

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Programa de Maestría en Derecho Procesal

La mediación en las controversias individuales  
de trabajo en el cantón Loja, desde la implementación  
del sistema oral hasta el año 2008

Patricia Mercedes Segarra Faggioni

2010

Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, autorizo al centro de información o a la biblioteca de la universidad para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura según las normas de la universidad.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de esta tesis dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial.

Sin perjuicio de ejercer mi derecho de autor, autorizo a la Universidad Andina Simón Bolívar la publicación de esta tesis, o de parte de ella, por una sola vez dentro de los treinta meses después de su aprobación

-----  
Patricia Segarra Faggioni

Loja, 1 de junio del 2010

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Programa de Maestría en Derecho Procesal

La mediación en las controversias individuales  
de trabajo en el cantón Loja, desde la implementación  
del sistema oral hasta el año 2008

Patricia Mercedes Segarra Faggioni

Tutor: Dr. Teodoro Coello Vázquez

Loja

## **Abstract**

A través de este trabajo científico, nos interesa saber: ¿Se aplica la técnica de mediación en las controversias individuales de trabajo en el cantón Loja?

Los objetivos específicos que perseguimos son: a) estudiar el impacto de la aplicación del principio de inmediación en el proceso oral laboral en el cantón Loja; b) definir la utilización de la técnica de la mediación en las controversias individuales de trabajo en el cantón Loja; c) analizar el tratamiento dado a las controversias individuales de trabajo suscitadas en el cantón Loja a partir de la implementación del sistema oral hasta el año 2008.

Bajo estas directrices en el capítulo primero, se conceptualiza el sistema oral, se recurre a la historia para ubicar el desarrollo del sistema, se tratan los principios procesales que revisten al proceso por audiencias, para finalmente revisar la mediación, técnica que ha tenido su despunte a partir de los años 90 en Latinoamérica.

En el segundo capítulo, las controversias o conflictos de trabajo son estudiados en forma general, y el

tratamiento específico que reciben en la legislación ecuatoriana.

En el último capítulo, la problemática radica en los juicios laborales instaurados en el Juzgado del Trabajo del cantón Loja, desde su creación, esto es desde la aplicación del sistema oral hasta el año 2008.

Finalmente, se hace alusión a casos reales, para descubrir las bondades del sistema oral laboral; para concluir con las conclusiones pertinentes.

A Milton Francisco, mi hijo.

Expreso mi eterno agradecimiento a los Señores Profesores de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador; y, muy especialmente al señor doctor Teodoro Coello Vázquez, quién con prolijidad y entrega ha velado en la elaboración de este trabajo científico. Asimismo, mi reconocimiento y gratitud infinita a los señores miembros del Tribunal: doctora Angélica Porras y doctor Andrés Páez, quienes con paciencia y generosidad han dedicado parte de su valioso tiempo para revisar y hacer sugerencias a esta investigación.

Cordialmente,

Patricia Segarra Faggioni

## Tabla de contenido

### La Mediación en las controversias individuales de trabajo en el Cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2008

Introducción.....	10
I. El Sistema oral laboral bases constitucionales y legales.....	12
1.1. El sistema oral en la historia.....	12
1.2. ¿Qué entender por sistema oral?.....	17
1.3. Acercamiento conceptual del sistema oral.....	19
1.4. Los principios jurídicos procesales del sistema oral laboral.....	24
II. Las controversias o conflictos laborales.....	38
2.1. Conceptualización de los conflictos laborales.....	39
2.2. Clases de conflictos laborales en el Código del Trabajo del Ecuador.....	43
2.3. Aplicación de la mediación en conflictos colectivos.....	44
2.4. El sistema oral en las controversias individuales de trabajo en Ecuador.....	47
III. Los procesos laborales instaurados en el Juzgado de Trabajo en el cantón Loja.....	50
3.1. Acercamiento a una problemática.....	50
3.2. Impacto del principio de inmediación en los procesos laborales en el cantón Loja.....	54
3.3. Análisis estadístico.....	56
3.4. La técnica de la mediación como resultado del principio de inmediación en los procesos laborales.....	61



3.5. Análisis de casos.....	62
Conclusiones.....	67
Bibliografía.....	69
Apéndice Metodológico .....	73

# **La Mediación en las controversias individuales de trabajo en el Cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2008**

## **Introducción**

Los avances en el Derecho Procesal Laboral en Ecuador, se ven reflejados en la implementación del sistema oral.

La aplicación del sistema oral laboral ha revolucionado el sistema jurídico, desde la implementación de salas apropiadas, preparación de los operadores de justicia, y actualización y cambio paradigmas por parte de los abogados.

El sistema oral laboral esta regido por principios jurídicos, que garantizan su plena aplicación, dentro del marco de respeto y garantía de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Se realiza esta investigación en el cantón Loja, República del Ecuador, sobre el impacto del principio de inmediación en los juicios individuales de trabajo.

El principio de inmediación, obliga al juez presenciar físicamente el desarrollo del juicio; esta particularidad del proceso laboral, dispone que el juez propicie un

acuerdo entre las partes, para lo que utiliza la técnica de la mediación.

El rol que asume el juez, es de un componedor, un tercero neutral, que hábilmente y vigilando el precepto constitucional de que los derechos de los trabajadores con irrenunciables, genera el espacio oportuno para que las partes discutan sus diferencias; y, en lo posible lleguen a un acuerdo.

No se ha escatimado esfuerzo alguno en recoger los datos de los juicios laborales que se han incoado en el Juzgado del Trabajo de Loja, en base de los cuales se hace un análisis estadístico.

Este trabajo revela que en el cantón Loja, el sistema oral ha dado buenos frutos; y, los entes involucrados se han esforzado para que el sistema oral funcione.

Aspiramos que este sea el inicio de un cambio profundo de paradigmas en el Derecho Procesal Laboral; y, que ciudades pequeñas como Loja, sean un referente para demostrar que solo desaprendiendo lo aprendido se puede lograr alcanzar una justicia sin dilaciones.

## **I. El Sistema oral laboral bases constitucionales y legales**

Iniciaremos este capítulo con una breve reseña del sistema oral en la historia; y, sus orígenes en el ámbito legal. Luego concentraremos nuestra atención en lo que nos dice la doctrina y la ley sobre el sistema oral: conceptos, y los principios que lo rigen. Para finalmente dedicarnos al estudio de la mediación como técnica, estableciendo diferencias entre la inmediatez como principio y la mediación como técnica.

### **1.1. El sistema oral en la historia**

La oralidad es un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizá la característica más significativa de la especie. La oralidad fue, entonces, durante largo tiempo, el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones. Hoy, todavía, hay esferas de la cultura humana que operan oralmente, sobre todo en algunos pueblos, o en algunos sectores de nuestro propio país y quizá de nuestra propia vida.

Antes de la invención de la escritura, todas las manifestaciones de los seres humanos fueron mediante el uso de la palabra. La oralidad constituyó la herramienta indispensable, empleada para la transmisión de costumbres y conocimientos de una generación a otra.

Se conoce que los primeros procesos jurídicos fueron orales, así lo afirma Chiovenda cuando dice: "El proceso romano fue eminentemente oral, en la plenitud de significado de esta palabra, y por la razón íntima y profunda que ello era requerido por la función de la prueba."<sup>1</sup>

Por su parte, Jordi Nieva en su ponencia acerca de los problemas de la oralidad, señala: "Se dice que la oralidad habría sido característica de los procesos romanos hasta que se instauró la **appellatio**, momento en el cual, como consecuencia de la necesidad de revisión, por parte del órgano jurisdiccional superior, de lo actuado por el inferior, se hizo necesario la protocolización de los procesos"<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Chiovenda, Giuseppe, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, volumen I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1951, citado por Cueva Carrión, Luis, *Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia*, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007

<sup>2</sup> [www.elies.rediris.es](http://www.elies.rediris.es) 30/05/2010

En la Edad Media, el proceso fue transformándose en escrito por la influencia de la doctrina formal de la prueba germánica.

Los juristas, Jeremías Benthan y Mario Pagano a través de sus aportes, incidieron para que los procesos jurídicos europeos llevados a cabo bajo una estricta y lenta ritualidad, es decir por escrito, regresaran al sistema oral.

La convicción de Mario Pagano hacia el sistema oral, se refleja en lo siguiente:

"La escritura, como bien decía Sócrates según Platón, es cosa muerta, y no nos habla más que de un solo lado, esto es, por medio de aquellas ideas que con los signos nos despierta en el espíritu. No satisface plenamente nuestra curiosidad, no contesta a nuestras dudas, no nos presenta los infinitos aspectos posibles de una misma cosa (...)"<sup>3</sup>

En los procesos penales se instaura el sistema oral, y luego en los juicios civiles. Por ejemplo, antes de 1877 en Inglaterra, Estados Unidos de América del Norte, Francia, y Alemania contaban con procesos orales.

