

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**

**“LA NATURALEZA JURIDICA DEL JUICIO EJECUTIVO LABORAL”**

**TRABAJO DE GRADUACION PARA OPTAR AL GRADO DE**

**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**

**PRESENTADO POR:**

**AMAYA YESENIA YAMILETH**

**ASCENCIO FIGUEROA DIMAS ISRAEL**

**ERAZO ROBERTO CARLOS**

**HERNANDEZ VASQUEZ HUGO ROLANDO**

**16 DE FEBRERO**

**DE 1841**

**DOCENTE DIRECTOR:**

**HACIA LA  
LIBERTAD**

**POR LA  
CULTURA**

**MIGUEL ÁNGEL DUBÓN**

**COORDINADORA GENERAL DEL PROCESO**

**MASTER Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA DE MACAL ZOMETA.**

**SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR INTERINO:**

**LICDO. JOSE LUIS ARGUETA ANTILLON**

**VICE- RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO:**

**ING. CARLOS ARMANDO VILLALTA**

**SECRETARIA GENERAL:**

**DOCTORA ANA LETICIA ZAVALTA DE AMAYA**

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS:**

**LICDA. CLAUDIA MARIA MELGAR DE ZAMBRANA**

16 DE FEBRERO  
DE 1841

HACIA LA  
LIBERTAD

POR LA  
CULTURA

**FISCAL GENERAL INTERINA:**

**LICDA. NORA BEATRIZ MELENDEZ**

**AUTORIDADES**

**FACULTAD MULTIDICLIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**DECANO INTERINO:**

**ING. JORGE WILLIAM ORTIZ SANCHEZ**

**SECRETARIO INTERINO DE LA FACULTAD:**

**LICDO. DAVID ALFONSO MATA ALDANA**

**JEFA INTERINA DEL DEPARTAMENTO DE**

**CIENCIAS JURIDICA:**

**MASTER Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA**

**16 DE FEBRERO  
DE MACALL ZOMETA.**



## INDICE

1.1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2.- OBJETIVOS.....	9
1.2.1.- OBJETIVOS GENERALES.....	9
1.2.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
1.3.- JUSTIFICACION.....	9
1.4.- PREGUNTAS DE INVESTIGACION.....	11

## CAPITULO II

2.1.- MARCO HISTÓRICO.....	12
2.1.1.- ANTECEDENTES GENERALES.....	12
2.2 - MARCO DOCTRINARIO.....	20
2.2.1.- DIFERENTES CLASES DE PROCESO LABORAL.....	28
2.2.2.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.....	28
2.3.- MARCO JURÍDICO.....	30
2.3.1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.....	31
2.3.2.- TRATADOSY CONVENIOS INTERNACIONALES.....	31
2.3.3.- CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES.....	32
2.3.4.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	32
2.3.5.- LEYES SECUNDARIAS DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR....	32
2.3.5.1.- CÓDIGO DE TRABAJO DE ELSALVADOR.....	32
2.3.5.2.- CODIGO CIVIL DE EL SALVADOR.....	35
2.3.5.3.- LEY ORGANICA JUDICIAL.....	36
2.3.5.4.- CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL.....	37
2.4.- MARCO CONCEPTUAL.....	39
2.4.1.- CONCEPTOS BASICOS EN DERECHO LABORAL.....	39

## CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. -ASPECTO INTRODUCTORIO DE LA METODOLOGÍA.....	44
3.2.- OBJETO DE ESTUDIO.....	44

<b>3.3.- UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....</b>	<b>45</b>
<b>3.4.- MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>45</b>
<b>3.5.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>3.6.- TIPO DE ESTUDIO.....</b>	<b>47</b>
<b>3.7.- ENFOQUE DEL MÉTODO A UTILIZAR.....</b>	<b>48</b>
<b>3.8.- MUESTRA.....</b>	<b>48</b>
<b>3.9.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>51</b>
<b>3.10.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>52</b>
<b>3.11.- PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>53</b>
<b>3.12.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>.54</b>
<b>3.13.-PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS.....</b>	<b>55</b>
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>4.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....</b>	<b>57</b>
<b>CAPITULO V</b>	
<b>5.1.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>5.1.1.- CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>5.1.2.- RECOMENDACIONES.....</b>	<b>79</b>
<b>5.1.3.- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>



## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, ha sido elaborado con la finalidad de dar a conocer el tema sobre la Naturaleza Jurídica del Juicio Ejecutivo Laboral, considerando que esta temática es muy poco abordada en la práctica es por ello que como grupo nos interesamos por conocer aún más sobre este tema y como es abordada en la práctica por los conocedores del derecho.

Es por ello que nuestra investigación, se basa en el Artículo 422 Código de Trabajo donde se encuentran establecido los procedimientos que se deben seguir en lo largo del proceso laboral, partiendo de este planteamiento se inicia una investigación para poder conocer, analizar y recomendar, si se comete o no una vulneración de derecho como lo es la pronta y cumplida justicia.

Iniciamos con un minucioso estudio de la evolución del Derecho Laboral en la historia mundial hasta llegar a la historia de El Salvador, pasado por una serie de cambios, hasta nuestra actualidad, conociendo desde tiempos en los cuales los trabajadores no tenían una ley que los respaldara para exigir sus derechos, permitiéndonos generar las bases para la investigación.

Luego pasamos a la fase de la doctrina, donde diferentes autores nos enriquecieron de conocimientos con respecto al desarrollo que ha tenido el proceso laboral y los derechos de los trabajadores en el país, donde se pudo conocer la definición, concepto, características, teorías, ventajas y desventajas que existen en el proceso laboral que regula el Código de Trabajo.

Además indagamos una diversidad de convenios, tratados y leyes secundarias relacionadas al juicio ejecutivo laboral, lo cual sirve de base para establecer que todas las etapas del juicio ejecutivo laboral sean consecutivas y prácticas para que la justa y pronta justicia llegue.

De igual manera mientras transcurrió la investigación conocimos una serie de conceptos que nos permitieron comprender de mejor forma el enfoque



de nuestra investigación, creándonos el manejo de un lenguaje técnico y correcto para referirnos dentro de la investigación, lo que permite que podamos comprender de mejor manera lo plasmado en el contenido de este trabajo de investigación.

Resaltando dentro de esta investigación la importancia de la pronta justicia en el ámbito laboral podemos, decir que la indemnización cubre las necesidades del trabajador mientras él no obtiene un nuevo empleo, quiere decir que cubra sus necesidades básicas como: alimentos, vestuario, educación, salud y vivienda.

En todo el contenido de la investigación, el objetivo ha sido enfocado a determinar en qué momento se desnaturaliza el juicio ejecutivo laboral en el proceso, es por ello que es necesario abordarlo desde diferentes puntos de vista de personas que conocen y ejercen el derecho en nuestro país.

Para comprobar toda la teoría se utilizó la metodología cualitativa, para ello se emplearon entrevistas dirigidas a personas que se encuentran relacionadas en el ámbito del derecho específicamente en el área laboral, para que expresaran su punto de vista acerca del tema, guiándolos por medio de una serie de preguntas estructuradas conforme a la temática abordada.

Teniendo como resultado final que la ejecución forzosa se vuelve dilatoria, por lo que pocos trabajadores llegan hasta esta etapa del proceso, únicamente se cuenta con la voluntad del trabajador de decidir seguir o declinar el proceso, y la conformidad del trabajador de aceptar lo que el patrono desee darle e incluso sabiendo que lo recibe no es lo justo transgrediendo las normas jurídicas de nuestro país.



## CAPITULO I

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Proceso Laboral en El Salvador, se instituyó a partir del año de 1963 con la creación del primer Código de Trabajo Salvadoreño y se incluye dentro de sus disposiciones, un capítulo llamado erróneamente, Derecho Procesal de Trabajo; se dice erróneamente, porque ese término es más empleado para la enseñanza del derecho que para referirse a un cuerpo legal. El Código de Trabajo reguló los procedimientos aplicables en los casos de conflictos en razón del Contrato Individual de Trabajo.

En el año de 1972, se promulgó el actual Código de Trabajo vigente en Decreto Legislativo N° 15, Fecha 23/06/1972 D.O.142 Tomo: 236 Publicado en el D.O. 31/07/1972, sustituyendo al Código de Trabajo del año de 1963, introduciendo nuevas disposiciones en lo relativo al Proceso Laboral y específicamente a la Ejecución de la Sentencia.

El Código de Trabajo vigente se divide en dos partes: la primera, comienza con el Título preliminar y los tres libros en donde se desarrolla el Derecho Sustantivo. Dentro de estos se regulan y consagran los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, teniendo como objetivo principal la armonía entre ellos y en el Libro Cuarto, se desarrolla el Derecho Procesal Laboral, el cual determina los procedimientos para resolver los conflictos individuales de Trabajo y los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho tal como lo establece el Artículo 467 del Código de Trabajo.

En la parte del proceso, se establecen formas de terminarlo y puede ser normal y anormal. La primera forma es cuando se da una sentencia y la



segunda mencionada, es la conciliación y la transacción. En ese sentido, tanto en la doctrina como en el Ordenamiento Jurídico, se reconocen las formas de terminar el proceso; sin embargo, en éste trabajo solamente se trata de los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales, las cuales una vez homologadas por el juez competente, se ejecutan similar a la sentencia definitiva, esto en el caso de incumplimiento de lo conciliado o pactado. Los acuerdos que entre las partes tomen deberán cumplirse voluntariamente por la parte que resultó perdedora, la cual obviamente queda obligada a cumplir.

Existen varias causas de conflictos entre patronos y trabajadores, siendo uno de ellos cuando existe un incumplimiento de contrato; es decir, cuando sucede el despido de hecho y el trabajador es despedido sin justa causa, esto dando lugar a que éste demande la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono en lo que se conoce como un juicio individual de trabajo, el cual será ventilado en juicio ordinario. La demanda deberá contener los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 379 del Código de Trabajo, y demandando la correspondiente indemnización fundamentada en cualquiera de las causales que establece el Artículo 53 del Código de Trabajo, pero en el caso que cuando se procede y se sigue el juicio laboral correspondiente y el trabajador prueba el despido, éste recibe una sentencia favorable a sus intereses.

Previendo que estos acuerdos emanados de la resolución no se cumplieren, el legislador estableció un procedimiento para ejecutarlos forzosamente, el cual resulta ser breve legalmente, lo cual lo presume el Artículo 414 del Código de Trabajo; sin embargo, en la práctica está



comprobado que se vuelve burocrático, trayendo como consecuencia, perjuicios para el trabajador que tiene que solventar sus necesidades y muchas veces, carece de los recursos económicos para ello, ya que el salario que devenga por vender su fuerza de trabajo que es su única fuente de ingreso no sufre sus necesidades básicas, tanto personales como la de su grupo familiar. Cuando se condena al patrono a pagar cierta cantidad de dinero pero éste se resiste a cumplir, el trabajador tiene que seguir lo que se llama Juicio Ejecutivo de Trabajo establecido en el Artículo 422 del Código de Trabajo, ya que en este Artículo, inicia lo que es el juicio ejecutivo, pero no lo concluye y es aquí la necesidad de recurrir a otro cuerpo legal lo que resulta ser no muy apropiado ya que si el Código de Trabajo empezó a regular el proceso de Ejecución ¿Por qué no concluye?.

Tomando en cuenta la naturaleza de lo litigado, que es la indemnización, la cual suplirá por un tiempo, satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar, constituyendo esto, el principal objeto de investigación de que si beneficia o no el hecho que el Artículo 422 en relación al Artículo 602 del CPCM lo remita a otro cuerpo legal.

Ante el incumplimiento de una sentencia por parte del patrono, el trabajador deberá seguir otro juicio llamado Juicio Ejecutivo Laboral, el cual se desarrollará en base al Artículo 422 inciso primero del Código de Trabajo que textualmente establece: “Las sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales permitidas por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia, en estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor cometiendo su cumplimiento, a opción



del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Publico de juez executor de embargo los cuales actualmente son llamados Ejecutores de Embargos deconformidad al Artículo 105 de La Ley Orgánica Judicial a quien entregará el mandamiento respectivo.”

Pero en el inciso cuarto de esta misma disposición legal establece: “En todo lo demás se aplicará las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativo al Juicio Ejecutivo”, aunque exista una salida alterna en cuanto se pueda aplicar este cuerpo legal, hoy en día dicha normativa se encuentra derogado tácitamente y por la supletoriedad de la norma, éste ha venido a ser sustituido por el Código Procesal Civil y Mercantil, regulando así lo concerniente al Juicio Ejecutivo, el cual será el que concluya el juicio ejecutivo laboral ya iniciado en el Código de Trabajo; es aquí donde nace el problema de sustentar el porqué el Código de Trabajo, todo el proceso lo remite a la normativa civil.

El legislador debió concluir el procedimiento y ser él mismo, el cual regule tanto el remate, el valúo luego llevarlo a pública subasta si fuera el caso; de lo contrario, el Código de Trabajo lo que hace en este artículo es remitirlo a que se aplique una normativa distinta y pasar de una normativa de naturaleza social a una de naturaleza privada como lo es la indemnización.

Es así que se pone en duda que el trabajador pueda obtener su indemnización de manera eficaz, ya que éste ha dejado de suplir sus necesidades básicas porque para ello era utilizado el salario.

Después de haber expuesto el tema de manera general, éste se resume en una pregunta que constituye el enunciado del problema.



**¿Afecta al trabajador el hecho de que no se agote en el Código de Trabajo la ejecución de la sentencia cuando ha sido condenado el patrono en Juicio Individual de Trabajo?**

### **1.2 OBJETIVOS.**

#### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL.**

- Determinar la inconveniencia de recurrir al Código Procesal Civil y Mercantil para la ejecución de una sentencia laboral pudiéndola hacer el Código de Trabajo.

#### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Puntualizar la incidencia que tiene la supletoriedad del Proceso Civil y Mercantil, en la ejecución de las sentencias laborales en cuanto a los aplicadores de justicia en los procesos ordinarios laborales.
- Estudiar las normas que regulan el Juicio Ejecutivo Laboral.

