario para su subsistencia (Rivera, 2023). De ahí que el desequilibrio no sea solo económico, sino también subjetivo y probatorio, pues el empleador conserva contratos, roles de pago, registros de jornada y demás soportes relevantes para reconstruir los hechos controvertidos (Vela, 2024).

Por esta razón, la tutela judicial efectiva, exige una intervención jurisdiccional, que equilibre esa situación de desventaja, donde la justicia no sea sustituida por una presunción irreflexiva. Por ello, cuando el rigor probatorio se aplica de forma inflexible, deviene que el proceso recaiga en indefensión; pero, cuando la protección evoluciona en validación sin verificación objetiva de la versión del trabajador, se abre también un espacio al abuso del derecho (Gutiérrez, 2023).

Por ello, frente a esa tensión, el compromiso que adquiere el juzgador, es el de saber orientar su decisión, en busca de la verdad procesal, mediante la valoración racional, sana crítica y cargas dinámicas de la prueba, estableciendo el deber probatorio, a la parte quien se encuentre en mejores condiciones de así poder hacerlo, sin que ello excuse a las partes de observar y actuar con lealtad procesal (Posada & Casas, 2012). De este modo, la justicia laboral cumple la función protectora sin caer en arbitrariedades y sin alterar las garantías del debido proceso.

#### **El principio de la comunidad de la prueba y la construcción de la verdad procesal.**

El principio de la comunidad de la prueba, nace a partir de una regla determinante para la teoría procesal: que un medio probatorio que ha sido vez incorporado válidamente al juicio, pasa a constituir un patrimonio común de las partes del proceso y deja de ser de interés exclusivo de la parte que la produjo (Espinoza, 2022). Esta

concepción permite comprender que la prueba, no puede entenderse como un conjunto fragmentado de elementos independientes y fragmentados, sino como una construcción conjunta que tiene el objetivo primordial de concluir la reconstrucción de los hechos debatidos.

Bajo este contexto, Devis Echandía (2000) sostiene que, el juzgador debe valorar los diferentes medios probatorios de manera conjunta, sin privilegiar el origen de estas pruebas, pues a través de una valoración integral le permitirá evitar errores que sean derivados de un análisis descontextualizado. Por ello, en ese sentido, la verdad procesal, no forma por medio de la lectura autónoma de una declaración, un testimonio o un documento, sino de la correlación mutua existente, entre todos los elementos que fueron introducidos como puntos de controversia en el debate, considerados como piezas que integran un mismo proceso de conocimiento de manera cronológica.

Por lo que, la concatenación entre pruebas directas, indicios y circunstancias periféricas constituye una exigencia de racionalidad judicial. La conexión indiciaria permite enlazar hecho base, inferencia y conclusión mediante relaciones lógicas verificables, siempre que los indicios sean plurales, estén acreditados y mantengan coherencia entre sí (Torres, 2022).

### **El juramento diferido en materia laboral.**

El juramento diferido según Mantilla & Torres (2022), tiene como objetivo la necesidad de corregir la desigualdad estructural que caracteriza la relación entre empleador y trabajador. En efecto, esta institución responde a una asimetría histórica, económica y funcional que sitúa al operario en una posición de desventaja frente a quien administra los medios de producción y, con ello, controla también la documentación relativa a la prestación de servicios (Moya & Castillo, 2025).

Desde esa perspectiva, la finalidad del juramento diferido del trabajador, no consiste en otorgar una ventaja privilegiada y arbitraria de su versión, sino la de ofrecerle una respuesta jurídica ante su posición de vulnerabilidad probatoria, sobre todo cuando el trabajador enfrenta, la ausencia de poseer soportes documentales, no derivados

de su negligencia, sino que estos son del dominio informativo del empleador (Ortiz & López, 2025). En consecuencia, esta norma procesal, pretende imposibilitar que, el silencio documental controlados por el empleador convierta el proceso, en un escenario desfavorable para quien demanda la defensa de hacer velar sus derechos laborales.

De igual manera, su función teórica resulta más clara, cuando se la concibe como una prueba supletoria y estimatoria, que será destinada, no solo para demostrar por sí misma, toda la relación laboral, sino para precisar ciertos elementos fácticos de la misma, como el tiempo de servicio o la remuneración, cuando no existen otros medios de acreditación disponibles (Zambrano, Perlaza, & Castro, 2025). Bajo esta lógica, su aplicación se vincula con el precepto que determina que, la carga dinámica de la prueba, recaerá sobre la parte quien se halle en mejores condiciones de hacerlo y será quien deberá así probarla (Calderón, 2025). Es así entonces que, el juramento diferido, responde también al principio protector, al impedir que el mero formalismo procesal, reduzca la efectividad real de protección de los derechos laborales y vuelva ineficaz su protección jurisdiccional.