---

<sup>3</sup> Pagano, Mario, *Consideraciones sobre el Proceso Oral*, capítulo XXI, citado por Giuseppe Chiovenda en *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, en Cueva Carrión, Luis, *Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia*, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007

Posteriormente, la comunidad internacional también recomienda el proceso oral para administrar justicia, por ello es recogido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención de Salvaguarda de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles.

En la última década en los países latinoamericanos existe el deseo político de mejorar la administración de justicia, y por lo tanto buscan los mecanismos necesarios garantizar la seguridad jurídica. Ante este hecho, lo que da origen a la oralidad es el carácter social del objeto del Derecho Laboral, el trabajo humano.

La naturaleza de las reclamaciones laborales y las condiciones presumiblemente precarias de quien demanda es lo que impregna de socialidad al proceso laboral, y hace que dicho proceso deba ser rápido, sencillo, económico y tutelar.

En la República del Ecuador, por primera vez la Constitución del año 1967, disponía que: "Los conflictos individuales del trabajo se tramitaran en juicio oral en la forma que determine la ley".

En el año 1998, en la Constitución Política de la República del Ecuador, se ordena que los procesos se tramiten por el sistema oral.

Años más tarde, dando cumplimiento a lo norma constitucional, el Honorable Congreso Nacional, con la iniciativa presentada por el doctor Andrés Páez Balcázar, Presidente de la Comisión de lo Social y Laboral, decidió reformar el sistema de enjuiciamiento laboral, de manera que el cinco de agosto de 2003, expidió la Ley No. 2003-13, que fue publicada en el Registro oficial No. 146 de 13 de agosto del 2003, implantando el procedimiento oral en los juicios laborales individuales. Que inicialmente debía aplicarse desde el mes de enero del 2004, pero debido a varios factores, especialmente logísticos, el Honorable Congreso Nacional adoptó una reforma para que el sistema oral se aplique desde el segundo semestre del año 2004, mediante Ley Reformatoria 2004-29, publicada en el Registro Oficial 260 de 27 de enero del 2004, fijando como fecha impostergable para el inicio de la aplicación del sistema oral, el uno de julio del 2004.

A pesar de ello, por ciertos aspectos del proyecto inicial que debían ser enmendados, los legisladores aprobaron una serie de reformas en el texto legal, el nueve



de agosto del 2004, con las cuales se puso en vigencia el sistema oral.

La aplicación del sistema oral laboral en Ecuador ha significado un cambio de época, desde la transformación de los juzgados en salas de audiencias, participación activa del juez en las audiencias, hasta la forma de litigar de los abogados.

Esta tendencia vanguardista se ve reflejada en la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 (20/octubre/2008), en el artículo 168 numeral 6<sup>to</sup>, consagra: "La administración de justicia en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo". (El énfasis es nuestro)

## **1.2. ¿Qué entender por sistema oral?**

Al reflexionar hoy en día sobre la oralidad creemos que esta superada la idea de que la oralidad implica la

sustitución de lo escrito sobre lo hablado o la sustitución de los actos procesales escritos por los orales.

El sistema oral va más allá, está ceñido por la sencillez, libre de formalidades, de fácil comprensión y ante todo de exigencia de preparación de los casos para los abogados patrocinadores.

En palabras del Dr. Andrés Páez Benalcázar, "en la oralidad domina la concentración de la actividad procesal<sup>4</sup>(...)", es decir, el sistema oral se lleva a cabo por audiencias, celebradas en cortos intervalos de tiempo (esa es la aspiración del legislador, sin embargo en la práctica por el trabajo procesal de los juzgados estos tiempos no se cumplen al pie de la letra).

Coincidimos con el Dr. Páez, en el sentido que más bien debería llamarse proceso por audiencias, porque es durante las audiencias es donde las partes hacen valer sus derechos ante el juez.

Según el Dr. Henry Masabanda, al referirse al sistema oral dice: "(...) un procedimiento en el que interactúan los principios dispositivos, de concentración, de inmediación, celeridad y publicidad, los cuales se reflejan en los

---

<sup>4</sup> PÁEZ Benalcázar, Andrés, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Ediciones Legales, p. 32

diferentes actos procesales, y se encaminan a ser medios que agilizarán la resolución de conflictos, que en último término tutelarán las normas del derecho positivo”<sup>5</sup>

El sistema oral constituye el medio para que la justicia sea percibida por el pueblo, se humanice y sensibilice la labor del juez. Permitiendo que los sujetos procesales se involucren en el proceso, y brille la verdad procesal durante las audiencias, y ésta sea plasmada en la sentencia.

### **1.3. Acercamiento conceptual del sistema oral**

De la abundante bibliografía sobre el sistema oral, tomaremos algunos autores clásicos como, Giuseppe Chiovenda:

“Un proceso dominado por el principio de la libre convicción del juez y que pretenda realizar seriamente este principio, no puede ser sino oral, porque sólo el proceso oral permite al juez formarse un convencimiento mediante la observación personal y directa del material de la causa; entendiéndose (...), el proceso oral como un proceso en que el mismo Juez que debe pronunciar la sentencia es quien recoge los elementos de su convicción, es decir, quien

---

<sup>5</sup> MASABANDA, Henry, “El nuevo Proceso Oral en los Juicios Laborales Individuales”, en *Novedades Jurídicas*, año 1, número 1, Ediciones Legales, Quito, 2004, p. 6

interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos y lugares discutidos - principio de inmediación-. Para que esto sea posible es necesario que el Juez sea la misma persona física desde el principio al fin de la tramitación de la causa -principio de la identidad del juez-, que las actividades procesales estén concentradas en un breve período de tiempo y se desarrollen sin interrupción, resolviéndose los incidentes en una misma sesión -principio de concentración-; que el contacto entre las partes y el juez sea inmediato, que como medio de comunicación sirva principalmente la viva voz - principio de oralidad-, y que todos los actos procesales se realicen con la participación de las partes -principio de publicación-<sup>6</sup>.

Según, Otto Kicsh: "Oralidad del Procedimiento es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabra"<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Chioventa, Giuseppe, *"Instituciones de Derecho Procesal Civil"*, volumen I, Edit. Revista de Derecho Privado, en *El Juicio Oral Laboral*, Luis Cueva Carrión, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007

<sup>7</sup> Kicsh, Otto, *Elementos de Derecho Procesal Civil*, pág. 127, 2da Edición, Madrid, Edit. Revista de Derecho Privado, 1940, citado por Guillermo Ochoa Andrade, en *La Oralidad en los Juicios del Trabajo*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca, 2004.

Francisco Ross Gámez dice: "La oralidad, esto es, que las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades correspondientes, tanto para provocar la prestación de la actividad jurisdiccional, como para el desarrollo de la misma en la búsqueda de la impartición de la justicia"<sup>8</sup>

Para el Dr. Luis Cueva Carrión, "el objeto esencial de la institución del sistema oral fue mejorar la administración de justicia mediante la certeza y la celeridad en todos los procesos"<sup>9</sup>

Asimismo, el Dr. Luis Cueva Carrión afirma que: "por el principio de oralidad los actos procesales se realizan de viva voz, en audiencia, aquí, a la escritura se la utiliza sólo para lo estrictamente indispensable, se ubica en un lugar secundario"<sup>10</sup>

Coincidimos con los autores mencionados, en el brillo que otorga la oralidad al procedimiento. Acortando el tiempo que transcurre entre la presentación de la demanda,

---

<sup>8</sup> Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p.21

<sup>9</sup> Cueva Carrión, Luis, *El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia*, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007, p.77

<sup>10</sup> Cueva Carrión, Luis, *El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia*, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007, p. 55

la audiencia, la formulación de pruebas, los alegatos y la sentencia. Con la oralidad, los procesos se vuelven dinámicos, incluso nos atreveríamos a decir, que son fáciles de comprender para la parte actora y/o demandada, porque su participación en las audiencias les permite involucrarse, conocer los hechos y las apreciaciones que el juez tiene del caso. Además, la presencia activa de los sujetos procesales (actor, demandado, juez) en las audiencias, exige mayor preparación por parte de los abogados, obligándoles a estudiar y armar las estrategias que favorezcan a sus representados.

El sistema oral no constituye un sistema puro, es más bien una combinación del sistema oral y escrito, es decir es mixto, sin embargo, el éxito está en que la oralidad, la palabra predomina. La escritura sirve para que queden registro de lo actuado en las audiencias, así como datos importantes, tales como nombres, fechas, cifras, etc., y sirvan de referencia para dictar la sentencia de primera instancia y de ser el caso de segunda instancia.

Bien dice, Baca: "Lo que se condena del procedimiento actual es la exclusividad en el uso de la escritura. Hay que compatibilizar una y otra"<sup>11</sup>

El procedimiento oral es el mejor que responde a los fines del proceso laboral, y especialmente al fin de la declaración de certeza de la verdad real. Lo oral es algo vivo, penetrante; lo escrito es cosa muerta, refleja, desvaída. Lo primero es fácilmente controlable y censurable, transparente, inmediato; lo segundo, es a menudo difícilmente controlable, mudo, mediato sin contar que con la oralidad favorece también la rapidez del procedimiento.