### **1.3 JUSTIFICACION**

La naturaleza jurídica del Juicio Ejecutivo Laboral, es un tema además de novedoso, actual y asimismo se ve involucrada una comunidad jurídica que en este caso son los trabajadores. Es un tema que después de realizar una exhaustiva investigación en los libros, no se ha encontrado información específica que lo desarrolle de manera sistemática, el cual consiste en la



doble aplicación de la norma en el hecho que es de contenido laboral, que por la naturaleza de la indemnización, demanda una solución rápida y oportuna ya que se supone que dicha indemnización viene a suplir la función del salario y en consecuencia, tiene una naturaleza alimenticia.

Para formular a través de las conclusiones y recomendaciones a las cuales se lleguen den un efecto positivo para que sea completo el Código de Trabajo y de manera general concluya el Juicio Ejecutivo Laboral en una misma norma jurídica y que no se desnaturalice la esencia del proceso.

Pretendiendo así, que el estudio pueda trascender para que los Legisladores de la norma, puedan reformar la mencionada disposición legal y el Artículo 422 del Código de Trabajo, pueda concluir de manera ágil, la ejecución de la sentencia y terminar con la dualidad de regulaciones y pase de ser un Derecho de Naturaleza Social a un Derecho de Naturaleza Privada como hasta hoy en día se sigue conociendo y sea el mismo Código de Trabajo quien regule tal situación procesal y legal del Juicio Ejecutivo Laboral.

Con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, trajo consigo la respectiva derogatoria del Código de Procedimientos Civiles de 1882, cerrando así, un ciclo histórico en el derecho salvadoreño que duró más de cien años.

La idea de este trabajo, es de señalar la desventaja de recurrir a otra ley ajena a las normas laborales para luego recomendar, proponer y ofrecer soluciones al problema antes planteado.



### **1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

1- ¿Burocratiza el Código Procesal Civil y Mercantil la ejecución de una sentencia pronunciada en un juicio laboral?

2-¿De qué manera incide el Código Procesal Civil y Mercantil en la ejecución de la sentencia dictada en juicio laboral?

3- ¿Ha traído el Código Procesal Civil y Mercantil algún tipo de beneficio en relación a la ejecución de una sentencia laboral?

4- ¿Será necesario que se reforme el Artículo 422 del Código de Trabajo en lo referente a la ejecución de la sentencia?

5- ¿Cuál es el beneficio que brinda el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en la ejecución de la sentencia laboral?

6-¿Cuáles son las novedades que presenta el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en relación a la ejecución de la sentencia laboral?



## CAPITULO II

### 2.1 MARCO HISTÓRICO

#### 2.1.1 ANTECEDENTES GENERALES

En el sistema capitalista, la actividad laboral agrupa entre otras cosas elementos muy importantes que le hacen funcional y viable; entre estos elementos están: los medios de producción que le pertenecen al patrono, las fuerzas productivas concentradas en la fuerza de trabajo que es un bien que el trabajador vende cuando este carece de tierras, capital y herramientas de trabajo. Conjugados estos dos elementos, nace un tercero que son las relaciones de producción y que enfrentan dos posiciones antagónicas históricamente; la posición del patrono, cuyo fin es lograr el mayor beneficio de estas relaciones de producción; y la del trabajado, que lucha cada vez para reivindicarse y lograr de la relación, beneficios dignos para su desarrollo.

Las primeras regulaciones que se dieron en nuestro país en materia laboral son relativamente muy recientes. Antes de 1911 ya la primera Ley Sobre Accidentes de Trabajo no existía en El Salvador; los conflictos que surgían de una relación laboral eran ventilados en un procedimiento común, como si se tratara de una pretensión de Derecho Civil, pero la razón de ello es de que las relaciones laborales se regulaban vía Código Civil específicamente en los Artículos 1775 al 1783 (derogados) y que se referían al contrato al arrendamiento de criados domésticos y de los Artículos 1784 al 1793, que regulan de los contratos para la confección de una obra material (vigentes).

En 1944, nace por decreto legislativo la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo; sin embargo, la ejecución de la



sentencia estaba a cargo del juez de lo civil y a petición de parte, y fue hasta en 1960 que nace la Ley Procesal de Trabajo, dejando sin efecto a la anterior ley. Se establecieron tribunales de trabajo, lo que vino a dinamizar los procedimientos en relación a la legislación laboral salvadoreña.

Como se dijo, la primera ley de trabajo fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, promulgada por Decreto Legislativo el 11 de mayo de 1911 y publicada en el Diario Oficial del 13 del mismo mes y año citados. Confiándose la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz. Aunque en la mencionada ley, no se encontraba una disposición en donde regulara lo relativo a la ejecución de la sentencia, que se pronunciaban en los juicios en que se reclamaba indemnización por accidente de trabajo; de tal manera, que a falta de disposiciones legales respecto a esta materia, se aplicaba sencillamente el procedimiento común, como si se hubiera tratado de un juicio en que se demandara un derecho de naturaleza civil.

Otro aspecto histórico importante, fue el Decreto Gubernativo del 15 de junio de 1927 y publicado en el Diario Oficial del 18 de de junio del mismo año, en el que se estableció una Junta de Conciliación en cada cabecera departamental, y entre sus funciones tenía procurar que las partes conciliaran sus intereses, para lo cual, la junta o el miembro de ella designado haría de hombre bueno.

También se dio la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, promulgada el 31 de mayo de 1927 y publicada en el Diario Oficial el 12 de junio de 1927. En esta ley, en caso de cesación o separación de todo empleado de la o las ocupaciones para la cual había sido contratado, la Ley no



decía nada al respecto a cómo se tramitaba la demanda en la que el empleado reclamaba sus derechos cuando éste era despedido de su empleo, ni mucho menos en cuanto a la ejecución de las sentencias que se pronunciaban en los juicios laborales y los arreglos conciliatorios a que llegaban las partes.

La junta de conciliación ante quienes se ventilaban el desahucio o despido del trabajador, no lograban un avenimiento entre las partes, la acción por medio de la cual el actor reclamaba sus derechos, tenía que ventilarse en los tribunales comunes, sustanciándose los juicios de acuerdo a los procedimientos civiles ordinarios, corriendo con la misma suerte la ejecución de las sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales, que en ellos se pronunciaban, la cual el trabajador siempre salía perdiendo y las conciliación jamás fueron justas y equitativas para trabajador la cual él siempre ha sido el más vulnerable ante la ley

Por Decreto Legislativo No. 321 del 12 de enero de 1946, que se dicta la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo y publicado en el Diario Oficial del mismo mes y año, las Juntas de Conciliación desaparecieron y como una innovación muy importante es que fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, el cual dependía del Ministerio de Trabajo señalándose como funciones las de preparar la legislación del trabajo, la inspección laboral y conocer de las disputas entre el capital y el trabajo.

Se establecieron los primeros organismos encargados de la administración de justicia laboral, disponiéndose que en lo sucesivo, el delegado Inspector Departamental en cuanto tuviera conocimiento de un conflicto entre el empleador y el trabajador, daría el aviso correspondiente al



segundo director del departamento nacional del trabajo, para que éste integrara la junta de conciliación como presidente y como representante de la parte patronal y otro que era designado por el trabajador o el grupo de trabajadores afectados, es así, que esta junta era la que conocía del conflicto, convocando a las partes a una primera audiencia en la que procuraba avenirlas, proponiendo la solución que estimaba justa y equitativa; si no se lograba el avenimiento de las partes, se remitía el expediente al Director del departamento quien procedía a formar el Concejo Nacional del Trabajo y se procedía a una segunda audiencia en la que cada interesado expondría sus pretensiones y presentaría las pruebas necesarias para su justificación.

En la audiencia se presentaban las pruebas y el Concejo pronunciaba sentencia dentro de veinticuatro horas, la que se hacía saber a las partes y la cual quedaba ejecutoriada, aclarando, que contra el fallo del Concejo únicamente podía interponerse el recurso de súplica ante el Ministerio de Trabajo, quien dictaba el fallo definitivo y del cual no había recurso alguno, haciéndose cumplir por la Junta de Conciliación en la forma gubernativa, así lo establecía el artículo 20 de la mencionada ley. Como es de apreciar, aquí se hablaba del procedimiento para la ejecución de la sentencia.

También, se hace referencia a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, promulgada por Decreto Legislativo del 29 de septiembre de 1949, publicado en el D.O. No 215, Tomo No 147, el 30 de septiembre del mismo año; en el que se establecía que a los delegados Inspectores del Trabajo les correspondía “conocer en primera instancia de los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos o de éstos contra



aquellos que pueden tener lugar conforme a la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, lo mismo que en los casos de reclamos sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y la Ley de Protección a los Empleados de Comercio”.

Además, en caso de segunda instancia, conocía en revisión en apelación el Director del Departamento Nacional del Trabajo, el fallo del Director admitía el recurso de súplica ante el Ministerio de Trabajo, siempre que el valor de lo reclamado excediera de un mil veinticuatro colones, además, tenía competencia para conocer del recurso extraordinario de nulidad, que aparecía regulado concretamente por primera vez, lo relacionado a la ejecución de las sentencias en materia laboral específicamente en el artículo 25 que textualmente decía: “Las sentencias de los juicios de trabajo, tienen fuerza ejecutiva y se harán ejecutar por cualquiera de los jueces de lo Civil de la respectiva circunscripción departamental a opción del interesado.

La certificación de la sentencia ejecutoriada de trabajo, extendida a petición de parte por los Delegados e inspectores Departamentales de Trabajo, el Director del Departamento Nacional del Trabajo o el Ministerio de Trabajo, respectivamente, cual serviría de ejecutoria de ley”.

El juez de lo civil ejecutará a petición de parte las sentencias de trabajo siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 450 del Código de Procedimientos Civiles”. Aquí ya se regulaba la forma en que se ejecutaban las sentencias de los jueces de trabajo, siguiendo al respecto el procedimiento establecido en el referido Código, el cual ya fue derogado.



Es así que en el año de 1949, fue promulgada la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, con respecto a la ejecución de las sentencias en materia laboral, se le seguía dando aplicación al procedimiento civil, incidiendo éste en materia laboral, sin que se hubiere establecido un modo de proceder, sencillo, rápido y efectivo en la ejecución de la sentencia en materia laboral, tal como la realidad lo requería y lo aconsejaban las modernas corrientes de las doctrinas laborales en ese tiempo, por otra parte se dictó la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, para guardar concordancia con el Art. 81 de la Constitución de 1950, en el sentido que al Poder Judicial le correspondía la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, por lo que el legislador consideró sustituir los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de esta jurisdicción, esta Ley fue creada a iniciativa de los ramos de Trabajo y Previsión Social y de Justicia, estableció que los tribunales dependientes del Poder Judicial, conocerían de conflictos de trabajo de carácter jurídico y se aclaró que los conflictos colectivos de carácter económicos estarían sujetos a una ley especial.

Los tribunales de trabajo en El Salvador, fueron creados en el año de 1960, mediante Decreto N° 48 de la Junta de Gobierno de El Salvador, de fecha 22 de diciembre de 1960, que promulgó la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

El Decreto indicado en el párrafo precedente fue el resultado del espíritu de la Constitución de 1950, la cual estableció la jurisdicción especial de trabajo, siendo así que esta fue decretada por la Junta de Gobierno de El Salvador, la



Ley Procesal de Trabajo, el 22 de diciembre de 1960 y publicada en el Diario Oficial de la misma fecha; de modo, que esta ley vino a sustituir a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la cual no obstante por haber tenido una existencia temporal en su vigencia, es necesario hacer referencia de ella por los grandes e importantes cambios que introdujo en el procedimiento laboral especialmente en lo referente a la ejecución de las sentencias laborales y más que todo por haberse pasado a la esfera o dependencia del Poder Judicial los Juzgados de trabajo, por lo que, se hizo necesario modificar los procedimientos laborales, conviniendo introducir aquellas reformas que de acuerdo a la experiencia se juzgaban necesarias para simplificar, aclarar o sistematizar tales procedimientos.

Al apreciar el nuevo giro, la nueva modalidad que en la Ley procesal de Trabajo, dio en materia de ejecución de las sentencias, fue la introducción de las reformas a que hacía referencia en los considerandos a fin desimplificar los procedimientos, es necesario transcribir el Art. 63 de la expresada ley, el cual se refería a la ejecución de las sentencias laborales y en este sentido decía que: Las sentencias laborales se harán ejecutar, a petición de parte, por los jueces que conocieron en primera instancia, siguiendo el procedimiento establecido en el Código de Procedimientos Civiles ya derogado, sin formar pieza separada. En ese sentido, tal disposición legal transcrita, de la Ley Procesal de Trabajo, en las regulaciones que hizo en cuanto a la ejecución de las sentencias en materia de trabajo, tuvo algunas innovaciones en relación a la Ley Especial de Procedimientos Individuales de Trabajo en el sentido, que aquellas se hacían ejecutar por los jueces delo laboral y no por los jueces de lo



civil, siguiendo el procedimiento común y sin formar pieza separada, pues la ejecución de las sentencias es una continuación del proceso laboral.

Posteriormente se dio la segunda Ley Procesal de Trabajo, promulgada por Decreto Legislativo N° 42 de fecha 28 de febrero de 1961 y publicada en el Diario Oficial del 3 de mayo del mismo año de tal manera, que el legislador al elaborar la relacionada Ley por el Directorio Cívico Militar, en lo relativo a la ejecución de las sentencias, trajo un verdadero avance, porque incluyó por vez primera la ejecución de arreglos conciliatorios, en el Art.62 de esta ley que: “Las sentencias laborales y los acuerdos conciliatorios se harán ejecutar, a petición de parte, por los jueces que conocieron o debieron de conocer en primera instancia, siguiendo el procedimiento, sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria”.

Sin embargo, está ley tuvo corta vigencia, ya que poco después entró en vigencia el primer Código de Trabajo, de El Salvador, el cual fue aprobado por la Asamblea Nacional Legislativa por Decreto N° 241 de fecha 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial del uno de febrero de ese mismo año, en ésta normativa se recopilaron en un solo cuerpo legal las diversas leyes laborales, que se encontraban vigentes y dispersas a la fecha de su aprobación.