### **La valoración de la prueba en materia laboral frente al juramento diferido.**

La prueba documental, por su propia naturaleza, incorpora, representa o declara hechos y derechos con vocación objetiva, de modo que en el ámbito laboral posee una especial relevancia porque el empleador se encuentra legalmente situado en mejores condiciones para producirla, conservarla y exhibirla, especialmente respecto de contratos, roles de pago, aportes al seguro social y registros vinculados a la prestación del servicio (Zavala & Álvarez, 2024).

En contraste, el juramento diferido se constituye como una institución excepcional y subsidiaria, que en materia laboral su procedencia, fue delimitada por el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos, para únicamente probar, ante falta de otra prueba: el tiempo de servicio y la remuneración percibida por el trabajador; asimismo, esta misma norma prohíbe expresamente que la sentencia se constituya en dicho juramento como única prueba. Por ello, la relevancia de su eficacia, no

podrá entenderse en términos de equivalencia con la prueba documental, sino como una alternativa de manera supletoria, que sea destinada para evitar que, ante la ausencia de soportes probatorios que regularmente están bajo el control patronal, el proceso convierta la desigualdad probatoria en indefensión procesal (Calderón, 2025).

El precepto que constituye la aplicación de la sana crítica, exige al juzgador tener una mayor relevancia por la prueba documental cuando esta existe, es válida y refuta de manera directa lo asegurado en el juramento del trabajador, ya que esta prueba documental, ofrece un soporte de mayor grado objetivo externo y verificable frente de los hechos alegados (Gutiérrez, 2023). Sin embargo, dicha prevalencia, no opera de manera absoluta ni mecánica, porque frente a la falta de colaboración del empleador, en la presentación de los documentos, que la ley le impone conservar, el valor del juramento deferido puede adquirir mayor eficacia, mismo que, puede adquirir eficacia estimatoria, cuando este concatena con indicios o documentación parcialmente aportada por el trabajador.

De ahí que esta figura no pruebe, por regla general, la existencia de la relación laboral ni el despido intempestivo, salvo el supuesto especial de adolescentes, y que su apreciación deba integrarse siempre al conjunto probatorio para impedir tanto el formalismo que frustra derechos como la aceptación acrítica de una afirmación unilateral (Cueva Coello, 2025)

### **MARCO NORMATIVO ECUATORIANO**

La Constitución de la República del Ecuador (2021) en el artículo 326, numeral 3 dispone que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

El Código del Trabajo (2005) regula esta directriz, cuando en su artículo 7 norma que, los funcionarios judiciales y administrativos aplicarán las disposiciones laborales en el sentido más favorable a los trabajadores. No obstante, esta regla protectora no autoriza a los funcionarios detallados, para que sustituyan un juicio racional por una

particularidad automática, porque, la protección que se debe dar al sujeto vulnerable, no puede separarse del principio que exigen la motivación y la contradicción que caracteriza al debido proceso. En consecuencia, podemos determinar que, el principio protector, constituye un eje valorativo del sistema, aunque su aplicación debe equilibrarse con las reglas procesales que imposibiliten que la tutela sea desnaturalizada y esta se derive en condenas que sean constituidas únicamente bajo versiones alegadas de manera unilateral y que no son debidamente contrastadas.

El Código Orgánico General de Procesos (2015) incorporó un criterio de valoración más exigente. En su artículo 164, ordena que, la prueba será apreciada en conjunto y conforme a las reglas de la sana crítica, lo que impide que, ninguna declaración pueda examinarse de manera aislada. A su vez, en su artículo 186 se prescribe que, para valorar la prueba testimonial, la o el juzgador debe considerar de manera completa la declaración del trabajador y la relación existente con las demás pruebas, a su vez el artículo 187, norma la declaración de parte dentro del campo testimonial; mientras que, el artículo 185 permite que, ante la falta de otra prueba, se podrá acudir al juramento deferido del trabajador, para que, se pueda acreditar el tiempo de servicio y la remuneración percibida en materia laboral, pero establece un límite fundamental: Que la sentencia, no podrá establecerse en dicho juramento como única prueba (Código Orgánico General de Procesos , 2015).

Por otro lado, la Resolución 15-2025, cuyo precedente jurisprudencial obligatorio determinó que la declaración de parte del actor, por sí sola, no constituye un medio idóneo y suficiente para probar los hechos alegados, sino que requiere corroboración mediante datos externos objetivos que permitan verificar credibilidad, verosimilitud y fiabilidad (Corte Nacional de Justicia, 2025, art. 1). De esta manera, el marco normativo analizado, no desconoce la protección reforzada del trabajador, sino que la orienta hacia la búsqueda de una verdad procesal que sea construida con la valoración conjunta, un control racional y el debido respaldo objetivo.

