

El derecho procesal y el despido en convenios laborales colectivos de Ecuador

Procedural law and dismissal in collective labor agreements in Ecuador

Byron Javier Chulco-Lema; Melinton Fernando Saca-Balladares

RESUMEN

Los conflictos de relaciones laborales suelen producirse entre trabajadores y empleadores o entre sindicatos y empresas tercerizadoras. El método aplicado fue estándar que tiene como objetivo encontrar soluciones a problemas legales. El enfoque del problema utilizado es estatutario, el enfoque conceptual y el enfoque de caso. El proceso legal se lleva a cabo examinando todas las leyes y reglamentos relacionados con el problema legal que se está manejando. Este enfoque se toma para encontrar la *ratio legis* y la base ontológica para el nacimiento de la ley. Mientras tanto, el enfoque conceptual parte de las visiones y doctrinas desarrolladas en la ciencia del derecho. Finalmente, la investigación ofrece dos conceptos de derecho procesal sobre la implementación de convenios colectivos. En primer lugar, es posible que el tribunal no acepte una demanda por disputas que se hayan resuelto mediante un acuerdo de cooperación. En este punto, el Panel de Jueces es suficiente para deliberar y solo determinar con un solo juez que el caso ha sido resuelto y elegir el orden de ejecución.

Palabras clave: Derecho procesal; despidos; panel de jueces.

ABSTRACT

Labor relations disputes often occur between workers and employers or between labor organizations and employers' organizations. The methodology used to carry out the study was a standard research method that aims to find solutions to legal problems. The approach to the problem used is statutory, conceptual approach and case approaches. The legal process is carried out by examining all laws and regulations related to the legal problem being handled. This approach is taken to find the *ratio legis* and the ontological basis for the birth of the law. Meanwhile, the conceptual approach is based on the visions and doctrines developed in the science of law. Finally, the research offers two concepts of procedural law on the implementation of collective agreements. First, the court may not accept a claim for disputes that have been resolved through a cooperative agreement. The Panel of Judges is enough to deliberate and only determine with a single judge that the case has been resolved and choose the order of execution.

Keywords: Procedural law; dismissals; panel of judges.



INFORMACIÓN:

<http://doi.org/10.46652/rgn.v7i34.999>

ISSN 2477-9083

Vol. 7 No. 34, 2022. e210999

Quito, Ecuador

Enviado: octubre 11, 2022

Aceptado: diciembre 06, 2022

Publicado: diciembre 13, 2022

Publicación Continua

Sección General | Peer Reviewed



AUTORES:

 Byron Javier Chulco-Lema
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
bj.chulco@uta.edu.ec

 Melinton Fernando Saca-Balladares
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
mf.saca@uta.edu.ec

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento

N/A.

Nota

El artículo es original de los autores precedente de estudios en proceso que no han sido aún publicados.

ENTIDAD EDITORA



1. Introducción

Los seres humanos, como seres vivos, muestran dos aspectos que no se pueden separar entre sí. El primer aspecto son los humanos como seres individuales y los factores de otros humanos como miembros de la sociedad en unión con otros humanos individuales (Anggraeni et al., 2022). Uno de los objetivos de los seres humanos que viven en una comunidad es satisfacer las diversas necesidades de su vida, incluida la ropa, la comida y la vivienda. Para satisfacer estas necesidades, se requiere que los humanos trabajen. Al hacer trabajo humano, un ser humano tiene una relación (Arufe, 2022).

En las relaciones humanas, las disputas o disputas siempre son posibles. Incluso considerando que el sujeto jurídico es un ser humano y una persona jurídica, cada vez son más las partes involucradas. Con la naturaleza cada vez más compleja de la vida en sociedad, el alcance de los incidentes o disputas es cada vez más amplio, incluidos los que a menudo son motivo de preocupación en la legislación laboral, a saber, la cuestión de las disputas de relaciones industriales (Bermeo, 2022).

Los conflictos de relaciones laborales suelen producirse entre trabajadores/trabajadores y empleadores o entre organizaciones de trabajadores/organizaciones laborales y organizaciones de empleadores. Los tipos de disputas de relaciones laborales reguladas en las leyes y reglamentos, a saber: disputas sobre derechos, intereses, terminación del empleo y conflictos entre sindicatos en una empresa. De los diversos tipos de disputas, la más importante es cómo se resolverá la solución para que sea verdaderamente objetiva y justa (Tamrin et al., 2021).