El juicio oral coloca al juez en un punto de equidistancia que asegura su imparcialidad.

Actualmente los juicios laborales, que se llevan a cabo mediante este sistema, dan muestra de la imperiosa necesidad que nosotros los abogados desarrollemos destrezas y técnicas que nos permitan alcanzar el éxito deseado.

Nos atrevemos a decir que el sistema oral en sí es bueno, más bien para lograr la plenitud del juicio oral, es

---

<sup>11</sup> Baca, Washington, *"Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador"*, Editorial Universitaria, Quito, 1994, citado por Andrés Páez, en *"El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo"*, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2009, p.28

imprescindible que nosotros los abogados litigantes desaprendamos lo aprendido, y rompamos esquemas, para que las audiencias sea realmente lo que el legislador proyectó, espacios de diálogo, donde lo único que importa es la verdad procesal, para lo cual todos (abogados, actor/demandado, juez, testigos, etc.) contribuyan a alcanzar la verdad procesal. Sin embargo del planteamiento que queda expuesto no se puede pasar por alto la necesidad de que aún con el sistema oral determinados actos procesales se los deba realizar por escrito, precisamente para de esa manera apuntar sobre la precisión que exigen en ciertos casos o también para afianzar la celeridad procesal. Así por ejemplo, la formulación de la demanda, contestación, formulación de recursos; y, por su naturaleza y rigurosidad el recurso de casación. De esta manera no implica que se este desnaturalizando el sistema oral.

#### **1.4. Los principios jurídicos procesales del sistema oral laboral**

Antes de analizar los principios jurídicos procesales, es menester comenzar definiéndolos.

Para Américo Plá Rodríguez, los principios son aquellas líneas directrices "que informan algunas normas e



inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas formas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"<sup>12</sup>

Según Manuel Alonso García, define a los principios del derecho del trabajo como "aquellas líneas directrices o postulaciones que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"<sup>13</sup>

Para algunos autores, la oralidad constituye en sí mismo un principio, a partir del cual se ha dado origen a reformas legales.

Recordemos que dice Couture: este principio de oralidad "surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en

---

<sup>12</sup> Plá Rodríguez, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3ra edición, DESALMA, Buenos Aires, 1998, p. 10, citado por Acosta de Loor, Diana, *Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial EDINO, Guayaquil, 2008, p. 46.

<sup>13</sup> Alonso García, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, p. 247, citado por Acosta de Loor, Diana, *Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial EDINO, Guayaquil, 2008, p. 48.

audiencias, y reduciendo las piezas escritas a los estrictamente indispensable”<sup>14</sup>

Por su parte Chioventa expone que:

“Por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral, ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos”. De ahí que este autor plantea que todo proceso moderno es mixto, y aclara “pero un proceso mixto se dirá oral o escrito según el puesto que el mismo conceda a la oralidad y a la escritura, y, sobre todo, según el modo en que el mismo actúe la oralidad”<sup>15</sup>

Seguidamente estudiaremos la concentración y la inmediación como principios relacionados con la oralidad.

El procesalista Arístides Rengel-Romberg<sup>16</sup>, dice que la estructura de un proceso, depende también de la vigencia de la concentración y la inmediación procesales, como principios fundamentales, los cuales forman “tres términos

---

<sup>14</sup> MARIN, Francisco, *El Proceso Oral Laboral en Venezuela y la Influencia del Código Procesal Civil Moderno para Iberoamérica*, en Revista Internauta de Práctica Jurídica, número 17 enero-junio 2006, en [www.ripj.com](http://www.ripj.com) 31/05/2010

<sup>15</sup> *Ibidem*

<sup>16</sup> REBGEL-ROMBERG, Arístides, *Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano*, 1995, Caracas, Editorial Arte.

de un trinomio único"<sup>17</sup>, o como expresa Carnelutti: "la formula del concepto chivendano de la oralidad". Chiovenda relaciona directamente estos principios, y al efecto señala:

"Decir oralidad, es decir, concentración, y para que la oralidad sea eficaz y la inmediación rinda sus frutos, el debate debe ser concentrado o continuado, es decir, debe continuar durante todas las audiencias necesarias hasta su terminación, y la sentencia debe ser dictada inmediatamente después de él, para que lo útil de la observación no se pierda"<sup>18</sup>

Con respecto al principio de inmediación, la finalidad es procurar un acercamiento permanente entre las partes, y entre éstas y el juez, a través de los actos procesales, buscando la solución del conflicto. Es imperativo que el juez deba presidir todos los actos y practicar personalmente todas las pruebas.

---

<sup>17</sup> Marin, Francisco, *El Proceso Oral Laboral en Venezuela y la Influencia del Código Procesal Civil Moderno para Iberoamérica*, en Revista Internauta de Práctica Jurídica, número 17 enero-junio 2006, en [www.ripj.com](http://www.ripj.com) 30/05/2010

<sup>18</sup> *Ibidem*

El proceso oral se caracteriza por ser público, ofreciendo la posibilidad a la sociedad civil de fiscalizar el trabajo de los jueces.

En el proceso por audiencias se identifica la aplicación de la contradicción entre las partes, éste principio procesal establecido en la Constitución de la República del Ecuador, favorece la "separación de lo falso de lo verdadero", como lo sostiene el Dr. Andrés Páez Benalcázar<sup>19</sup>. Las partes durante el proceso, tienen la facultad de alegar, dar justificaciones, negar, aceptar, etc., se produce un verdadero diálogo entre las partes.

Dentro de este acápite, es valedero resaltar las ventajas y virtudes de la oralidad. Plena vigencia del principio de inmediación, "el proceso se realiza, así en forma diagonal y conforme su naturaleza humana"<sup>20</sup>, pues se encuentran presentes en la audiencia el juez, las partes procesales, sus abogados, testigos, peritos, todos participando y dialogando en un mismo acto procesal, para llegar a la verdad material. La directa asunción del juez de las aportaciones probatorias, con la intervención

---

<sup>19</sup> Páez Benalcázar, Andrés, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Ediciones Legales, 1ra Edición, Quito, 2004, p. 35

<sup>20</sup> Guarderas, Ernesto, *La Oralidad en el Proceso Civil*, en [www.iels.com](http://www.iels.com) 30/05/2010

directa de las partes. Se elimina la dispersión de los actos procesales y, se verifica, por el contrario, una concentración de los mismos en la audiencia, que evita ciertos actos procesales como continuas notificaciones a las partes. La eficaz publicidad de la actuación judicial, puesto que las audiencias son abiertas al público. La corrupción en caso de haberla, queda reducida a su mínima expresión, puesto que la concentración de los actos procesales y el inmediato pronunciamiento del fallo, imposibilitarían efectivizarla. El juez pasa a constituirse en director activo del proceso, puesto que tiene facultades de gran importancia, tales como: impulsar e impedir la paralización del proceso, puede sancionar el dolo o fraude de los abogados, ordenar diligencias probatorias de oficio, y velar por el ágil desenvolvimiento de la causa.

El derecho procesal laboral esta ceñido por el principio protector o tutelar, principio general que inspira todas las normas del derecho del trabajo. Que según Plá Rodríguez<sup>21</sup> está desarrollado en las tres reglas *pro operario*: a) la regla *in dubio pro operario*, b) La regla de

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 53

la norma más favorable; y c) la regla de la condición más beneficiosa.

Concomitantemente con las reglas *pro operario*, el principio protector abarca la distribución social de la carga de la prueba. Apartándose del adagio que dice: "que quien afirma algo está obligado a probarlo -*actori incumbit onus probandis*-, sustituido por un sistema de presunciones y cargas probatorias que permite al juzgador aproximarse con eficacia a la verdad procesal.

El jurista Rolando Murgas, nos dice: "estas peculiaridades rebasan sin duda los importantes y reconocidos aspectos sobre la carga de la prueba, en beneficio del trabajador, hasta llegar a constituir una verdadera exigencia al juzgador de procurar, en todo momento y a través de diversos mecanismos, una efectiva protección del trabajador que litiga"<sup>22</sup>

En el Código de Procedimiento Civil, artículo 113 y ss., norma supletoria del Código del Trabajo, se dispone: que:

---

<sup>22</sup> De Buen Unna, Carlos, *La Desigualdad en el Procesal Laboral*, México 1997, p. 3, citado por Acosta de Loor, Diana, *Principios y Peculiaridades del Derecho Procesal del Trabajo*, Guayaquil, Editorial EDINO, p. 62

“Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que ha negado el reo.

El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa. El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada”.

En materia laboral, sí el actor es el trabajador que demanda, está obligado a probar la relación laboral, y no de comprobar que no le han pagado todas las remuneraciones a la que tiene derecho. En este punto, se invierte la carga de la prueba, porque sí el empleador demandado niega el cumplimiento de sus obligaciones, su respuesta implica la afirmación de haber cumplido con ellas y por lo tanto debe probar el cumplimiento de todas las obligaciones emanadas del contrato.