## **JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL**

En la Sentencia No. 1786-17-EP/21, la Corte Constitucional precisa con claridad, el límite entre el control de constitucionalidad y revisión de la valoración probatoria. Bajo esa lógica, la Corte ratifica que, la valoración de la prueba le corresponde al juzgador conforme a la sana crítica, de modo que, no puede reabrirse a través de una acción extraordinaria de protección, excepto que exista una vulneración constitucional independiente.

Este criterio reafirma que la verdad procesal debe articularse y ser construida, a partir de la valoración conjunta de documentos, testimonios y del propio contexto litigioso, antes que a partir de manifestaciones aisladas del conjunto probatorio (Sentencia No. 1786-17-EP/21, 2021). En igual sentido, la sentencia permite advertir que, la tutela judicial efectiva del trabajador, no se alcanza mediante una aplicación menos rigurosa del estándar probatorio, sino de una valoración completa de todos los elementos disponibles, inclusive cuando algunos de estos medios probatorios provienen del propio empleador.

El razonamiento de la Corte orienta su análisis, hacia una valoración conjunta y razonada de la prueba y solo la prueba lícita, que fue oportunamente actuada y sometida a contradicción, puede integrarse válidamente para el examen judicial (Sentencia No. 1786-17-EP/21, 2021). Pues de esta manera, este precedente deja atrás que, cualquier comprensión que sea mecánica o separada de la evidencia y a su vez consolida un esquema, en el que la convicción judicial, debe construirse de un análisis objetivo, motivado y que sea respetuoso con las garantías procesales, proporcionando una tutela judicial efectiva y genere coherencia con la racionalidad de la decisión.

## **PROBLEMÁTICA EN LA PRÁCTICA JUDICIAL ECUATORIANA**

Las sentencias No. 09359-2021-00020, No. 11331-2022-00187 y No. 12371-2022-00098 permite advertir una línea jurisprudencial coherente en torno al juramento diferido en materia laboral, orientada a depurar su alcance y a reconducirlo hacia un modelo de valoración racional. En conjunto, estas decisiones abandonan la comprensión de esta figura como un mecanismo de eficacia automática y la sitúan

dentro de un esquema probatorio regido por la sana crítica, la corroboración externa y la comunidad de la prueba. Así, la justicia laboral ecuatoriana ya no asume que la sola palabra del trabajador baste para formar convicción, sino que exige que toda afirmación susceptible de producir efectos patrimoniales se inserte en un contexto verificable y armónico. Esta orientación no niega la condición de vulnerabilidad probatoria del operario, pero sí rechaza que el principio protector pueda traducirse en una presunción absoluta a favor de una declaración unilateral.

Bajo esta lógica, la Sentencia No. 09359-2021-00020 establece un primer criterio relevante al señalar que, la declaración de parte del actor, no podrá constituirse como un medio idóneo ni suficiente, para por sí sola, justificar y probar los hechos que fueran afirmados en la demanda. Su importancia, está radicada en que traslada el análisis desde la simple admisibilidad de la declaración, hacia su capacidad y real suficiencia probatoria, exigiéndole al juzgador que sea verificada por un examen de credibilidad, verosimilitud y fiabilidad, contrastada con el apoyo de datos objetivos externos.

Por su parte, la Sentencia No. 11331-2022-00187 fortalece este razonamiento, al exponer que, la comunidad de la prueba no se reduce a una formulación abstracta, sino que opera como un método concreto del control judicial. Por lo que, en esta causa la declaración del trabajador y algunos correos aislados, no fueron suficientes para instituirse frente a documentación objetiva contradictoria, de esta manera, el fallo ratificó que, el testimonio debe ser valorado en relación con el conjunto probatorio del expediente y no como un elemento autónomo. En virtud de ello, la Corte ratifica que el análisis interno y externo de la prueba evita convertir a la declaración de parte, en una fuente probatoria exenta de control.

Es en ese sentido que, la Sentencia No. 12371-2022-00098 precisa de una manera más concreta, los alcances que establecen al juramento deferido instaurando que este no es un medio apto, que establezca por sí mismo, la propia configuración de la relación laboral, debido a que su utilidad residual, está limitada para poder acreditar el tiempo de servicio y la remuneración, luego que se ha probado por otros medios probatorios el vínculo existente. A ello debemos adicionar que frente la exigencia de que para construir una presunción judicial válida esta se debe establecer por medio de indicios precisos, graves y concordantes entre sí, motivo por

lo cual este pronunciamiento ratifica que el juramento deferido solo podrá utilizarse cuando esté respaldado por otros medios probatorios coherentes.