Los datos del Ministerio de Trabajo afirman que el número de despidos en Ecuador ha seguido disminuyendo desde 2014. En 2018, el número de despidos se había firmado a 3,4 mil trabajadores o había disminuido en un 95,67 %. Sin embargo, esta cifra volvió a subir en 2019 a 45 mil lanzamientos. Esta cifra también aumentó a 3,6 millones de despidos. Este es el impacto de la pandemia Covid-19 que se ha producido desde principios de 2020 (Kurniawan et al., 2021).

Las propias partes pueden resolver la solución de controversias sobre relaciones laborales en Ecuador. Si las partes no pueden arreglarlo, solo lo determinará la presencia de un tercero, ya sea proporcionado por el estado o las propias partes. Las leyes y reglamentos que rigen la solución de controversias de relaciones laborales a lo largo de un largo camino llevaron al nacimiento de la Ley Número 2 de 2004 sobre Solución de Conflictos de Relaciones Laborales (Ferawati, 2021). En esta ley, la resolución de disputas entre trabajadores y empleadores puede llevarse a cabo a través de un tribunal (litigio) y un tribunal externo (no litigio).

A través de un tribunal litigio, el mecanismo de resolución se lleva al tribunal de relaciones laborales y al Tribunal Supremo. Mientras tanto, el mecanismo de resolución fuera del tribunal (no litigio) puede perseguirse mediante negociación bipartita, mediación, conciliación y arbitraje. La solución de

controversias de relaciones laborales en esta ley está obligada a realizar esfuerzos para resolver las controversias mediante la deliberación para llegar a un consenso según lo estipulado en el artículo 3 de la Ley Número 2 de 2004 denominado esfuerzo de solución bipartita (Ginting, 2022).

Si hay un acuerdo entre las dos partes en el proceso, entonces el contrato se describe en un convenio colectivo que es vinculante para ambas partes y se registra en el tribunal. Sin embargo, es necesario reconsiderar los esfuerzos para resolver controversias a través del sistema bipartito incluido en el acuerdo de cooperación sobre su efectividad y su relación con la seguridad jurídica para las partes. El convenio colectivo que ha sido acordado y registrado y tiene fuerza legal ejecutiva aún está siendo demandado por una de las partes judiciales (Gombos, 2018).

2. Método

El método de investigación utilizado fue estándar que tiene como objetivo encontrar soluciones a problemas legales. Según (Anggraeni, 2022), la Investigación Jurídica es una actividad de conocimiento en la acción legal, no solo conocimiento. Como actividad de know-how, la investigación jurídica se lleva a cabo para resolver los problemas legales en cuestión. El enfoque del problema utilizado es el enfoque estatutario (enfoque de estatuto), el enfoque conceptual (enfoque conceptual) y el enfoque de caso (enfoque de caso).

El proceso legal se lleva a cabo examinando todas las leyes y reglamentos relacionados con el problema legal que se está manejando. Este enfoque se toma para encontrar la *ratio legis* y la base ontológica para el nacimiento de la ley. Mientras tanto, el enfoque conceptual parte de las visiones y doctrinas desarrolladas en la ciencia del derecho. Por al estudiar las teorías y filosofías de la ciencia del derecho, los investigadores encontrarán ideas que darán a luz nociones legales, conceptos legales y principios legales relevantes para los temas en cuestión (Molina, 2022).

Los materiales legales utilizados en la investigación son materiales estándar primarios y secundarios. Materiales tradicionales primarios a los que se hace referencia en la Constitución de 1945, Código Civil, República del Ecuador Ley Número 40 de 2007 sobre sociedades de responsabilidad limitada, Ley de la República del Ecuador Número 13 de 2003 sobre mano de obra, Ley de la República del Ecuador Número 2 de 2004 relativo al Arreglo de Controversias de Relaciones Laborales Industriales, y otras leyes y regulaciones relacionadas con los asuntos legales discutidos. Los materiales tradicionales secundarios incluyen materiales que apoyan los materiales convencionales primarios, como libros de texto, artículos en varias revistas, revistas científicas en el campo del derecho y otras fuentes de apoyo (Pandiangan, 2020).

