

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3338>

Valoración y argumentación de la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes en el Ecuador

Assessment y argumentation of the testimonial evidence of adolescent workers in Ecuador

Juan Manuel Moscoso Calderón

juanmmoscoc25@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0562-5651>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 10 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 24 de enero de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente estudio examina la manera en que los jueces en Ecuador fundamentan sus decisiones respecto a la valoración de los testimonios de trabajadores adolescentes en contextos laborales. Adopta un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo-analítico, incluyendo una revisión bibliográfica y documental de sentencias de las Cortes Provinciales emitidas entre 2014 y 2020, abarcando aspectos fácticos, doctrinales, normativos y jurisprudenciales. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con seis jueces laborales, dirigidas por el autor principal, para conocer sus perspectivas sobre la valoración de estas pruebas. Las entrevistas exploraron los criterios argumentativos, las dificultades enfrentadas, las opiniones sobre la solidez y credibilidad de los testimonios, y las recomendaciones para mejorar la fundamentación judicial. Se analizaron tendencias argumentativas y deducciones recurrentes en fallos; igualmente, bases legales y patrones de razonamiento que sustentan estas resoluciones. Se proponen mejoras para optimizar la valoración de las pruebas testimoniales de trabajadores adolescentes, considerando las normativas de protección de derechos aplicables. Los resultados muestran deficiencias argumentativas, con motivaciones parciales y breves que afectan las garantías procesales y la objetividad en la valoración de las pruebas. Se requieren razonamientos exhaustivos, sólidos e imparciales, equilibrando intereses según el ordenamiento jurídico. Este estudio representa un aporte frente a los desafíos inherentes a la adecuada valoración de dichos testimonios en disputas laborales.


Palabras clave: juramento deferido, prueba testimonial, relación contractual, trabajadores adolescentes

Abstract

This study examines how judges in Ecuador justify their decisions regarding the evaluation of testimonies from adolescent workers in labor contexts. It adopts a qualitative approach with a descriptive-analytical scope, including a bibliographic and documentary review of Provincial Court rulings issued between 2014 and 2020. These rulings encompass factual, doctrinal, normative, and jurisprudential aspects. Semi-structured interviews were conducted with six labor judges, led by the principal author, to understand their perspectives on the evaluation of this evidence. The interviews explored argumentative criteria, challenges faced, opinions on the solidity and credibility of the testimonies, and recommendations to improve judicial reasoning. Trends in argumentation and recurrent deductions in rulings were analyzed, as well as legal bases and reasoning patterns that

support these decisions. Improvements are proposed to optimize the evaluation of testimonial evidence from adolescent workers, considering applicable rights protection regulations. The results show argumentative deficiencies, with partial and brief motivations that affect procedural guarantees and the objectivity in evaluating the evidence. Comprehensive, solid, and impartial reasoning is required, balancing interests according to the legal framework. This study represents a contribution to the challenges inherent in the proper evaluation of these testimonies in labor disputes.

Keywords: adolescent workers, contractual relationship, deferred oath, testimonial evidence

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Moscoso 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), 279 – 298. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3338>

INTRODUCCIÓN

El testimonio ha sido un pilar esencial en la administración de justicia a lo largo de la historia, adaptándose notablemente a los cambios en normativas y prácticas judiciales. En Ecuador, este tipo de prueba ha experimentado una evolución considerable reflejando dichos cambios. Inicialmente, los sistemas de justicia se basan en presunciones de moralidad y conocimiento directo. Sin embargo, estos sistemas resultaban ser abusivos y arbitrarios, con la carga de la prueba descansando sobre el acusado. Además, existían códigos que restringen el testimonio de ciertos grupos, como delincuentes, niños, mujeres y esclavos. Con el tiempo, el valor del testimonio disminuyó, pero durante la Edad Media recuperó su importancia, con decisiones judiciales basadas en gran medida en los testimonios, estableciéndose el principio de contradicción en el interrogatorio de testigos. Actualmente, el testimonio sigue siendo relevante en el sistema jurídico ecuatoriano, aunque debe ser evaluado de manera objetiva y justa para proteger los derechos de todas las partes involucradas.

Las pruebas son fundamentales en los procesos judiciales, ya que ayudan a establecer la veracidad de los hechos en disputa. En particular, la prueba testimonial se destaca por consistir en las declaraciones de las personas involucradas o de terceros sobre elementos cruciales del caso. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 138 y la Recomendación 146, promueve la protección de los menores en el entorno laboral. Estas normativas establecen la edad mínima para trabajar y requieren que los empleadores mantengan registros actualizados de los trabajadores menores de 18 años para garantizar su seguridad física y mental.

La OIT, mediante el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, busca proteger a niños y adolescentes en el ámbito laboral, estableciendo límites de edad mínimos para trabajar y garantizando su bienestar físico y mental. Además, la OIT especifica en la Recomendación 146 que los empleadores deben mantener registros de trabajadores menores de 18 años. Según datos de la OIT, en América Latina y el Caribe hay aproximadamente 10,5 millones de niños y adolescentes trabajadores de entre 5 y 17 años, lo que representa una tasa de incidencia del trabajo infantil del 7,3% en la región. Los sectores principales donde se emplea a estos menores son la agricultura (71%), los servicios (17%) y la industria (12%) (Organización Internacional del Trabajo y Dirección General de Estadística, 2015). La OIT destaca que el trabajo infantil y adolescente puede tener serias repercusiones físicas, sociales y psicológicas.

Entre los riesgos asociados al trabajo infantil se incluyen problemas de salud, abandono escolar y explotación económica, entre otros. Por ello, la erradicación del trabajo infantil es esencial para asegurar el bienestar y el desarrollo integral de este grupo vulnerable. La protección igualitaria de los derechos laborales es un objetivo clave contemplado en la Constitución y el Código del Trabajo ecuatoriano. La Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 35, establece que los adultos mayores, los menores de edad, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, los reclusos y aquellos que padecen enfermedades graves o complejas recibirán una atención prioritaria y especializada tanto en el sector público como en el privado.

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) estipula principios esenciales que guían la actividad probatoria. Uno de estos principios es la obligación de probar los hechos en disputa (Art. 162), lo que significa que las partes deben presentar pruebas que respalden sus alegaciones o defensas para convencer al juez de su veracidad (Art. 158). Las pruebas deben aportar certeza al juez sobre los hechos del caso. Además, se enfatiza la evaluación conjunta de las pruebas según la sana crítica (Art. 164), lo que implica que el juez debe realizar una valoración integral y lógica de todas las pruebas presentadas.

Otro principio es la autenticidad y legalidad de las pruebas (Art. 160), el cual requiere que las pruebas se ajusten a las formalidades legales y no infrinjan derechos. Este artículo establece que las pruebas

obtenidas de manera ilegal o a través de métodos corruptos, como el fraude o el soborno, no tendrán validez. Por consiguiente, las pruebas ilegales serán consideradas nulas.

Además, el COGEP establece la prueba de oficio de manera excepcional en su Artículo 168, permitiendo que el juez ordene pruebas adicionales solo en circunstancias específicas previstas por la ley. Asimismo, clasifica las pruebas en varias categorías, tales como directas e indirectas, positivas y negativas, así como reales y personales, según los Artículos 174 y 189. También aborda la carga de la prueba en el Artículo 169, detallando las responsabilidades de las partes para presentar las pruebas pertinentes, y especifica los tipos de pruebas aceptables, incluyendo testimoniales, documentales, periciales y de inspección judicial.