Por lo tanto, estas tres resoluciones evidencian que, la tutela del trabajador no desaparece, pero que tampoco queda condicionada a una convicción judicial, que esta será construida sobre la evidencia que sea debidamente concatenada, objetivamente verificable y metodológicamente controlada, sin permitir que la rigidez procesal genere efectos injustos causada por el formalismo como el abuso provocado por una que prescinde del análisis probatorio.

### **REFLEXIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS**

La Resolución No. 15-2025 produce una transformación importante en cuanto a la teoría y la práctica de la prueba laboral ecuatoriana, al modificar la manera en la que deberá establecerse la declaración de parte del trabajador dentro del proceso y la ubica en un estándar basado en una corroboración objetiva. El precedente obligatorio aprobado por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, en fecha 20 de agosto de 2025, determinó que, la declaración de parte del actor, por sí sola, no se constituye como un medio idóneo y suficiente, en busca de acreditar los hechos que fueron afirmados en la demanda y precisó que, solo alcanzará una suficiencia probatoria, cuando esta se encuentra debidamente respaldada por elementos externos que sean de carácter objetivo y que permitan someterla a contrastar su credibilidad, verosimilitud y fiabilidad.

La misma resolución explicó que, este razonamiento fue derivado de una triple reiteración de sentencias de la Sala Especializada de lo Laboral, que fue conectada en concordancia con los artículos 164, 186 y 187 del Código Orgánico General de Procesos, esto decir, que se vinculó con las reglas de apreciación conjunta, valoración contextual de la prueba testimonial y alcance de la declaración de parte. Desde este enfoque, el precedente no excluye la utilidad de la declaración del trabajador como medio probatorio, pero sí excluye la posibilidad de que, de manera autónoma, pueda sostener la convicción judicial como verdad procesal por sí misma.

Por ello, la incidencia más importante de la resolución consiste en haber desplazado el eje del debate desde la mera existencia de una declaración hacia la calidad epistémica de su corroboración. Según Echeverría (2019), esto supone abandonar una lógica de aceptación casi automática de la palabra del actor y sustituirla por una metodología de control racional en la que el juzgador ya no puede contentarse con escuchar una afirmación, sino que debe verificar si esta resiste contraste con el resto del material incorporado al proceso.

De este modo, la resolución redefine que la comunidad de la prueba no actúa como una fórmula retórica, sino que obliga que sea considerada como una exigencia estructural de los procesos laborales contemporáneos, en el cual, cada elemento probatorio válido, cobra sentido únicamente en relación con los demás medios probatorios y donde la convicción del juzgador, se justifica por su conexión con el resto de medios probatorios de manera interna y externa.

La mencionada reinterpretación encuentra sustento directo con en el artículo 186 del Código Orgánico General de Procesos (2015), norma que ordena que, para valorar la prueba testimonial, la o el juzgador deberá considerar el contexto de toda la declaración y la relación existente con las otras pruebas, de ello se puede advertir que la importancia que tiene esta disposición resulta mucho más amplia en relación a lo que puede denotar frente a una lectura meramente superficial, esto debido a que ya no permite que el testimonio, incluyendo la declaración de parte, sea valorado como un medio de manera autosuficiente o como un simple acto aislado del contexto probatorio incorporado, pues debemos comprender que si la ley requiere que se atienda todo el contexto íntegro de la declaración, esto significa que, de manera inicial, el juzgador deberá practicar un análisis de manera interna que tendrá como objetivo el de verificar la consistencia, continuidad narrativa y la ausencia de contradicciones relevantes; pero esto asimismo significa que, se debe efectuar también un examen externo que sirve para determinar si lo declarado guarda coherencia suficiente con documentos, pericias, testimonios de terceros, indicios y demás antecedentes del expediente.

Lo dicho entonces se complementa, con el artículo 164 del mismo cuerpo normativo, el cual dispone que la prueba debe ser apreciada en conjunto y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, así como lo normado en el artículo 187, donde define la

declaración de parte y delimita su indivisibilidad, salvo en el caso expreso de que exista otro medio probatorio respecto de aquello que favorezca al declarante. Por lo tanto, el precepto de comunidad de la prueba, ya no opera como una categoría abstracta ya que pasa a funcionar como una herramienta de valoración y análisis, que impide al juez fragmentar el proceso como si este estuviera conformado por elementos aislados.