3. Resultados

3.1 El concepto de derecho procesal en materia de despido en Indonesia

El desarrollo nacional, especialmente en el sector de recursos humanos, está dirigido en la mayor medida posible a la prosperidad y el bienestar de la comunidad activa. Por tanto, la legislación laboral debe garantizar la seguridad jurídica, el valor de la justicia, los principios de beneficio, orden, protección y aplicación de la ley. Junto con el desarrollo en el sector de recursos humanos, muchos actores empresariales se están mejorando tras la crisis económica y monetaria para despertar de una pesadilla, además de estar expuestos a las olas de la crisis financiera global que azotó el sudeste asiático, en la que Indonesia no se puede separar de estas ondas (Santamaría, 2022).

El gobierno para superar la situación económica global junto con la comunidad, especialmente los actores empresariales, es una de las principales razones para estabilizar la economía y mantener el equilibrio monetario y evitar la quiebra de la mayoría de las empresas que afecta a la mayor parte del destino de los trabajadores que conduce hasta la terminación del empleo (Satria, 2022). La terminación del empleo es un tipo de disputa de relaciones laborales que a menudo surge en el trabajo.

Así se desprende de los datos presentados por la Asociación de Sindicatos de Ecuador, que establece que desde principios de 2019 hasta agosto de 2019 se han producido despidos de 3.000 trabajadores (Tamrin et al., 2021). Además, en 2020, según los resultados de una encuesta realizada por (Widi & Ginting, 2022) (SMRC), se afirmó que alrededor de 29 millones de trabajadores experimentaron despidos.

La compañía cita varias razones para terminar el empleo, que van desde dificultades financieras, eficiencia e insatisfacción con el desempeño de los empleados. Sin embargo, la fuerza laboral es siempre una parte débil cuando se enfrenta a empleadores que son partes poderosas. Como una fiesta que esta quieta considerados vulnerables, no es raro que los trabajadores experimenten alguna vez una injusticia al tratar con los intereses de la empresa. Se espera que la ley proporcione una posición equitativa a ambas partes para crear equilibrio y justicia al decidir la terminación del empleo de los trabajadores (Arufe, 2022).

En esencia, una disputa sobre la terminación del empleo ocurre debido a un desacuerdo con lo que las partes prometieron en la implementación de un acuerdo entre trabajadores y empleadores. Esto no se puede tolerar porque interferirá con los derechos y obligaciones y los intereses de las partes que han sido regulados en la normativa legal (Gombos, 2018).

Angraeni (2022), afirmó que; para evitar disputas es necesario contar con disposiciones legales o reglas que deben ser obedecidas por los miembros de la comunidad. Entre otras cosas, la ley funciona como un servidor de la comunidad, una guardia para que el movimiento de la sociedad se desarrolle con fluidez y sus intereses se cumplan. La resolución de disputas es un mecanismo adoptado por las partes para resolver disputas sobre diferencias en los intereses de las partes.

La solución de controversias por terminación de empleo ha sido regulada inicialmente en la Ley Número 22 del año 1957 sobre Resolución de Conflictos Laborales, más explícitamente regulada en la Ley Número 12 del año 1964 sobre terminación de la relación laboral en la empresa privada. El proceso es bastante largo, comenzando con P4D (Comité Regional de Solución de Controversias Laborales) y luego se compara con P4P (Comité Central de Solución de Controversias Laborales).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, los dos procesos están auspiciados por el Ministerio de Mano de Obra (Tamrin et al., 2021). Si las partes no pueden aceptar la decisión de P4P, entonces pueden hacer esfuerzos para cancelar la decisión a través del Tribunal Administrativo del Estado (PTUN) y llegar a la cancelación de la decisión al Tribunal Supremo de la República de Indonesia (Djuraevich, 2022). Las regulaciones legales antes mencionadas no han dado como resultado una solución de controversias rápida, precisa, justa y de bajo costo.

El principio anterior no puede adaptarse a los desarrollos porque no se han ajustado los derechos individuales de los trabajadores/trabajadores. En esta ley, la solución de controversias de relaciones laborales solo regula las controversias sobre propiedad e intereses colectivamente, mientras que la solución de conflictos individualmente no se ha acomodado (Pandiangan, 2020). Por lo tanto, se emitió la Ley Número 2 de 2004 relativa a la Solución de Controversias de Relaciones Laborales. En esta ley, si se produce un conflicto de relaciones laborales, se puede resolver de dos formas, a saber, a través del litigio (tribunal) o mediante la no litigación (fuera del tribunal).