Tabla 1

Procedimiento y Admisibilidad de Pruebas

Aspecto	Artículo y Descripción
Medios de Prueba en la Demanda y Contestación	Deben incluir los medios necesarios para respaldar los hechos alegados y fundamentar la contradicción.
Pruebas Inaccesibles	Deben ser notificadas previamente. Las pruebas no anunciadas no podrán ser admitidas en la audiencia, salvo excepciones.
Contenido de la Demanda y Contestación	Deben contener listas de testigos, especificaciones de los objetos de las diligencias, informes de peritos, pruebas de la calidad de las partes y documentos que apoyen la pretensión
Admisibilidad de las Pruebas	En la audiencia preliminar, el juez determina la admisibilidad, excluyendo las pruebas obtenidas de manera ilegal. En otros procedimientos, en la audiencia única, en la fase de saneamiento, se resuelven todas las cuestiones relativas a la admisibilidad y práctica de las pruebas.
Requisitos de las Pruebas	Deben ser pertinentes, útiles y conducentes.
Práctica de las Pruebas	Se lleva a cabo oralmente en la audiencia de juicio o única. Las partes tienen derecho a conocer, objetar y contradecir las pruebas presentadas.

Fuente: elaboración propia. (2024).

El poder judicial desempeña un papel crucial en la evaluación de las pruebas aportadas por las partes en disputas legales. Los jueces llevan a cabo un análisis detallado de estas pruebas, aplicando criterios de relevancia, utilidad y peso probatorio, con el fin de determinar los hechos importantes del caso y respaldar sus decisiones. La legislación ecuatoriana permite que los adolescentes de 15 años en adelante puedan firmar contratos de trabajo sin necesidad de autorización. No obstante, es vital tener en cuenta las restricciones y regulaciones que aseguran su protección integral. Estas limitaciones incluyen la prohibición de trabajos peligrosos o insalubres y la necesidad de obtener una autorización escrita de los representantes legales.

El testimonio de un trabajador adolescente en el ámbito laboral en Ecuador es sumamente importante, ya que puede ser decisivo para establecer una relación laboral. Según el COGEP, en ausencia de otras pruebas, se puede recurrir al juramento deferido del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración recibida. Sin embargo, es esencial que la valoración de este testimonio se realice de manera crítica e integral, comparándolo con otros medios probatorios presentados. De lo contrario, los derechos tanto del trabajador como del empleador podrían verse injustamente afectados. Además, la falta de directrices claras sobre cómo los jueces deben argumentar la validez probatoria del juramento

deferido de un trabajador adolescente es una cuestión que necesita atención. Por ello, es crucial llevar a cabo estudios que ayuden a entender los fundamentos fácticos y jurídicos que los jueces utilizan en sus decisiones, influyendo en la valoración del testimonio de adolescentes.

El juramento deferido de un trabajador adolescente constituye un elemento probatorio suficiente para que los jueces puedan determinar una relación de dependencia laboral, sin una valoración crítica e integral la cual pondere este testimonio frente a otros tipos de medios probatorios presentados, que en ciertos casos afecta la estabilidad económica y productiva de los empleadores. Por esta razón, el estudio es relevante para entender los fundamentos fácticos y jurídicos que los jueces utilizan al valorar los testimonios de adolescentes (Reina, 2018; Cueva, 2021). En este contexto, el juramento deferido se interpreta como una declaración testimonial solicitada por una de las partes en el proceso judicial.

El COGEP establece que el juramento deferido es una herramienta útil en disputas sobre la devolución de préstamos, especialmente cuando se alega usura y no hay otras pruebas disponibles para justificar la tasa de interés y el monto del capital prestado. En estos casos, se considerará el juramento del prestatario. Sin embargo, el uso del juramento deferido se limita a los casos específicos mencionados en el artículo, y el juez no puede fundamentar su sentencia únicamente en este tipo de juramento. De manera similar, en el ámbito laboral, cuando no existan otras pruebas, se puede recurrir al juramento deferido del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración recibida. En el caso de los adolescentes, también se utiliza para demostrar la existencia de una relación laboral.

La Constitución de la República de Ecuador enfatiza la importancia de asegurar los derechos de los jóvenes, fomentando su participación en todos los ámbitos y reconociéndose como elementos clave para el desarrollo del país. Según el artículo 39, el Estado se compromete a garantizar los derechos de los jóvenes, promoviendo su ejercicio efectivo mediante políticas, programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan su participación e inclusión en todas las áreas, especialmente en los espacios de poder público. El Estado reconoce a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional y le garantiza acceso a educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, y libertad de expresión y asociación.

El juramento deferido se destaca por su eficacia como prueba en casos judiciales que involucran la relación laboral de los adolescentes. Se subraya su utilidad para que los adolescentes puedan demostrar, tanto legal como constitucionalmente, la existencia de dicha relación, protegiendo sus derechos y aplicando el principio "in dubio pro-operario" en la interpretación de las normas laborales. Un análisis crítico del uso del juramento deferido en el contexto laboral de los adolescentes en Ecuador revela la complejidad de asegurar una protección integral de sus derechos, equilibrando la necesidad de pruebas en los procesos judiciales con la protección de su bienestar y desarrollo integral.

Este estudio se presenta como una contribución importante para enfrentar los desafíos relacionados con la valoración de los testimonios de trabajadores adolescentes en el marco legal ecuatoriano, promoviendo la imparcialidad, la integralidad y la protección efectiva de los derechos de ambas partes involucradas. Este enfoque permitirá identificar tendencias argumentativas y razonamientos recurrentes en las decisiones judiciales, estableciendo elementos críticos en la fundamentación de este tipo de sentencias. A partir de este análisis documental, se podrán desarrollar mejoras, lineamientos o directrices argumentativas que optimicen la labor de fundamentación judicial en casos de testimonios de trabajadores adolescentes. De esta manera, el enfoque metodológico propuesto abordará esta problemática desde un análisis jurídico-doctrinario de la jurisprudencia emitida por una Corte Provincial en Ecuador, aportando elementos técnicos y argumentativos que contribuyan a una adecuada valoración de este tipo de pruebas testimoniales.

En respuesta a esta situación, este estudio tiene como objetivo determinar, mediante un análisis crítico, cómo los jueces actualmente argumentan sobre esta controvertida prueba testimonial, considerando la protección integral de los derechos del trabajador adolescente, así como la seguridad jurídica necesaria en todo proceso judicial para evitar afectar injustamente los derechos de ninguna de las partes. Metodológicamente, se lleva a cabo un análisis bibliográfico y documental de las sentencias emitidas por la Unidad de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Ambato durante el período 2014-2020, examinando los fundamentos fácticos y legales presentados por los jueces al valorar y argumentar los testimonios de trabajadores adolescentes para determinar relaciones laborales. Específicamente, se evaluará cómo se argumentan los aspectos fácticos, doctrinales, normativos y jurisprudenciales en la valoración de las pruebas testimoniales en procesos que involucran a trabajadores adolescentes.

METODOLOGÍA

El estudio adopta un enfoque descriptivo con un alcance analítico cualitativo, mediante una revisión exhaustiva de la bibliografía y los documentos relacionados con sentencias emitidas por las Unidades Judiciales Civiles o Multicompetentes de las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador durante el período 2014-2020. Específicamente, se examina cómo se sustentan los aspectos fácticos (hechos concretos), doctrinales (teorías o principios establecidos), normativos (reglas o leyes) y jurisprudenciales (interpretaciones y decisiones judiciales) en relación con la evaluación del testimonio en casos que implican a trabajadores adolescentes, mediante procesos de codificación de la información en categorías predefinidas y emergentes. Asimismo, se realizaron entrevistas semiestructuradas por el autor principal del estudio a seis jueces y ex jueces especializados en derecho laboral de la Corte Provincial de Justicia de Ambato. Durante las entrevistas se discutieron temas relacionados con sus perspectivas y experiencias en la valoración de la prueba testimonial de trabajadores adolescentes en procesos laborales.

Se analizan los criterios argumentativos para ponderar este tipo de prueba testimonial, las dificultades que enfrentan en la práctica, su opinión sobre la solidez y credibilidad de dichos testimonios, y recomendaciones para mejorar la fundamentación judicial en estos casos.

Este instrumento cualitativo para la recolección de datos se analiza mediante la codificación abierta, axial y selectiva, con el objetivo de identificar las categorías conceptuales que emergen de las respuestas de los jueces y su razonamiento al fundamentar las decisiones judiciales. Desde un enfoque jurídico-procesal, se observan tendencias argumentativas y deducciones recurrentes en las decisiones judiciales.