### **1.5. La mediación como técnica alternativa de solución de conflictos**

El uso profesional de la Mediación como “intervención social”, dentro de un proceso científico y específico de resolución de problemas sociales alternativo o

complementarios del proceso judicial, es un fenómeno reciente.

El impacto de la Revolución Industrial conllevó la transformación de las ideas, estructuras y relaciones de las sociedades occidentales. En ellas surgió la llamada "cuestión social", reflejo de las condiciones de vida y de trabajo de una población convertida mayoritariamente en obrera, y anuncio de la intervención social del Estado. Esta cuestión convirtió al "problema obrero" en el problema social por antonomasia, y centró la intervención asistencial y protectora del nuevo Estado Social, ante la desaparición paralela de los cuerpos sociales intermedios como organizaciones de ayuda y mediación tradicional. La mediación social se identifica con el Arbitraje Laboral. Capital y trabajo eran objetos de una mediación con una tarea clara: resolver o paliar, desde la acción tuitiva del Estado o desde la autoresolución profesional, los conflictos colectivos surgidos en las relaciones colectivas entre organizaciones obreras y patronales, o a individuos pertenecientes a una de estas dos categorías, por cuestiones de salario, jornada laboral, productividad.

La mediación fue impulsada en América Latina desde la década de los años noventa del siglo XX, por diversos



actores de los distintos países y organismos internacionales.

En Ecuador, el 4 de septiembre de 1997 fue promulgada la Ley de Arbitraje y Mediación. Y un año más tarde la Constitución Política del Ecuador 1998, reconoció el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos como mecanismos idóneos para la solución de conflictos. Que se ratifica en la Constitución de 2008.

¿Qué es la mediación? La mediación, la ayuda de un tercero neutral e imparcial para facilitar a la gente la resolución de sus diferencias.

La mediación se caracteriza por ser voluntaria, confidencial y esta basada en el diálogo.

La mediación implica la intervención de un tercero aceptable, imparcial y neutro, que carece de poder de decisión y habilitado para ayudar a las partes contendientes a alcanzar mutua y voluntariamente el arreglo de los temas en discusión. La mediación deja el poder de decisión en manos de las personas en conflicto.

Para que haya mediación, las partes deben comenzar a negociar. "La mediación es esencialmente la negociación que

incluye a un tercero que conoce los procedimientos eficaces de negociación”<sup>23</sup>

La mediación es una extensión del proceso de negociación en cuanto implica ampliar el regateo a un formato nuevo y usar un mediador que aporte variables y dinámicas nuevas a la interacción de los litigantes, y como asegura Christopher Moore, “sin negociación no puede haber mediación”.

La autoridad del mediador reside en su capacidad para apelar a las partes para concertar un acuerdo sobre la base de los intereses de aquéllas o el desempeño anterior o la reputación del mediador como recurso útil.

Durante la audiencia preliminar de conciliación y de formulación de pruebas, conforme lo establece el Código del Trabajo, el juez asume el rol de mediador, es decir, se convierte en facilitador del proceso, explora los intereses de las partes, los motiva, los incita a proponer un arreglo conciliatorio, vela por el respeto de los derechos del trabajador.

---

<sup>23</sup> Moore, Christopher, *El Proceso de Mediación, Métodos Prácticos para la Resolución de Conflictos*, Ediciones Granica S.A., 1995, Argentina, p. 45

Es indispensable hacer hincapié que la mediación es un proceso voluntario, es decir, los participantes eligen acceder libremente y también el arreglo es libre.

La técnica de mediación, aplicada y desarrollada con creatividad, compromiso, proveer resultados gratificantes para ambos protagonistas, puesto que al ser ellos quienes confeccionan su propio acuerdo, éste será lo más justo posible, y las partes tendrán la satisfacción de ganar.

Además, la naturaleza de la técnica de mediación, basada en el diálogo, la comunicación y la importancia de la relación que mantienen las partes, favorece que la resolución del conflicto no suponga la ruptura de la relación y alienta a los participantes a mantener relaciones satisfactorias en el futuro.

Revisando, la declaración de la doctora Margarita Estrella, directora del Centro de Mediación del Centro de Mediación de la Corte Superior de Quito, en la Revista Novedades Jurídicas, fecha febrero 2004 - es decir antes que entre en vigencia la reforma del Código del Trabajo- ella declara que: "El trabajador deberá detenerse a considerar qué le sale más caro, perder los valores a los que tiene derecho o invertir en un proceso judicial, "inversión" que es relativa, si consideramos el costo

beneficio"<sup>24</sup>. Sugiriendo, la mediación laboral, para solucionar las necesidades inmediatas del trabajador al menor costo posible.

Se respeta la opinión de la Dra. Margarita Estrella, sin embargo, no se la comparte, porque su afirmación atenta lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución que dice: "Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente". Contraviene además, la norma legal, que dice: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario", artículo 4 del Código del Trabajo.

Entonces la mediación, como técnica de solución de conflictos, en el ámbito laboral tiene sus limitaciones, por cuanto la Constitución y la ley garantizan la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Bien dice Beatriz Martínez de Murguía: "Aun en aquellos ámbitos de las relaciones en los que se utiliza normalmente la mediación podemos hallar múltiples asuntos en los que

---

<sup>24</sup> Estrella, Margarita, "Acta de Mediación en Materia Laboral en Novedades Jurídicas", Año 01, número 1, febrero 2004.

resulta dudosa su aplicación, porque su uso puede lesionar derechos fundamentales de una de las partes”<sup>25</sup>

Queremos concluir marcando las diferencias entre la inmediación como principio y la mediación como técnica.

El principio de inmediación es distintivo del proceso laboral. Consiste en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presencias por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto. El profesor Francisco Ross Gámez, asegura que:

“El principio de inmediatez, guarda íntima relación con la característica del Derecho Procesal del Trabajo de la oralidad de la forma, que entre otros de los aspectos encierra los principios de la puntualidad de las partes y la de su presencia material en todas y cada una de las audiencias”<sup>26</sup>

En cumplimiento del principio de inmediación, la autoridad juzgadora con su presencia material, tiene la

---

<sup>25</sup> Martínez de Murguía, Beatriz, *Mediación y Resolución de Conflictos*, PAIDOS, México D.F.,1999, p 96

<sup>26</sup> Roos Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 235

obligación de "procurar un acuerdo entre las partes" -Art. 576 CT-, e incluso sus participación esta protegida por la norma legal, que dice: "Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrá servir de fundamento para ninguna acción de su contra" - Art. 585 inciso 4to CT-.

De lo dicho se colige que en virtud del principio de inmediación es posible la práctica de la técnica de la mediación, como herramienta utilizada por el juzgador para dar cumplimiento a la ley, esto es procurar la "conciliación".

Como bien lo señala el Dr. Andrés Páez, "la conciliación implica el desarrollo del principio de inmediación según el cual el juez no puede ser un simple espectador en el proceso"<sup>27</sup>

## **II. Las controversias o conflictos laborales**

En este capítulo, se estudiara desde una perspectiva conceptual los conflictos laborales. A continuación, se revisará las clases de conflictos laborales que contempla el Código del Trabajo del Ecuador. Para concluir en la

---

<sup>27</sup> Páez, Andrés, *El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009, p. 96

aplicación de la técnica de mediación tanto en los conflictos colectivos como individuales de trabajo.

## **2.1. Conceptualización de los conflictos laborales**

Precisar en qué consisten las controversias o los conflictos laborales no resulta tan simple como parece a primera vista.

El conflicto laboral puede caracterizarse como un choque que separa a dos personas o grupos que mantienen diferencias de criterio en cuanto a determinadas cuestiones. El conflicto constituye una fractura que quebranta la necesaria solidaridad de quienes integran una unidad.

La distribución responde al carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan el choque. Sí por parte de los trabajadores se lesiona el interés, el conflicto es individual, por ejemplo: falta de pago, aunque pudiera haber varios empleados en las mismas condiciones, sigue siendo un conflicto individual.

Cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores, sino el de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo. En el caso, no es el

interés de uno o varios empleados sino el de la totalidad. Por ejemplo, falta de seguridades en el envase de productos que podrían ser tóxicos para la salud.

En este contexto, resulta oportuno, entonces, señalar que los conflictos o controversias de trabajo pueden describirse como las diferencias que se suscitan entre los sujetos de las relaciones de trabajo, en ocasión de la normatividad aplicable a éstas; si bien algunos autores proponen definiciones más específicas, como la que indica que son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, únicamente entre éstos o solamente entre aquéllos, en ocasión o con motivo de la creación, modificación, suspensión o extinción de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

En este orden de ideas, los conflictos de trabajo se pueden dividir desde tres enfoques o puntos de vista diferentes: el que se refiere a los sujetos protagonistas; el que se ocupa del interés que está en debate; así como el relativo a la naturaleza intrínseca de la controversia misma.



