



Nombre del alumno: Luís Artemio Calvo Santiago

Nombre del profesor: Julio Cesar Vázquez

Nombre del trabajo: Supernota.

Materia: Derecho Procesal Laboral.

Grado: Noveno Cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 18 de julio de 2020.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

La ejecución de sentencias forma parte del proceso judicial, la triada integrada por —acción – proceso- jurisdicción, por ende, se desarrolla en los principios generales del Derecho Procesal y excepcionalmente por leyes especiales.



La ejecución tiene por finalidad llevar a puro y debido efecto los pronunciamientos judiciales contenidos en la sentencia o resolución, por lo que debe comprender todo a fin que el resultado sea la identidad entre lo ejecutado y lo establecido.



La ejecución de la sentencia constituye el desenvolvimiento final de la única relación jurídica procesal que se constituye entre las partes. Es importante porque tiene un tiempo de duración para ser ejercida por quien resultó vencedor. Además, tiene naturaleza patrimonial porque va dirigido contra los bienes del deudor.

El juez laboral tiene las más amplias facultades para garantizar la ejecución de la sentencia con todas las medidas que no sean contrarias a derecho. De nada vale

la pena el proceso si no es posible ejecutar lo decidido.

La ejecución será realizada por el órgano judicial que hubiera conocido el asunto en instancia. Y lo mismo para resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación, y acuerdos logrados en el proceso.

En el caso de que existiesen varios Juzgados de lo Social, podrá establecerse, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos.



Las llamadas “**cuestiones incidentales**”, se regulan en el Art. 238 ,LJS , y establece que las que se promuevan en ejecución, se sustanciarán en el plazo de cinco días, citando a las partes, las cuales podrán alegar lo que estimen conveniente, concluyendo por medio de auto, o por decreto que deberán dictarse en el plazo de tres días.

ORGANISMOS INTERNACIONALES

La **Conferencia Internacional del Trabajo** es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones, por las dos terceras partes de sus miembros.

La **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)** es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo.

La función de la Comisión de Expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en su territorio.



La **Oficina Internacional del Trabajo** está dirigida por el director general, elegido por el Consejo de Administración con un mandato de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La Oficina Internacional del Trabajo es la entidad permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo tripartito de la ONU que promueve el Trabajo Decente a través del empleo, la seguridad social, las normas laborales y el diálogo social. Su labor en el desarrollo de competencias se rige por el marco conceptual sobre las Capacidades para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, acordado en 2008 por los representantes de los Gobiernos, las Asociaciones de Empleadores y las Asociaciones de Trabajadores.

La Secretaría de la OIT en las oficinas de 40 países trabaja con los Ministerios de Trabajo, organizaciones de empleadores y sindicatos para integrar el desarrollo de competencias en las estrategias de desarrollo, nacionales y sectoriales con el fin de: responder mejor a las necesidades actuales del mercado de trabajo y prepararse para los empleos del futuro