También se analizan los elementos críticos para fundamentar este tipo de sentencias, comprendiendo las bases legales y los patrones de razonamiento que sustentan las resoluciones legales. Las investigaciones cualitativas se enfocan en examinar el comportamiento humano en relación con la influencia de fenómenos circundantes, además de buscar una comprensión profunda de las experiencias y percepciones de los individuos sobre un tema específico a través de entrevistas y observaciones que reconocen las emociones y percepciones vividas en función de sus experiencias.

Para poder examinar la manera en que los jueces valoran la prueba testimonial se consideran las normativas de protección para los derechos aplicadas a las partes procesales involucradas. A partir de la presente investigación documental, se podrán plantear mejoras, lineamientos o directrices argumentativas para optimizar la labor de la fundamentación judicial en casos de prueba testimonial aplicados a trabajadores adolescentes. De este modo, el abordaje metodológico propuesto de carácter descriptivo con método cualitativo permite abarcar la problemática desde un examen jurídico-doctrinario de la jurisprudencia emitida por las Cortes Provinciales, aportó elementos técnicos y argumentativos que coadyuvan a la adecuada valoración de este tipo de prueba testimonial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de las sentencias judiciales revela deficiencias significativas en la argumentación de los jueces al evaluar los testimonios de trabajadores adolescentes. Como señalan y, la argumentación en estos casos debe mostrar razonamientos bien estructurados, considerando integralmente las pruebas, alegaciones de ambas partes, posibles contraargumentaciones, subreglas jurídicas, hechos relevantes y conexiones lógicas entre estos elementos. Un ejemplo notable es el caso presentado ante la Unidad Judicial de Trabajo en Riobamba, que tenía como objetivo cumplir con los artículos 575 a 583 del Código de Trabajo en un caso de despido intempestivo. El tribunal falló a favor del demandante (el trabajador) en este conflicto laboral, y varios principios legales clave, junto con las pruebas presentadas, influyeron significativamente en la decisión del tribunal.

La existencia de la relación laboral entre el empleado y el empleador se fundamentó en el juramento del trabajador, su testimonio y los registros de pago. El tribunal reconoció la existencia de un contrato laboral, aunque no estuviera por escrito. Se determinó que el período de empleo fue entre junio de 2012 y enero de 2015. Se destacó que la responsabilidad de demostrar el cumplimiento de las obligaciones laborales recae en el empleador. Los testimonios de testigos con vínculos personales o laborales con el empleador fueron desestimados por falta de imparcialidad. Se consideraron artículos constitucionales para proteger los derechos del trabajador, tales como el acceso a la justicia y la protección contra la renuncia de derechos laborales.

En el II Encuentro de Juezas y Jueces de Corte Nacional, presidentes de Corte Provinciales y Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario (2013), celebrado en Quito, se indicó que la simple declaración del trabajador no debería ser considerada prueba concluyente de la prestación de servicios, sino que debe ser evaluada en conjunto con otros medios de prueba, indicios y máximas de experiencia. Los artículos de la Constitución y el Código de Trabajo están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores adolescentes, así como para asegurar su seguridad y bienestar físico, psicológico y social. En línea con esto, destacan que el juramento del trabajador adolescente debe ser examinado de manera crítica y conforme a principios procesales fundamentales como relevancia, utilidad y conducencia para el caso en cuestión.

El proceso Nro. 17371-2020-00317 es un ejemplo claro de apelación de una sentencia mediante recursos de casación por despido intempestivo. Tras la presentación de argumentos y pruebas, los jueces rechazaron el recurso de apelación del demandado y fallaron a favor del actor. Realizaron un análisis detallado de todos los documentos presentados por ambas partes, como el contrato de trabajo y la carta de finalización de la obra. El tribunal de apelación determinó que la terminación del vínculo laboral no coincidía con la finalización de la obra, concluyendo que hubo un despido intempestivo por parte del demandado.

La valoración de la prueba realizada por el juez se basó en el artículo 164 del COGEP, y se consideró que la premisa fáctica no fue impugnada de manera significativa en el recurso extraordinario de casación. La falta de impugnación por parte del actor respecto a ciertos documentos no afectó la conclusión del tribunal, ya que la premisa fáctica se derivó de la valoración probatoria realizada. Asimismo, la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ordenó la entrega del 100% del valor de la caución en favor del accionante.

Por tanto, las argumentaciones halladas en las sentencias adolecen de un razonamiento técnico y jurídico que abarque integralmente diferentes perspectivas, líneas argumentales y posiciones doctrinarias en torno a esta compleja prueba testimonial. En su lugar, se identifica una motivación parcializada y escueta, que atenta contra el derecho al debido proceso y causales objetivas de valoración de pruebas que exige el derecho laboral. Así, son necesarios correctivos sustanciales para

mejorar cualitativamente la argumentación judicial en la valoración de testimonios de trabajadores adolescentes, mediante razonamientos exhaustivos, sólidos e imparciales. Esto equilibrará los intereses opuestos de las partes procesales conforme al ordenamiento jurídico y los derechos constitucionales que protegen tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En el proceso judicial Nro. 21371-2014-0382, se utilizó el juramento deferido como mecanismo de prueba para demostrar la existencia de una relación laboral entre las partes, con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por la actora contra una decisión anterior. En primera instancia, el juez no cuestionó la validez procesal del juramento deferido, indicando que, dado que existía un contrato de trabajo, dicha prueba era innecesaria. No obstante, la Sala argumentó y explicó que el juramento deferido, según el procedimiento laboral, tiene como objetivo probar el tiempo de prestación de servicios y las remuneraciones percibidas por el trabajador. Esta prueba supletoria debe ser aceptada de manera necesaria y obligatoria por el juez cuando no hay otra prueba suficiente para confirmar estos hechos. En el presente caso, hay prueba documental, como los contratos de trabajo firmados entre las partes y la documentación otorgada por el IESS. Esta documentación confirma la existencia de la relación laboral, la relación de dependencia, la remuneración y la insubordinación, respaldados por el juramento deferido.

Esta sentencia, al enfocarse en un examen detallado del caso y en la evaluación del juramento mencionado, resalta su importancia como un medio probatorio efectivo, conforme al artículo 593 del Código del Trabajo. Al considerar este juramento junto con los contratos laborales y la documentación relevante, el tribunal busca asegurar los derechos de la trabajadora, haciendo hincapié en la necesidad de una compensación económica justa por parte del empleador. Esto se realiza en pro de la justicia, bajo el principio de protección al trabajador, garantizando así el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales frente a un despido injustificado y otras violaciones.

La Sentencia Nro. 0596-2013-SL, emitida el 22 de julio de 2013 por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, resuelve un recurso de casación en un caso laboral, destacando la validez del juramento deferido como medio de prueba. El fallo enfatiza la importancia de adherirse a las normativas legales adecuadas en la evaluación de las pruebas, asegurando así la coherencia con el marco jurídico vigente. La casación, como mecanismo extraordinario, no busca reexaminar los hechos ya decididos, sino garantizar la correcta aplicación del derecho y la uniformidad jurisprudencial, fortaleciendo la seguridad jurídica. En el análisis del caso específico, la sentencia impugnada aceptó el juramento deferido como prueba válida de las remuneraciones recibidas por el trabajador, utilizando la sana crítica y considerando las contradicciones y la falta de validación legal de los roles de pago presentados por los empleadores. Por lo tanto, el Tribunal de Casación concluye que la evaluación de la prueba realizada por el Tribunal Provincial fue conforme a las disposiciones sustantivas que regulan este medio de prueba impugnado.

Finalmente, para comprender cómo los jueces laborales valoran las pruebas testimoniales de trabajadores adolescentes, se utilizó un modelo de entrevista no estructurado. Tras realizar estas entrevistas, los jueces laborales compartieron detalles cruciales sobre su valoración de las pruebas testimoniales de los trabajadores adolescentes.

