

PROPUESTAS PARA LA MAYOR EFICACIA DE LOS FALLOS

Sentencias laborales



CÉSAR PUNTRIANO ROSAS

Abogado y magister en derecho del trabajo y la seguridad social por la PUCP. Docente en ESAN y en la PUCP. Socio del Estudio Muñiz. *

El 15 de enero del 2010 se publicó la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), que, de acuerdo con su Novena Disposición Complementaria, entraba en vigencia a los seis meses de su publicación, es decir, el 15 de julio del 2010, pero su implementación iba ser progresiva en los diversos distritos judiciales del país. A casi ocho años de su entrada en vigencia en la mayoría de distritos judiciales [1], podemos afirmar que su adopción constituye un acierto, pues ha dotado de una dinámica distinta a los procesos laborales en comparación con la norma previa (Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo).

El cambio en la concepción del proceso laboral es fundamental, pues con la introducción de la oralidad ha ocurrido lo que el profesor Mario Pasco denominó un “cambio de paradigma” [2]. Con la NLPT el juez ostenta un rol fundamental, dirigir el proceso, pero además los procesos judiciales se han vuelto más ágiles, apoyados en el uso intensivo de la tecnología, sea para la grabación de las audiencias en audio y en video, como para la notificación electrónica de las resoluciones.

Es más, nuestra especialidad laboral formará parte del plan piloto para la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) en Lima. El EJE es una herramienta que posibilitará el uso de nuevas tecnologías de información y comunicaciones (TIC) en los procesos judiciales [3], lo cual habilitará a los ciudadanos a presentar sus escritos por internet, mediante su abogado, desde su hogar u oficina (mesa de partes electrónica); además, le permitirá revisar el expediente en línea, recibiendo en su correo electrónico un aviso, cada vez que le sea remitida una notificación en su casilla electrónica.

Con la NLPT y el EJE se modernizará la justicia laboral, colocándola a la altura de los ordenamientos procesales de otros países de nuestra región.

Tutela judicial

Como lo señalamos anteriormente, una sentencia eficaz evidencia la real vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva, pilar fundamental de un Estado de derecho. Entonces, si nuestro Estado se define como de derecho, se tendrán que implementar mecanismos que permitan una ejecución rápida de la sentencia, dentro del marco de legalidad vigente. Las medidas de ejecución son los instrumentos jurídicos que permiten que la sentencia sea

cumplida por la parte vencida en el proceso. En otras palabras, la eficacia de la sentencia pasa por un sistema de coerción célere, que permite emplear las medidas de ejecución dispuestas por la legislación con la finalidad de obtener un pronto resultado. Esas medidas de ejecución no son otras que las medidas cautelares conocidas pero dictadas luego de obtener sentencia favorable, lo que libera al demandante de la carga probatoria del peligro en la demora.

La nueva filosofía del proceso laboral exige que tanto las partes, sus abogados y los magistrados afrontemos de manera distinta el proceso laboral, con mayor compromiso y dedicación, dejando de lado el recurso al documento por la palabra, obviando formalismos innecesarios, con la finalidad de agilizar la resolución de los casos y hacer realidad el derecho a la tutela judicial efectiva, pues muchas veces la excesiva demora de los procesos judiciales ha tornado en irreparable el daño, restando total efectividad a nuestro sistema de justicia.

En estricto, como afirmaba Priori cuando la NLPT inició su vigencia, esta “supone un cambio en la cultura del litigio que ha imperado en el Perú en los últimos años” y añadía, como si fuera poco, que implicaba “invertir dinero no solo en capacitación de los magistrados, sino

en la incorporación de tecnología nueva en los juzgados” [4].

Dicha modificación cultural, que viene ocurriendo en nuestra comunidad jurídica, permitió que en sus inicios los procesos laborales fueran resueltos en tiempo récord, en comparación con lo que ocurría con la Ley Procesal del Trabajo (LPT). En realidad, siempre el lapso que se tomen los procesos con la NLPT será mejor, pues con el LPT el sistema judicial laboral era ineficaz.

Por ejemplo, la NLPT ha generado una reducción de 600 días calendario en la tramitación de los procesos judiciales [5].

Sin embargo, aún resulta excesivo que un proceso laboral tome 665 en promedio para ser resuelto. ¿Nos imaginamos un proceso de reposición que tome casi dos años en terminar? Hemos avanzado, pero aún falta camino por recorrer.