Es entonces que la declaración del actor, deja de funcionar como centro un eje exclusivo para el razonamiento judicial; más bien se convierte, en un elemento que será sometido a una verificación, en donde su credibilidad dependerá de la manera en que se estructure con el conjunto de los medios probatorios, por lo que la resolución 15-2025, establece de manera expresa la declaración solo resultará suficiente y válida con la presencia de datos objetivos externos, por lo que este mandato legal se transforma en una regla jurisprudencial obligatoria y fortaleciendo el deber de cumplir con un estándar de motivación, que obliga al juzgador explicar por qué una declaración goza de una alta credibilidad no por quien la emite, sino por el conjunto de medios probatorios que así la respaldan.

Desde esta perspectiva, la influencia que acarrea el precedente sobre la comunidad de la prueba produce un doble efecto, ya que, por una parte, cambia la jerarquía con la cual se práctica la declaración de parte dentro del juicio laboral, al evitarle la posibilidad de que esta sea concebida como un eje exclusivo del fallo y por la otra parte, refuerza el deber de motivar las sentencias, porque obliga que el juzgador deba razonar, no solo sobre los hechos narrados del testimonio, sino sobre la forma en que estos guardan relación objetiva con los otros medios probatorios válidos del proceso.

Desde este precepto, la comunidad de la prueba, se entiende, que se configura como una regla que, prohíbe una valoración fragmentada: pues el juzgador no puede apreciar un testimonio favorable y abstraerlo del expediente, ni tampoco puede desecharlo, sin examinar si este testimonio se apoya en datos objetivos que puedan corroborarse externamente. De ahí que, la resolución 15-2025 produce un efecto metodológico relevante, pues toda declaración de parte debe pasar por un análisis relacional; implicando que, su valoración no se sostiene por si misma con el mero

acto de declarar, sino en la posibilidad de que esa declaración pueda conectarse de una manera lógica, con el resto del conjunto probatorio.

En ese sentido, la comunidad de la prueba no solo exige únicamente la reunión de los diversos medios probatorios, sino que estos se articulen de forma razonada entre ellos, donde el documento firmado por el trabajador, los registros de asistencia, las transferencias bancarias, la correspondencia electrónica, las constancias administrativas o otros indicios derivados de conductas procesales, adquieren suma relevancia, porque le permiten la juzgados corroborar, matizar o desmentir lo afirmado en la declaración, la incidencia de este nuevo precedente consiste, exactamente en exigir que, la verdad procesal se construya, en base de aquella interacción y no desde la inclinación preconcebida por una fuente aislada del proceso.

Es por ello que, en este marco normativo, la declaración de parte sigue manteniendo relevancia probatoria, pero ya no estableciéndose como una prueba privilegiada, sino como una fuente probatoria sujeta a una evaluación comparativa y contextual, contribuyendo al proceso el fortalecimiento de la objetividad del pronunciamiento judicial, reduciendo el riesgo de sentencias que sean construidas sobre una declaración formal sin un respaldo probatorio suficiente.

El efecto producido por este cambio, se aprecia con mayor claridad cuando se analiza la relación entre la Resolución No. 15-2025 y el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos, mismo que regula el juramento deferido, esta disposición norma que, en materia laboral, a falta de otra prueba, se estará al juramento deferido de la o del trabajador para poder probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida; de igual forma, se establece de manera expresa que la o el juzgador, no podrá decretar la sentencia, considerando el juramento deferido como única prueba válida; por tanto, la norma legal ya establecía una restricción relevante que, aun en los casos en que, el juramento deferido resulta procedente, su eficacia debe entenderse como restringida, no se convierte en absoluta ni permite sustentar por sí sola como un elemento probatorio suficiente para resolver el proceso.

El efecto que produce la norma, asume un sentido mucho más riguroso, pues la prohibición expresa de sentenciar, en base exclusivamente del juramento deferido, se articula con la regla que, niega eficiencia probatoria independiente a la declaración

de parte del actor, por lo que, en otras palabras, el sistema judicial actual, no desconoce la tutela probatoria del trabajador, pero sí la condiciona a la necesidad de que el juramento tenga una corroboración externa y pueda someterse a una valoración conjunta, el juramento deferido, queda así entonces posicionado en una función secundaria, de carácter estimativo y subsidiario, que permite contribuir para poder determinar el tiempo de servicios o la remuneración cuando no existan otros medios que puedan probarlos, pero este no desplaza, la obligación que posee el juzgador para contrastar lo afirmado con el resto del material probatorio, es por ello que, esta interpretación sistemática, refuerza el principio de comunidad de la prueba, debido a que evita que una institución creada con una finalidad históricamente protectora para suplir la desigualdad en procesos laborales, se convierta en una prueba como sustento único para imponer una condena.