Tabla 2

Puntos Claves de las Opiniones de Jueces sobre la Prueba Testimonial de los Trabajadores Adolescentes en Casos Judiciales Laborales

Entrevistado	Puntos Claves
Dr. Manuel Bautista	El testimonio del adolescente es crucial pero no suficiente por sí solo para establecer la relación laboral. Requiere análisis exhaustivo con otras pruebas para verificar subordinación y tareas desempeñadas.
Dra. Patricia Romero	Consistencia en el testimonio del adolescente y su concordancia con otras pruebas. Se consideran documentos adicionales como registros de pago, nóminas y testimonios adicionales para respaldar la versión presentada.
Dr. Byron García	Importancia de balancear la protección del menor con los derechos del empleador. Asegurar que el testimonio del menor sea tomado en serio y evaluado adecuadamente, respetando los derechos del empleador.
Dra. Nori Tirado	Presencia de vacíos legales y dificultades para obtener pruebas confirmatorias en casos de informalidad laboral. Necesidad de marcos normativos más precisos y herramientas adicionales para evaluar pruebas.

Fuente: elaboración propia. (2024).

Según los jueces, aunque el testimonio de un adolescente es crucial en los casos judiciales laborales, no es suficiente por sí solo para establecer la existencia de la relación laboral. Se requiere un análisis más exhaustivo que incluya otras pruebas para verificar la subordinación y las tareas desempeñadas por el trabajador. Los jueces buscan consistencia en el testimonio del adolescente y su concordancia con otras pruebas disponibles. Esto implica que, además de la declaración del trabajador, se consideran documentos adicionales como registros de pago, nóminas y testimonios adicionales que puedan respaldar la versión presentada. Este enfoque integral es fundamental para tomar decisiones bien fundamentadas.

Durante las entrevistas, los jueces enfatizaron la importancia de balancear la protección del menor con los derechos del empleador. Explicaron que, aunque es fundamental otorgar un peso significativo a las declaraciones del adolescente, también deben garantizar que los derechos del empleador a una defensa justa sean respetados. Este equilibrio es crucial para mantener la imparcialidad y la equidad en los procesos judiciales. La protección del menor implica asegurarse de que su testimonio sea tomado en serio y evaluado adecuadamente, mientras que los derechos del empleador incluyen la oportunidad de presentar pruebas y contradecir las afirmaciones realizadas.

Los jueces también destacaron la presencia de vacíos legales y las dificultades prácticas para obtener pruebas confirmatorias, especialmente en situaciones de informalidad laboral. Explicaron que la informalidad en el empleo de adolescentes puede resultar en la ausencia de documentos formales que respalden las afirmaciones del trabajador, lo que complica su labor. En tales casos, la falta de documentación formal obliga a los jueces a depender más de la credibilidad y coherencia del testimonio del adolescente, así como de cualquier otro indicio disponible.

Estas lagunas legales resaltan la importancia de establecer marcos normativos más precisos y herramientas adicionales para la evaluación de pruebas en casos que afectan a trabajadores adolescentes. Los jueces enfatizaron la necesidad de directrices más detalladas y recursos legales

que faciliten una evaluación más sólida y confiable de los testimonios. Mejorar estos aspectos promoverá una mayor certidumbre jurídica y decisiones más equitativas en los tribunales laborales.

En resumen, los jueces laborales valoran la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes mediante un análisis detallado que busca coherencia y corroboración con otras pruebas, equilibrando la protección del menor con los derechos del empleador, y enfrentando desafíos significativos debido a vacíos legales y la informalidad laboral.

Valoración y Argumentación de la Prueba en el Ecuador

La prueba desempeña un papel crucial en el ámbito jurídico, ya que permite corroborar la veracidad de los hechos y es fundamental para el correcto desarrollo y éxito de un proceso legal. Sin evidencia, los jueces carecen de fundamentos para administrar justicia y garantizar la protección de los derechos constitucionales. Desde tiempos antiguos, como se evidencia en el Código de Hammurabi de 1700 a.C., la prueba ha sido utilizada para establecer responsabilidades o demostrar la inocencia. En la antigua Roma, se consolidó como un pilar del sistema judicial, con los jueces encargados de evaluar las pruebas presentadas. Hoy en día, en todos los ámbitos legales, desde el civil hasta el penal, las pruebas son fundamentales para descubrir la verdad objetiva y respaldar las afirmaciones de las partes involucradas en un litigio.

De acuerdo con el análisis doctrinal, el marco del constitucionalismo en Ecuador se ve significativamente influenciado por la estructura del sistema judicial, en el que el juez ocupa una posición preeminente dentro de la dinámica procesal. Esta preeminencia se evidencia en la práctica judicial, donde los magistrados, al evaluar la relación laboral o cualquier otra materia de litigio, se apoyan sustancialmente en la prueba documental. Este tipo de documentación probatoria, que abarca desde escrituras y contratos hasta correos electrónicos, desempeña un papel crucial al verificar la veracidad de las afirmaciones y hechos presentados por las partes durante el proceso legal, proporcionando así la base necesaria para las decisiones judiciales.

Por otra parte, según, en el contexto de los procedimientos civiles en Ecuador, el uso de pruebas documentales es fundamental para establecer los hechos relevantes del litigio, tal como lo prescribe el COGEP. Esta postura enfatiza la importancia de las pruebas documentales no solo en el ámbito laboral, sino en todas las áreas del derecho civil, ya que facilitan una acreditación confiable y efectiva de los hechos que están en disputa durante el proceso judicial.

Los recientes cambios en las normativas legales y los requisitos de medios probatorios han subrayado la importancia central de la prueba en los procesos penales, garantizando así el derecho de los implicados a la defensa y al contradictorio. El artículo 196.1 del COGEP destaca una serie de principios constitucionales que el juez debe considerar para validar una prueba, como la lectura pública de documentos relevantes y la reproducción adecuada de elementos como fotografías, grabaciones y pruebas audiovisuales durante la audiencia, utilizando medios que permitan su percepción por los asistentes. La prueba documental presentada debe quedar bajo la custodia del juez para estar disponible al momento de tomar la decisión final sobre el fondo del caso, sin perjuicio de la facultad de las partes para volver a presentarla o utilizarla durante la audiencia de juicio.

En el caso de no cumplir con las disposiciones legales, se estaría vulnerando los derechos individuales de las personas a defenderse y demostrar su inocencia, según lo establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador. Este artículo establece que nadie puede ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que no esté tipificado como infracción penal, administrativa u otra bajo la ley vigente en el momento de cometerse. Además, ninguna persona puede recibir una sanción que no esté prevista explícitamente por la Constitución o la ley. El juzgamiento sólo puede ocurrir ante un juez o autoridad competente, respetando el debido proceso establecido para cada caso.

La disposición subraya la importancia de adherirse a los principios democráticos dentro del proceso legal, asegurando que todas las pruebas sean evaluadas con criterios de justicia y equidad, en concordancia con los derechos constitucionales. Según la premisa judicial, la función de la prueba no se limita únicamente a demostrar la veracidad de los hechos, sino que también ayuda a los jueces a obtener una comprensión clara y precisa de los eventos relevantes, basándose en el juicio discutido como el veredicto dictado por un juez entrenado en el razonamiento jurídico que consideró la libertad de apreciación. Este proceso de comprobación se divide en dos fases: la fase de traslación, donde se analizan diversos medios de prueba desde una perspectiva factual para que el magistrado pueda entender los hechos; y la segunda etapa, llamada fase de fijación, donde el juez aborda los resultados de las pruebas desde una perspectiva psicológica y humana, sin descuidar su valor jurídico.

La clasificación y los principios fundamentales que rigen las pruebas son fundamentales en los procesos legales, asegurando la transparencia, equidad y el respeto por los derechos fundamentales. Estos principios incluyen la oportunidad, inmediatez, contradicción, libertad probatoria, pertinencia, exclusión y la igualdad en la presentación de pruebas. Específicamente, el Artículo 454 del Código Orgánico Integral Penal destaca la importancia de presentar pruebas en el momento adecuado para establecer la veracidad de los hechos y determinar responsabilidades, asegurando que nadie sea condenado sin un proceso justo que incluya pruebas pertinentes.