Por lo que se refiere a la clasificación que atiende a los sujetos que intervienen en ellos, éstos pueden ser: entre trabajadores y patronos; entre un sindicato de trabajadores contra un trabajador; entre dos sindicatos, así como entre sectores diversos dentro de un mismo sindicato. Por fin podríamos mencionar los conflictos inter patronales.

Respecto a la clasificación de los conflictos considerando el interés que está en debate, éstos se pueden dividir en individuales y colectivos, según sí lo que se discute repercute en el ámbito jurídico de uno o varios trabajadores, o bien en el de toda la colectividad que labora en un establecimiento, en una empresa o incluso en la misma rama de actividad industrial.

La clasificación en atención a la naturaleza intrínseca de la controversia presenta conflictos de naturaleza jurídica, cuando lo que se discute es un problema de interpretación o de cumplimiento de una norma laboral preexistente; o bien de carácter económico, cuando lo que está en debate es la creación, modificación, suspensión o extinción de las condiciones o de las

relaciones colectivas mismas de trabajo, igualmente en un establecimiento, en una empresa.

En un sentido similar se manifiesta el laboralista uruguayo Américo Plá, cuando señala que: "resultaría sumamente artificial y peligroso sostener que sólo existen conflictos de trabajo cuando se pretende la aplicación de normas específicamente laborales. Ello introduciría un elemento polémico que podría dar origen a interminables discusiones y constituir un factor de inseguridad"<sup>28</sup>, por lo que concluye afirmando que: "Conflicto de trabajo es toda contienda derivada de una relación laboral"<sup>29</sup>.

Respecto de la clasificación de los conflictos, Plá Rodríguez alude básicamente a criterios similares a los antes expuestos, aunque denominándolos individuales y colectivos por una parte, así como de derecho y de interés, a los que antes se denominó jurídicos y económicos. Como también señala este autor, el análisis sobre los conflictos es importante "porque no es posible encarar el tema de la

---

<sup>28</sup> Plá Rodríguez, Américo, *La solución de los conflictos de trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1985, t I, p. 16

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 17

solución, sin previamente haber distinguido las clases de conflictos que derivan de las mismas"<sup>30</sup>.

Dada la naturaleza de esta investigación nos concentraremos fundamentalmente en los conflictos individuales de carácter laboral, que surgen entre empleadores y trabajadores.

## **2.2. Clases de conflictos laborales en el Código del Trabajo del Ecuador**

El Código del Trabajo del Ecuador, abarca los conflictos colectivos, y los conflictos individuales de trabajo. Brevemente nos referiremos a cada uno de ellos:

El conflicto colectivo es la confrontación que se dan entre los trabajadores organizados y un empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas.

Para Elías González Posada Martínez: "(...) el conflicto colectivo exterioriza la pretensión que un sujeto colectivo formula frente a otro, sobre el reconocimiento o consecución de un bien cuyo contenido es concretado, y su

---

<sup>30</sup> *Ibidem*, p.17

aplicación a aquellos de quienes ostenta una representación reconocida social y legalmente”<sup>31</sup>.

Parafraseando esta acotación, decimos que puede entenderse por conflicto colectivo de trabajo, toda discrepancia fundamentada en el trabajo, o con relación a los intereses que en él se suscitan, exteriorizada por sujetos colectivos.

Los conflictos individuales de trabajo son aquellas desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre trabajador individualmente determinado y patrón, con motivo de omisiones, faltas o incumplimiento de alguna de las partes a las condiciones de trabajo que fueron pactadas por éstos, o de aquellas disposiciones determinadas en la ley.

### **2.3. Aplicación de la mediación en conflictos colectivos**

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 al respecto dice: “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”.

---

<sup>31</sup> González-Posada, Elías, *El Proceso de Conflicto Colectivo de Trabajo, Significación y Contenido General*. ACARL, Madrid, 1993, p 31

Posteriormente en el mismo artículo 326, numeral 14, dice: "Se reconocerá el derechos de las personas trabajadoras y sus organizaciones sociales a la huelga. (...) Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley".

En el Código del Trabajo encontramos una disposición similar en título Quinto, y que dice textualmente:

Capítulo II De los conflictos Colectivos.- Parágrafo 1.- De las huelgas. Art. 467.- Derecho de huelga.- La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados"

Seguidamente, en el Art. 468 del Código del Trabajo, encontramos que: "suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas".

Disposición que no determina el concepto ni el contenido del pliego de peticiones.

Según la doctrina, el pliego de posiciones son las aspiraciones o pedimentos que los trabajadores organizados en una asociación profesional, o simple coalición,

solicitan sean atendidos o conocidas por su empleador, peticiones que pueden ser de diversa índole.

De acuerdo, a lo dispuesto en el Art. 467 del Código del Trabajo, el trámite se resume en los siguientes pasos:

a) Una vez presentado el pliego de posiciones ante el Inspector del Trabajo, ésta deberá notificar al empleador sin más trámites, dentro de las veinte y cuatro horas siguientes. b) el empleador lo debe contestar en el término máximo de tres días. c) La contestación al pliego petitorio, deberá cumplir los mismos requisitos que la contestación a la demanda. f) La contestación al pliego de peticiones podrá ser: favorable a las aspiraciones de los trabajadores, parcialmente favorable y negativa.

En los casos en que no se diere la contestación al pliego de peticiones, o si ésta no fuere totalmente favorable a las peticiones sindicales, se procede con la mediación obligatoria, para lo cual el Inspector del Trabajo está obligado a remitir a la Dirección de Mediación Laboral, para que sus funcionarios convoquen a las partes litigantes a tratar en forma conciliatoria estas diferencias.

La mediación obligatoria impone a los empleadores el compromiso de concurrir a las reuniones convocadas por el funcionario administrativo, ya que de no hacerlo o no asistir injustificadamente, concluirá esta etapa de mediación, siendo causal de huelga.

Los trabajadores no pueden declarar la huelga mientras dure esta etapa de conciliación obligatoria.

Como se aprecia, en los conflictos colectivos, es imperativo someterse a la mediación.

Al tratarse de la contratación colectiva también tiene trascendental significado la mediación, sin embargo, por las limitaciones de la naturaleza de esta investigación no podemos extendernos en su análisis.

#### **2.4. El sistema oral en las controversias individuales de trabajo en Ecuador**

En la Ley Fundamental, artículo 326 numeral 10 dice: "Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos". De esto se colige, la aceptación de la técnica de mediación en los conflictos laborales, e incluso en el numeral 11, del mismo artículo dice: "Será válida la transacción en materia

laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

Según el Código del Trabajo, las controversias individuales en esta materia, su trámite y solución se guiarán por el sistema oral laboral.

Esta reforma legal, además de provocar expectativa, su aplicación exigió cambios radicales en la administración de justicia, la preparación académica de los operadores de justicia, implementación de mobiliario, adecuación de espacios físicos, y, por ende incremento en el presupuesto para cubrir las necesidades mínimas para poner en marcha éste sistema.

¿Cómo se tramitan estas demandas laborales? A través de dos audiencias, la primera, denominada preliminar, conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, y la segunda, que es la definitiva.

En la audiencia preliminar, antes de la contestación a la demanda, el juez -en su rol de mediador- incita a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, motiva a las partes a negociar, e incluso a ceder sus propios intereses, en beneficio común. En el Juzgado del Trabajo de Loja, el



señor Juez se toma el tiempo necesario para oír a los protagonistas, les invita a dialogar, incluso en esta etapa la audiencia se torna informal, y en ella el juez despliega habilidades y destrezas en procura de un acuerdo; y, consideramos positiva la disposición legal que determina que no se podrá entender como anticipo de criterio, desde luego, el juez debe tener prudencia.

En caso de llegar a un acuerdo total, éste se eleva a sentencia por parte del juez.

De no ser éste el caso, continúa la audiencia, con la contestación a la demanda y la formulación de pruebas. Antes de finalizar la audiencia nuevamente, el juez pregunta a las partes, si existe la posibilidad de un arreglo. Y se fija la fecha para la audiencia definitiva.

En la audiencia definitiva, los principios de inmediación y concentración, permiten que el mismo juez reciba las pruebas ofrecidas por las partes procesales, escuche a los testigos, los interroga; exija al confesante claridad y precisión, e inclusive puede formularle preguntas, atienda los alegatos, los informes de los peritos, recepta los documentos, etc., aquí tiene incluso

la potestad de solicitar las pruebas que crea convenientes para el esclarecimiento de la verdad de los hechos.

Una vez concluida la audiencia definitiva, a la brevedad posible dicta sentencia el mismo juez - debido a la carga procesal actualmente no se despacha dentro del termino estipulado por el Código del Trabajo-

Como se observa, la oralidad en los procesos laborales, permite que sean sencillos, ágiles; y, me atrevería a decir que incluso económicos para las partes.