El actual Código de Trabajo, segundo en la legislación laboral salvadoreña abrogó al de 1963 y fue aprobado por Decreto Legislativo número 15 de fecha 23 de Junio de 1972 y publicado en el Diario Oficial el 31 Julio del mismo año, en el se hace referencia en el Libro Cuarto al Derecho Procesal de Trabajo, donde en el artículo 422 Código de Trabajo se regula lo relativo a la



ejecución de la sentencia, arreglos conciliatorios y transacciones laborales, así como también, lo relacionado a la ejecución de la sentencia contra el Estado, Municipios e Instituciones Oficiales, Autónomas. Sin embargo, por disposición de ley en los juicios y conflictos de trabajo se aplican en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones de la norma procesal común que no contraríen el texto y los principios procesales, artículo 602 Código de Trabajo

El uno de julio de 2010, entró en vigencia, el Código Procesal Civil y Mercantil que abrogó al Código de Procedimientos Civiles, que venía aplicándose desde 1881. Sin embargo, no puede obviarse, que hoy en día la aplicación de la novedosa normativa puede ser una herramienta capaz de solventar algunas deficiencias y vacíos que presenta el proceso de ejecución de sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales en el Código de Trabajo, que data desde 1972 y como consecuencia de ello, se hace necesaria la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, al derecho laboral específicamente lo relacionado a la ejecución de la sentencia en materia laboral.

### **2.2 MARCO DOCTRINARIO**

En toda sociedad existen tanto leyes sustantivas como leyes adjetivas unas que establece derechos y principios como obligaciones y otras normas que establecen los procedimientos para hacerlos efectivos o reclamar cuando



se ven vulnerados por las personas obligadas a respetarlos de conformidad con la ley misma, dentro de ellos tenemos el Código de Trabajo que regula una serie derechos individuales como colectivos a favor de la clase trabajadora y dentro de este cuerpo legal encontramos un Derecho Procesal de Trabajo en donde es necesario hacer un paréntesis debido a que el libro cuarto denominado Derecho Procesal de Trabajo porque el término empleado en nuestra Legislación Laboral es impropio ya que el mismo se utiliza para la enseñanza del derecho. La cual comprende tanto la doctrina, principios y sus leyes, por lo que aquí debería de decir los procesos laborales o los procedimientos Laborales y es en este mismo libro cuarto en donde se establece cual es la forma de llevar un proceso o establece el procedimiento para hacer un reclamo ante una violación de una norma laboral por parte del patrono o el trabajador.

Para una mejor comprensión del tema que se desarrolla el presente trabajo el cual lleva por nombre La Naturaleza Jurídica en la Ejecución de la sentencia en materia laboral y se hace conveniente dar una definición acerca de lo que se entiende por naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo.

La concepción tradicional clasifica al Derecho de Trabajo en público y privado, resistiendo una diversidad de teorías en torno a la definición de su significado según el maestro Mario de la Cueva, esta clasificación obedece a la concepción individualista del derecho y el Estado; en las que por su lado se tiene la autonomía de la voluntad de los particulares para regular las relaciones jurídico privadas y por el otro, al Estado desempeñando un rol de garante de



cumplimiento de esas relaciones. Por esta razón esta concepción ubica al Derecho de Trabajo en el Derecho público.

Cuando hablamos de la naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo de antemano podemos decir que es de Derecho Social porque forma parte al derecho de trabajo, pero en el caso de la Ejecución de la Sentencia viene a deformarse su naturaleza cuando se manda a que el procedimiento se siga basado un cuerpo legal de naturaleza privada; por lo que el legislador debió preverlo todo en el mismo Código de Trabajo de trabajo.

El nacimiento y evolución del derecho del trabajo, rompió con la dicotomía tradicional del derecho e hizo surgir una nueva rama: el Derecho Social; dando origen a la concepción moderna del Derecho, dividido en tres grandes áreas; Derecho Público Derecho, Privado y Derecho Social; concepción que ubica como antes se menciona que se ubica al Derecho de Trabajo.

Podemos mencionar algunos principios fundamentales del derecho de trabajo dentro de estas encontramos:

- a) Derecho a la protección jurisdiccional.
- b) Todo sujeto tiene derecho a plantear su pretensión ante los tribunales, oponerse a las ya incoada, ejercer todos los actos procesales que estime convenientes para la defensa de su posición y a que el proceso se tramite y decida conforme a la normativa constitucional y a las disposiciones legales.
- c) Principio de igualdad procesal.



Las partes dispondrán de los mismos derechos, obligaciones, cargas y posibilidades procesales durante el desarrollo del proceso.

d) Principio de dirección y ordenación del proceso

La dirección del proceso está confiada al juez, quien la ejercerá de acuerdo a lo establecido por la ley. En consecuencia, deberá conducir los procesos por la vía procesal ordenada por la ley, no obstante que la parte incurra en error. Iniciado el proceso, el juez impulsará su tramitación, disponiendo las actuaciones oportunas y adecuadas para evitar su paralización, adelantando su trámite con la mayor celeridad posible; por tanto, será responsable de la ordenación del proceso, así como de cualquier demora ocasionada por su negligencia.

e) El derecho de trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora: luego de revisar alguna discrepancias podemos sostener que la legislación existente es producto de la lucha de la clase trabajadora y que es formalmente es un estatuto jurídico que establece reglas generales de la relación laboral para que se concreten los derechos en el consignados requiere del empuje de la organización de los trabajadores, en su aspiración permanente por mejorar su nivel de vida; por lo que se afirma que no es un autentico derecho protector si no un derecho regulador de las relaciones de trabajo.

El ser humano como sujeto social, está expuesto a problemas con sus semejantes, los cuales, son objeto de preocupaciones por parte del Estado, ya que es compromiso de éste velar por la tranquilidad de los miembros de la sociedad. En éste orden, se ha creado el Derecho para colaborar con la paz social y así surgen una serie de divisiones dentro del mismo, una de ellas el



Derecho Laboral, con el fin de resguardar, al menos en teoría, los intereses de la clase trabajadora, nacen figuras como la sentencia, la conciliación, la transacción y otras; las cuales tienen como fin próximo resolver los conflictos laborales y como fin último equilibrar las relaciones entre el capital y el trabajo.

El trabajo en El Salvador debe estar regulado por leyes, que aseguren primordialmente la armonía en las relación obrero patronal, en base a principios generales, que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y que garanticen especialmente la consecución de ciertos objetivos y el aseguramiento de determinados derechos” como por ejemplo derecho a que el trabajador pueda suplir las necesidades básicas de su hogar con el salario digno que devenga al vender su fuerza de trabajo.

En materia jurídica es de vital importancia conocer cuáles son los fundamentos jurídicos de la acción, la cual es una institución que reviste especial importancia en materia procesal, pues es la forma que el legislador procesalista ha dejado para que una persona pueda hacer valer sus derechos. Es la Acción Ejecutiva para los procesos Laborales, el cual constituye el objeto de la presente investigación.

Es así que el problema aparece a partir de las múltiples necesidades que aquejaron al trabajador y que requerían de su resolución o aclaración, por ello cuando se habla de la ubicación del problema de investigación en su contexto Socio-Histórico, es necesario hacer el estudio de las causas o necesidades que sobrellevaron a la creación de la figura del Juicio Ejecutivo Laboral; entre las cuales es posible mencionar: las prácticas abusivas de parte



del patrono o representantes patronales al momento del despido, procedimientos autoritarios que se daban en la antigüedad,

Existen varias causas de conflictos entre patronos y trabajadores siendo uno de ellos cuando existe un incumplimiento de contrato, es decir, da lugar a la figura llamada despido de hecho el cual es aquel que tiene que ser probado por el trabajador y el cual el trabajador demanda la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono y demandando la correspondiente indemnización fundamentado en cualquiera de las causales que establece el artículo 53 del Código de Trabajo, pero es el caso que cuando se procede y se sigue el Juicio Laboral correspondiente y el trabajador prueba el despido regulado en el artículo 55 del Código de Trabajo el cual establece el también llamado despido de hecho y en el artículo 38 de nuestra Constitución de la República establece que la negativa por parte del patrono a pagar la correspondiente prestación se constituye presunción legal de despido injusto o también llamado indemnización universal. Es así que cuando el patrono incurre en algunas de las mencionadas causales y el trabajador recibe una sentencia favorable a sus intereses.

El legislador previendo el incumplimiento de la sentencia que no se cumplieren, estableció un procedimiento para ejecutarlos forzosamente, el cual resulta ser breve teóricamente, sin embargo, en la práctica está comprobado que se vuelve burocrático, trayendo como consecuencia perjuicios para el trabajador, ya que tiene que solventar sus necesidades y muchas veces, carece de los recursos económicos para ello, ya que el salario que devenga por vender su fuerza de trabajo es su única fuente de ingreso, con el cual suple sus



necesidades básicas, tanto personales como la de su grupo familiar, ya que la indemnización tiene el mismo carácter del salario es decir alimenticio.

El ordenamiento Procesal Civil y Mercantil, a este respecto establece una definición del mismo en el Artículo 551CPCM lo siguiente: "Juicio Ejecutivo es aquel en que un acreedor con título legal, persigue a su deudor, o el en que se pide el cumplimiento de una obligación por instrumentos que según la ley tienen fuerza bastante para el efecto."

La regulación de la ejecución forzosa en el Código Procesal Civil y Mercantil es inspirado fundamentalmente en la ley de enjuiciamiento Civil Española en consecuencia nos refleja un vasto cuerpo normativo, moderno y adecuado a las exigencias de eficiencia de la tutela jurisdiccional y de esta manera se procura una efectiva satisfacción del derecho del acreedor que ha sido declarado por una sentencia firme. Una de las características, mas importantes que se destacan en este nuevo proceso civil es el desarrollo en el tema de la Ejecución de las Sentencias.

Se prevé paso a paso del que habría que echarse mano para llevar adelante el cumplimiento de las mismas en El Salvador tal virtud nos parece relevante en virtud de que el Código de Procedimientos Civiles derogado destinaba un escaso articulado para este tema reservándolo en un porcentaje muy alto para el proceso ejecutivo. En el nuevo proceso sin embargo el modo de proceder en la ejecución del proceso ejecutivo es solo un apartado al que se denomina como ejecución dineraria. Se trata entonces de un sistema de ejecución, que contiene referencias a los principios, los sujetos, los actos



procesales y la estructura procedimiento que a la vez se divide en varias categorías en función del tipo de ejecución.

Este cumplimiento en términos procesales está referido a un mandato contenido en la sentencia o en otras resoluciones judiciales. Es a falta de cumplimiento voluntario del obligado el acreedor puede solicitar la Ejecución Forzosa acudiendo a los tribunales para obtener, mediante un procedimiento coercitivo, la satisfacción de su interés. Se trata entonces de un proceso que indiscutiblemente vuelve verdadera labor de tutela por parte del estado en su deber de dar protección jurisdiccional y no meramente declarativa

El Derecho Procesal del Trabajo se regula en el Libro Cuarto desde el art.369 al 618 de nuestro Código de Trabajo, tiene por objeto la solución de los conflictos que se generan entre trabajadores y patronos, vía judicial.

La tendencia del Proceso Laboral, es la búsqueda de la verdad material, la cual se logra mediante un proceso oral, con intermediación del Juez entre las partes y los medios de prueba; en este proceso el Juez no es un simple espectador sino actúa como un director.

En la parte del proceso laboral, se establecen formas de terminarlo y puede ser normal y anormal. La primera: es cuando se da una sentencia. La segunda: forma mencionada es la conciliación y la transacción. En ese sentido, tanto en la doctrina como en el Ordenamiento Jurídico, se reconocen las formas de terminarlo el proceso, sin embargo, en éste trabajo solamente se trata de los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales, las cuales una vez homologadas por el juez competente, se ejecutan similar a la sentencia definitiva, esto en el caso de incumplimiento de lo conciliado o



pactado, los acuerdos que entre las partes tomen deberán cumplirse voluntariamente por la parte que resulto perdedora, la cual obviamente queda obligada a cumplir.

### **2.4.1 DIFERENTES CLASES DE PROCESO LABORAL**

#### ➤ **Juicio Individual de Trabajo o Juicio Ordinario.**

Es la controversia entre trabajadores y patronos que se tramita ante un juez competente, a fin de resolver sus diferencias, se desarrolla desde el artículo 378 del Código de Trabajo y la demanda en la que el total de lo reclamado excediera de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado deberá ventilarse en juicio ordinario y los requisitos para la presentación de la demanda los establece el artículo 379 del Código de Trabajo y siguientes se desarrolla todo el Proceso Ordinario. .

#### ➤ **Juicio Colectivo de Carácter Jurídico.**

Desarrollado desde el articulo 467y 471 al 479 del Código de Trabajo y son los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores. Y estos pueden ser: jurídicos o de Derecho y económicos o de intereses.

### **2.4.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES**

#### ➤ **Juicio de Suspensión de Contrato.**



Establecido en el artículo 440 al 444 del Código de Trabajo y estos se dan cuando por diversas causas sea necesario que deje de surtir efecto y por un tiempo determinado el contrato de trabajo, en lo relativo a la presentación de servicio y al pago de salario siendo las causales establecidas en el Artículo 36 y siguientes del Código de Trabajo.

➤ Juicio de Única Instancia.

Desarrollados en los articulo 425 al 439 del Código de Trabajo y son los juicios cuya cuantía reclamada no excede de doscientos colones, siendo un procedimiento breve.

Este tipo de procesos según consultas nunca tuvieron ni han tenido aplicación por el monto de lo reclamado, hace imposible que se den en la actualidad.

➤ Procedimiento para la Revisión de Fallos Pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales.

El proceso que se da cuando la sentencia definitiva, en el caso de Riesgos Profesionales ha sido a favor del trabajador, ya sea que se haya agravado o disminuido la incapacidad, cualquiera de las dos partes puede pedir la revisión de ese fallo, el trabajador para que se le aumente y la parte patronal para que disminuya la pensión comprendidos desde el articulo 445 al 449 del Código de Trabajo.