Por ello, el impacto que produce la resolución 15-2025 sobre el juramento deferido es determinante, al exigir el mismo estándar de corroboración y examen objetivo, que se requiere para la declaración de parte, impidiendo que la tutela protectora al trabajador se transforme en una regla incuestionable y garantiza que toda decisión judicial, se apoye en un conjunto probatorio válidamente articulado, no en base de una afirmación concedida de manera aislada.

La problemática central en el laboral ecuatoriano, continúa siendo la desigualdad material que existe entre quien administra la organización empresarial y quien presta su trabajo, esta desigualdad se refleja ya en el plano probatorio, pues la documentación relevante suele hallarse siempre bajo control del empleador (Toribio, 2011), por lo que en este escenario, exigir una corroboración externa de toda declaración del trabajador podría parecer, en una primer análisis, una manifestación de la aplicación de un formalismo excesivo.

No obstante, la propia estructura del COGEP, permite una salida más precisa, donde el artículo 164, no solo impone la valoración conjunta, sino que también admite al juzgador para que aprecie toda prueba incorporada, conforme a la sana crítica, mientras que, el artículo 172 permite al juzgador acudir a la presunción judicial cuando existan actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados, graves, precisos y concordantes, motivo por lo cual, la corroboración externa que es exigida por la Resolución No. 15-2025, no debe entenderse como el equivalente a ser una

prueba documental completa, ni como una exigencia desproporcionada al trabajador, sino como la necesidad de contar con elementos verificables, aunque estos sean externos, pero que permitirán analizar la declaración en contraste de elementos objetivos.

La importancia del precedente, entonces, no está en restringir el acceso a la prueba del actor, sino en orientar la decisión hacia un razonamiento mejor fundamentado, en donde un correo, un mensaje, un registro de ingreso, una constancia administrativa, una conducta evasiva del empleador frente a la exhibición documental o frente a una serie de indicios concordantes, pueden cumplir estos cumplir la función de soporte externo requerido por el precedente, siempre que estos le permitan al juzgador evaluar con credibilidad, verosimilitud y fiabilidad, por lo que de este modo, la comunidad de la prueba, no se constituye en un obstáculo imposible de superar, sino como una regla de análisis que permite crear un contraste, que resguarda al trabajador frente a la ausencia documental que enfrenta, sin que ello implique retroceder a esquemas que admitan su declaración sin un análisis probatorio de su declaración.

Bajo esa comprensión, la valoración de la prueba testimonial sobre la declaración con las otras pruebas adquiere una función ordenadora de todo el razonamiento judicial, la declaración de parte ya no se concibe como punto final, sino como punto de partida para una labor de contrastación, por ello, el juzgador debe identificar qué porciones del relato encuentran apoyo en elementos externos y cuáles permanecen huérfanas de respaldo; debe establecer si el discurso se mantiene estable a lo largo del proceso y si sus afirmaciones son compatibles con la experiencia común, con los documentos aportados y con los indicios que emergen de la conducta de las partes. Ese trabajo responde a la sana crítica exigida por el artículo 164 y al mandato contextual del artículo 186.

De este modo, la comunidad de la prueba, desarrollada a partir de la Resolución 15-2025, introduce un cambio relevante en la técnica sentenciadora, la motivación judicial debe evidenciar la relación existente entre los diferentes medios de convicción, porque no es suficiente señalar que se dio o no credibilidad a la versión del trabajador; resulta sumamente necesario explicar por qué, ciertos elementos probatorios objetivos respaldan la versión, así como por qué, ciertas contradicciones

afectan su credibilidad y de que manera el conjunto probatorio conduce o no, para formar una convicción sobre los hechos alegados, Esta obligación de motivar con claridad, fortalece la transparencia de la sentencia y reduce los márgenes de arbitrariedad, porque exige demostrar el camino que tomó el juzgador para su razonamiento que se vincula desde la prueba disponible hasta la decisión jurídica.

En conclusión, la incidencia de la Resolución No. 15-2025, no consiste únicamente en limitar eficacia probatoria del valor autónomo a la declaración de parte; su verdadero impacto relevante, consiste en haber fortalecido un enfoque de valoración interrelacionada de la prueba laboral, donde la tutela judicial efectiva, no se alcanza con la validación automática de lo dicho por el actor, ni a través de una exigencia probatoria documental desproporcionada, sino por medio de una valoración conjunta, contextual y objetivamente contrastable frente a los medios probatorios, en la que la verdad procesal, se sostiene a partir de la conexión lógica y razonada de todos los elementos probatorios.