El arreglo sin litigio es el primer intento de resolver disputas de relaciones laborales, mientras que el arreglo de litigio es el último recurso si el primer intento no se materializa. Este es un mandato en las leyes y regulaciones laborales de que el pago de los conflictos de relaciones laborales debe ser realizado por empleadores y trabajadores o trabajadores/sindicatos mediante deliberación para llegar a un consenso (Kurniawan et al., 2021).

Por otro lado, (Molina, 2022) también ha afirmado que los conflictos de relaciones laborales fuera del tribunal son una etapa de resolución obligatoria. La resolución de controversias a través de canales no litigiosos se puede resolver mediante, entre otros: negociación bipartita, mediación, conciliación y arbitraje.

De las 4 formas de resolver disputas que no son litigiosas, la resolución mediante la negociación bipartita es el paso principal que debe llevarse a cabo en la resolución de disputas laborales por parte de empleadores, trabajadores y sindicatos (especialmente problemas con la terminación del empleo) como deliberación, paso activo para resolver disputas de relaciones laborales. Esto sigue el mandato del artículo 3, párrafo (1), de la Ley Número 2 de 2004, que dice que las disputas de relaciones laborales deben buscarse para su resolución mediante negociaciones deliberativas bipartitas para llegar a un consenso (Satria, 2022).

La negociación es un esfuerzo realizado a través de la discusión, la acción persuasiva/persuasión y el compromiso para llegar a un acuerdo con otras partes con respecto a varios problemas específicos y un proceso en el que las partes tienen intereses iguales o en conflicto. Se reúnen y conversan con la intención de llegar a un acuerdo mutuo. acuerdo acordado (Ginting, 2022). Las negociaciones bipartitas son negociaciones llevadas a cabo entre empleadores o una combinación de empleadores y trabajadores o trabajadores/sindicatos u otros sindicatos de trabajadores en una empresa en disputa. En esta negociación, ambas partes de la disputa intentan resolver la disputa sin un tercero.

Dada la definición de negociación bipartita anterior, esto es lo mismo que resolver disputas civiles en general, lo que se conoce como negociación. Con base en esto, las negociaciones bipartitas se clasifican como resolución alternativa de disputas. Considerando que la negociación bipartita es una solución sin litigio, la negociación bipartita enfatiza la deliberación en la resolución de problemas. En esencia, la contemplación es un proceso de escucharse unos a otros con una actitud de aceptación de opiniones y deseos mutuos basados en el voluntariado entre las partes (Anggraeni et al., 2022).

Se espera que las negociaciones bipartitas que se produzcan una solución en la que todos ganen. En el proceso de negociación en negociación bipartita, para que las negociaciones sean efectivas y llegue a un acuerdo que beneficie a las partes, las condiciones que afectan incluyen: (a) las partes negocian voluntariamente con plena conciencia, (b) las partes están dispuestas a negociar, (c) tener autoridad para tomar decisiones, (d) tener una fuerza relativamente equilibrada para crear interdependencia, (e) tener la voluntad de resolver problemas (Kurniawan et al., 2021).

La solución de controversias por vía bipartita debe resolverse a más tardar 30 (treinta) días hábiles a partir de la fecha de inicio de las negociaciones. Si dentro de los 30 (treinta) días, una de las partes se niega a realizar negociaciones o ha realizado negociaciones, pero no llega a un acuerdo, entonces la negociación bipartita se considera un fracaso. Cuando las conversaciones bipartitas fracasan, la comida continuará con las etapas de mediación o conciliación o arbitraje. Sin embargo, si hay un acuerdo que haga las paces para ambas partes, se hará un convenio colectivo (Pandiangan, 2020).