### **2.3 MARCO JURÍDICO**

En este apartado o rubro se hará mención de toda la legislación relacionada con el tema, entonces observando la famosa jerarquía de las leyes comenzando con la norma primaria que es la Constitución de la Republica de



El Salvador, continuando con los Convenios Internacionales, las Leyes Secundarias y así sucesivamente.

### **2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**

El Artículo 1 señala que la persona humana es el principio y fin del Estado, por lo tanto, debe de velar que se respeten sus Derechos y dentro de ellos el Derecho al Trabajo.

El Artículo 2 inciso 1º encierra el Derecho a un trabajo digno, el contenido de éste es la posibilidad que tiene toda persona de acudir al órgano estatal competente para plantearle, vía pretensión procesal, cualquier vulneración constitucional en la conservación, defensa, mantenimiento y titularidad de sus derechos”. Esta disposición constitucional, obliga al Estado Salvadoreño a dar protección jurisdiccional integral a todos sus miembros, frente a actos arbitrarios e ilegales que afecten la esfera jurídica.

El Artículo 37 considera que el trabajo es una función social y jamás se considerara como un artículo de comercio, por lo que el Estado debe garantizar que el empleado supla las necesidades básicas de su hogar y su familia.

El Artículo 38 le da vida a una ley especializada en el rubro del trabajo y es de esta manera que se regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, ya que los numerales 11 establece que si el patrono despidiera a un empleado sin justa causa tendrá que indemnizarlo conforme a la Ley que se encuentre en vigencia. Además el numeral 12 encierra las condiciones para indemnizar a un empleado que por su propia voluntad renuncie al cargo que desempeñaba en el lugar de trabajo, es decir, La Ley



manda a revisar salarios y el tiempo de servicio prestado para calcular una indemnización justa.

El Artículo 49 explica cómo será distribuida la jurisdicción especial de trabajo a nivel territorial, todo lo anterior para establecer procedimientos en materia laboral y así poder agilizar todo tipo de trámite en materia laboral, todo esto para separar el Derecho Privado y poner en práctica el Derecho Social que se regula por un Código Especial en la materia Laboral.

### **2.3.2 TRATADOSY CONVENIOS INTERNACIONALES**

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que regula algunos derechos de gran importancia para los trabajadores y que también deben ser respetados por el Estado Salvadoreño. Se establece primeramente, el Derecho de Justicia, en el Artículo XVIII que Literalmente dice: *“Toda persona puede acudir a los Tribunales para hacer valer sus Derechos. Asi mismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la Justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los Derechos Fundamentales consagrados constitucionalmente. Seguidamente, se estable el Derecho de petición, en el Artículo XXIV que literalmente dice: “Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosamente a cualquier autoridad competente, ya sea por motivo de interés general, ya interés particular y el de obtener pronta resolución”.*



### **2.3.3 CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES**

Dicha carta fue emitida en Bogotá, Colombia el 2 de Mayo de 1948 para regular todo aquel punto sobre los Derechos Primordiales que merecen todos los seres humanos de este continente en materia laboral, ya que esta ley fue la primera pieza que se analizó para introducir los Derechos Sociales a la Constitución de 1950, es decir, que El Estado debe de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica y no violenta sobre los conflictos colectivos de trabajo para mantener una buena armonía entre los empleados y patronos.(Artículo 37 CIAGS).

### **2.3.4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Institución creada por la parte XIII del Tratado de Versalles, para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones del trabajo. La O.I.T. se compone de un Consejo de Administración, de una Conferencia General de representantes de los miembros de la Organización y de una Oficina Internacional del Trabajo. Su labor primordial está representada por una serie de convenios y de recomendaciones sobre cuestiones laborales. La Oficina Internacional del Trabajo fue objeto de nueva estructura en 1964. La mayor eficacia de esta institución internacional está representada por su organización tripartita, ya que se integra con representantes de los gobiernos de los Estados miembros y representantes de las organizaciones obreras y patronales, en número igual, por lo que sus acuerdos se encuentran revestidos de indudable autoridad.



### 2.3.5 LEYES SECUNDARIAS DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

#### 2.3.5.1 CÓDIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR

Artículo 369 y siguientes establece quienes conocerán en primera instancia sobre las demandas y procesos en materia laboral, quiere decir, que el juez debe de llevar el caso desde el inicio hasta el final para que el aplique la sana crítica al finalizar el proceso y se haga una valoración del caso más profunda y darle a cada quien lo que le corresponde.

“La jurisdicción laboral estará a cargo de ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya juzgados de lo laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley”.

De tal manera, que tanto los Arts. 6 Inc. 10 y 20 de la LOJ, tienen relación con el Art. 369 del CT, en cuanto a la jurisdicción y competencia laboral.

Artículo 422 Se decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará a que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código Procesal civil y mercantil para el juicio ejecutivo.



Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base. El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código Procesal Civil y Mercantil, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos.

En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión.



Según el Artículo 416 del Código de Trabajo, explica acerca de la sentencia y los términos de la prueba la cual deberá recaer sobre la cosa litigada y en la manera en que haya sido expuesta en la demanda.

Según los Artículos 391, 414 Inc. 1º, 427, 388 y 433 CT, explican en el caso de la conciliación existen dos tipos: la primera, es la conciliación judicial cuya regulación se encuentra en los artículos antes mencionados estas regulan situaciones que pueden resultar en la audiencia conciliatoria judicial; la segunda, es la conciliación extrajudicial, cuya regulación se encuentra en los artículos 422, 450, 491 al 499 del CT, esta es la que se realiza ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto el procedimiento a seguir, luego lo comunicará al Juez de la Causa.

Por lo tanto, la ejecución de los arreglos conciliatorios, por ser éstos de carácter administrativo, se codifica en el Artículo 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, el cual señala que: Si “las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto”.

En cuanto a la transacción, se encuentra regulada en el CT, en los artículos Art. 422 inc. 1º, Arts. 450 Inc. 1º y 458 CT.

### **2.3.5.2 CODIGO CIVIL DE EL SALVADOR**

La figura jurídica de la transacción que se señala en el inc. 1º del Art. 422 del CT, no se encuentra una definición en materia laboral, pero si la menciona el Art. 450 inc. 2º CT.



Artículo 450 inciso. 2º CT el cual literalmente establece que: “Es válida la transacción en asuntos de trabajo, salvo cuando se trata de derechos ciertos e irrenunciables”.

Artículo 2192 CC este da una definición legal de lo que se debe entender por la misma, el cual dice textualmente que: “La transacción es un contrato en el que las partes terminan extrajudicialmente.

Artículo 2198 del Código Civil, expresa que: “No vale la transacción sobre derechos ajenos que no existen”. Siendo nula también la transacción celebrada cuando ya ha terminado el litigio por sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, tal como lo establece el artículo 2201 del Código Civil. En conclusión, entre los artículos pertinentes está el 2206 CC, que en el primer inciso dice: “La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia”.

### **2.3.5.3 LEY ORGANICA JUDICIAL**

Con respecto a éste instrumento legal, contiene disposiciones que tienen relación con el Código de Trabajo, en cuanto a la fijación de los Tribunales con jurisdicción en materia laboral;

En efecto, el Art. 6 inc. 10 de la Ley Orgánica Judicial, señala que: “habrá en la capital de la república, entre otras la Cámara Primera de lo laboral y la Cámara Segunda de lo Laboral”.

La Primera conocerá de los asuntos de trabajo ventilados en los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral de la ciudad de San Salvador y en los juzgados de los departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán; y la Cámara Segunda de lo Laboral, conocerá de los asuntos de trabajo



ventilados en los juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de la ciudad de San Salvador y de los ventilados en los juzgados con competencia laboral de los departamentos de La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente y Cabañas”.

### 2.3.5.4 CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL

Perdida la vigencia del Código de Procedimientos Civiles, se aplica ésta normativa, ya que se constituye en el nuevo derecho procesal común, de aplicación supletoria a las distintas ramas del derecho por la novedad que supone siempre y cuando no contradiga los principios y naturaleza de los distintos procesos incluyendo al procesolaboral.

En ese sentido, el Código Procesal Civil y Mercantil, como herramienta novedosa, permite suplir vacíos que se encuentran en el procedimiento de ejecución judicial de sentencias, en materia laboral, regulada en el Título Segundo, Capítulo II, Libro Cuarto, Sección sexta, artículo 422 del Código de Trabajo.

**Capítulo Primero:** referido a los Principios de la Ejecución forzosa establecen los mecanismos los artículos que a continuación explicaremos:

Artículo 551 establece el acceso a la ejecución forzosa siempre y cuando lleve aparejada la ejecución como el plazo vencido.

Artículo 552 en este le nacen los derechos de daños y perjuicios al ejecutante en razón del incumplimiento.

**Capítulo Segundo:** títulos de ejecución, en este apartado explicaremos los títulos efectivos para que proceda un proceso de ejecución:



Artículo 554 aquí establece lo referido a los títulos ejecutables todo esto para garantizar el proceso.

Artículo 559 este nos establece cuando no procederá el título por no ser ejecutable.

Artículo 560 límites a la Actividad de la Ejecución.

### **Capítulo Tercero, Examen de Competencia.**

Artículo 563 aquí el juez debe de realizar un examen previo para mostrarse competente en la ejecución.

### **Capítulo Cuarto, las Partes en la Ejecución.**

Artículo 564 establece quienes serán parte en la ejecución.

Artículo 569 regula las costas de la ejecución y establece que correrán por el ejecutante.

### **Capítulo Quinto, respecto a la Solicitud de Ejecución.**

Artículo 570 aquí se establece que solo podrá iniciarse a instancia de parte nada más y no de oficio.

Artículo 576 establece los requisitos que debe de cumplir el despacho de ejecución para determinar que si es a la persona correcta para embargar.

En conclusión, por una parte, la legislación laboral deja demasiados vacíos e incertidumbres en cuanto al procedimiento de ejecución y por otra, la interpretación e integración del derecho permite brindar una solución viable a éste problema, pues si no se incluye a lo breve en la ley secundaria, se violentaría el deber que la Constitución impone, consistente en ejecutarlo juzgado, con el objeto de impartir justicia y evitar que la sentencia sea únicamente una mera declaración de intenciones.



En ese sentido, cobra relevancia, traer a cuenta la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, la cual señala que: “El juez está habilitado a integrar e interpretar el derecho, por el deber que se le impone de adoptar las medidas oportunas para llevar acabo esa ejecución”.

### **2.4 MARCO CONCEPTUAL**

#### **2.4.1 CONCEPTOS BASICOS EN DERECHO LABORAL**

**CONTRATO DE TRABAJO:**El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en donde se pone de manifiesto los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Es el documento que formaliza la relación laboral entre empleador y empleado.

En caso de no existir un documento que formalice dicha relación laboral basta simplemente que el empleado haga constar con palabras y hechos desde cuando presta sus servicios al patrono o empleador con lo cual dará fe de su antigüedad en dicho puesto de trabajo.

**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO O DERECHO PROCESAL LABORAL:** A la primera se le critica que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales



individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

**DESEMPLEO:** Situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causa imputable a ellos, o ven reducidas sus jornadas ordinarias de trabajo.

**DESPIDO:** La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

**DESREGULACIÓN LABORAL:** es una forma extrema de flexibilidad laboral, consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones se rijan por el libre mercado. Es la eliminación total de las leyes laborales.

**EMPLEADOR O PATRONO:** Es la persona quien recibe el servicio y quien está obligado a pagar o remunerar el trabajo.

**EMPLEADO O TRABAJADOR:** Es la persona quien da o presta el servicio, quien ejecuta la obra por cuenta ajena.

**ESTABILIDAD LABORAL:** derecho que goza el empleado de permanencia en el trabajo, seguridad y continuidad en él a futuro. Permanencia.

**JORNADA DE TRABAJO:** Duración del trabajo diario de los trabajadores, es decir, el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.

**JUSTO SALARIO:** Doctrina o teoría que tiende a establecer la exacta remuneración del trabajo, manteniendo el difícil equilibrio de que sea suficiente para el trabajador sin resultar gravoso para el empresario.



**LIBERTAD SINDICAL:** Derecho de todo trabajador y empleador de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas libremente y de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación.

**RIGIDEZ LABORAL:** Es el nombre que le dan los neoliberales a todas aquellas normas y principios que, gracias a grandes e históricas luchas de trabajadores, se han creado a través del derecho laboral, para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras.

**LA DEMANDA LABORAL:** es la declaración de voluntad expresa del demandante, en la que manifiesta ante el juez la intención de reclamar una pretensión.

Los requisitos mínimos que necesita tener una demanda están contemplados en el Art.379 del código de trabajo.

**EL EMPLAZAMIENTO LABORAL:** es un llamamiento en que el juez hace saber a la parte demandada, que alguien le está reclamando una pretensión, y en tal sentido, que ejerza su derecho de excepción. El art.385cc inc.6, da a la citación a conciliación la calidad de emplazamiento.

**LA CONCILIACIÓN LABORAL:** es la etapa en la que se procura dar pronta solución al conflicto laboral, esto la hace una de las fases más importantes. Es de resaltar que la conciliación no debe dejar nunca en situación de desventaja al trabajador. Esto lo estipula el Art. 389 del código de trabajo.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:** pasada la audiencia conciliatoria sin que esta haya dejado un avenimiento entre las partes, el demandado tendrá que contestar la demanda. Puede darse el caso en que hubo acuerdo



conciliatorio en ciertos puntos, en este sentido, la contestación de la demanda solo abarcará los puntos que no convergieron en un acuerdo entre las partes.

La contestación de la demanda según el Art.392 del código de trabajo podrá hacerse de forma verbal o escrita, el mismo día o el siguiente al señalado para la audiencia de conciliación.

**TÉRMINO A PRUEBA:** para entrar en contacto con los hechos desconocidos, las pruebas son las herramientas idóneas que le servirán al juez para tal fin; son ellas las que en gran medida ayudarán al juzgador a tomar una decisión más apegada a derecho.