## **CONCLUSIONES**

El derecho procesal laboral ecuatoriano, ha evolucionado de un esquema probatorio apoyado en la anterior lógica de tarifa legal atenuada, avanzando hacia un modelo de comprobación racional, en el que la tutela del trabajador exige una valoración conjunta, en la cual protegerlo no equivale a aceptar automáticamente su sola declaración, la derogatoria del artículo 593 del Código del Trabajo y la vigencia del Código Orgánico General de Procesos, transformaron la lógica de juzgamiento, al remplazar un sistema que, en los hechos, otorgaba al juramento del trabajador un valor casi determinante para resolver un proceso, hacia otro esquema en la actualidad, en el que compromete al juzgador, que su sentencia deberá ser construida mediante la apreciación conjunta de todos los medios probatorios, bajo su sana crítica y con un control de suficiencia probatoria.

Mediante la Resolución No. 15-2025, la Corte estableció como un criterio obligatorio que la declaración de parte del actor, por sí misma, no puede acreditarse como un medio idóneo y ampliamente suficiente para abonar frente a los hechos afirmados en la demanda, de manera que su eficacia, está condicionada a la existencia, de

elementos externos objetivos, que permitan contrastar su credibilidad, verosimilitud y fiabilidad, por esa razón, se desprende que, el principio protector conserva su función esencial dentro del derecho laboral, pero no puede funcionar como una regla que, impida analizar críticamente las afirmaciones de manera unilateral del trabajador, pues la finalidad de la tutela material, es exigir la protección frente a la desigualdad, no la de justificar posibles abusos dentro del proceso.

El juramento deferido, ha quedado jurídicamente depurado y reducido a un papel secundario, subsidiario y rigurosamente delimitado, en donde el artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos, norma su utilización, a falta de otra prueba, en el caso concreto para acreditar el tiempo de servicio y la remuneración percibida y de forma paralela le prohíbe al juzgador que, la sentencia se instaure en dicho declaración del trabajador como prueba única; por este motivo, esta institución no permite establecerse para acreditar autónomamente la existencia misma de la relación laboral, tratándose de trabajadores adultos, ni para efectos de sustituir el deber judicial de valorar el expediente de una manera integral, no obstante esta transformación, no significa que, podrá sacrificarse la protección que pueda enfrentar el trabajador, justificando un retorno a exigencias formales excesivas.

Por ello se concluye que, la solución se encuentra, en recurrir a la presunción judicial construida a partir de indicios graves, precisos y concordantes y en el de trasladar la exigencia de las cargas probatorias hacia el empleador, quien normalmente se halla en mejores condiciones de poder exhibir los soportes documentales existentes de la relación laboral, por ello de esta manera, el modelo actual existente, busca un equilibrio entre tutela efectiva y el rigor probatorio, a través de una responsabilidad compartida entre las partes del proceso, evitando que se dicten fallos condenatorios de forma arbitraria, que son sustentadas sin un respaldo objetivo, impidiendo que frente a la ausencia documental, que es imputable a quien debía almacenarla, coloque al trabajador en una situación de indefensión, por lo tanto, la justicia material ecuatoriana dentro de materia laboral exige hoy, de manera concluyente, construir la verdad procesal superando la simple declaración mediante la relación coherente entre todos los medios de prueba.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón, J. M. (2025). Valoración y argumentación de la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes en el Ecuador. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10075171>
- Código de Trabajo. (2005). Asamblea Nacional. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de Obtenido de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Orgánico General de Procesos . (2015). Asamblea Nacional del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 506*. Obtenido de Obtenido de: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Constitución de la república del Ecuador. (2021). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Echeverría, D. (2019). *Teoría general del proceso*. Bogotá: Temis.
- Espinoza, G. L. (2022). Breves reflexiones sobre la sentencia en el proceso de reforma laboral peruano. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 5(6), 181-200. doi: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.587>
- Gutiérrez, A. P. (2023). La prueba en el proceso laboral. *Anuario De La Facultad De Derecho Universidad De Extremadura*, 38, 743-770. doi:<https://doi.org/10.17398/2695-7728.38.743>
- Juicio No. 09359202100020. (26 de septiembre de 2024). Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. *Recurso extraordinario de casación*. Obtenido de <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20240926-160654495265-593792259-136073074>