Una sentencia eficaz es sinónimo de la aplicación del derecho a la tutela judicial efectiva. Dicho derecho, consagrado en nuestra Constitución Política de 1993 [6], no se limita a la obtención de una resolución dictada por un órgano jurisdiccional competente, sino que además se extiende a la exigencia de que el fallo sea cumplido [7]. En palabras de nuestro Tribunal Constitucional (TC): “Con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos [procesos] que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia [8]”.

En otras palabras, no resulta suficiente la emisión del fallo, sino que también debe cumplirse lo resuelto. A continuación, algunas propuestas para que tengamos sentencias más eficaces.

Medios de coerción

Fortalecer los mecanismos de coerción para el cumplimiento de las sentencias.

Las sentencias en materia laboral pueden referirse a obligaciones de dar un bien determinado (entrega de acciones de inversión a los trabajadores), dar una suma de dinero (pagar beneficios sociales, indemnizaciones por despido, por daño moral, etcétera), hacer (reponer a un trabajador), no hacer (cesar un acto hostilizadorio o un acto antisindical).

Tratándose de las obligaciones de dar una suma de dinero, ante la negativa del demandado de cumplir con lo dispuesto en la sentencia, el demandante puede interponer medidas de ejecución para lograr que esta se cumpla [9], las cuales no son otras que las medidas cautelares pero en la etapa de ejecución, es decir, una vez obtenida sentencia favorable.

Incluso si el demandado carece de patrimonio sobre el cual plantear dichas medidas [10], procederá aplicar el carácter persecutorio de los créditos laborales al amparo del Decreto Legislativo N° 856 y solicitar una tercería de mejor derecho o tercería de pago [11] sobre cualquier otro crédito que pretenda afectar el bien que hubiera sido transferido por el empleador [12].

El inconveniente surge cuando se trata de obligaciones de hacer o no hacer, pues si el obligado no cumple con la medida ordenada por el juzgado en la sentencia, corresponderá imponerle multas sucesivas, acumulativas y crecientes en 30% hasta que el obligado cumpla el mandato; y si persistiera el incumplimiento, procede denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad [13].

Entonces, la multa supone el mecanismo de coerción que posee la autoridad judicial para garantizar el cumplimiento de su fallo, además



de la posibilidad de recurrir al ámbito penal en caso lo primero no funcionara. Según lo señalan tanto el reglamento [14] como el procedimiento de cobranza de multas impuestas por el Poder Judicial, el órgano jurisdiccional podrá disponer que se traben embargos o cualquier medida cautelar contra el deudor a efectos de obtener el monto de la multa.

Teniendo en consideración que el mal empleador no cumple el mandato judicial ni paga la multa, resulta fundamental fortalecer al procedimiento de cobranza coactiva y agilizar la imposición de medidas cautelares para lograr el cumplimiento de la sanción pecuniaria. Ante la imposibilidad de cobro, se recurrirá a la justicia penal.

Una alternativa para el cumplimiento de la sentencia consistiría en que el juez oficie a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para que se comisione a un inspector de trabajo a efectos de verificar el cumplimiento de la sentencia. A ningún empleador le agrada la visita de la Sunafil, pues puede ocurrir que el inspector detecte infracciones adicionales y decida iniciar un procedimiento.

Emisión del fallo

Retomar la regla general en cuanto a la emisión del fallo (60 minutos).

Una de las novedades de la NLPT que tuvo gran impacto en la comunidad jurídica consistía en el hecho de que el juez podía dar a conocer a las partes su sentencia en un lapso no mayor de 60 minutos de concluidos los alegatos orales (en la audiencia de juzgamiento o audiencia única si se trata de un proceso ordinario o abreviado laboral [15], en la audiencia de vista si el caso se encuentra en segunda instancia o en la Corte Suprema [16]) como regla general. Excepcionalmente, y en razón de la complejidad del caso, podía diferir su sentencia dentro de un período de cinco días hábiles posteriores. Lamentablemente, la excepción se ha convertido en regla.

En la práctica ocurre que los magistrados difieren la emisión de su fallo y llegado el día tampoco lo tienen. En algunos casos, al finalizar la propia audiencia de juzgamiento, manifiestan que el plazo de cinco días se fija para cumplir el mandato legal, pero que la sentencia será notificada en la dirección electrónica proporcionada por las partes en algunas semanas (o meses), dependiendo de la carga procesal del juzgado.