**LA SENTENCIA LABORAL:** es la resolución a la que llega el juzgador la cual emite y de esta forma le pone fin al conflicto Art.416 del código de trabajo. Para llegar a la sentencia el juez se auxilia de los siguientes medios: la apreciación de la prueba, la sana crítica y las presunciones.

**COSA JUZGADA:** es la fuerza, firmeza y eficacia que toma una sentencia judicial y que marca el final del proceso litigioso. Esta resolución no está sujeta a impugnación, por no darse en su contra ningún recurso o porque no fue impugnada a tiempo, por lo que se vuelve una sentencia firme.

**EL ARREGLO CONCILIATORIO JUDICIAL:** se refiere a las avenencias que se dieron al inicio del proceso ordinario laboral en sede judicial y debe diligenciar este proceso el juez que conoció en su momento dicha conciliación; cabe mencionar, que la conciliación puede darse de forma total o de forma parcial. De forma total es cuando hubo arreglos en toda la extensión de lo peticionado en la demanda, sin necesidad de llegar a una sentencia.



Se habla de una conciliación judicial parcial cuando hubo un avenimiento solo en algunos puntos de la pretensión del demandante.

**EL ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL:** puede ventilarse en el ministerio de trabajo y previsión social o en la Procuraduría general de la República. Cuando esta se lleve a cabo en cualquiera de estas dos instituciones, habrá que extender un acta certificada que contenga el acuerdo al que se llegó, el cual tendrá fuerza ejecutiva esto para que el demandante pueda ejercer acción en contra del demandado que se niegue a cumplir el acuerdo conciliatorio. Esta diligencia se tramita ante el juez que debió conocer el caso en el juicio ordinario laboral. Es así que el juez aunque no haya conocido del conflicto, tiene facultades para llevar a cabo tales diligencias, estas les son dadas por la ley orgánica del ministerio de trabajo y previsión social en el Art. 14 en adelante; así como en la Ley Orgánica de la Procuraduría general de la República Art. 50.

Es a través de la Unidad de Defensa de los derechos al trabajador que pueden llevarse a cabo estos arreglos conciliatorios extrajudiciales.

**TRANSACCIONES LABORALES.** En esta forma las partes terminan un conflicto, un litigio laboral de forma extrajudicial a través de un contrato Art.2192 CC evitando así que llegue a judicializarse en los tribunales de lo laboral.



### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.-ASPECTO INTRODUCTORIO DE LA METODOLOGÍA.**

Para lograr los objetivos planteados en la investigación, se hizo necesaria, la aplicación de una adecuada metodología; identificando con claridad el tipo de estudio a realizar, los métodos y técnicas, los instrumentos y procedimientos a implementar.

El hilo conductor de la investigación se da sobre la base del Artículo 422 del Código de Trabajo, que luego de una sentencia, arreglos conciliatorios o transacciones laborales legalmente establecidas, y sobre el telón de la negativa del vencido a cumplirlas, tenga que trasladar el proceso inconcluso a un cuerpo de ley ya derogado tácitamente por la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil en julio de 2010, para que sea este, quien lo retome en una eventual fase de un juicio ejecutivo.

Esta etapa integracionista de una normativa laboral que se quedó corta respecto al juicio ejecutivo en caso de incumplimiento de la sentencia, teniendo que recurrir al Código Procesal Civil y Mercantil sirviéndole supletoriamente, podría en algún momento generar incertidumbre en el vencedor y legítimo dueño.

##### **3.2.-OBJETO DE ESTUDIO.**

En términos generales, la acción es una institución jurídica que reviste especial importancia en materia procesal; pues es la manera en la que el legislador procesalista regula la legítima defensa como medio para hacer valer



derechos. Es por ello que la acción, especialmente la acción ejecutiva, constituye el objeto de estudio de la presente investigación.

El juicio ejecutivo en materia de trabajo nace luego que un litigio laboral deja establecida una sentencia u otras resoluciones como lo son los arreglos conciliatorios o las transacciones laborales y que dichas resoluciones no se cumplen; el legislador prevé un procedimiento para ejecutarlos forzosamente. En su apariencia, esto parece ser breve; sin embargo, la práctica revela que en realidad resultan engorrosos y burocráticos, dejando en gran desventaja al trabajador, que en la mayoría de los casos, representa a la parte débil y carece de los recursos económicos para afrontar la prolongación de un proceso.

### **3.3.-UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.**

Para una investigación hecha de forma objetiva y cuyos resultados reflejen el verdadero problema que se desea estudiar, debe establecerse sobre el mismo, una delimitación; es decir, que debe enmarcarse según los objetivos sobre algo alcanzable y comprobable. Esto implica básicamente, una delimitación tanto temporal como espacial. En tal sentido, se han tomado procesos comprendidos del año dos mil quince; y solamente los que fueron ventilados en el Juzgado de lo Laboral del municipio de Santa Ana.

### **3.4.-MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Para el abordaje del problema en investigación el método a utilizar fue el bibliográfico, documental y de entrevistas. El método bibliográfico implica la



utilización de diversos recursos proporcionados por materiales impresos como: libros, folletos, revistas judiciales, etc. Se utilizó la bibliografía concerniente al tema en investigación. También fue de mucha importancia el estudio y análisis de documentos y expedientes judiciales que fueron proporcionados por las diferentes instituciones que se visitaron para efectos de la investigación, los cuales contienen procesos llevados hasta su término y de los que se extrajeron diversos elementos para robustecer la investigación.

Se utilizara además un cuestionario de cinco preguntas abiertas, las que estuvieron dirigidas a jueces de lo laboral del municipio de Santa Ana y a otros actores que forman parte del engranaje en los procesos laborales y específicamente cuando en estos procesos se hace necesaria la fase ejecutiva.

La finalidad de este estudio de campo fue analizar y determinar la valoración de los jueces y demás actores respecto a la diferencia entre el Juicio Ejecutivo Laboral y el proceso Ejecutivo Civil y Mercantil. Con ello se espera obtener una mirada objetiva de las diferencias existentes entre estos dos procesos. Todo a través de la opinión de conocedores y aplicadores del derecho.

### **3.5.-TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Para el desarrollo de la presente investigación, se recurrirá de fuentes bibliográficas diversas y pertinentes; dicha información se llevar a posteriormente a la práctica; la coincidencia de ambas, respalda el carácter científico que debe tener todo proceso de investigación.



Se implementara una investigación de campo la cual incluirá entrevistas que se harán a personas conocedoras del ámbito laboral o que de alguna manera se están inmersos en este tipo de procesos.

### 3.6.-TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio que se utilizara en esta investigación fue un estudio cualitativo y descriptivo; ya que pretende desentrañar la existencia de una dualidad causada por la poca profundidad en las normas de una ley laboral, que por la pluralidad de los conflictos que se generan en su interior, debería tener dentro de sus características más agudas, la autonomía en cualquiera de los procesos que regula.

Es sumamente aventurado que una causa comience a ventilarse en el seno de una normativa del derecho social y que su desenlace, que es la parte más significativa para cualquiera de las partes, tenga que trasladarse a la esfera de un derecho privado.

Más incierto aún que el derecho laboral sustantivo todavía tenga que hacer mención y trasladar la continuidad de un proceso a un cuerpo normativo ya abrogado como lo es, el Código de Procedimientos Civiles; hay que tomar en cuenta, que en la esfera jurídica la literalidad de lo establecido es de potencial importancia.

A través de este estudio se pretende establecer las ventajas o desventajas que trajo consigo la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil; así como determinar la aparición de los efectos



jurídicos que podrán ser múltiples, si dentro del procedimiento de ejecución laboral tenga o no una aplicación efectiva la nueva normativa. Para ello se hace necesario interpretar la situación, desde la perspectiva y puntos de vista de los sujetos involucrados.

### **3.7.-ENFOQUE DEL MÉTODO A UTILIZAR.**

Del método bibliográfico, documental y de entrevistas, su aplicación durante la investigación se hará bajo un enfoque analítico y reflexivo, fundamentado sobre la experiencia y la lógica de los actores involucrados; todo lo anterior, basado en la estrecha relación de la muestra y el objeto de la investigación.

El universo está integrado por todas aquellas personas operadoras del Derecho Laboral ya sea a nivel jurisdiccional como administrativo tomando en cuenta aun un profesional en ejercicio libre de la profesión que se dedique al trabajo en esta rama del derecho.

### **3.8.-MUESTRA.**

En esta parte, se torna muy importante seleccionar un pequeño pero significativo segmento del universo de estudio, que pese a no involucrar en su totalidad a los actores del proceso, recoge de forma efectiva las tendencias, y las formas de pensar y de actuar de los involucrados, y de lo cual, se puede



hacer valoraciones generales y de aplicabilidad práctica en procesos de la misma práctica.

Se adoptó como parte de la investigación a un juez de lo laboral, el procurador adjunto del derecho laboral de la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos, un delegado del Ministerio de trabajo y previsión social y un número de dos litigantes en materia procesal laboral. En la medida en cómo fueron ocurriendo los fenómenos y como se fueron comportando los actores, se fue registrando la información, relacionándola con las acciones y el conocimiento de cada uno de los involucrados y seleccionados en dicha muestra.

En la muestra de los sujetos de la investigación, se tomaron en cuenta las siguientes características:

a) En cuanto a los jueces de lo laboral, a quienes una vez presentada la demanda, les nace la obligación y la facultad de impulsar el proceso de oficio hasta llegar a una sentencia firme, lo importante a conocer de ellos fue:

Nivel de aplicación de los principios del proceso común al proceso laboral.

Criterios valorativos para la ejecución de sentencias laborales apoyándose subsidiariamente en el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles.

La habilidad integracionista que tenga para aplicar las dos normativas; es decir, el Código Laboral y el Código Procesal Civil y Mercantil.

b) En cuanto al procurador adjunto de derechos sociales de la Procuraduría General de la República y del procurador adjunto de Derecho Laboral de la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos se considera:



El nivel de garantía que generan al trabajador, sobre la base de la incidencia que pueda tener el nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en la ejecución de sentencias en materia laboral.

El buen manejo en la aplicación de la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en relación a resoluciones de materia laboral.

c) En cuanto a los abogados litigantes, que sean apoderados para intervenir en un proceso en materia laboral, se espera:

El grado de conocimiento de las innovaciones que trajo aparejadas la nueva normativa procesal civil y mercantil para los procesos laborales.

La capacidad para integrar el Código Procesal Civil y Mercantil en un proceso laboral y estar conscientes de los efectos jurídicos que por la supletoriedad podrían darse.

Ser conscientes de los beneficios y limitantes de la aplicación del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en procesos laborales, puntualmente, en su fase ejecutiva.

d) De los delegados del ministerio de trabajo, cuyos nombramientos vienen dados por el Director General de trabajo y previsión social, lo importante a considerar de ellos fue:

El nivel de conocimiento de la nueva normativa procesal civil y mercantil. El grado de aplicabilidad que haga de la nueva normativa en el contexto de un proceso laboral en una eventual fase ejecutiva.

La forma adecuada de implementar la supletoriedad que genera la deficiencia de la normativa laboral, para la ejecución de sentencias, arreglos



conciliatorios y transacciones laborales que el demandado vencido en un proceso laboral se niega a cumplir.

### 3.9.-TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para efectos de recoger la información en la investigación las técnicas que se utilizaron fueron:

a) Las entrevistas. Por medio de estas, los participantes expresan sin alteraciones sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, etc. sobre el tema investigado, lo cual lo hace más objetivo, respondiendo a los niveles de reflexión que se necesita obtener en cuanto al actuar de los jueces de lo laboral, los auxiliares, tanto de la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos, abogados litigantes y delegados del Ministerio de trabajo y previsión social. Dichas entrevistas se enmarcaron en un cuestionario dirigido a los informantes con los conocimientos específicos sobre las interrogantes planteadas en la información. Se incluyeron preguntas abiertas con el fin de obtener la información más útil, amplia y fehacientemente posible.

b) Otra técnica de investigación que se empleó fue el estudio de casos, lo que consiste, en un análisis minucioso y detallado de expedientes judiciales que se han ventilado en los juzgados de lo laboral de Santa Ana y que por haberse necesitado de un Juicio Ejecutivo, por la intransigencia del vencido a cumplir con la resolución dictada por el juez pasaron, por la aplicación del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en procesos laborales. Todo lo anterior



para determinar la frecuencia de los casos que llegan hasta el juicio ejecutivo, y de cómo los actores que se desenvuelven en el área laboral, tienen la capacidad de amalgamar las dos normativas pertinentes para abordar dichos casos.

c) Por último la técnica de la bitácora que permite el registro ordenado, cronológico y secuencial de las acciones y eventos que se dieron durante la investigación.

### **3.10.-INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Esta investigación se realizó cuidando que la obtención y recopilación de la información, se hiciera con la mayor objetividad posible, la clasificación de los datos obtenidos se realizó de manera uniforme y en concordancia a la realidad del objeto de estudio.

Se tomarán instrumentos principales que robustecerán la investigación, entre ellos, la información documental tomada de fuentes diversas, como por ejemplo expedientes judiciales conteniendo resoluciones de procesos laborales que terminaron siendo resueltos en su fase ejecutiva bajo la normativa del Código Procesal Civil y Mercantil.

Con las entrevistas estructuradas enmarcadas en un cuestionario, se incluirán preguntas categorizadas y cuidadosamente preparadas para que de ellas saliera la información idónea que se necesitaba conocer del problema investigado.



### 3.11.-PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de la información se tomaran en cuenta aspectos que se considerara necesarios y pertinentes en la investigación para determinar por ejemplo, la afectación positiva o negativa que se le hace a un proceso laboral, el que en su fase ejecutiva tenga que trasladarse a la normativa procesal civil y mercantil actuando supletoriamente; tomando en cuenta que la entrada en vigencia de dicha normativa es relativamente reciente.

Se hará la visita a instituciones encargadas de armonizar los conflictos que se desarrollan por causa de relaciones laborales entre dos partes históricamente antagónicas, patrono y trabajador.

Se visitara Juzgado de lo Laboral, Civil y Mercantil, al procurador adjunto de los derechos reales de la Procuraduría General de la República, al procurador adjunto del Derecho Laboral de la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos, delegados del Ministerio de trabajo y abogados litigantes en materia laboral.