Según Arufe (2022), un acuerdo cooperativo es un proceso de negociación entre dos partes. Los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores llegan a un acuerdo con la esperanza de obtener mejores resultados sin perjudicar a las partes. El éxito de las negociaciones bipartitas y la existencia y vigencia de la ley de convenios colectivos al referirse al artículo 7 de la Ley Número 2 de 2004 establece lo siguiente:

- a) Si la deliberación puede llegar a un acuerdo de conciliación, las partes firman un convenio colectivo.
- b) El convenio colectivo es vinculante y se convierte en ley y debe ser implementado por las partes.
- c) El convenio colectivo debe ser registrado por las partes en el tribunal de relaciones laborales del tribunal de distrito del territorio donde las partes celebraron un convenio colectivo.
- d) Los convenios colectivos que han sido registrados reciben un certificado de prueba del registro del convenio colectivo y son parte integral del convenio cooperativo.
- e) Si el convenio colectivo no es cumplido por una de las partes, entonces el perjudicado puede presentar una solicitud de ejecución al tribunal de relaciones industriales del tribunal de distrito en el área del convenio colectivo registrado para obtener una orden de ejecución.
- f) En caso de que el solicitante de la ejecución tenga su domicilio fuera del juzgado de distrito donde se registre el convenio colectivo. El solicitante de la ejecución puede presentar una solicitud de ejecución a través del tribunal de relaciones laborales del tribunal de distrito de la zona del domicilio del solicitante de la ejecución para remitirla al tribunal de relaciones laborales del tribunal de distrito competente para llevar a cabo la ejecución.

3.2 El concepto de acuerdo conjunto con seguridad jurídica

El convenio colectivo de las partes, especialmente en la resolución de disputas de relaciones laborales en negociaciones bipartitas, como se refiere en el artículo 7 párrafo (1) de la Ley Número 2 de 2004 como una forma de paz frente a cuestiones legales que han ocurrido. Convenios colectivos que existen en forma de contratos, de modo que las etapas de formación e implementación son las mismas que las etapas de los acuerdos en general, a saber:

- a) La etapa precontractual, es decir, la etapa de planificación preparatoria, incluido el proceso de negociación en la determinación del acuerdo.
- b) La etapa contractual como etapa de la formación del acuerdo.
- c) La etapa poscontractual como etapa de implementación del acuerdo.

Un acuerdo conjunto se revisa en el principio de la ley de acuerdos en el sentido de la libertad de contrato, lo que da libertad para determinar cláusulas de acuerdo en la etapa precontractual y en la etapa contractual orientada a la paz. Esto se debe a que la libertad de contratación es un principio esencial para que los individuos se desarrollen en su vida personal y social en la sociedad. Algunos expertos enfatizan que el principio de libertad contractual es parte de los derechos humanos que deben ser respetados (Anggraeni et al., 2022).

Los convenios colectivos son vinculantes y legales y deben ser implementados por las partes siguiendo *pacta sunt servanda* (Tamrin et al., 2021). El poder crítico del acuerdo es equivalente a la ley hecha por el estado entre el legislativo y el ejecutivo, y quien lo infrinja puede rendir cuentas ante la ley. Esto se conoce como *pacta sunt servanda*, donde un acuerdo hecho legalmente es válido como ley para quienes lo hacen. Esto está regulado en el artículo 1338 del Código Civil. Sin embargo, cuando el *pacta sunt servanda* se pone en práctica, requiere varias interpretaciones y ajustes.

La teoría de *pacta sunt servanda*, que enseña Hugo Grocio, es universal en el sentido de que el contenedor para obligar un contrato no es otro que la propia ley natural. Gombos (2018) afirma que la participación de las partes en un acuerdo se limita a lo acordado y a otros elementos siempre que la costumbre y las exigencias moralmente apropiadas. Desde la época griega, cuando Platón y Aristóteles a Roma se han hecho conscientes de que el principio de propiedad es indispensable para mantener la implementación de las leyes, reclaman justicia.

Los convenios colectivos que se han celebrado en el proceso de implementación como se menciona en el artículo 7, párrafo (3) de la Ley Número 2 de 2004, deben registrarse en el tribunal de relaciones laborales del tribunal de distrito local para obtener un certificado de prueba de derecho colectivo. registro de acuerdo. La obligación de redactar un convenio colectivo según lo regulado en estas disposiciones no da consecuencias legales al convenio cooperativo si no está registrado en el tribunal (Ferawati, 2021).

Esto significa que los convenios colectivos que no están redactados en los tribunales todavía se consideran contratos válidos según las disposiciones del derecho civil y tienen fuerza legal y son vinculantes para su implementación (Arufe, 2022). La diferencia entre un convenio colectivo que está registrado y uno que no está escrito radica en la fuerza tradicional del convenio cooperativo, es decir, el convenio colectivo que se ha hecho y firmado y registrado tiene poder legal ejecutivo de modo que si hay una parte que viola, la parte lesionada puede solicitar la ejecución a los tribunales (Gombos, 2018).