Sin ánimo de justificar a los magistrados, debemos notar que la eficacia de este procedimiento de emisión de “sentencia al vuelo”, como la llamaba el profesor Elías Mantero, dependerá sin duda alguna de que presenten las condiciones para que el juez pueda analizar debidamente cada caso, lo que implica tiempo para leer adecuadamente lo actuado, así como para fundamentar adecuadamente sus resoluciones [17].

En otras palabras, para exigir el cumplimiento de esta regla se necesitan las condiciones señaladas, que se traducen en una mejor distribución de la carga procesal entre los despachos judiciales y del personal administrativo de apoyo[18].

Notificación de sentencias

Modificar el procedimiento de notificación de sentencias para evitar demoras innecesarias.

El artículo 47 de la NLPT dispone que la sentencia es notificada a las partes de manera presencial en el local del juzgado. No establece que la misma sea remitida a la casilla física o electrónica señalada por las partes en el proceso.

Siguiendo lo señalado en la Resolución Administrativa N° 340-2016-CE-PJ, se trata de un procedimiento de notificación de la sentencia “en estrados”, mediante su entrega física en el local del órgano jurisdiccional el día y hora indicados por el juez.

Sin embargo, y en forma complementaria a lo señalado, los juzgados de primera instancia muchas veces no cumplen el mencionado procedimiento y notifican la sentencia directamente en la casilla electrónica. Notemos que esta notificación no se realiza ante la ausencia de las partes el día fijado para la entrega de la sentencia, sino que viene constituyendo una práctica habitual para más de un juzgado.

Ante esta irregularidad en el acto de notificación, se presentan pronunciamientos como el recaído en el Expediente N° 22677-2015-0-1801-JR-LA-08 emitido por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima, la cual, con la finalidad de evitar futuras nulidades, declara nulo el auto que concede la apelación y ordena que se cite a las partes al local del juzgado de origen para la notificación de la sentencia, debiendo el secretario asignado al despacho insertar en el expediente la constancia de asistencia o inasistencia de las partes para la notificación de la sentencia.

Si bien puede parecer irrazonable la decisión de la sala, creemos que es adecuada, pues cualquier vicio en el procedimiento que genere alguna nulidad debe ser subsanado antes de que el trámite del expediente siga avanzando.

Para evitar este tipo de pronunciamiento se requeriría un cambio en la NLPT tendiente hacia la validez de la notificación de la sentencia en la casilla electrónica indicada por las partes al momento de apersonarse en el proceso. Con ello, habría más celeridad en la puesta en conocimiento de las sentencias y se contribuiría con su eficacia.

Anulaciones de sentencias

Otra propuesta es reducir las anulaciones de sentencias.

Resulta fundamental reducir la anulación de la sentencia por parte del superior jerárquico, pues ello retrasa el proceso innecesariamente, exigiendo que el juez de primera instancia evalúe nuevamente el caso y emita un pronunciamiento a partir de las pautas que suele dictar la corte superior e inclusive la Corte Suprema en sus sentencias anulatorias.

Para reducir dicho índice, el cual viene bajando (ver cuadro), necesitamos dos componentes sumamente importantes: (i) la adecuada fundamentación de la sentencia con base en argumentos de hecho y de derecho; (ii) la uniformización de criterios entre los magistrados de primera y segunda instancia. Esto último exige un mayor diálogo entre los magistrados, para lo cual es importante, pero no suficiente, la

SI NUESTRO ESTADO SE DEFINE COMO DE DERECHO, SE TENDRÁN QUE IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN UNA EJECUCIÓN RÁPIDA DE LA SENTENCIA, EN EL MARCO DE LEGALIDAD VIGENTE.



Conclusiones

Hemos formulado algunas propuestas para lograr una mayor eficacia de las sentencias, las cuales suponen un cambio en la mentalidad del juez laboral que exige su mayor involucramiento en los expedientes judiciales. Medidas como asumir el rol de director en la etapa de ejecución de sentencia, emitir el fallo en los 60 minutos, reducir anulaciones de sentencias, cambiar la dinámica de las diligencias, fomentar que las sentencias contra el Estado se ejecuten con celeridad, entre otras, pasan por que el magistrado se convenza de que el diseño actual del proceso laboral,

en lo que a sentencias se refiere, puede ser objeto de mejoras.