Enfatiza que el principio de inmediatez en el proceso penal requiere que el juez esté directamente involucrado con todas las pruebas y testimonios presentados, lo cual asegura la legalidad y contribuye a decisiones judiciales precisas. Esta cercanía permite al juez evaluar personalmente la credibilidad de los testigos y la veracidad de los documentos. Por otro lado, subraya la importancia de la contradicción de la prueba, proporcionando a las partes la oportunidad de defenderse y argumentar en su favor, lo cual puede influir significativamente en el resultado del juicio.

El principio de libertad probatoria permite a las partes en un litigio presentar cualquier prueba que sea pertinente y útil, representando un cambio significativo en relación con el sistema de prueba tasada, donde la ley determinaba el valor de las pruebas. Este principio comprende varias etapas: la anunciación, que implica informar sobre las pruebas a utilizar; la calificación, donde se evalúa la validez de las pruebas; y la práctica, que es cuando las pruebas se emplean en la resolución del caso. La pertinencia asegura que las pruebas sean relevantes para el caso, evitando así evidencias innecesarias y contribuyendo a la eficiencia del proceso judicial, conforme respalda el Artículo 454 del Código Orgánico Integral Penal, que enfatiza la necesidad de que las pruebas guarden una conexión directa o indirecta con los hechos del caso.

El principio de igualdad de oportunidades para la prueba asegura que todas las partes implicadas en un proceso penal tengan las mismas posibilidades de presentar, solicitar y cuestionar las pruebas. Para garantizar la equidad y la justicia en un litigio, es crucial aplicar este principio y evitar desequilibrios que puedan favorecer a una de las partes. Tanto la defensa como la acusación deben disponer de los mismos mecanismos y recursos para presentar sus pruebas, promoviendo así la transparencia y equidad del proceso. Los principios rectores de la prueba se detallan en el Código Orgánico General de Procesos, donde se establecen los medios probatorios que las partes pueden utilizar para demostrar su inocencia.

La prueba testimonial es una técnica ancestral en el ámbito jurídico que implica que una persona emite un testimonio sobre una situación específica para expresar su posición respecto al hecho en disputa. Este tipo de prueba se caracteriza por ser oral y por involucrar el conocimiento de terceras personas. La evidencia testimonial comprende tres etapas importantes: inicialmente, se realiza un examen directo de los testigos; luego, se lleva a cabo un interrogatorio que ayuda a validar las declaraciones; y finalmente, se impugna la prueba según los testimonios presentados por la parte contraria.

La prueba pericial consiste en opiniones emitidas por un profesional experto en procesos legales, conocido como perito, quien utiliza su experiencia especializada para evaluar la veracidad de los hechos de manera objetiva. Según el Artículo 227 del COGEP, la finalidad de la prueba pericial es que expertos debidamente cualificados puedan verificar los hechos y objetos que son objeto del proceso. Por otro lado, la inspección judicial implica el examen directo del lugar de los hechos para proporcionar al juez una comprensión más clara de la situación. El Artículo 229 del COGEP detalla que la inspección judicial puede solicitarse junto con la demanda, contestación a la demanda, reconvención o contestación a la reconvención, especificando los motivos por los cuales es necesario que el juez examine directamente lugares, cosas o documentos relevantes para el caso, así como la pretensión que se busca probar mediante la inspección o el reconocimiento.

El trabajo de los adolescentes y la prueba testimonial

El problema del trabajo infantil y adolescente ha evolucionado a lo largo de la historia y continúa siendo una realidad en diversas partes del mundo. En Ecuador, el trabajo de los adolescentes está regulado por el Artículo 46 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece que está prohibido el trabajo de menores de quince años y se implementarán políticas para la erradicación gradual del trabajo infantil. El trabajo de los adolescentes será excepcional y no podrá afectar su derecho a la educación ni realizarse en condiciones que sean perjudiciales o peligrosas para su salud o desarrollo personal. Se debe respetar, reconocer y apoyar su trabajo y otras actividades siempre y cuando no comprometan su formación integral.

En Ecuador, está completamente prohibido el trabajo realizado por menores de 15 años, conforme a lo establecido en el Convenio 138 de la OIT. Sin embargo, fue en la década de los 90 cuando esta problemática cobró mayor relevancia dentro del marco legislativo, siendo parte del Comité de los Derechos del Niño en Ecuador. Este comité tiene como objetivo reconocer los derechos de niños, niñas y adolescentes basados en cuatro principios fundamentales: interés superior, participación, desarrollo y supervivencia, y no discriminación. En el año 2000, el país ratificó el Convenio 182 de la OIT y estableció una lista detallada de trabajos prohibidos para menores.

Transcurrieron aproximadamente 13 años hasta que Ecuador establece el Código de la Niñez y la Adolescencia, un conjunto de normativas destinadas a garantizar, proteger y promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esta legislación no solo define el tratamiento legal y social de este grupo, sino que también subraya la importancia de su desarrollo integral, la protección contra cualquier forma de abuso o negligencia, y asegura su participación activa en la sociedad. El código abarca áreas fundamentales como la educación, salud, recreación y justicia especializada, orientadas a velar por el interés superior del menor y proporcionar un marco de actuación claro para las instituciones estatales, la sociedad y la familia en la protección y desarrollo de la infancia y adolescencia.

Según el Código de la Niñez y la Adolescencia, se define como niño o niña a aquel individuo que no ha cumplido los doce años, mientras que adolescente se refiere a la persona de ambos sexos que tiene entre doce y dieciocho años. En el Título V del Código se tratan aspectos relacionados con el trabajo infantil, y se establece la obligación del Estado de desarrollar políticas y programas destinados a eliminar esta práctica entre menores de edad. Este compromiso incluye la implementación de medidas de protección para asegurar el desarrollo físico, mental y emocional de los niños y adolescentes, prohibiendo cualquier forma de explotación laboral que afecte su educación o que ponga en riesgo su salud o su desarrollo integral.

La edad mínima para que un adolescente pueda trabajar es a partir de los 15 años. En caso de incumplimiento de esta disposición, el empleador está obligado a pagar al adolescente el doble de la remuneración que recibía, durante un período de quince días. Además, el empleador no queda exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral. El artículo

95 del Código de la Niñez y la Adolescencia detalla las sanciones aplicables por infringir las disposiciones sobre el trabajo adolescente. Estas sanciones incluyen una amonestación para los padres o tutores del adolescente, así como para los empleadores directos. Asimismo, se impone una multa de aproximadamente 200 dólares al empleador o a la persona que se beneficie del trabajo realizado por el adolescente.

En Ecuador, los derechos de los adolescentes trabajadores están protegidos por un conjunto de normativas legales y regulaciones específicas, principalmente contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia y la legislación laboral vigente. Estas disposiciones establecen edades mínimas para comenzar a trabajar, regulan los horarios laborales para que no interfieran con la educación ni el desarrollo de los adolescentes, y prohíben el empleo en actividades que puedan ser peligrosas o perjudiciales para la salud. Además, se requiere que los empleadores proporcionen un entorno seguro y saludable para los adolescentes trabajadores, garantizando su derecho a una remuneración justa y acceso a la seguridad social.

En el Artículo 84 del Código de la Niñez y la Adolescencia se detalla la regulación de la jornada laboral y educativa para los adolescentes trabajadores. Según este artículo, la jornada de trabajo de los adolescentes no debe exceder las seis horas diarias, durante un máximo de cinco días a la semana, y debe organizarse de manera que no interfiera con su derecho a la educación. Además, establece que los padres o responsables del adolescente, los empleadores y cualquier persona para quien trabajan, tienen la responsabilidad de asegurar que los adolescentes completen su educación básica y cumplan con sus responsabilidades académicas.