Las solicitudes de cumplimiento se pueden presentar directamente al tribunal sin esperar un fallo judicial con fuerza legal permanente (Ferawati, 2021). Esto está regulado en el artículo 7 incisos (5) y (6) de la Ley Número 2 de 2004.

Sin embargo, en la práctica, los convenios colectivos que han sido pactados y registrados y tienen fuerza legal ejecutoria todavía están siendo demandados en los tribunales por una de las partes. Irónicamente, el tribunal incluso aceptó la demanda contra el convenio colectivo y lo decidió de manera diferente como sucedió en el caso de las disputas sobre la terminación del empleo (Anggraeni et al., 2022).

El conflicto se ha resuelto mediante negociaciones bipartitas y se ha obtenido un convenio colectivo que se ha registrado en el tribunal de relaciones laborales. El resultado es ciertamente una paradoja. El Panel de Jueces del Tribunal de Relaciones Laborales continúa el juicio hasta que se emita

una decisión con un veredicto diferente al convenio colectivo acordado. Aparte de los casos anteriores, otro caso que muestra un convenio colectivo que aún está siendo impugnado en los tribunales es el conflicto por despido entre la empresa SMM contra 13 ex-trabajadores (Pandiangan, 2020).

En este caso, antes de finalizar, la empresa SMM sostuvo una reunión con 37 trabajadores que serán despedidos (incluidos 13 ex trabajadores que se desempeñan como extorsionadores) para discutir los despidos y el monto de la indemnización. Durante la reunión, hubo un acuerdo que se expresó en forma de convenio colectivo. Sin embargo, 13 trabajadores siguieron interponiendo una demanda contra el acuerdo de cooperación del Tribunal de Relaciones Laborales de Ecuador con el pretexto de que la indemnización por despido no cumplía las disposiciones legales (Tamrin et al., 2021).

El juez del Tribunal de Relaciones Laborales de Tungurahua concedió la demanda de los 13 trabajadores ignorando los hechos del convenio colectivo que se había realizado Satria, (2022). Si observa las disposiciones del artículo 7 párrafo (2) de la Ley Número 2 de 2004 en conjunto con el artículo 1338 del Código Civil, como se explicó anteriormente, el acuerdo que se ha hecho debe actuar como ley para las partes (Anggraeni et al., 2022).

La seguridad jurídica se puede lograr mediante normas excelentes y explícitas en la forma de legislación. En los reglamentos estatutarios, no existen reglas sobre si está permitido o no entablar una demanda por daños y perjuicios si el convenio colectivo ha sido registrado en un tribunal de relaciones laborales y tiene un certificado de registro de convenio cooperativo. Reflexionando sobre el caso anterior, se necesita un nuevo avance legal que brinde certeza jurídica a las partes, pues el convenio colectivo que se ha realizado será inútil si aún se está demandando en los tribunales (Pandiangan, 2020).

El concepto de derecho procesal respecto a la implementación de convenios colectivos que ofrece el autor en este estudio se centra en el proceso de resolución de controversias a través de un convenio cooperativo de las partes, ya que el principal hallazgo es que debe ser en condiciones donde el convenio colectivo Tiene fuerza ejecutiva legal. Las partes no pueden impugnar el contrato ante el tribunal de relaciones laborales para obtener seguridad jurídica y justicia (Satria, 2022).

El autor ofrece 2 dos conceptos de derecho procesal con respecto a la implementación de un convenio colectivo, a saber, primero, la disputa no necesita ser examinada a través del proceso de demanda hasta la decisión final, pero un proceso de investigación de archivo es suficiente para explorar las principales cuestiones de las partes si las conclusiones están relacionadas con una de las partes. Rompiendo la promesa al referirse a la evidencia de registro emitida por el mismo tribunal, el Panel de Jueces puede realizar inmediatamente una deliberación y solo determinar con un solo juez que el caso ha sido completado y determinar la orden de ejecución (Pandiangan, 2020).