Pero para que el juez cambie su mentalidad y “se coma el pleito” es fundamental que cuente con condiciones de trabajo adecuadas, además de emplear personal en número suficiente que le permita resolver dentro de los plazos concedidos por la legislación vigente. Los abogados litigantes debemos colaborar con ese objetivo, aconsejando adecuadamente a nuestros clientes para no llevar causas absurdas ante los tribunales, procurando explotar la conciliación como

mecanismo de autocomposición de conflictos, sin saturar al juez de litigios perdidos por alguna de las partes y que a la larga desvíen la atención de este magistrado, que debe concentrarse en los casos relevantes que lleguen a su despacho.

Si trabajamos en conjunto por mejorar algunos aspectos de la NLPT, que como vimos atentan contra el principio de la tutela judicial efectiva, se cumplirá con la finalidad del proceso laboral, esto es, aplicar una verdadera justicia a las partes en el proceso evitando caer en dilaciones innecesarias.

realización de plenos jurisdiccionales laborales. Si bien estos plenos no resultan vinculantes, sí son de obligatoria lectura porque emiten criterios jurídicos interpretativos que son tomados en cuenta por los jueces de primera instancia.

En los últimos años se advierte un descenso en el porcentaje de anulaciones en segunda instancia, lo cual, de acuerdo con el Poder Judicial, se ha generado en atención al incremento de las coordinaciones para la uniformización de criterios entre los magistrados que tramitan los procesos de primera instancia y los que resuelven los expedientes en segunda instancia, además de la constante difusión por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497 respecto de la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, en la que se dispone que los magistrados empleen como último recurso la anulación del expediente.

En suma, en este punto necesitamos jueces con experiencia y conocimiento jurídico que expidan una sentencia que contenga sólidos argumentos que impida o al menos haga difícil su revisión en segunda instancia.

Dinámica de las audiencias de vista. Reformar la dinámica de las audiencias de vista garantizando la aplicación del principio *Tantum Apellatum Quantum Devolutum*.

El artículo 33 literal b) de la NLPT señala que el órgano jurisdiccional que conoce la apelación puede “formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales”.

Esta disposición es novedosa, pues la LPT no contemplaba la presencia de las partes en las audiencias de vista (segunda instancia), salvo que alguna de ellas fuese a informar sobre hechos. La ausencia del demandante o del demandado a la audiencia no acarrea consecuencia negativa para la parte que no asiste.

Luego, las preguntas que formulen los jueces a las partes o a los abogados deberían circuns-

cribirse al extremo de la resolución de primera instancia que ha sido apelada y que generó que el caso fuese conocido en segunda instancia. No se puede perder tiempo repasando aspectos del expediente que carecen de relevancia para resolver el extremo de la sentencia impugnada.

En línea de lo señalado por el TC, “[...] la motivación congruente se manifiesta mediante el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que, según la STC 05901-2008-PA/TC, garantiza que el órgano jurisdiccional al resolver la impugnación solo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el recurso [...]” [19].

Celeridad

Otro planteamiento es incrementar la celeridad para la ejecución de sentencias cuando el demandado sea el Estado.

Lo más difícil, sin duda, resulta la cobranza al Estado, en tanto, a diferencia de la empresa privada a la que se le aplica un determinado plazo de pago bajo apercibimiento de multa, las entidades públicas se encuentran sujetas al procedimiento contemplado en la Ley N° 30137 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 001-2014-JUS, por lo que deberá seguirse a estos.

De acuerdo con lo señalado por las normas indicadas, las deudas laborales poseen prioridad de pago; se elaborará una lista cuyo orden estará determinado por la fecha de notificación de la obligación, iniciando por la más antigua y tomando en cuenta la fecha de notificación del requerimiento de pago. En caso de empate entre dos o más obligaciones, se deberá priorizar a los acreedores o beneficiarios de mayor edad y si a pesar de ello dos o más obligaciones mantuvieran la misma posición, se deberá priorizar a la de menor monto. Una vez ordenada cada una de las listas, se priorizará el pago según la suma de las obligaciones considerando los tramos fijados en las disposiciones bajo comentario.

Si bien parecería que el procedimiento contenido en las normas señaladas constituye una gran traba para la eficacia de las sentencias que condenan al Estado empleador al pago de beneficios laborales de sus trabajadores o extrabajadores, debemos advertir que al tratarse de fondos públicos es indispensable ordenar las deudas debidamente con la finalidad de garantizar que el pago se realice de manera adecuada. Lo que debería ocurrir es que el procedimiento se realice de manera ágil y sin dilaciones innecesarias para evitar que la postergación genere que el cobro tardío pierda todo sentido.

Rol del juez

El juez en la etapa de ejecución de la sentencia debe tener un rol protagónico [20].