- Juicio No. 11331202200187. (21 de junio de 2024). Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. *Recurso extraordinario de casación*. Obtenido de <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20240621-154255660088-593792259-136073074>
- Juicio No. 12371202200098. (09 de septiembre de 2024). Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. *Recurso extraordinario de casación*. Obtenido de <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20240909-152635320384-593792259-136073074>
- Mantilla, J. A., & Torres, M. V. (2022). Juramento Deferido en Materia Laboral en Ecuador. *Polo del conocimiento*, 7(3). doi:<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3738>
- Moya, L. R., & Castillo, L. A. (2025). La validez probatoria y el juramento deferido en la legislación Ecuatoriana. *ASCE MAGAZINE*, 1883-1905. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10387220>
- Ortiz, M. S., & López, D. C. (2025). El juramento deferido: ¿herramienta probatoria del adolescente trabajador o protección a la garantía al debido proceso del empleador? *Derecho crítico*, 8(8). doi:<https://doi.org/10.53591/7dts9k25>
- Posada, G. P., & Casas, R. P. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS*, 334–345. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>
- Rivera, E. T. (2023). La inversión de la carga de la prueba en materia laboral. *Debate Jurídico Ecuador*, 6(3), 397–413. doi:<https://doi.org/10.61154/dje.v6i3.3231>
- Sentencia No. 1786-17-EP/21. (24 de noviembre de 2021). CASO No. 1786-17-EP. *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWI0ZSIsInV1aWQiOiIyN2I3ZmUxZi01OGNhLTQ4ZWEtODQ0Mi1jOTAzMjkwOTdkNjIucGRmln0=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWI0ZSIsInV1aWQiOiIyN2I3ZmUxZi01OGNhLTQ4ZWEtODQ0Mi1jOTAzMjkwOTdkNjIucGRmln0=)

- Toribio, O. T. (2011). El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. *Derecho y Cambio Social*, 20. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5500749.pdf>
- Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 1, 307-317. doi:<https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>
- Vela, J. A. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 16(21), 23-52. doi:<https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>
- Zambrano, D. P., Perlaza, W. E., & Castro, S. M. (2025). Incidencia del juramento deferido dentro del procedimiento laboral en Ecuador. *Revista Lex*, 8(28), 343–356. doi:<https://doi.org/10.33996/revistalex.v8i28.288>
- Zavala, A. J., & Álvarez, G. V. (2024). LA SANA CRÍTICA EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN PROCESOS NO PENALES. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social*, 7(14), 244–260. doi: <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.015>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Paúl Esteban Torres Gómez, con C.C: 0104659834 autor del trabajo de titulación: *Nuevo estándar probatorio en materia laboral: más allá de la simple declaración*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de mayo del 2026



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

Paúl Esteban Torres Gómez

C.C: 0104659834

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Nuevo estándar probatorio en materia laboral: más allá de la simple declaración		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Torres Gómez, Paúl Esteban		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Pérez-Puig-Mir, Nuria		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Subsistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	28 de mayo del 2026	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	20
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho procesal laboral, seguridad jurídica		
<b>PALABRAS CLAVES/</b> <b>KEYWORDS:</b>	<i>Probatorio, deferido, testimonial, corroboración, declaración</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<p>El presente ensayo está enfocado a realizar un análisis sobre la transformación del nuevo estándar probatorio, que regulará los procesos en materia laboral ecuatoriana, a partir de la evolución normativa y jurisprudencial, que ha condicionado la suficiencia probatoria de la declaración de parte del trabajador y del juramento deferido. Este estudio, toma como punto de partida la diferencia existente entre el empleador y el trabajador, fundamentalmente sobre del acceso y manejo de los medios de prueba, con el fin de explicar por qué el derecho laboral adopta una finalidad protectora, sin que esto suponga que, se debe aceptar declaraciones de manera unilateral sin el debido respaldo objetivo. Bajo esta perspectiva, este ensayo analiza la transición existente desde un criterio más flexible, determinada por lo previsto en el derogado artículo 593 del Código del Trabajo, hacia un esquema sujeto a las reglas determinadas por el Código Orgánico General de Procesos, que determina que, la prueba debe apreciarse en conjunto, conforme a la sana crítica y con respeto al debido proceso. Para ello con especial atención, se analiza el alcance del artículo 185 del COGEP, que admite el juramento deferido, únicamente de manera subsidiaria para efectos de acreditar, tiempo de servicio y remuneración, pero no permite que la sentencia se fundamente en este, como prueba única. De igual manera, se analiza la Resolución No. 15-2025 de la Corte Nacional de Justicia, que exige la existencia de elementos externos para que, la declaración del actor pueda alcanzar suficiencia probatoria. En ese sentido, el presente ensayo, sustenta que la verdad procesal laboral no podrá construirse a partir de una simple declaración, sino en la valoración conjunta que exista en la relación coherente entre testimonios, documentos, indicios y demás elementos probatorios, procurando un balance entre la tutela del trabajador, con la seguridad jurídica y una adecuada motivación judicial.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0995723385	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:ascontorres85@gmail.com">ascontorres85@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA</b> <b>INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Andrés Obando Ochoa		
	<b>Teléfono:</b> +593-992854967		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:ing.obandoo@hotmail.com">ing.obandoo@hotmail.com</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			