### **III. Los procesos laborales instaurados en el Juzgado de Trabajo en el cantón Loja**

Dirigimos este trabajo investigativo, a la realidad local, nos concentrándonos en estudiar el impacto de sistema oral en el juzgado del Trabajo del cantón Loja.

#### **3.1. Acercamiento a una problemática**

El cantón Loja, capital de la provincia de Loja, ubicado al sur del Ecuador, tiene una población aproximada de ciento ochenta y cinco mil habitantes.

Debido a su localización geográfica, presenta un porcentaje significativo de mano de obra proveniente del norte del Perú.

En los últimos años la creación de empresas y fábricas, ha incrementado el número de plazas de trabajo, en razón de lo cual los conflictos individuales laborales han tenido mayor demanda.

Anteriormente -antes de la reforma de ley se pusiera en práctica- los conflictos individuales de trabajo se tramitaban por vía verbal sumaria, que de verbal y de sumaria sólo tenían el título, porque no eran más que largos procesos que permitían el desmedro de los derechos laborales de los trabajadores -por interminables y por la serie de incidentes que se producían-.

En la ciudad de Loja, a partir del 3 de julio del año 2006, se inicia a tramitar los juicios individuales de trabajo mediante el procedimiento oral. Es así que con la intervención de la doctora Rosa María Bermeo, Jueza Provincial del Trabajo de Loja, y con la actuación del doctor Holger Suárez, Secretario del Juzgado, se suscribió el libro de inventario numérico, esto de conformidad con lo

dispuesto en el Ley No. 2003-13 publicado en el Registro Oficial No. 404, del 23 de agosto del 2004, y Ley Reformatoria No. 2005-03 publicada en el Registro Oficial 52 del 4 de julio del 2005.

A partir del 3 de julio de 2006, en este Juzgado del Trabajo se han tramitado ochocientas ochenta y un causas, hasta el año 2008.

Desde la fecha de instauración del sistema oral hasta finales del año 2006, se conocieron ciento veintinueve procesos. Mientras que en el año 2007, las causas se incrementaron a trescientas cincuenta y ocho; en el año 2008 estas se ampliaron a trescientas noventa y cuatro; y, en el año 2009 ascienden a cuatrocientas noventa causas.

Claramente se aprecia el incremento de causas presentadas en el Juzgado del Trabajo de Loja, de lo cual podemos dar dos lecturas, que se la incrementado la confianza en el sistema jurídico, por parte de los usuarios, y la otra que, existe una crisis económica mundial que azota también las relaciones laborales.

Sin embargo, considero que más bien, el sistema implementado, ha dado un brillo de esperanza a los

trabajadores y a las empresas, que acuden confiados en que sus reclamos serán atendidos en corto tiempo en el Juzgado del Trabajo.

Al inicio de la aplicación del proceso oral, se venían cumpliendo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, en cuanto a los tiempos máximos. Sin embargo, hoy en día, los operadores de justicia hacen verdaderos esfuerzos por cumplir los plazos.

La afluencia masiva de demandas al Juzgado del Trabajo de Loja, dio lugar a la creación de un segundo Juzgado del Trabajo, a partir del año 2010.

De las entrevistas a los colegas abogados, en un porcentaje elevado, afirman que el sistema oral favorece el despacho de las causas, y que la agilidad del proceso beneficia especialmente a los trabajadores.

Asimismo, un buen número de abogados aprecia el esfuerzo que realiza el señor juez del trabajo, durante la etapa de mediación en la audiencia preliminar. Este involucramiento personalísimo del juez, brinda seguridad a las partes, y también compromiso de éstas a llegar a un acuerdo.

### **3.2. Impacto del principio de inmediación en los procesos laborales en el cantón Loja**

La norma constitucional, en el artículo 169 declara:

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (El subrayado es nuestro)

En el Juzgado del Trabajo de Loja, se cumple el principio de inmediación, la cercanía del juez a las partes. El involucramiento del operador de justicia en el proceso ha permitido que las partes procesales perciban que su caso está siendo debidamente atendido.

Durante las audiencias preliminares de conciliación y formulación de pruebas, realizadas en el Juzgado del Trabajo de Loja, a las cuales hemos asistido como observadores en unos casos, y en otros como abogados, se aprecia, que tanto el actor como el demandado, confían en el juez, quien personalmente los recibe al iniciar la

audiencia, les escucha, los atiende, les pregunta, y se interesa por sus necesidades y reclamos.

La identificación física del juez, quien está presente en todos los actos procesales, a quien se dirigen los usuarios, le da al proceso solemnidad.

El juez, deja de ser un invitado de piedra, para convertirse en un facilitador, que al amparo de la disposición legal, provoca un ambiente propicio para el diálogo y el entendimiento de las partes.

La interacción de los involucrados en el caso: juez, partes procesales, testigos, peritos, abogados, etc., permite una relación directa, favoreciendo que las partes defiendan sus tesis y el juez se forme su propio criterio del litigio. Incluso, esta presencia del juez, exige que los abogados sean honestos en sus exposiciones, que los testigos sean reales, que las pruebas sean contundentes y verdaderas. Consideramos penoso para quienes quieren forjar las pruebas en el juicio, verse descubiertos por el juez, a vista y paciencia de todos.

El impacto del principio de inmediación en los procesos laborales es positivo, por las siguientes razones:

el juez tiene la obligación de conocer las pretensiones del actor antes de la audiencia, y deben estar presentes, en su calidad de directores del proceso. Los abogados -que no quieran hacer el ridículo ante sus propios clientes- deben prepararse adecuadamente, estudiar las estrategias a emplear, ser honestos con sus propios representados, evitando generar falsas expectativas en sus defendidos, siendo coherentes en sus intervenciones y actuaciones. Mientras que los testigos, deben no ser improvisados, éstos deben estar dispuestos a ser interrogados por el propio juez, quien mirándoles a los ojos, podrá percibir si son ciertas sus aseveraciones.

En el foro local, se comenta que el principio de inmediación en los juicios orales laborales, permite el despacho ágil de las causas, y un fallo apegado a la verdad procesal.

### **3.3. Análisis estadístico**

De la recolección de datos del Juzgado del Trabajo de Loja, a partir del 3 de julio del 2006 hasta el año 2008, tenemos los siguientes resultados:



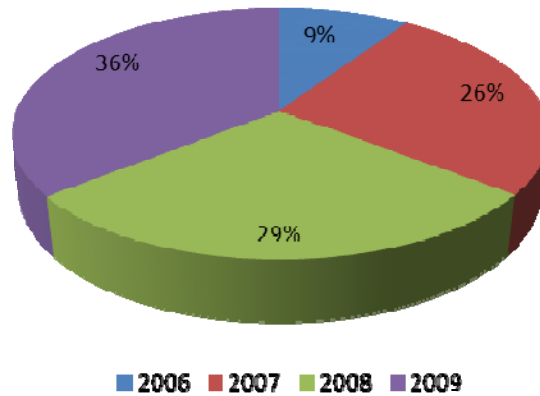


Gráfico 1  
Causas laborales tramitadas en el Juzgado del Trabajo de Loja

En el gráfico No. 1, se aprecia que el año 2006 se han tramitado 15% de las causa laborales, en el año 2007, el 40% y en el año 2008, 45%.

Del análisis realizado, se puede concluir que las causas laborales han incrementado paulatinamente, esto es notorio al comparar el número de causas entre los años 2007 y 2008, que son años calendarios completos.

En el año 2007, se procesaron trescientas cincuenta y ocho causas, mientras que en el año 2008, trescientas noventa y cuatro causas.

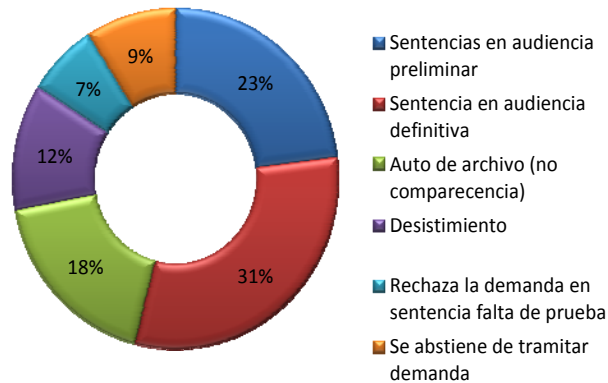


Gráfico 2  
Causas laborales tramitadas en el  
Juzgado del Trabajo de Loja durante el año 2006

En el gráfico No. 2, de las ciento veintinueve causas que se tramitaron, el 23% de éstas se resolvieron en la Audiencia Preliminar, es decir, las partes con el auspicio del juez, llegaron a un acuerdo conciliatorio. Es interesante acotar, que a éste porcentaje se debe sumar el 12% de causas en las cuales los actores desisten de la demanda. Revisados los juicios que concluyen de esta forma, se observó que desisten de la demanda, porque previamente los demandados cubrieron extrajudicialmente sus pretensiones, en otras palabras, llegaron a un acuerdo conciliatorio por sí mismos, o con el auxilio de los abogados.