Este patrón es una especie de proceso de despido en el tribunal administrativo estatal. En segundo lugar, este patrón se convierte en una alternativa si el tribunal se apega al principio de no rechazar el caso, por lo que no importa por qué la demanda aún se está procesando. Sin embargo, el juicio

continuará solo hasta la etapa de decisión provisional, si en la etapa de examen inicial se sabe que el conflicto se ha resuelto mediante un convenio colectivo. Esto es mucho más efectivo, eficiente y justo, y brinda seguridad jurídica a las partes (Gombos, 2018).

4. Conclusiones

La investigación ofrece dos conceptos de derecho procesal sobre la implementación de convenios colectivos. En primer lugar, es posible que el tribunal no acepte una demanda por disputas que se hayan resuelto mediante un acuerdo de cooperación. El juez no necesita seguir procesando el caso. Aun así, un proceso de investigación de archivos es suficiente para explorar los principales problemas de la parte si el problema está relacionado con una de las partes que incumple la promesa al referirse a la evidencia registrada emitida por el mismo tribunal.

El Panel de Jueces es suficiente para deliberar y solo determinar con un solo juez que el caso ha sido resuelto y elegir el orden de ejecución. El segundo concepto es que la demanda aún se encuentra en trámite. Aun así, solo se continúa hasta la etapa de decisión provisional, si en la etapa de examen inicial, se sabe que el conflicto se ha resuelto mediante un convenio colectivo. Esto es mucho más efectivo, eficiente y justo, y brinda seguridad jurídica a las partes.

Referencias

- Anggraeni, N., Koswara, I., & Gunawan, Y. (2022). Analysis of Legal Protection of Labor in the Implementation of Layoff. *Legal Brief*, 11(2), 379–388. <https://legal.isha.or.id/index.php/legal/article/view/137>
- Arufe, A. (2022). La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de digitalización del mercado de trabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2(1), 163–168. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/555>
- Bermeo, C., & Santamaría, J. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo Del Conocimiento*, 7(1), 733–748. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3507>
- Djuraevich, A. B. (2022). Procedural Basis for the Application of Measures of Legal Influence, Their Necessity and Place in the System of Procedural Means. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 3(1), 27–33. <https://doi.org/10.37547/tajpslc/volume04issue01-05>
- Ferawati, S. (2021). Analysis of Notary Deed as a Basic Reference to Evidence in Civil Law. *Legal brief*, 10(2), 280–286.
- Gombos, K. (2018). Harmonisation of procedural law vs procedural autonomy of the member state. *Studia Iuridica Cassoviensia*, 6(1), 24–32.

- Kurniawan, D., Fauzi, A., & Ruslan. (2021). Legal Certainty on The Implementation of Electronic Registration of Liability Rights Performed by The Office of The Land Act Maker (Study at the Office of the Land Act Maker Deli Serdang). *Veteran Law Review*, 4(2), 120–129.
- Molina, M. (2022). Ius Constitutionale Commune. *Revista de derecho constitucional*, 5(3), 214. <https://doi.org/10.18601/01229893.n34.01>
- Panjaitan, H., Murniarti, E., Widayani, I Dewi, A., Pandiangan, L., Elly, A., and Siringoringo, P. (2020). Legal certainty toward advocate professional special education in Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(4), 1638-1651. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1747>
- Satria, B. (2022). Legal certainty for health facilities in providing referral letter on patient requests in the jkn era (juridical review of the sjsn law and bpjs health law). *IJERLAS International Journal of Educational Review*, 2(1), 143–154. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i1.160>
- Tamrin, I., Fahamsyah, E., & Dewi, I. (2021). Legal Certainty of the Notary Peace Act in Bankruptcy Law. *Scientific Research Journal*, 9(7), 10–19. <https://doi.org/10.31364/scirj/v9.i07.2021.p0721868>
- Widi, H., & Ginting, R. (2022). Ideal Arrangements of Additional Criminal Sanctions for the Recovery of Environmental Functions for Corporations in Guarantee of Legal Certainty in Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 4(2), 683–695. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/3642/3189>

AUTORES

Byron Javier Chulco-Lema. Abogado de los Juzgados de la República del Ecuador, Magister en Derecho Constitucional. Secretario de la Carrera de Medicina Veterinaria de la Universidad Técnica de Ambato.

Melinton Fernando Saca-Balladares. Magister en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica de Ambato. Licenciado en Ciencias Públicas y Sociales por la Universidad Central del Ecuador. Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República por la Universidad Central del Ecuador. Docente ocasional de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.