Por otra parte, el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo establece que ninguna persona menor de dieciocho años puede ser empleada en trabajos que puedan ser peligrosos para su salud, seguridad o moralidad, considerando la naturaleza del trabajo y las condiciones en que se realiza. Este convenio subraya la importancia de proteger a los menores de edad de empleos que impliquen riesgos físicos, psicológicos o morales, promoviendo así su desarrollo integral y bienestar. Además, insta a los Estados miembros a adoptar medidas legislativas y prácticas que garanticen el cumplimiento de estas disposiciones y la supervisión efectiva de las condiciones laborales de los adolescentes trabajadores.

A partir de lo expuesto, es evidente que muchos adolescentes y jóvenes deciden incorporarse al mercado laboral principalmente para superar las limitaciones económicas y educativas. Para ellos, el trabajo representa una vía de escape ante las adversidades. Sin embargo, su juventud y falta de experiencia a menudo los hacen vulnerables a la influencia de terceros, lo que puede resultar en un entorno laboral con discriminación, maltrato y explotación. Por ello, la prueba testimonial es crucial para comprender y abordar estas situaciones abusivas.

El Capítulo II del COGEP proporciona detalles sobre las disposiciones generales relativas a la prueba testimonial. Según el Artículo 174, se define como la declaración realizada por una de las partes o un tercero durante la audiencia de juicio, ya sea de forma presencial, mediante videoconferencia u otro medio tecnológico similar. La parte que emite la declaración está obligada a responder todas las preguntas formuladas, y el juez puede ordenar que lo haga. En caso de que un testigo no pueda prestar juramento, se recurre al juramento deferido para asegurar la integridad y veracidad del proceso judicial, permitiendo que el testimonio sea legalmente incorporado al caso.

En el contexto laboral, especialmente cuando no se dispone siempre de pruebas documentales, el juramento deferido se emplea para que los trabajadores puedan demostrar su tiempo de servicio y la remuneración recibida. Este método también es utilizado en casos que involucran a adolescentes para verificar su relación laboral. Para los adolescentes, presentar un testimonio oral ante un juez puede ser complejo debido a que el Código Civil ecuatoriano los considera como personas incapaces. Por esta

razón, en el ámbito laboral, el juramento deferido no se considera como prueba única, dado que solo el declarante conoce los hechos, lo cual puede limitar la veracidad del testimonio si existen circunstancias adversas.

Valoración de la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes en la legislación ecuatoriana

La evaluación de la prueba testimonial de los adolescentes trabajadores dentro del marco legal ecuatoriano es crucial para proteger los derechos laborales de este grupo vulnerable. Este proceso reconoce no solo la importancia de las experiencias y puntos de vista de los jóvenes en el ámbito laboral, sino también asegura que sus testimonios sean considerados de manera significativa en procedimientos judiciales relacionados con conflictos laborales, violaciones de derechos y condiciones de trabajo. La legislación ecuatoriana, guiada por principios de protección infantil y justicia laboral, establece criterios específicos para la admisión, evaluación y ponderación de estos testimonios, con el objetivo de equilibrar la protección de los adolescentes trabajadores con la integridad del proceso judicial.

La prueba, en términos generales, es un recurso procesal utilizado por todas las partes involucradas en los procedimientos judiciales, destinado a demostrar ante el juez o tribunal competente la veracidad de los hechos. El artículo 164 del COGEP regula la valoración de la prueba, estableciendo que estas deben ser solicitadas, practicadas e incorporadas dentro de los plazos estipulados. Además, se indica que las pruebas deben ser evaluadas en su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica, sin dejar de observar las formalidades exigidas por la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

A continuación, se procederá a analizar una serie de sentencias que ilustran cómo se ha aplicado y valorado la prueba testimonial de los trabajadores adolescentes, en particular el juramento deferido como prueba de la relación laboral, en los tribunales ecuatorianos. Este análisis destacará los criterios y principios que han guiado estas decisiones judiciales.

Tabla 3

Descripción de sentencias sobre despido intempestivo de adolescentes y uso del juramento deferido

Número de Sentencia	Descripción	Énfasis
Sentencia Nro. 0596-2013-SL	Esta sentencia trata sobre un caso de despido intempestivo de un trabajador adolescente. El juramento deferido del trabajador fue utilizado como prueba principal para establecer la relación laboral y la duración del servicio, ya que las otras pruebas presentadas por el empleador no fueron suficientes.	El juramento deferido del trabajador adolescente fue aceptado debido a las inconsistencias en las pruebas del empleador.
Sentencia Nro. 21371-2014-0382	En este caso, se trató de un despido intempestivo de una trabajadora adolescente. El juramento deferido de la trabajadora fue la prueba clave para confirmar la relación laboral y el tiempo de servicio, a pesar de que existían contratos de trabajo y documentos del IESS.	El juramento deferido fue considerado incluso por encima de otras pruebas documentales presentadas.
Sentencia Nro. 17371-2020-00317	Este caso involucró el despido intempestivo de un trabajador adolescente, donde el juramento deferido del trabajador fue utilizado para probar la relación laboral y la remuneración percibida. La sentencia subraya la necesidad de evaluar todas las pruebas de manera conjunta.	El juramento deferido fue fundamental para determinar la relación laboral, especialmente en ausencia de pruebas documentales sólidas.

Fuente: elaboración propia. (2024).

La Sentencia Nro. 0596-2013-SL de la Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, examinada en el marco del artículo 593 del Código del Trabajo ecuatoriano, establece que los jueces pueden aceptar el juramento del trabajador como prueba para demostrar el tiempo de servicio y la remuneración recibida, siempre y cuando no haya otra prueba suficiente en el proceso que corrobore estos hechos. La aplicación del principio de sana crítica, que requiere que los jueces valoren las pruebas utilizando la lógica y la experiencia común, es esencial en este análisis.

En este contexto, el Tribunal aceptó el juramento deferido del trabajador debido a las inconsistencias encontradas en los roles de pago presentados por el empleador, los cuales carecían de la debida acreditación legal. Esta situación llevó al Tribunal a determinar que dichos roles no eran suficientes para demostrar el cumplimiento de las obligaciones del empleador. Por consiguiente, se optó por admitir el juramento deferido como prueba del tiempo de servicio y la remuneración del trabajador.

La declaración de parte se refiere a la declaración o reconocimiento que una persona hace sobre la verdad de un hecho o la existencia de un derecho en su contra, y constituye un medio probatorio de considerable relevancia. En esta instancia, los apelantes argumentaron que la declaración de parte del demandante, que debería haber sido valorada como una prueba completa, no fue debidamente considerada en comparación con el juramento deferido.

La sentencia señala que ambos medios probatorios (declaración de parte y juramento deferido) son concordantes, lo que justifica la aceptación del juramento deferido. Sin embargo, en la valoración de las pruebas debe haber una consideración exhaustiva de todos los aspectos relevantes. La sentencia enfatiza que no se encontraron pruebas suficientes para contradecir el juramento deferido, pero esto puede ser cuestionable si no se agotaron todas las vías para verificar la autenticidad y validez de las pruebas presentadas.

En el ámbito laboral, la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En esta situación particular, los roles de pago presentados por el empleador mostraba contradicciones y carecían de la debida acreditación. Esta insuficiencia de pruebas contundentes llevó al Tribunal a desechar las pruebas presentadas por el empleador y aceptar el juramento deferido como medio probatorio.

La casación, entendida como un recurso excepcional que impugna la cosa juzgada de la sentencia emitida por el tribunal de apelación, requiere el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y una interpretación jurídica especializada. Los recurrentes deben demostrar claramente las infracciones a las reglas de valoración de la prueba y la violación de normas sustanciales debido a errores probatorios. En este contexto, se enfatiza que la casación no constituye una instancia adicional para revisar las pruebas, sino un recurso destinado a garantizar la correcta aplicación del marco legal vigente.