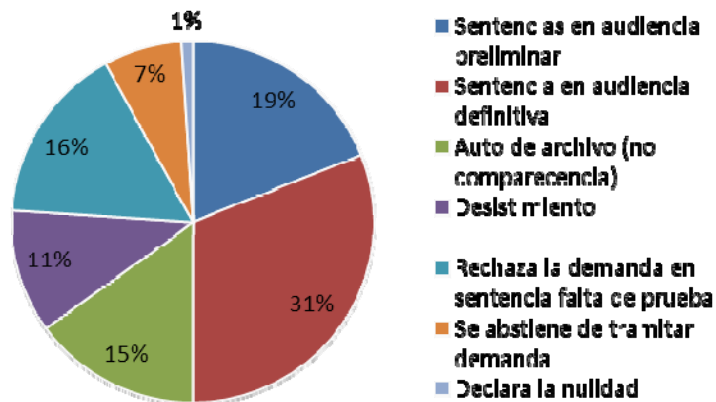


Gráfico 3

Causas laborales tramitadas en el  
Juzgado del Trabajo de Loja durante el año 2007

En el gráfico No. 3, que corresponden a los procesos laborales incoadas en el año 2007, de las trescientas cincuenta y ocho causas, el 19% de ellas concluyo por sentencia en la Audiencia Preliminar, es decir, las partes arribaron a una conciliación. A este porcentaje se podría añadir el 7%, que corresponden a las demandas concluidas por desistimiento.

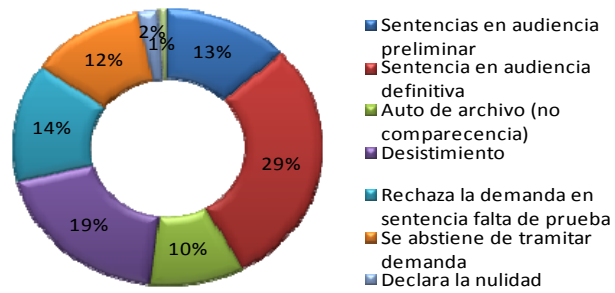


Gráfico 4

Causas laborales tramitadas en el  
Juzgado del Trabajo de Loja durante el año 2008

En el gráfico No. 4, de los trescientos noventa y cuatro juicios planteados durante el año 2008, el 13% de los procesos finalizaron en la Audiencia Preliminar, mientras que el 19% terminaron por desistimiento, es decir, concluyeron porque las partes llegaron a un acuerdo extrajudicial.

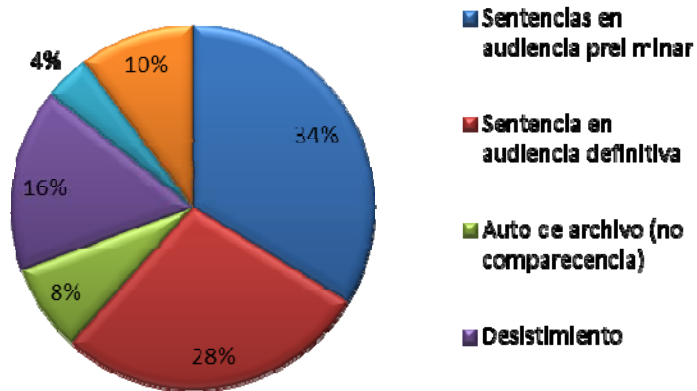


Gráfico 5

Causas laborales tramitadas en el  
Juzgado del Trabajo de Loja durante el año 2009

### **3.4. La técnica de la mediación como resultado del principio de inmediación en los procesos laborales**

La técnica de la mediación se viene aplicando en los juicios laborales tramitados, desde el 3 de julio del 2006 hasta el año 2008, en el Juzgado del Trabajo de Loja, gracias al acatamiento del principio de inmediación. ¿Qué pasaría si la Audiencia Preliminar se llevaría a cabo en ausencia del Juez?, pues ocurriría lo mismo que en las Audiencias de Conciliación en la vía verbal sumaria, en las que prácticamente no tenía importancia la participación del juez, e inclusive se daban casos en que los operadores de justicia eran los que atendían las diligencias.

La presencia del juez, y su participación activa promueven el desarrollo de Audiencias dinámicas, productivas, de provecho para las partes.

El juez investido de la autoridad que representa, da solemnidad a la audiencia, brinda apoyo y seguridad a las partes.

Amparado en la ley, el juez, sin anticipar criterio, aplicando estrategias propias de la mediación, consigue que los protagonistas se involucren, dialoguen y construyan su propio acuerdo.

### **3.5. Análisis de casos**

Para recrear lo afirmado durante este trabajo investigativo, vamos a revisar los siguientes casos laborales, que fueron tramitados personalmente por nosotros, en unos casos como abogados del trabajador y en otros del empleador. Se escogieron estos procesos laborales porque reflejan la realidad del Juzgado del Trabajo del cantón Loja, además se aprecia las actitudes

Juicio No. 192-2007 (Sara Jaramillo contra Adrián Feicán Vélez Cía. Ltda.)

En este caso, las pretensiones de la parte actora, consistía en el pago de la indemnización por despido intempestivo. En la audiencia preliminar, la parte demandada, ofreció liquidar conforme a ley, solicitando un plazo para depositar el dinero, esto no fue aceptado por la parte actora, y no se llegó a ningún acuerdo. Luego del trámite de ley, el Juez dispuso en sentencia el pago de la indemnización por despido intempestivo, sin embargo hasta la fecha no se logra cumplir la sentencia. A nuestro parecer, hubiera sido más beneficio para la señora Jaramillo aceptar la oferta del demandado, cubriéndose en poco tiempo sus derechos laborales. Incluso el juez, debió en el momento mismo de la oferta, debió dictar la sentencia y mandar a pagar la liquidación que por ley le corresponde.

Juicio No. 76-2008 (Dra. Johanna América Rambay Franco contra Goldmarca Mining Ecuador S.A.)

La doctora Rambay reclamaba el pago de su remuneración y el pago de indemnización por despido intempestivo. Durante la Audiencia Preliminar, el abogado de la compañía demandada no accedió a llegar a ninguna formula de arreglo. Fijándose la fecha para la Audiencia Definitiva. Sin embargo, días antes de la fecha señalada, por medio de otro

abogado de la compañía, la doctora Rambay fue contactada y se le ofreció pagar el monto reclamado. Se aceptó, y se desistió de la demanda. Consideramos que la decisión fue favorable para ambas partes.

Juicio No. 98-2008 (Dolores Beatriz Carpio Guaricela contra Ana Luisa Galarza Matute)

La señora Carpio demandó el pago de la remuneración y la indemnización por despido intempestivo. La sencillez de las litigantes, favoreció sobremanera que con la participación del señor Juez, arriben a un acuerdo conciliatorio en la misma audiencia, pagándose en ese mismo momento la cantidad de dinero que se le debía, sin vulnerar los derechos del trabajador.

En este proceso, la voluntad de las protagonistas, permitió cubrir las aspiraciones de la parte actora, y pensamos que también de la parte demandada.

Juicio No. 208-2008 (Silvia María Quizhpe Lima contra Industria Lojana de Especerías ILE C.A.)

Debido a políticas de recorte de personal, la empresa prescindió de los servicios de la señora Quizhpe. Practicada la liquidación conforme a ley, ésta fue



consignada en la Inspectoría Provincial de Trabajo de Loja, sin embargo, por asesoramiento de su abogado defensor, demandó el pago de estos rubros.

En la Audiencia Preliminar, se expuso ante el Señor Juez este particular, e inmediatamente se calculó los haberes que le correspondían a la señora Quizhpe, siendo los mismos que se adjudicaron en la Inspectoría Provincial del Trabajo de Loja.

Con el aporte del señor Juez, quien con prolijidad explicó a la señora Quizhpe que con esa liquidación no se le estaban vulnerando sus derechos laborales, ella aceptó y recibió el cheque ese mismo día.

En todos estos casos, hemos podido apreciar que el sistema oral, permite la participación activa de las partes procesales, bajo la tutela del juez.

Estos mismos casos, tramitados por la vía verbal sumaria, seguramente hasta la presente fecha no hubieran logrado solucionarse.

El acatamiento de los principios de inmediación y concentración (sólo dos audiencias en el proceso laboral), suman el espacio perfecto y oportuno para que las partes

poniendo sus intereses sobre la mesa de "negociación", asistidas por un juez probo, sereno y comprometido con su trabajo, logren satisfacer sus propias aspiraciones.

Además, debe tenerse presente que las reformas establecidas al procedimiento oral laboral determinan que de llegarse a un acuerdo en esa misma diligencia el juez lo aprobará en sentencia (Art.584 CT), invocación positiva y coherente con el principio de inmediación.