Una vez que el expediente retorna de la sala, el juez de primera instancia debe asumir un rol preponderante para ejecutar su sentencia sin esperar que ello sea requerido por la parte vencedora.

Así, el juez debe disponer que la parte vencida cumpla con lo resuelto en un plazo determinado, así como determinar los intereses legales y costos procesales. La ejecución forzada dependerá de la medida de ejecución que solicite el demandante. ▀

* Resumen de la ponencia presentada en el Tercer Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo llevado a cabo en la ciudad de Cajamarca del 25 al 27 de abril del 2018. [1] Áncash, Amazonas, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cañete, Cusco, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Moquegua, Paita, Piura, Santa, Sullana, Tacna, Tumbes, Ucayali, Ventanilla. [2] PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Oralidad, el nuevo paradigma. En: Soluciones Laborales. N° 25, enero 2010. p. 54. [3] Mediante Resolución Administrativa N° 005-2017-CE-PJ de fecha 6 de enero de 2017, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se conforma e instala la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y Mesa de Partes Electrónica (MPE), presidida por el juez supremo titular Héctor Enrique Lama More, encargada de viabilizar la implementación de dicha iniciativa tecnológica, modernizando la administración de justicia. [4] PRIORI POSADA, Giovanni. “Las tareas pendientes para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. 12 de abril del 2010. En: <http://www.enfoquederecho.com/?q=node/3069> [5] Información obtenida del Boletín Informativo Virtual del ETI NLPT y PP0099, edición N° 6, abril-junio del 2017. El boletín puede obtenerse en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ETI/NLPT/s_etii_nlpt/ [6] “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional [...]” [7] GONZALES PEREZ Jesús. La eficacia de la sentencia. En: Jornadas de Estudio sobre la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Universidad de Coruña, Servicio de Publicaciones. 1998. p.109. El texto puede ser consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=533> [8] Sentencia recaída en el Expediente N° 763-2005-PA/TC, FJ. 6. [9] Artículo 615 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral. [10] Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 856: “La preferencia o prioridad también se ejerce cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda”. [11] Sobre esta tercería, ALSINA, Hugo, en su obra *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. Tomo III. Buenos Aires, Compañía argentina de Editoriales S.R.Ltda, 1963, pp. 355-356, afirma que “la tercería de mejor derecho tiene por objeto reclamar el pago de un crédito, con preferencia al del ejecutante, una vez realizados los bienes embargados. La preferencia puede resultar, en primer término de la existencia de un privilegio especial, o sea de la situación legal en que un crédito se encuentra con relación a otro frente a determinados bienes. [...]” [12] Si bien técnicamente no corresponde ejercer el carácter persecutorio de los créditos laborales ante la ausencia de señalamiento de un bien libre por parte del empleador, la Corte Suprema ha sostenido lo contrario (Véase Casación N° 752-05 Santa o Casación N° 7766-2013 Ayacucho), por lo que se entiende que existe este mecanismo para lograr la ejecución de una sentencia que disponga el pago de una suma dineraria. [13] Artículo 62 de la NLPT. [14] Aprobados por Resoluciones Administrativas N°s 177-2014-CE-PJ y 059-2016-CE-PJ. [15] Véase artículo 47 de la NLPT, [16] Artículos 33 literal c) y 37 de la NLPT. [17] ELÍAS MANTERO Fernando. Comentario Inicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En. Soluciones Laborales N° 29, Mayo 2010. Lima. Editorial Gaceta Jurídica. p. 76. [18] Mediante Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ de fecha 4 de julio del 2012, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la NLPT, que se centra en la separación de funciones jurisdiccionales y administrativas mediante la distribución racional de personal, recurso materiales y tecnológicos compartidos. A partir del indicado modelo se implementa el Módulo Corporativo Laboral, unidad organizacional de las cortes superiores de justicia, que congrega en una sede judicial a órganos jurisdiccionales que tramitan procesos con la NLPT. El módulo cuenta con el área jurisdiccional y su respectiva área de apoyo al juez. Las áreas de apoyo son las siguientes: Apoyo a las causas, Apoyo a las audiencias, Área de pericias, Área de atención al público y custodia de grabaciones y expedientes, Área de soporte técnico y centro de distribución. [19] Sentencia recaída en el Expediente N° 01379-2014-PA/TC. FJ 9. [20] Propuesta de los magistrados reunidos en el Pleno Jurisdiccional Laboral Distrital de Lima en diciembre del 2017.