La sentencia analiza detalladamente el juramento deferido, fundamentándose en las deficiencias y contradicciones de las pruebas presentadas por el empleador. No obstante, se critica la posible falta de una consideración completa del juramento deferido y la estricta aplicación de las reglas de la sana crítica, las cuales debieron garantizar una evaluación más exhaustiva y rigurosa de todas las pruebas disponibles. La inversión de la carga de la prueba en el ámbito laboral impone al empleador la responsabilidad de presentar pruebas sólidas, requisito que no se cumplió en este caso, lo que justificó la aceptación del juramento deferido. Además, la sentencia consideró que la existencia de la relación laboral quedó demostrada a través del juramento del trabajador, debido a las insuficiencias y contradicciones en la documentación presentada por el empleador.

Al estudiar la Sentencia Nro. 21371-2014-0382, se observa que el juramento deferido realizado por la demandante, Carmen María Tamayo Flores, fue reconocido como una prueba válida según lo estipulado en el Artículo 593 del Código del Trabajo. La jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia respalda esta apreciación, indicando que el juramento deferido tiene valor legal para demostrar el tiempo de servicio, la remuneración percibida y la existencia de la relación laboral cuando no existen otras pruebas adecuadas y suficientes.

Aunque la ex Corte Suprema de Justicia, ahora Corte Nacional de Justicia, ha establecido que el juramento deferido tendrá validez legal únicamente en ausencia de otras pruebas adecuadas y suficientes para demostrar los detalles específicos del caso, en esta sentencia se observa que el juramento deferido fue considerado de manera principal, incluso por encima de otras pruebas documentales presentadas.

La sentencia reconoce que el juramento deferido se considera una prueba supletoria. Esto implica que su uso está justificado únicamente cuando no hay otras pruebas documentales disponibles. A pesar de la existencia de contratos de trabajo y documentación del IESS que corroboran la relación laboral, la dependencia y la remuneración, parece que el juramento deferido fue valorado con un peso considerable, tal vez demasiado, lo cual podría generar cuestionamientos.

La valoración predominante del juramento deferido podría afectar los derechos del empleador. La sentencia subraya que la parte demandada no asistió a la audiencia preliminar, lo cual impidió la presentación y contradicción de pruebas por su parte. Esta ausencia de la parte demandada pudo haber influido en la manera en que se evaluó el juramento deferido, pero también plantea la interrogante sobre si el empleador tuvo una oportunidad justa para defenderse adecuadamente.

Aunque se presentaron testimonios de testigos y otros documentos que respaldan la prueba de la relación laboral y el despido intempestivo, el énfasis dado al juramento deferido en la sentencia indica una posible desproporción en su evaluación. Esto podría conducir a una apreciación sesgada que no tenga en cuenta completamente las otras pruebas aportadas.

En el caso analizado, el juramento deferido fue aceptado como prueba válida tanto de la remuneración del trabajador como de la existencia de la relación laboral, debido a la falta de pruebas concluyentes presentadas por los empleadores. La decisión se basó en la aplicación de las reglas de la sana crítica y en la inversión de la carga de la prueba, que en casos laborales favorece al trabajador. El Tribunal Ad quem consideró que los roles de pago presentados contenían contradicciones y no estaban legalmente acreditados, lo que llevó a aceptar el juramento deferido como prueba. En conclusión, los jueces valoraron el juramento deferido conforme a la normativa y la jurisprudencia aplicable, pero con un peso que parece haber superado al de otras pruebas documentales y testimoniales disponibles, lo cual podría vulnerar el derecho del empleador, especialmente dado que la parte demandada no pudo presentar pruebas ni defenderse adecuadamente. Es crucial que en futuras decisiones judiciales se equilibre adecuadamente la consideración de todas las pruebas disponibles para asegurar un proceso judicial justo y equitativo.

Por último, la Sentencia Nro. 17371-2020-00317 aborda varios aspectos fundamentales sobre la relación laboral y el juramento deferido como medio probatorio. A continuación, se expone una crítica centrada en cómo los jueces valoraron el juramento deferido del trabajador adolescente y las deficiencias observadas al considerarlo como prueba para determinar la relación laboral del trabajador adolescente.

En el derecho procesal, la prueba se refiere a los elementos presentados durante un juicio para validar la certeza de un hecho o la veracidad de una afirmación. La sentencia enfatiza la necesidad de

demostrar la certeza de los hechos o la verdad de las afirmaciones mediante medios probatorios, subrayando que la prueba constituye un método esencial para investigar y verificar los hechos.

Los jueces subrayan que la valoración de la prueba debe realizarse de manera conjunta y conforme a las reglas de la sana crítica. Este enfoque implica que la evaluación de la prueba debe ser fundamentada y lógica, utilizando la experiencia del juez para llegar a una conclusión justa y equitativa basada en las pruebas presentadas.

Además, se utiliza el principio "in dubio pro operario", que beneficia al trabajador cuando existen dudas sobre la interpretación de las disposiciones legales laborales. Este principio está basado en la justicia social y tiene como objetivo corregir las desigualdades entre el empleador y el trabajador, promoviendo un equilibrio justo en el proceso laboral.

El fallo establece que corresponde a la parte demandante probar los hechos afirmados en la demanda. Sin embargo, cuando la respuesta de la parte demandada es simplemente negativa o de negación absoluta, no se le exige presentar pruebas adicionales. Esta situación puede limitar la eficacia del juramento deferido como prueba concluyente. El juramento deferido es un procedimiento legal en el cual una el trabajador en general declara sobre la remuneración percibida y el tiempo de servicio, mientras que el trabajador adolescente lo hace en referencia a su remuneración, tiempo de servicio y la existencia de la relación laboral, trasladando la carga de la prueba a la otra parte.

Aunque se menciona que todas las pruebas deben ser evaluadas en conjunto, existe un riesgo de que el juramento deferido se utilice de manera insuficiente o inadecuada si no se acompaña de pruebas documentales sólidas. Esto puede llevar a una apreciación incompleta de la realidad laboral y de los hechos alegados. La evaluación conjunta de la prueba requiere que todas las evidencias sean consideradas de manera integral para formar un juicio equilibrado y justo (Sentencia Nro. 17371-2020-00317, 2021). El juramento deferido puede ser utilizado de manera insuficiente o inadecuada si no se acompaña de pruebas documentales sólidas debido a que, en ausencia de estas pruebas, el juramento deferido del trabajador adolescente se convierte en una declaración unilateral cuya veracidad puede ser difícil de comprobar.

La falta de evidencia documental puede llevar a decisiones judiciales basadas únicamente en la credibilidad del trabajador adolescente que presta el juramento, lo cual podría no ser suficiente para establecer la verdad de los hechos en disputa. Según los principios del derecho probatorio, la prueba testimonial y el juramento deben ser respaldados por evidencia documental que permita una corroboración objetiva de los hechos alegados. Sin esta corroboración, el juramento deferido pierde fuerza probatoria y puede ser visto como un acto de fe más que como una prueba concluyente.

El uso del juramento deferido puede ser cuestionado por su naturaleza subjetiva y la posibilidad de sesgo. Dependiendo exclusivamente de este medio sin corroborar con evidencia tangible puede resultar en fallos que no reflejan con precisión la relación laboral existente. El sesgo en la prueba se refiere a la influencia de factores subjetivos que pueden distorsionar la valoración objetiva de los hechos.

La valoración del juramento deferido en la sentencia se realiza dentro del marco del método de sana crítica y principios protectores del derecho laboral. No obstante, su eficacia como prueba definitiva es limitada debido a la necesidad de corroborar las afirmaciones con pruebas adicionales. Las deficiencias principales radican en la posible subjetividad del juramento y la insuficiencia de este medio probatorio si no se complementa con documentación concreta y verificable.

Es crucial que los jueces sigan aplicando una apreciación exhaustiva y racional de todas las pruebas presentadas para garantizar que se haga justicia en las relaciones laborales, evitando depender excesivamente de juramentos diferidos que podrían no reflejar fielmente la realidad laboral.