Se aplicará el cuestionario, elaborado con antelación, a los actores previamente mencionados con el fin de recoger el conocimiento y las opiniones de cada uno de ellos, lo que coadyuva para determinar, comprender y concretar el estudio de la problemática planteada.

Considerando que es a través de las entrevistas que se obtiene información de mucho peso para cualquier proceso investigativo y así determinar juicios y premisas; el cuestionario a aplicar se realiza de forma muy



cuidadosa y comprometida, para lograr una investigación lo más objetiva posible. Así en su primera fase, se planifica en cuanto el tipo de interrogantes que habrían de incluirse en el instrumento de investigación y no menos importante, la selección de las personas conocedoras del derecho como profesionales idóneos y vinculados por razón de su cargo al ámbito laboral. Se establecieron las fechas y horas pertinentes para la implementación de las entrevistas, las cuales se consideraron gravarse previa autorización del funcionario; todo con el propósito de no perder de vista ningún elemento importante emitido por el entrevistado.

La segunda fase se tratara de la aplicación propiamente dicha. se desplazara a los diferentes tribunales para tal efecto. Las preguntas le fueron leídas a los entrevistados para obtener las respuestas; paralelamente a esto, se observaran los diferentes comportamientos en cuanto a situaciones, actuaciones y acciones de ellos. También se tuvo la oportunidad de analizar a detalle algunos documentos escritos que quedan como base y testimonio de procesos realizados.

La tercera fase comprendió el vaciado, organización y análisis de la información recabada.

### **3.12.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN.**

El procesamiento de la información se realizara en base a instrumentos y técnicas de investigación adecuados que garantizaran los resultados más



cercanos a la realidad que se desea conocer. Una vez aplicada la entrevista mediante el instrumento del cuestionario, se vaciaran los datos en matrices y se procedió de la siguiente forma:

a) Se seleccionaran las variables e ideas relevantes y pertinentes en cada respuesta.

b) Se procederá al análisis de cada respuesta brindada por los entrevistados.

c) Tomando como base la información obtenida de los actores seleccionados en la muestra se hará paso a la formulación de las conclusiones de la investigación y posteriormente las respectivas recomendaciones.

### **3.13.-PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

Hasta esta etapa de la investigación; luego del estudio de los elementos arrojados por la entrevista, se realizara el análisis de la información que se obtendrá del contenido de los expedientes judiciales de procesos laborales ya llevados a tu término y que fueron concedidos por las instituciones pertinentes. Mediante una triangulación de la información, esta se corroboró y comparó con el fin de buscar contrastes o consistencias en los diferentes puntos de vista vertidos por los sujetos participantes en el proceso investigativo durante la recolección de la información para la elaboración de la triangulación de la información se tomó en cuenta el análisis del elemento más esencial que se



## LA NATURALEZA JURIDICA DEL JUICIO EJECUTIVO LABORAL.

---



había incluido intencionalmente, en cada pregunta, según la línea de investigación que se perseguía.

Como beneficio de este estudio se espera despejar en satisfactoria medida, las dudas que puedan haber en los estudiantes de ciencias jurídicas en el área laboral con respecto al juicio ejecutivo laboral, aplicando la nueva normativa del recién aprobado Código Procesal Civil y Mercantil.

VARIABLE	
ENTREVISTADOS	RESPUESTA
<b>ANALISIS:</b>	



CAPITULO IV
4.1. - ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Table with 2 columns: ENTREVISTADOS and RESPUESTAS. Row 1: Juez de lo laboral (encomendado) Secretario. Row 2: procurador adjunto de Derecho Laboral.



	<p>por esa facultad que el Código les da que se aplique supletoriamente eso, pero funcionarios que aplicamos los derechos de los trabajadores siempre hacemos ver que debe de privar la ley especial sobre la ley general, porque algunos jueces quieren aplicarlo todo como está regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, pero recordemos que como dijimos a un inicio que el Código de trabajo aunque no lo desarrolle todo si da pautas de cómo se va a realizar el Juicio Ejecutivo Laboral.”</p>
Secretario del Juzgado de lo Civil y Mercantil	“No la puedo contestar ya que el idóneo para contestarla es un magistrado o quienes la hicieron y preguntarles el por qué no lo incluyeron en el Código de Trabajo, por que el Código Civil y Mercantil si ya lo trae incluido.”
Jueza Interina del Juzgado de lo Civil y Mercantil	“En la primer pregunta yo considero que es la falta de conocimiento que tienen sobre el Código de Trabajo y el mismo proceso laboral los legisladores, es la falta de conocimiento del legislador, tanto dentro de la parte sustantiva como de la parte procesal y por eso es que no lo incluyeron dentro de su totalidad dentro del Código de Trabajo porque para mí debería estar el proceso regulado todo el proceso regulado en el mismo Código y entonces no tiene razón de ser que este el Código de Trabajo si al final voy a terminar con en el Código Procesal Civil y Mercantil porque una parte se va a estar regulando una



	<p>parte aquí y otra allá, porque habría una invasión de jurisdicción competencia, yo siento que aquí del factor del desconocimiento el factor de considerar que una parte sustantiva y una procesal es una sola y ellos creer que la parte sustantiva yo la voy a ver en el código y la parte procesal es lo que yo estoy hablando en el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles es porque se tiene que legislar ahí cuando la parte sustantiva y procesal debe ser una sola por la misma naturaleza, esas siento yo que son en la primera.”</p>
<p>Delegados del Ministerio de Trabajo</p>	<p>“Como ministerio de trabajo solo somos un ente administrativo nosotros no sentenciamos solo somos entes conciliadores intermediarios en donde las personas puede acudir, pero lo que es una ejecución de una sentencia no nos metemos y como le digo nosotros no juzgamos este tipo de preguntas van más encaminadas a los juzgados porque ellos saben cómo llevar o como se trata un proceso de esta naturaleza y nosotros no vemos procesos judiciales son ellos quienes tendrían que responder no sabemos los plazos como para una ejecución de una sentencia.”</p>
<p><b>Análisis:</b> Según el análisis grupal después de realizar las entrevistas a la interrogante realizada en cierta manera que son los legisladores de nuestro país los encargados en realizar leyes más completas y prácticas en cada materia, siendo esto parte sustantiva y procesal, es así, que manifestaron que</p>	



no están los funcionarios muy familiarizados con la materia en sí y es por eso que utilizan la solución más práctica que es la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en una gran cantidad de procesos y por otra parte algunos entrevistados son del criterio que como todo está regulado en Código Procesal Civil y Mercantil les parece una buena idea que todo siga regulado hasta este momento.

La idea de la normativa laboral tanto en la parte material como formal es la de hacer más explícita la aplicación de la ley, a través de procesos simples en caso de violación de la ley, obedeciendo esto por el objeto reclamado que es una indemnización en caso de despido, salario adeudado en su caso de horas extras, compensativos, etc. El cual no pagar implica dejar al trabajador sin poder satisfacer sus necesidades, lo que se ve agravado cuando un trabajador demanda y al final el patrono es condenado; luego hay que seguir la ejecución observando lo que expresa el Art.422 CT quien a su vez agrava o burocratiza el proceso al no cancelarlo y mandando se haga conforme al Código Procesal Civil y Mercantil; posición que es sustentada por los entrevistados desconociendo de alguna manera las motivaciones que tuvo el legislador cuando creo el Código de Trabajo actual.

**VARIABLE**

**2.¿Siendo el derecho del trabajo de naturaleza social encaja doctrinariamente que se concluya un proceso en un cuerpo legal de naturaleza privada?**

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
Juez de lo laboral (encomendado) Secretario	"Solo es procedimiento no tiene nada que ver con la naturaleza del proceso si es privada o



	<p>no, en el juicio sí que por naturaleza social que todo esté bien que este por aparte es en la parte de la demanda pero en la parte ejecutiva solo se va.”</p>
<p>procurador adjunto de Derecho Laboral</p>	<p>“Ahorita se está estudiando lo que el nuevo Código Procesal de Trabajo eso se considera que viene a regular eso pues que no hay que perder el sentido de la naturaleza social que tiene este derecho entonces prácticamente se hace un estudio para que podamos tener nuestro propio cuerpo legal en que basarnos para no tener q establecernos en otras leyes si no que pasar directamente derecho sustantivo sin perder su esencia ni naturaleza se consideró que no tiene que ser así, naturaleza privada, y precisamente tal vez los legisladores no tiene tanto conocimiento sobre este tema pero por eso se está trabajando para que eso se haga en una sola ley, se han tenido varios encuentros con los jueces porque ellos son muy civilista y quieren aplicar, se pierde el sentido social del derecho de trabajo.”</p>
<p>Secretario del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“Siendo el Código la normativa laboral de naturaleza social debería de existir normativa procesal suficiente e independiente que potencie la finalidad del derecho laboral.”</p>
<p>Jueza Interina del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“Para mí en la segunda tendría que ir siempre encajada dentro de la misma y no de naturaleza privada si no esto significaría que quedaría sujeto a una instancia particular del</p>



	afectado delimitarla o no que es lo sucede en la actualidad, para mí esto no debería de ser así porque vulneración de derechos hay independientemente quien incoa en el tipo de la acción.”
Delegados del Ministerio de Trabajo	“Como ministerio de trabajo solo somos un ente administrativo nosotros no sentenciamos solo somos entes conciliadores intermediarios en donde las personas puede acudir, pero lo que es una ejecución de una sentencia no nos metemos y como le digo nosotros no juzgamos este tipo de preguntas van más encaminadas a los juzgados porque ellos saben cómo llevar o como se trata un proceso de esta naturaleza y nosotros no vemos procesos judiciales son ellos quienes tendrían que responder no sabemos los plazos como para una ejecución de una sentencia.”
<p><b>Análisis:</b> De acuerdo a lo dicho por los entrevistados, algunos consideran que están de acuerdo y otros que el juicio individual del trabajo concluya en otro cuerpo legal el proceso ya que para algunos solamente se debe culminar en el Código Procesal Civil y Mercantil la ejecución de la sentencia, lo que para unos no lo consideran relevante porque no tiene nada que ver la naturaleza del proceso con la demanda laboral, no así en la ejecución de la sentencia: por otra parte otros consideran “ no hay que perder el sentido de la naturaleza social que tiene este proceso” y la mayoría están de acuerdo que debe de existir una normativa procesal suficiente e independiente que potencie la finalidad que tiene el Derecho laboral y esperando que el nuevo Código Procesal Laboral venga a regular todos los vacíos que existe en el actual Código de Trabajo y poder tener nuestro Código Procesal Laboral que regule completamente el juicio individual laboral.</p>	



El Derecho Laboral está constituido por varias partes; a saber: El Derecho individual del trabajo, del trabajo de las mujeres y los menores, del Derecho colectivo y del Derecho Procesal del Trabajo; y en su conjunto su naturaleza jurídica es social y tomando en cuenta lo que prescribe el Art. 602 CT subsidiariamente se aplican normas del Derecho común, siempre y cuando no contradice o afecte algún derecho del trabajador.

En cuanto a la ejecución de las sentencias, el Art. 422 CT señala su procedimiento expedito para hacerlas efectiva; pero comete el error de no concluirlo, si no que manda a que se termine conforme a las reglas del Derecho Civil y Mercantil, siendo esta rama del Derecho la máxima exposición del Derecho privado.

De acuerdo a la doctrina del trabajo del trabajo, el salario y las prestaciones sociales, tienen un carácter alimenticio y en caso de despido es la indemnización la que se subroga dicho carácter y por tal razón el mismo código de trabajo establece procedimientos breves, por lo que, tomando en cuenta dicho aspecto se opina que el código de trabajo tendría que agotar el procedimiento hasta la ejecución forzosa y no remitirlo a otro cuerpo legal, en este sentido se concluye con la expresión vertida por el secretario del juzgado de lo civil y mercantil.

**VARIABLE**

**3. ¿Sería beneficioso para el trabajador que el mismo Código de Trabajo estableciera en forma integra un Juicio individual de Trabajo?**

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
Juez de lo laboral (encomendado) Secretario	"Me parece confusa la pregunta."



<p>procurador adjunto de Derecho Laboral</p>	<p>“Creo que si seria de mayor beneficio por qué no se pierda el sentido social del mismo ya se respetarían los procesos igual en este caso como el trabajador tiene una gran desventaja ante el patrono, precisamente por eso el código regula por ejemplo, las presunciones de presentar la demanda en los quince días siguientes para tener el derecho para que el despido se presuma cierto, como se dice aquí que no existe un proceso como tal un código del procedimiento tal vez aquí se vinieran a regular ciertas situaciones que en la actualidad se están dando como lo es en una conciliación si el trabajador llega demás del tiempo tienen la presunción, hay muchos abogados algunos desconocen de estos pero que si están más en el ámbito del derecho laboral al tomar la medida del reinstalo como una forma de quitarle al trabajador esas presunciones, entonces ahí yo considero que también debe estar regulado, porque el solo hecho de ofrecer el reinstalo no serán las mismas condiciones y el trabajador no lo acepta por no querer estar en las mismas condiciones entonces ahí le botan esas presunción y volvemos a lo mismo no se está garantizando que en realidad en el proceso se eviten estas situaciones y no se pierda el derecho como tal porque es bien difícil decir que alguien tiene un testigo no querrá participar en ese proceso.”</p>
--	--



Secretario del Juzgado de lo Civil y Mercantil	“Seria no solo beneficiosos si no mas armonizado con el propósito y alcance del Derecho Laboral.”
Jueza Interina del Juzgado de lo Civil y Mercantil	“Si definitivamente por que en la primera y en la segunda se le están vulnerando derechos al trabajador entonces en la primera y en la segunda es que estamos favoreciendo al patrono se entendería que el Código de Trabajo se ha creado solamente patronal y no, es para el beneficio patronal, e incluso en las conciliaciones que el Ministerio de Trabajo hace son pro-patrono como si hubiese diseñado, vaya porque debería de ser una sola instancia no tendría que ser dos instancia si aquí si me voy a ir con la ejecución de la sentencia a un Juzgado Civil y Mercantil significa que estoy trabajando con dos instancias diferentes, entonces tendría que ver como un artículo en el Código de Trabajo de que hable del principio de supletoriedad para que haga la aplicación supletoria en el Código Procesal Civil y Mercantil, en el Código Laboral así tendría que ser.”
Delegados del Ministerio de Trabajo	“Como ministerio de trabajo solo somos un ente administrativo nosotros no sentenciamos solo somos entes conciliadores intermediarios en donde las personas puede acudir, pero lo que es una ejecución de una sentencia no nos metemos y como le digo nosotros no juzgamos este tipo de preguntas van más encaminadas a los juzgados porque ellos



	saben cómo llevar o como se trata un proceso de esta naturaleza y nosotros no vemos procesos judiciales son ellos quienes tendrían que responder no sabemos los plazos como para una ejecución de una sentencia”.
--	---

**Análisis:** Conforme a la opinión vertida de los entrevistados, encontramos que casi la mayoría concuerda que sería beneficioso para el trabajador que en el mismo cuerpo legal se fusionara la parte sustantiva como la procesal en el mismo cuerpo legal y no utilizar supletoriamente un Derecho de naturaleza privada ya que lo social y lo privado no van bajo la misma visión, es decir, aquí lo que busca es que los derechos del trabajador no sean vulnerados y desprotegidos es el caso cuando el patrono le ofrece al trabajador el reinstalo al tomar la medida del reinstalo es una forma de quitarle al trabajador las presunciones porque solo el hecho de ofrecerle el reinstalo el trabajador sabe que no serán las mismas condiciones por lo que el trabajador no acepta y pierde su derecho a una indemnización justa y equitativa, algunos además piensan que el Código de Trabajo ha sido creado para beneficio del patrono. Aunque parezca repetitivo, se debe tomar en cuenta el carácter de la indemnización “la de ser alimentario” esto porque el trabajador al perder su empleo pierde la única fuente de ingresos que posee para satisfacer sus necesidades elementales; razón por la cual es el mismo Código de Trabajo el que debe finiquitar lo relativo al juicio individual y a la respectiva ejecución de la sentencia.



<b>VARIABLE</b>	
<b>4. ¿Vuelve engorrosa la Ejecución de la Sentencia que se concluya en el Código Procesal Civil y Mercantil?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
Juez de lo laboral (encomendado) Secretario	“Es cuestión de criterio pienso que si está regulado solo en cuestioncitas pero a manera así este regulado supuestamente porque se ha tomado en cuenta que es un juicio de trabajo y por eso se regulo, si lo vuelve engorroso fuera en lo subsidiario pero no creo que eso lo vuelva engorroso así pienso yo.”
procurador adjunto de Derecho Laboral	“La verdad si nosotros acá en la práctica en algunos casos después cuando hay una sentencia y sigue la ejecución las empresas al ver que ya se ha iniciado el proceso de embargo se acercan a pagar pero son contado los casos no son la mayoría entonces cuando no se acercan no hacen caso a lo que es ya la inscripción del embargo y se va al tope que es la venta en pública subasta pero aquí la realidad es que hay muchas cosas que le perjudican al trabajador y nosotros como procuraduría no tenemos personal para que se encargue de la ejecución entonces nosotros solo lo hacemos por la vía si tienen algún bien



	<p>inmueble y solicitar el embargo por medio de un Juez de Paz, pero cuando se trata de embargos de cuentas bancarias o si pasa que no tienen ningún bien inmueble no tiene vehículo no tienen cuentas bancarias entonces el trabajador tiene que contratar un ejecutor de embargo entonces esto le genera costos pues, y aún más todavía cuando se hace por la vía de juzgado de paz hay que medir el inmueble hay que pedir peritos todo esto le genera costo y es bien engorroso como lo dice la pregunta después de que ya está el embargo, y pasa un tiempo prudencial a veces piden que se informe al registro para ver si el inmueble no está embargado, o no ha cambiado de propietario, entonces en estos casos considero que si se vuelve engorroso en el sentido que hay muchas etapas para lo cual el trabajador tiene que pasar para llegar a la venta en pública subasta, también nosotros lo manejamos como medida de presión porque quien va a querer que le embarguen alguna propiedad y a veces son sentencias de seiscientos dólares o mil o tres mil dólares entonces precisamente algunas personas por eso se acercan a la procuraduría o a los juzgados y dicen mire vamos a cancelar la sentencia para que se cancele la ejecución.”</p>
--	---



<p>Secretario del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“La verdad es otra pregunta que no la puedo contestar ya que no sé qué tan engorroso es allá en el Juzgado por qué no les mentiré no es mi área, no como aquí que en la Ejecución es a petición de parte y cuando se pide solo se anexa al primer proceso y sigue su curso allá si no se si se anexa o en audiencia se pide la verdad no les puedo decir como es el proceso de la ejecución.”</p>
<p>Jueza Interina del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“Para mí ninguna Ley Especial tendríamos que remitirnos al Código, al Código Procesal Civil y Mercantil, los procesos deberían estar establecidos de manera completa en cada Código, y cuando ustedes hacen esta pregunta como tienen que ver y como yo no sé cuánto se tarda la ejecución de la sentencia en un juicio laboral en la aplicación del Código Procesal Civil y Mercantil, por lo mismo no sé si ellos lo llevaran en un solo expediente o lo llevaran en expedientes separados, porque aquí ya entramos a la ejecución de la sentencia es impulso de parte a veces no depende del impulso de las parte, como es que esto puede garantizarle la defensa o indefensa al trabajador de los derechos al trabajador porque entre más se tarde un proceso hay denegación al acceso a la justicia, tendría que hacerse en un solo proceso porque vaya desde el momento que yo como trabajador incoo la acción es</p>



	<p>porque espero que se me resuelva de manera rápida, porque razón porque he dejado de devengar un salario y ese salario es para mí del presupuesto entonces si yo me doy cuenta que esto se va a tardar demasiado que es lo que pasa yo accedo a aceptar lo que se me está proponiendo en el ministerio de trabajo aunque no sea lo justo y lo legal para no comprometerme y a largar más el proceso aparte de esto es que la procuración no es obligatoria porque esto incluye un gasto adicional, con esto se responderían las dos últimas preguntas.”</p>
<p>Delegados del Ministerio de Trabajo</p>	<p>“Como ministerio de trabajo solo somos un ente administrativo nosotros no sentenciamos solo somos entes conciliadores intermediarios en donde las personas puede acudir, pero lo que es una ejecución de una sentencia no nos metemos y como le digo nosotros no juzgamos este tipo de preguntas van más encaminadas a los juzgados porque ellos saben cómo llevar o como se trata un proceso de esta naturaleza y nosotros no vemos procesos judiciales son ellos quienes tendrían que responder no sabemos los plazos como para una ejecución de una sentencia.”</p>



**Análisis:** Algunos entrevistado, consideran que es cuestión de criterio y que el juicio de trabajo si está regulado, y si se vuelve engorroso, solo puede ser en lo subsidiario; pero otros consideran que en muchas cosas, perjudican al trabajador, porque los procesos deberían estar establecidos de manera completa y por lo consiguiente, entre más largo sea el proceso, será más perjudicial para el trabajador y al ver que un juicio es muy largo, acepta lo que el patrono proponga; aunque, no sea lo justo y lo legal, porque ha dejado de devengar un salario que sirve para suplir el presupuesto de su entorno familiar.

Se coadyuva con la opinión del procurador auxiliar de la rama del trabajo, ya que pone a la vista la inconveniencia de remitirse a las leyes comunes debiendo ser el mismo Código de Trabajo el que concluyera la ejecución, haciendo más viable una pronta y cumplida justicia, por la naturaleza de lo reclamado.

**VARIABLE**

**5. ¿Actualmente y aplicando los dos cuerpos legales resulta breve el proceso de la Ejecución de la sentencia, tomando en cuenta que esta le resuelve al trabador las necesidades mientras consigue trabajo?**

**ENTREVISTADOS**

**RESPUESTAS**



<p>Juez de lo laboral (encomendado) Secretario</p>	<p>“La verdad que usted sabe que en la etapa ejecutiva realmente no es breve a no ser si es breve pues depende del embargo pero si el embargo es de dinero si es breve pero cuando es de un inmueble, y hay procesos en los que se complica, porque hay tenemos un caso que el derecho que se va a vender es un derecho proindiviso, entonces se complica porque hay que notificarle a todos los dueños. Pero yo pienso que por más laboral que sea en la etapa ejecutiva tienen que respetarse varias garantías que no permiten que el juicio sea muy breve por ejemplo en cuestión de bienes no creo que se vuelva engorroso, hay muchos trabajadores que la etapa ejecutiva no la siguen vaya en la actualidad hubo problema porque los juzgados de lo civil y de paz se negaban a llevar los embargos ellos y decían que los llevara el juez de aquí y se complicó porque había que nombrar juez ejecutor los trabajadores no tenían como pagar un juez ejecutor, pero en la actualidad ya no por ese lado ya no hay mucho problema, hay problemas cuando no se hayan bienes la gente cuando no hayan bienes ahí queda la cosa no se logra llevar acabo pero ni el embargo, no sé yo lástima que no se puede ver cómo viene el nuevo código de trabajo que va haber.”</p>
--	---



<p>procurador adjunto de Derecho Laboral</p>	<p>“Considero que no es breve por todo lo anteriormente explicado, y este trámite aquí también es cuestión de criterios porque actualmente quieren resolver como en civil y muchas veces hemos fundamentado eso, y no es así pues hay que saber cuándo se va a aplicar ya la ley lo establece cuando una Ley Especial debe agotar en todos los puntos y lo que no esté aplicar supletoriamente pero no ser más civilistas y perder el derecho entonces en ese sentido si considero que hay muchos problemas por los criterios judiciales en la actualidad se están dando y esperando que este nuevo Código Procesal venga y resuelva todas esas situaciones porque la verdad según los estudios que se estén tardando los caso y como procuraduría nos hemos reunido para aportar algunos puntos por ejemplo que sea una sola audiencia para que quien viene a demandar ya traiga en mente cuáles serán sus testigos y de una vez la pruebe y que sea una sola audiencia.”</p>
<p>Secretario del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“El proceso de Ejecución no está diseñado para producir resultados inmediatos pues no es propio si no del cobro de la deuda de origen Civil y Mercantil.”</p>



<p>Jueza Interina del Juzgado de lo Civil y Mercantil</p>	<p>“Aquí como es impulso de parte el tiempo que se tarde a veces no depende del impulso oficioso si no depende del impulso de las partes y entre más se tarde un proceso hay de negación al acceso a la justicia porque desde el momento como trabajador espero que se me resuelva de manera rápida, porque razón, porque he dejado de devengar un salario y que ese salario sea parte del presupuesto de marco, y si yo me doy cuenta que eso se va a tardar demasiado entonces que es lo que pasa yo accedo y decido en un momento dado aceptar lo que me están proponiendo en el Ministerio de Trabajo aunque no sea lo justo y lo legal para no comprometerme y no alargar el proceso y aparte de eso que la procuración es obligatoria y eso que significa? Que incluye un gasto adicional para el trabajador y al final no le queda nada al trabajador, entonces hay una denegación a la justicia.”</p>
<p>Delegados del Ministerio de Trabajo</p>	<p>“Como ministerio de trabajo solo somos un ente administrativo nosotros no sentenciamos solo somos entes conciliadores intermediarios en donde las personas puede acudir, pero lo que es una ejecución de una sentencia no nos metemos y como le digo nosotros no juzgamos este tipo de preguntas van más encaminadas a los juzgados porque ellos saben cómo llevar o como se trata un proceso de esta</p>



	naturaleza y nosotros no vemos procesos judiciales son ellos quienes tendrían que responder no sabemos los plazos como para una ejecución de una sentencia.”
<p><b>Análisis:</b> Teniendo en cuenta los puntos de vista de los entrevistados, no todos coinciden que el proceso laboral y la ejecución de la sentencia, se tornan en lapsos de tiempo relativamente prolongados, que en cierta medida, benefician al patrono y afectan al trabajador, haciendo que este último desista de continuar con la etapa ejecutiva. Resulta desgastante para el trabajador una eventual contratación de perito o de ejecutores de embargo o incluso, el solo hecho de sostenerse económicamente él y su grupo familiar. En este sentido, el trabajador como parte más vulnerable, termina aceptando lo que el patrono le ofrece y no lo que por derecho le correspondería. Esto es aceptar resoluciones que en la mayoría de los casos favorecen más al patrono que al trabajador.</p>	



## **CAPITULO V**

### **5.1. - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1.1. - CONCLUSIONES.**

- ✓ Frente a los evidentes vacíos que presenta nuestra legislación laboral al momento de la ejecución de las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales, es el mismo artículo 422 CT que en complicidad con el artículo 602 CT de la misma normativa remite la prolongación de un procedimiento laboral inconcluso a un cuerpo de ley diferente, es decir, al Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles que lo hace encajar de manera supletoria por medio de su artículo 20 CPCM. Esto deja entrever la incidencia plena o moderada de una normativa de naturaleza común sobre otra de naturaleza social; Esto en cierto sentido, vulnera la condición del trabajador tomando en cuenta que la normativa laboral es más garantista, hablando laboralmente, que una normativa civil.

Es en el libro quinto título I, Capítulo I del Código Procesal Civil y Mercantil en donde se establece el procedimiento a seguir después que el art.422 CT lo ha remitido.

- ✓ Es de reconocer que ciertas novedades que incluyo el Código Procesal Civil y Mercantil que entro en vigencia en el año 2010 viene a favorecer a la clase trabajadora, por ejemplo, al momento de la ejecución de la sentencia con respecto al embargo, se establece una previa investigación sobre la existencia de bienes del desestimado en el juicio



laboral y los cuales sean sujetos de embargo y de su respectiva realización como parte inherente e integral al momento de la ejecución judicial.

Lo anteriormente planteado, reviste especial importancia en la aplicación que se hace al momento de la integración de la normativa procesal laboral con la normativa Procesal Civil y Mercantil que entra en carácter supletorio para sacar adelante la ejecución.

- ✓ Luego de un juicio laboral, y sobre la eventual fase de la ejecución de la sentencia, nacida de la negativa del vencido a cumplir una resolución judicial en materia laboral, queda evidenciado que las partes involucradas ( patrono-trabajador) intervienen en un proceso con un grado de evidente desigualdad y desventaja; significa entonces que la supletoriedad del código Procesal Civil y Mercantil, en un juicio que comenzó en el ámbito laboral no representa la mejor opción para la clase trabajadora. En este sentido, se necesita robustecer y adentrar el código procesal laboral en el que se establezcan los procedimientos plenos en esta materia y no seguir dependiendo de una normativa común, que como se acoto antes, la normativa laboral busca beneficios mayores a las condiciones del trabajador y crea figuras propias del derecho social; En contra posición, el derecho procesal civil y mercantil, siendo de naturaleza privada busca la protección de derechos individuales.



- ✓ Es de reconocer la importante amalgama o fusión que se hace de los principios que aporta el código procesal civil y mercantil; a saber: el principio del acceso a la ejecución forzosa, el de la completa satisfacción del ejecutante, el principio dispositivo y el principio de prescripción, que vienen a robustecer los ya contenidos en el procedimientos de la ejecución laboral regulados en el CT que son: el principio de acceso a la ejecución de la sentencia, el principio de oficiosidad, el principio de impulso del proceso, el principio de irrenunciabilidad de los derechos el principio de prescripción y el principio de supletoriedad. Esto se constituye en un “PLUS” que viene a favorecer al trabajador.
  
- ✓ Se concluye también el cumplimiento de los objetivos planteados para la investigación y que entre otros puntos, se establece la enorme incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil al momento de ejecutar una resolución judicial. Así mismo establecer la existencia de vacíos legales en la legislación laboral Salvadoreña ( en este punto) y lo que da paso a que se haga necesaria la supletoriedad que en su artículo 20 CPCM hace referencia el Código Procesal Civil y Mercantil. Por último se hace una valoración sobre la desventaja en que deja al trabajador que es quien representa la parte más vulnerable el hecho de cambiar de una normativa de carácter social a una normativa de carácter social a una normativa de carácter civil.



### 5.1.2.- RECOMENDACIONES.

- ✓ Tomando en cuenta las limitaciones que presenta el artículo 422 CT en cuanto a la ejecución de las sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales, se vuelve necesario que la investigación que se haga de las disposiciones laborales y de las contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, se aplica quien con la debida diligencia y analizando siempre la compatibilidad que puede haber en cuanto a la naturaleza de cada una de ellas; así como, la aplicación plena de los principios que ambas normativas aportan.

Aunque lo ideal sería, que el mismo código Procesal Laboral, contuviera un procedimiento autónomo al momento de ejecutar las resoluciones judiciales en su materia; en el que se respeten los principios genuinos de un derecho considerado “social”. De esto nace la realización de una propuesta viable de un proyecto del nuevo Código Procesal Laboral, que evite la mezcolanza y un eventual manoseo que pudiera darse al momento de interpretar las disposiciones ( de naturaleza distinta ) para favorecer en cierto momento a una de las partes en litigio.

- ✓ Que los procedimientos que se realizan en la fase de ejecución judicial en el cumplimiento de sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales sean integrales y que se revistan con la capacidad de materializar y tutelar un acompañamiento efectivo que garantice los máximos beneficios para la clase trabajadora, que es la que



históricamente, se ha visto en desventaja ante las practicas voraces y abusivas del poder económico del empleador.

- ✓ Que se desarrollen a plenitud las reglas en los procesos laborales para dinamizar la realización de los bienes que están sujetos a ser embargados con el fin de satisfacer la pretensión del demandante. Es de tomar en cuenta, que cuando se busca una indemnización, es porque la misma cumple una función de carácter alimentario como el salario el cual se el cual se pierde al momento de quedarse el trabajador sin su empleo. Esto representa perder la única fuente que le sirve para satisfacer sus necesidades y la de los que dependen del económicamente. **“El hambre es una necesidad fisiológica que no conoce ni de plazos ni de procesos”.**
- ✓ Que se desburocratice y se hagan menos engorrosos los procesos y los accesos a los mismos, para evitar que en algún momento el trabajador desista en continuar un proceso en el que se reclama un derecho que por ley, por justicia y por humanidad le corresponde. Que los aplicadores de justicia tengan la potestad (amparada legalmente) para actuar con mayor celeridad. Deben depurarse los procesos y actualizarlos de forma tal, que sean garantistas a la clase trabajadora. De cualquier forma, solo está en dar cumplimiento a una normativa constitucional ya establecida en el artículo 42 CN; **“Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”.**



## BIBLIOGRAFÍA.

### LIBROS.

**ACOSTA, Hermógenes y E tal.** *Constitucionalización del Proceso Civil*, 1ª Edición. S. E., Escuela de la Judicatura de la República Dominicana, Santo Domingo, Año 2005.

**ALONSO GARCÍA, Manuel,** *Derecho del Trabajo*, Tomo I. Barcelona, España, Año 1960.

**ALFREDO GOZÁINI, Osvaldo,** *El Debido Proceso*, 1º Edición, Buenos Aires, Argentina, Año 2003.

**CABAÑAS GARCÍA, Juan Carlos y E tal.** *El Código Procesal Civil y Mercantil Comentado*. Consejo Nacional de la Judicatura, 1ª Edición. S. E., El Salvador, Año 2010.

**CORDÓN MORENO, F.,** “*El Proceso de Ejecución*”, ARANZADI Editorial, Navarra, Año 2002.

**COUTURE, J. Eduardo;** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, Año 1977.

**GARDERES, Santiago,** *La Ejecución Forzosa, Disposiciones Generales, en Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil Comentado*, El Salvador, Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia en coordinación con el Consejo Nacional de la Judicatura y la Corte Suprema de Justicia, San Salvador, Año 2010.

### TESIS.

**BATRESÁNGEL, karín armando;** “*Los Límites de la Ejecución Forzosa*”



*regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil*”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, Año 2012.

**MONTERROSA GARCÍA, Ana María;** *“Procedimiento a Seguir en la Ejecución de las Sentencias, Arreglos Conciliatorios y Transacciones*

**ROMANO CANALES, José Adán.** *“La Ejecución de las Sentencias en Materia Laboral Tercerías y Acumulación”*, Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, Año 1978.

**TOMASINO Humberto,** *“El Juicio Ejecutivo en la legislación salvadoreña”*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de El Salvador, San Salvador, El Salvador, Año 1960.

## **LEGISLACIÓN.**

### **ATRIBUCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL REGLAMENTO**

**INTERNO DEL ÓRGANO EJECUTIVO,** Decreto del Consejo de Ministros N° 24, del 18 de abril de 1989, D.O. N° 70, del 8 de abril de Año 1989.

### **CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJADOR.**

Adopción: Río de Janeiro, Brasil, Año 1947.

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.** D.C. N° 38 del 15 de diciembre de 1983, D.O. N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

**CÓDIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR,** D.C. N° 15, del 23 de Junio de



1972, D.O. N° 142, T. N° 236, del 31 de Julio de 1972.

**CÓDIGO CIVIL SALVADOREÑO**, Decreto Ejecutivo S/N de fecha 23 de agosto de 1859.

**CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL**, D.L. N° 712 de fecha 18 de septiembre de 2008, publicado en D.O. No. 224, Tomo No. 381, del 27 de noviembre de 2008.

**DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE**, Adoptado en la novena Conferencia Internacional Americana Bogotá Colombia, Año 1948.

**LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, D.O. N° 81, Tomo 331, del 3 de Mayo de 1996.

**LEY ORGÁNICA JUDICIAL**, D.L. N° 123, del 6 de junio de 1984, D.O. N° 115, Tomo N° 283, del 20 de junio de 1984.

**REVISTAS.**

**GUERRA, Basilio y E tal**, *V Congreso de Derecho Procesal Panameño. La tutela judicial y su Reconocimiento en Nuestro Ordenamiento*, Panamá Año 1983.

**URDANETA, Rafael**, Cuestiones Jurídicas, Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Vol. II, N° 2 (Julio – Diciembre, 2008) ISSN 1856-6073.

**DICCIONARIOS.**



**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo,** *Diccionario Jurídico Elemental*, 4<sup>o</sup> Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, Año 1980.

**ESTRICHE, Joaquín,** “*Diccionario Razonado de la Ley y Jurisprudencia*”, Tomo II, Ed. Temis S. A., Bogotá Colombia, Año 2006.

**OSORIO, Manuel;** “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”, 32<sup>a</sup> Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, Año 2006.

### PÁGINA WEB.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, <http://www.mtps.gob.sv>

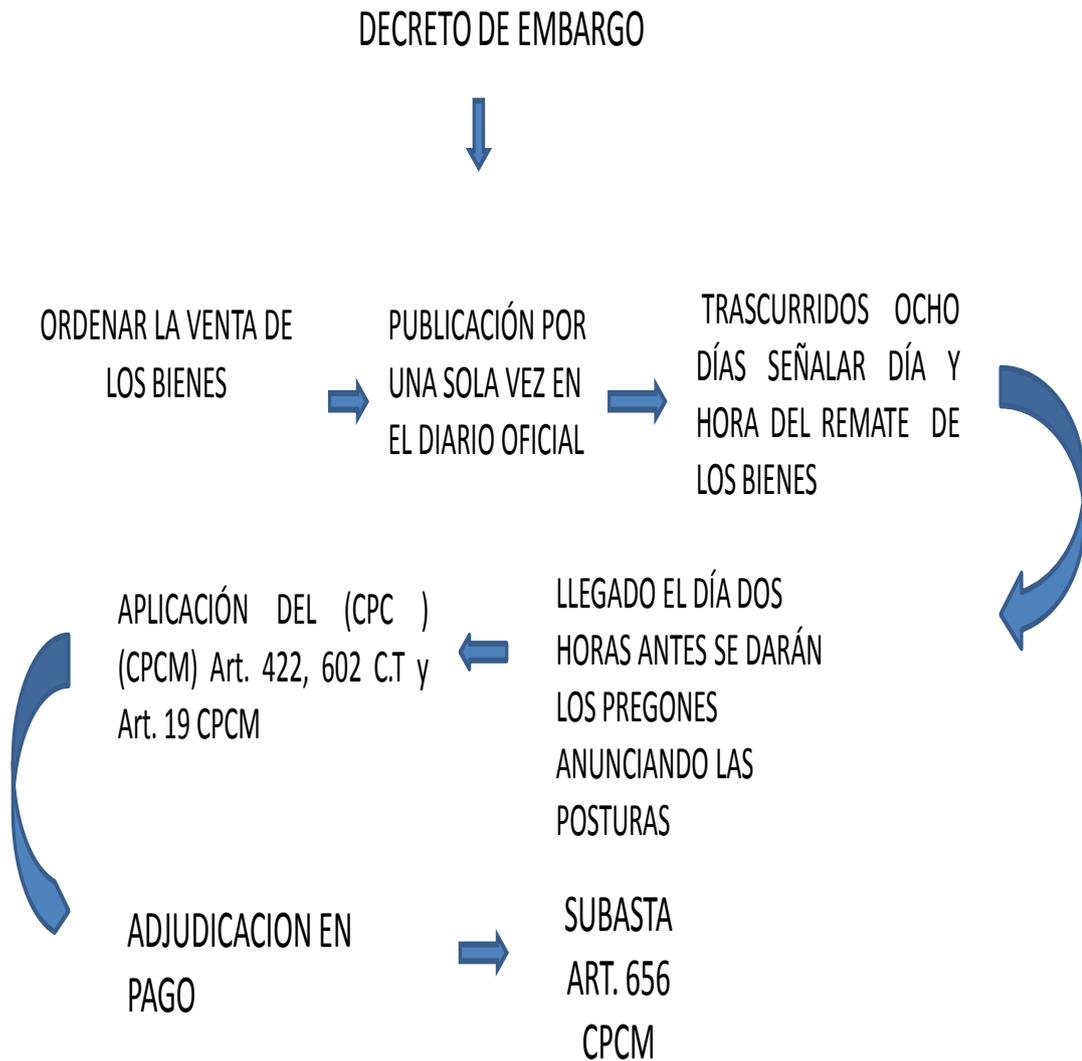
<http://www.monografias.com>



# ANEXOS



# PROCESO EJECUTIVO LABORAL





ENTREVISTA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDICPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA JEFE Y COLABORADORES JURIDICOS DEL  
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, JUEZ Y  
COLABORARADORES JURÍDICOS DEL JUZGADO DE LO LABORAL Y  
ABOGADOS LABORALISTAS EN EL EJERCICIO LIBRE DE LA  
JURISDICCÓN DE SANTA ANA.

**OBJETIVO:** Obtener información sobre los conocimientos que poseen los entrevistados sobre “LA NATURALEZA JURIDICA DEL JUICIO EJECUTIVO LABORAL”.

**INDICACIONES:** Por favor responda de una forma objetiva, de ello depende la validez de los resultados de esta investigacion.

LUGAR \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

HORA \_\_\_\_\_

SEXO \_\_\_\_\_

PARTE I

1. Grado académico que posee: \_\_\_\_\_
2. Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_
3. Cargo que ejerce: \_\_\_\_\_



### PARTE II

- 1- Cuáles fueron las razones por las que no se incluyó el Juicio Ejecutivo Laboral en su totalidad en el Código de Trabajo.
  
- 2- Siendo el derecho del trabajo de naturaleza social encaja doctrinariamente que se concluya un proceso en un cuerpo legal de naturaleza privada?
  
- 3- Sería beneficioso para el trabajador que el mismo Código de Trabajo estableciera en forma íntegra un Juicio individual de Trabajo.
  
- 4- Vuelve engorrosa la Ejecución de la Sentencia que se concluya en Código Procesal Civil y Mercantil.
  
- 5- Actualmente y aplicando los dos cuerpos legales resulta breve el proceso de la Ejecución de la sentencia, tomando en cuenta que esta le resuelva las necesidades de su hogar mientras consigue trabajo.