## **Conclusiones**

Una vez finalizada este trabajo de investigación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. La reforma del trámite que se da a los conflictos individuales de trabajo, en la ciudad de Loja, han permitido atender con celeridad y eficiencia las causas tramitadas.
2. El sistema oral laboral es una de los avances significativos en materia laboral dentro de los últimos años. (Se corrobora lo afirmado por el Dr. Francisco Boloña Rodríguez, en la entrevista efectuada por la Revista Novedades Jurídicas No. 48, Ediciones Legales, junio 2010)
3. La aplicación del principio de inmediación permite el involucramiento del Juez del Trabajo en todo el proceso, esto a más de darle solemnidad al proceso, contribuye a la intervención oportuna del juez, así como su participación activa.
4. Como consecuencia del principio de inmediación en los procesos laborales, la técnica de la mediación se viene aplicando y contribuyendo a construir acuerdos conciliatorios.

5. De lo estudiado, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto la técnica de la mediación, en la etapa de conciliación tiene sus limitaciones.
6. El tiempo de resolución de los conflictos individuales de trabajo a través del sistema oral es menor comparado con el juicio verbal sumario.
7. En el Juzgado del Trabajo de Loja, se atiende oportunamente las demandas laborales, y la presencia del juez es una constante que le posibilita ejercer de manera más eficiente y eficaz el difícil rol de administrar justicia, de intervenir con propuestas y reflexiones hacia los litigantes y que redundan en beneficio de estos y de una más adecuada y ágil administración de justicia.
8. De las investigaciones realizadas se colige con claridad lo positivo del sistema oral y la eficacia del principio de inmediación; y, para afianzar el mejor cumplimiento de este principio los jueces deberán participar en diferentes cursos o eventos académicos de profundización de conocimientos en técnicas de mediación.

## **Bibliografía**

ACOSTA de Loor, Diana: *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial EDINO, Guayaquil, 2008.

ALVARADO Larios, Ana María: *Temas Selectos de Derecho Laboral*, Pearson, México, 1998.

APARICI Martín, Irene: *Medios Alternativos para la Solución de Conflictos*, Imprenta PUCE-I, Ibarra, 2000.

BARQUIN, David: *Ordenación de la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales*, Editorial Lex Nova, sd, 2003.

BUSTAMANTE Fuentes, Colón: *Manual de Derecho Laboral*, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.

CAIVANO, Roque J., et al., *Negociación y Mediación*, Gráfica Laf s.r.l., Buenos Aires, 2006.

Código del Trabajo, R.O. 146 13/08/2003.

CANO Jaramillo, Carlos Arturo: *Oralidad, Debate y Argumentación*, Grupo Editorial IBAÑEZ, Bogotá D.C., 2007.

Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20/10/2008.

CISNEROS Farías, Germán, *Metodología Jurídica*, Editora Jurídica Cevallos, Quito, 2003.

CUEVA, Carrión Luis: *El Juicio Oral Laboral*, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2007.

DIEZ, Francisco y TAPIA Gachi: *Herramientas para trabajar en Mediación*, Paidós, Argentina, 1999.

DUNLOP, John T., ZACK, Arnold: *Mediation and Arbitration of Employment Disputes* en [www.ilrg.com](http://www.ilrg.com) (26/01/2008)

FOLGER, Joseph P. y JONES, Tricia S.: *Nuevas direcciones en mediación. Investigación y perspectivas comunicacionales*, Paidós, Argentina, 1997.

GONZÁLEZ-POSADA, Elías, *El proceso de conflicto colectivo de trabajo, Significado y contenido general* ACARL, Madrid, 1993.

GROVER Duffy, Karen, et al: *La Mediación y sus Contextos de Aplicación*, PAIDOS, Barcelona, 1996.

GUZMÁN Lara, Anibal, *Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*, Corporación Editora Nacional, 3ra ed., Quito, 1986.

IÑIGO, Delia: *Reflexiones sobre los principios básicos de la mediación* en <http://www.servilex.com.pe/arbitraje> (26/01/2008)

MARTINEZ de Muguía, Beatriz: *Mediación y Resolución de Conflictos*, Paidós, México, 1999.

MASABANDA, Henry, "El nuevo Proceso Oral en los Juicios Laborales Individuales", en *Novedades Jurídicas: revista ecuatoriana de Derecho*, No. 1, Quito, Ediciones Legales, 2004, p. 5-18

MOORE, Christopher: *El Proceso de Mediación, Métodos prácticos para la resolución de conflictos*, Ediciones Granica S.A., Argentina, 1995

MUNDUATE Jaca, Lourdes, MARTINEZ, Requelme José: *Conflicto y Negociación*, Ediciones Pirámide, Madrid, 1999

OCHOA Andrade, Guillermo: *La Oralidad en los Juicios del Trabajo*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca, 2004.

PÁEZ Andrés: *El nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Ediciones Legales, Quito, 2007.

SINGER, Linda R.: *Resolución de Conflictos. Técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal*. Paidós, Barcelona, 1996.

ROSS Gamez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991

SIX, Jean-Francois: *Dinámica de la Medicación*, Paidós, España, 1997.

SUÁREZ Fernández, Alejandro: *Derecho del Trabajo*, Universidad de Educación a Distancia, Madrid, 1994.

SUÁRES, Marínés: *Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Paidós, Argentina, 1996.

TANDAZO Román, Carlos, *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral*, Imprenta Santiago, Loja, 2009.

TORREGO, Juan Carlos: *Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas*, NARCEA S.A. DE EDICIONES, Madrid, 2001.

TRUJILLO, Julio César, *Derecho del Trabajo*, Quality Print Cía. Ltda., 3ra ed., Quito, 2008.

VASQUEZ, Jorge V., "El juicio oral en materia laboral", en IURIS DICTO: REVISTA DE La Universidad San Francisco de Quito, No. 9, (2005), p 31-33.

VELASCO, Dávila Jaime, *La Oralidad en el juicio Laboral*, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2007.

ZWEIGERT, Konrad: *Introducción al Derecho Comparado*, OXFORD University Press, México, 2002.



## Apéndice Metodológico

a) Tabulación de juicios laborales tramitados en el Juzgado del Trabajo del Cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2009.

AÑO	Nº JUICIOS	%
2006	129	9
2007	358	26
2008	394	29
2009	490	36
<b>TOTAL</b>	<b>1371</b>	<b>100</b>

b) Tabulación de los juicios laborales, tramitados en el Juzgado del Trabajo del Cantón Loja, desde el 3 de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre del 2006.

AÑO 2006	Nº JUICIOS	%
Sentencias en audiencia preliminar	30	23
Sentencia en audiencia definitiva	40	31
Auto de archivo (no comparecencia)	23	18
Desistimiento	15	12
Rechaza la demanda en sentencia falta de prueba	9	7
Se abstiene de tramitar demanda	12	9
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

c) Tabulación de los juicios laborales, tramitados en el Juzgado del Trabajo del Cantón Loja, año 2007.

<b>AÑO 2007</b>	<b>Nº CAUSAS</b>	<b>%</b>
Sentencias en audiencia preliminar	67	19
Sentencia en audiencia definitiva	111	31
Auto de archivo (no comparecencia)	52	15
Desistimiento	40	11
Rechaza la demanda en sentencia falta de prueba	59	16
Se abstiene de tramitar demanda	26	7
Se declara la nulidad	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

d) Tabulación de los juicios laborales, instaurados en el Juzgado del Trabajo del Cantón Loja, año 2008.

<b>AÑO 2008</b>	<b>Nº CAUSAS</b>	<b>%</b>
Sentencias en audiencia preliminar	50	13
Sentencia en audiencia definitiva	116	29
Auto de archivo (no comparecencia)	40	10
Desistimiento	76	19
Rechaza la demanda en sentencia falta de prueba	56	14
Se abstiene de tramitar demanda	47	12
Se declara la nulidad	6	2
Abandono	1	0
Excusa	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>	<b>100</b>

e) Tabulación de los juicios laborales, instaurados en el juzgado del Trabajo del Cantón Loja, año 2009.

<b>AÑO 2009</b>	<b>Nº CAUSAS</b>	<b>%</b>
Sentencias en audiencia preliminar	165	34
Sentencia en audiencia definitiva	137	28
Auto de archivo (no comparecencia)	38	8
Desistimiento	80	16
Rechaza la demanda en sentencia falta de prueba	20	4
Se abstiene de tramitar demanda	50	10
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>100</b>

f) Tabulación de las encuestas aplicadas a cincuenta abogados del cantón Loja.

<b>Preguntas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Litiga juicios laborales?	40	10
¿Considera favorable la presencia del juez en las audiencias?	30	10
¿Considera favorable que los juicios laborales se sustancien en dos audiencias?	25	15
¿Considera que el sistema oral laboral permite rapidez en el despacho de las causas?	35	5
¿Considera que el sistema oral es favorable para el trabajador que demanda?	38	2
¿Considera importante la participación del juez durante todo el proceso?	32	8
¿Usted como usuario del Juzgado del Trabajo del cantón Loja, considera que sus causas están siendo atendidas con celeridad?	37	3