El análisis de las sentencias Nro. 0596-2013-SL, Nro. 21371-2014-0382 y Nro. 17371-2020-00317 en Ecuador muestra que la determinación de la relación laboral entre el trabajador y el empleador se basó principalmente en el juramento diferido y la declaración del trabajador adolescente. Aunque se les concedió un valor significativo, estas sentencias carecen de un análisis técnico y jurídico integral que considere diversas perspectivas, argumentaciones y posturas doctrinales relacionadas con esta compleja prueba testimonial.

Las decisiones judiciales en estos casos se basan en principios como la supremacía de la realidad y la aplicación favorable al trabajador. La supremacía de la realidad implica que los hechos y las condiciones reales en que se desarrolla la relación laboral tienen primacía sobre cualquier formalidad o documento escrito. Este principio busca proteger la verdadera naturaleza del vínculo laboral y garantizar que los derechos de los trabajadores sean reconocidos y respetados, independientemente de las apariencias formales. Por ejemplo, la Corte Constitucional de Ecuador ha destacado que la supremacía de la realidad se erige como un principio rector en la interpretación y aplicación del derecho laboral, asegurando que las condiciones efectivas de trabajo prevalezcan sobre lo que se haya pactado formalmente (Sentencia No. 058-14-SEP-CC, 2014).

Además, la aplicación favorable al trabajador, también conocida como el principio pro operario, sostiene que, en caso de duda en la interpretación de normas laborales, debe prevalecer la interpretación que más favorezca al trabajador. Este principio se fundamenta en la idea de que el trabajador es la parte más débil en la relación laboral y, por tanto, requiere una protección especial. Sin embargo, la argumentación judicial requiere correctivos sustanciales para mejorar cualitativamente la valoración de los testimonios de trabajadores adolescentes. Es necesario que los jueces realicen razonamientos exhaustivos, sólidos e imparciales, considerando todas las pruebas y testimonios presentados de manera equitativa.

El juramento diferido ha adquirido un papel crucial como medio probatorio en el contexto laboral ecuatoriano, especialmente cuando no hay documentación que lo respalde. Este método permite a los trabajadores, incluidos los adolescentes, corroborar la existencia de una relación laboral, la duración del servicio y la remuneración percibida. El juramento diferido es personal e intransferible, y debe ser realizado directamente por el trabajador (actor), quien puede contar con la asistencia de un abogado.

Este enfoque, de la supremacía de la realidad en el ámbito laboral, busca salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores adolescentes incluso en situaciones donde no existen documentos formales que respalden sus afirmaciones. Además, se enmarca en el enfoque de la supremacía de la realidad en el ámbito laboral, priorizando la realidad efectiva de las condiciones laborales sobre las formalidades documentales, garantizando así una protección más justa y equitativa de los derechos laborales (Garnica Mantilla & Molina Torres, 2022).

En las sentencias estudiadas, los jueces otorgan un peso significativo al juramento diferido del trabajador adolescente, a menudo sin una fundamentación sólida que justifique esta preeminencia. Esto resalta la necesidad de una argumentación judicial más robusta y equilibrada, que valore todas las pruebas presentadas sin dar preferencia injustificada a un testimonio particular.

La argumentación judicial en los casos analizados debe incluir una valoración más completa de todas las pruebas y testimonios presentados. Es esencial que los jueces consideren no solo el juramento diferido y la declaración de parte del trabajador adolescente, sino también otras evidencias como registros de pago, nóminas y declaraciones de testigos. Estos documentos pueden proporcionar una

corroboración objetiva de la relación laboral y ayudar a establecer una base más sólida para la decisión judicial.

Además, es importante que los jueces apliquen los principios de la supremacía de la realidad y la aplicación favorable al trabajador de manera equilibrada y justificada. La supremacía de la realidad implica reconocer los hechos tal como se presentan, más allá de la formalidad documental, mientras que la aplicación favorable al trabajador busca proteger los derechos laborales frente a posibles abusos. Sin embargo, ambos principios deben ser aplicados con un análisis riguroso y fundamentado para evitar decisiones sesgadas o injustas.

CONCLUSIONES

El juramento deferido se ha establecido como un medio probatorio crucial en el ámbito laboral de Ecuador, especialmente cuando no hay documentación que respalde los hechos afirmados. Este procedimiento permite a los trabajadores, incluidos los adolescentes, confirmar la existencia de una relación laboral, el período de servicio y el monto de la remuneración recibida. A pesar de ser una herramienta útil, se ha observado que las sentencias que se basan principalmente en el juramento deferido pueden carecer de una fundamentación sólida y equilibrada.


Las sentencias analizadas muestran deficiencias argumentativas que ponen en riesgo la imparcialidad y equidad del proceso judicial, resultando en decisiones sesgadas e injustas. A menudo, carecen de razonamientos técnicos y jurídicos que abarquen diferentes perspectivas y posiciones doctrinarias sobre el juramento deferido del trabajador adolescente. Esto puede deberse a la falta de formación especializada de los jueces, la sobrecarga laboral y prejuicios no contrarrestados con análisis jurídicos robustos. Las deficiencias incluyen la falta de profundidad en el análisis, ausencia de referencias doctrinarias y jurisprudenciales, inadecuada valoración del juramento deferido, argumentación sesgada, escasa consideración de normas internacionales y omisión de perspectivas multidisciplinarias. La falta de una metodología clara y consistente para valorar el juramento deferido contribuye a la inconsistencia en las decisiones judiciales, afectando la confianza en el sistema y la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores y de los empleadores.

Es fundamental que los jueces lleven a cabo un análisis exhaustivo, riguroso e imparcial, evaluando equitativamente todas las pruebas y testimonios presentados. Este enfoque es crucial para asegurar la equidad y la justicia en los juicios, evitando depender en exceso del juramento deferido, el cual podría no captar completamente la realidad de las relaciones laborales. La consideración integral de todas las pruebas disponibles contribuirá a decisiones judiciales más justas y fundamentadas.

El examen crítico del juramento deferido en el ámbito laboral de los adolescentes en Ecuador muestra la complejidad de asegurar la protección completa de sus derechos. Es crucial encontrar un equilibrio entre la exigencia de pruebas en los procedimientos judiciales y la garantía del bienestar y desarrollo integral de los adolescentes. Las decisiones judiciales deben velar por los derechos de los trabajadores adolescentes sin descuidar la seguridad jurídica ni los derechos del empleador.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008. Constitución del Ecuador. Montecristi: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional, 2015. Código Orgánico General de Procesos. Quito: Registro Oficial.
- Congreso Nacional, 2003. Código de la niñez y adolescencia. Quito: Registro Oficial .
- Congreso Nacional, 2004. Ley de Casación. Quito: Registro Oficial.
- Congreso Nacional, 2005. Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial.
- Corte Nacional de Justicia, 2002. Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 10.. Quito: Función Judicial.
- Corte Nacional de Justicia, 2017. Apuntes sobre la Prueba en el COGEP. Quito: Corte Nacional de Justicia.
- Ministerio de Educación, 2023. Protocolo de actuación frente a situaciones de trabajo infantil detectadas en el Sistema Nacional de Educación. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio del Trabajo, 2015. Acuerdo Ministerial MDT 2015-0131 Listado de actividades peligrosas en el trabajo de adolescentes. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Organización de las Naciones Unidas, 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. New York: Organización de las Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas, 1998. La Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo, 1973. Convenio sobre la edad mínima. Ginebra : Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud, 2018. World Health Organization (WHO). [En línea] Available at: https://www.who.int/es/health-topics/adolescent-health#tab=tab_1 [Último acceso: 17 Abril 2024].
- Redin, G., 2015. Trabajo Infantil en Ecuador. Definición y Análisis. Quito.: Ministerio de Inclusión Económica y Social..
- Sentencia Nro. 0596-2013-SL (2013) Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.
- Sentencia Nro. 17371-2020-00317 (2021) Sala Especializada De Lo Laboral De La Corte Nacional De Justicia.
- Sentencia Nro. 21371-2014-0382 (2014) Unidad Judicial De Trabajo Con Sede En El Cantón Lago Agrio.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .