

# **LA EJECUCION DE SENTENCIAS LABORALES EN EL PERÚ: ¿DE QUÉ MECANISMOS DISPONE EL JUEZ LABORAL PARA HACER CUMPLIR LAS SENTENCIAS?**

Autor : Augusto Medina Otazu<sup>1</sup>

## **I.- INTRODUCCION**

La ejecución de las sentencias laborales, a favor de la parte vencedora en el proceso, se constituye en ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional y a no dudar es la parte más importante de la implementación de las decisiones que han adoptado los Jueces del Poder Judicial, respecto de aquellas sentencias que han devenido en consentidas o ejecutoriadas. Es decir el vencido ya utilizo todos los medios impugnatorios dentro del proceso para hacer valer sus intereses y pretensiones; y, entonces en esta parte de la ejecución le toca acatar estrictamente la resolución. Eso es respeto del Estado de Derecho, en cuanto se acepta que Estado es el árbitro de aquellos conflictos que no han logrado ponerse de acuerdo las partes. El artículo 138 de la Constitución es categórico en ello: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.”

El Juez que ejecuta las sentencias no tiene otra opción que ejecutar lo decidido tal como se encuentra mandado a cumplir. En el presente artículo desarrollaremos qué facultades tiene el Juez para tal misión y cómo hacer para lograr dicha hazaña desde la justicia laboral. Además se hará una análisis crítico sobre las acciones positivas o negativas que pueda existir en la asunción de dicha materia por la justicia penal que se convierte también otro órgano del Ministerio Público y el Poder Judicial que tendrán la misión de contribuir a esa implementación que nos referimos anteriormente y que intervendrá sólo cuando la justicia laboral no haya podido lograr con éxito su ejecución.

Es importante igualmente hacer una evaluación costo beneficios de la referida implementación de las sentencias laborales y en tal caso qué mecanismos debería incorporarse para hacer que las ejecuciones sean materializadas brindando una serie de

---

<sup>1</sup> Augusto Medina Otazú. Abogado y Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Egresado del Doctorado. Miembro del Instituto de Ciencia Procesal Penal, especialista en derechos fundamentales y de la seguridad y salud en el trabajo. Juez Laboral. Docente universitario, expositor y articulista de revistas nacionales y extranjeras. [medinaotazu@yahoo.com](mailto:medinaotazu@yahoo.com)

otras facultades que aún la Ley no contempla o la propia iniciativa del Juez Laboral no las ha recorrido.

Aquí veremos que esta en discusión y debate el derecho fundamental a la ejecución de sentencias judiciales, contenido de la tutela judicial efectiva, sino también el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales en un plazo razonable, ya que la ejecución tardía o parcial constituye un claro acto de denegación de justicia.<sup>2</sup>

## **II.- IMPORTANCIA DE LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS LABORALES**

Una garantía judicial que debe ser velada por el Estado a favor de las partes, es que la ejecución de la Resolución Judicial sea materializada tal como expresa las sentencias, más aún cuando han devenido en ejecutoriadas.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 2, inciso 3 numeral c) señala: *“Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”* La Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 25 incisos c) expresa que los Estados se comprometen a *garantizar el cumplimiento por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estado procedente el recurso.*

Asimismo la Constitución Política, regula el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales que han pasado en autoridad de cosa juzgada, como una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional, reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución. También se encuentra aludido en el segundo párrafo del inciso 2) del mismo artículo 139°, cuando se menciona que *“ninguna autoridad puede (...) dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada (...) ni retardar su ejecución”*.

El derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales garantiza que lo decidido en una sentencia se cumpla, y que la parte que obtuvo un pronunciamiento de tutela, a través de la sentencia favorable, sea repuesta en su derecho y compensada, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido.

---

<sup>2</sup> Tomado de la Sentencia del TC Exp. 02598 – 2010-PA/TC del 11 de junio del 2013. f. 22.

Como lo ha sostenido el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el *arret* "Hornsby c/ Grecia", sentencia del 13 de marzo de 1997, el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales forma parte de las garantías judiciales, pues "sería ilusorio" que "el ordenamiento jurídico interno de un Estado contratante permitiese que una decisión judicial, definitiva y vinculante, quedase inoperante, causando daño a una de sus partes (...)".<sup>3</sup>

Todo nos lleva a considerar que la tutela judicial no será efectiva, si no alcanza a ejecutar lo decidido en la sentencia y es lo que se ha denominado "la hora de la verdad de la sentencia"<sup>4</sup>, y darle garantías al ciudadano que valió la pena haber confiado y recurrido al Juez Laboral y es a no dudarle también parte de la construcción del posicionamiento y confianza institucional.

### **III.- FACULTADES JUDICIALES DE LA JUSTICIA LABORAL PARA LOGRAR LA EJECUCION.**

En la actualidad existen dos normativas laborales que vienen rigiendo en muchas partes del país. La primera es la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, que algunos ya la denominan antigua Ley Procesal Laboral y la otra es la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. La implementación de la Ley 29497 se viene haciendo a nivel nacional pero los procesos que se han iniciado con la anterior Ley 26636 continúan hasta su culminación.

En consecuencia haremos una referencia a ambas normas en las facultades del Juez para su ejecución.

La ejecución de las sentencias laborales puede tener distintas modalidades:

1. Dar sumas de dinero.
2. Dar bienes determinados.
3. Hacer.

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional expediente N.º 015-2001-AI/TC; EXP. N.º 016-2001-AI/TC; EXP. N.º 004-2002-AI/TC seguido por el Colegio de Abogados de Ica, Defensoría del Pueblo del 29 días de enero de 2004

<sup>4</sup> Carlos M. Ayala Corao. La Ejecución de Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos p. 133. El documento puede verse en:  
[http://www.cecoch.cl/htm/revista/docs/estudiosconst/revistaano\\_5\\_1\\_hm/la\\_ejecucion5\\_1-2007.pdf](http://www.cecoch.cl/htm/revista/docs/estudiosconst/revistaano_5_1_hm/la_ejecucion5_1-2007.pdf)

#### 4. No hacer.

Nuestro análisis estará referido a obligaciones de hacer y no hacer. Sin embargo solo debemos indicar que las obligaciones dar sumas de dinero y dar bienes determinados se encuentran con mejores instrumentos para su ejecución por cuanto puede garantizarse su ejecución dentro de la justicia laboral con los distintos tipos de embargo sobre el patrimonio del vencido para para lograr cumplir con la sentencia o lograr la persecución del crédito laboral con las facultades establecidas en el Decreto Legislativo 856; es cierto que en ese esfuerzo pueden existir algunas graves limitaciones pero ya será en otro artículo que abordaremos tales situaciones.

##### **a).- La ejecución con la Ley 26636**

Continuando, el artículo 77 de la Ley 26636 nos expresa que el Juez inicia la ejecución requiriendo al ejecutado cumplir con la obligación establecida, bajo apercibimiento de (...) aplicar lo dispuesto en el Artículo 75, si es una obligación de hacer o de no hacer.

El artículo 75 establece los siguientes apercibimientos si el demandado se resiste a cumplir las obligaciones de hacer o de no hace:

1. Imponer multas sucesivas, acumuladas y crecientes hasta que el demandado cumpla con el mandato judicial. El monto de las multas será de 1 a 20 URP.
2. Si persistiera en el incumplimiento, denunciar penalmente al demandado por el delito contra la libertad de trabajo o resistencia a la autoridad.

##### **b).- La ejecución con la Ley 26636**

En la Ley 29497, las obligaciones de hacer y no hacer es similar su tratamiento que la Ley anterior. El artículo 62 expresa: “Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

##### **c).- Diferencias de tratamiento sobre a ejecución**

La única diferencia entre ambas es la manera de imponer las multas, en ambas están tasadas y pueden fluctuar, en la Ley antigua entre 01 a 20 URP y en la nueva Ley entre ½ a 50 URP; en la antigua Ley las multas reiteradas van creciendo pero no expresa tope alguno en consecuencia el Juez podría ir incluso duplicándola y en la Ley actual las reiteración de la multa solo puede incrementarse en un 30%.

Este sistema de coacción, intimidación que va en desmedro de su patrimonio del demandado vencido, es el primer mecanismo para la ejecución de la sentencia y este no resultará para lograr los propósitos de la ejecución deberá irse al otro apercibimiento que es proceder a la denuncia penal por delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

Si revisamos de los dos apercibimientos solo uno puede aplicar el Juez Laboral que es las multas que pueden ir en ascenso, dependiendo del magistrado que evalué la gravedad en cada caso y las sobretasas que pueden incrementarse por ese incumplimiento. Pero la denuncia penal ya se constituye en un fracaso de la justicia laboral para ejecutar sus propias resoluciones y entonces debe proceder solicitar el apoyo de la justicia penal. Un juez laboral que puede parecer “diligente” podría pensar que si en la primera multa no cumple ya casi estaría listo para acudir a la justicia penal sin embargo un Juez que considera que él tiene que utilizar todos los mecanismos para lograr sus fallos mantendrá sus fueros y “peleará” porque ellos se cumplan en su competencia. Pero en este aspecto será necesario recurrir a algunos principios que permitirán redoblar la confianza en el Juez Laboral para empoderarlo.

#### **IV.- EN EL DERECHO LABORAL, EL DERECHO PENAL ACTUA COMO ÚLTIMA RATIO**

Si el Juez laboral ha recurriendo a reiteradas multas y el demandado vencido no logra cumplir con la sentencia pese a que las multas han sido reiterativas debiera hacer una evaluación sobre qué ha podido pasar para ese incumplimiento. No basta con que existan varias multas sino es necesario evaluar dentro de un análisis crítico si el Juez recurrió a todos los mecanismos que le franquea la Ley o su creatividad para hacer efectivo la ejecución.

Si el derecho penal es la última *ratio* entonces debiera el Juez establecer que ya se utilizó todas las armas para lograr implementar la sentencia y recién podrá acudir al derecho penal. Una “rápida” y “diligente” remisión a la justicia penal es mostrar el fracaso del derecho laboral por lograr ejecutar sus sentencia pero a su vez se constituye en un costo - beneficio muy alto para el Ministerio Público y el Poder Judicial en su cometido de lograr la ejecución de las sentencias, por cuanto tendrán que intervenir dos ramas importantes del derecho con todo sus recursos humanos, infraestructura y logística que harán de paso saturar más al Ministerio Público y al Poder Judicial y curiosamente contribuirán hacerla más ineficiente e ineficaz.

**V.- EL PRINCIPIO DE FRAGMENTARIEDAD EN EL DERECHO HACE QUE EL DERECHO LABORAL SEA EL LLAMADO POR LEY PARA LOGRAR LA EJECUCIÓN.**

En consecuencia considero que la intervención del Derecho Penal, se constituye en la última *ratio*, luego que hayan fracasado o han sido ineficaces las otras especialidades del derecho, como parte del Principio de Fragmentariedad del derecho. En se sentido se ha pronunciado la Corte Suprema al afirmar que:

Que, (...) el Derecho Penal no es el único medio de coacción estatal destinado a proteger bienes jurídicos y su actuación sólo se justifica como un medio complementario o subsidiario del arsenal de medios coercitivos estatuidos por el ordenamiento jurídico porque constituye la *última ratio* (...) <sup>5</sup>-----

Es decir que solo intervendrá el derecho penal cuando se han agotado todas las acciones y mecanismos de la justicia laboral para efectivizar estrictamente el mandato de la sentencia ejecutoriada, sin perjuicio de las multas que ya se han impuesto y que es una facultad del Juez laboral.

Entonces no debe ser un triunfo del Juez Laboral enviar sus causas a la Justicia Penal, al contrario es arriar sus banderas por su fracaso en hacer efectivo su Despacho de Juez Laboral.

---

<sup>5</sup> Sentencia de la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema R. N°. 2090-2005 del 07 de junio del 2006. f. 3.

## **VI.- EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL ES UN PRINCIPIO QUE PUEDE PERMITIR ABRIR OTROS ESPACIOS A LOS JUECES LABORALES.**

El Tribunal Constitucional ha señalado que “En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido”<sup>6</sup>

Considero que el Juez no tiene como único instrumento la multa y creo que hace falta también un poco de creatividad sin que ello signifique traspasar los linderos de lo prohibido por Ley pero a su vez sin que ese temor nos paralice para dejar en la orfandad a aquel demandante vencedor que tuvo una alegría al saberse ganador de una contienda judicial pero luego puede venirle la tristeza porque su triunfo resulta pírrico y mira a los costados y no logra cómo hacer realidad lo que está escrito en esa sentencia que muchas veces es elocuente, con citas bibliográficas que nos hacen recorrer la historia pero que al final puede más caer en un instrumento literario que en un instrumento de realización de derechos.

Es en ese sentido el Juez Laboral también está obligado a hacer efectivo la tutela del vencedor y para ello no sólo debe lograr pensar como un juez del sistema jurídico romano germánico sino tiene que ir a fallos pretorianos que recojan la experiencias del sistema anglosajón.

Miremos las normas jurídicas e instrumentos internacionales que se han sumillado en el punto II del presente artículo y es mandatorio para el Juez no dejar sin cumplirse la ejecución de las sentencias. Si observamos las fuentes de derecho que se mencionan, creo que todos las personas aspiramos y esperamos que el Poder Judicial y el Juez se involucre con todas estas normatividades de carácter nacional e internacional y pueda interpretar las normas con los criterios de los Tribunales Internacionales. Para ello requerimos que los Jueces desde las más altas esferas puedan ejercer liderazgo en esa orientación y cómo no apoyar todos los esfuerzos que realicen los jueces de otros niveles en lograr una mejora de la justicia. Pero ello no solo debe ser un comportamiento descollante de algunos magistrados sino debe ser una política pública

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional expediente N°. 763-2005-PA/TC Inversiones La Carreta del 13 de abril del 2005. f. 6

del propio Poder Judicial, para apoyar la justicia en todo el país. Jueces super valorados creo que generan también una justicia de calidad.

Baltazar Garzon un jurista con el alma de Juez, expresa con objetividad: “En cualquier órgano judicial nos encontramos día tras día con sujetos que se consideran investidos de *imperium* y no de *auctoritas* y que de jueces solo tienen el nombre, ya que olvidan que integran un Poder, el judicial, obligado a garantizar los derechos de los ciudadano desde la independencia, la imparcialidad y la legalidad. Gran parte de las veces, somos más funcionarios que jueces.”<sup>7</sup>

La nueva Ley Procesal Laboral nos dice que los “jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso” (artículo III del TP) igualmente la antigua Ley Laboral expresa: “El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.” (Artículo I del TP)

#### **a).- Mecanismos novedosos que el Juez laboral puede utilizar**

El Tribunal Constitucional advierte una posición de liderazgo también en el Juez al afirmar que:

Y es que si el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales garantiza que lo decidido en una sentencia o en una resolución judicial sea cumplido, es claro que quienes las dictan, o quienes resulten responsables de ejecutarlas, tienen la obligación de adoptar, según las normas y procedimientos aplicables (...) las medidas necesarias y oportunas para su estricto cumplimiento.<sup>8</sup>

1.- Dentro de las atribuciones que el Juez puede utilizar e imponer su *auctoritas* está por ejemplo fijar de oficio día y hora para que el propio Juez Laboral o comisionando al Secretario se dirija al lugar del centro de trabajo donde debe cumplirse la sentencia, para lograr tal propósito, obviamente con la notificación oportuna de las partes del proceso.

Este mecanismo puede ser más efectivo que la propia multa, porque por cuanto si bien la multa actúa sobre el patrimonio puede no ser tan efectivo porque la coacción moral está muy lejana y no muestra la importancia del cumplimiento del fallo mas más aún si

---

<sup>7</sup> Baltazar Garzón. Un mundo sin miedo. Edit. Plaza Janes. Primera edición en la Argentina marzo 2005, p. 28.

<sup>8</sup> STC 015-2001-AI/TC acumulados, Fundamento 12

el empleador tiene un patrimonio cuantioso y no sentirá perjuicio en las multas y puede ser más “rentable” desobedecer las resoluciones.

2.- Mandar publicar en un diario de circulación nacional la sentencia ejecutoriada de carácter laboral que el demandado vencido se niega a cumplir. Puede igualmente ser otro mecanismo coercitivo, más que coactivo, el que permita al Juez lograr que la sentencia sea cumplida estrictamente en sus términos. Si los fallos se dictan a nombre El artículo 138 de la Constitución nos dice que la “potestad de administrar justicia emana del pueblo” entonces no existe ninguna vulneración si tal publicación nacional tendrá el objetivo de comunicar a su mandante, el pueblo, quién de sus integrantes viene incumpliendo sus fallos.

3.- Citar al Despacho del Juez laboral al demandante y demandado para explicarle la importancia de dar cumplimiento del fallo judicial, porque muchas veces sucede que las sentencias pueden no comunicar adecuadamente los términos de la misma, por cuanto tiene una carga importante de frase jurídicas que una persona común puede no entender o lo decodifica inadecuadamente. Entonces esa relación directa del Juez con las partes del proceso puede ayudar a implementar la sentencia en sus términos estrictos, explicando claramente cuál es el sentido y propósito de las sentencia,

### **VIII.- DERECHOS LABORALES QUE PUEDEN ESTAR PRESENTE EN LAS SENTENCIAS QUE CONTENGAN OBLIGACIONES DE HACER Y NO HACER**

En esta última parte queremos mencionar las obligaciones de derechos laborales que pueden estar en juego en la justicia laboral.

Dentro de las **obligaciones de hacer** podemos encontrar por ejemplo la:

- La reposición del trabajador, cuando así se encuentre ordenado en la sentencia (ya sea por ser despido nulo, fraudulento o arbitrario) y entonces el empleador no pretenda dar cumplimiento a esa disposición.
- Aquellas vinculadas al trato igualitario en sus versiones de materializar derechos de igualdad formal y material y que conllevaría a discriminación. En ella puede afectarse a mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas mayores, trabajadores jóvenes o así como la vulneración a derechos que afecten la sociedad

peruana multicultural y multiétnica (que se margine a trabajadores de comunidades quechuas, aimaras o de comunidades nativas) o que afecte factores religiosos se prefiera a trabajadores de determinadas confecciones en detrimento de otras.

Dentro de las obligaciones de no hacer podrían estar aquellas que garanticen la libertad sindical como:

- La huelga, la sindicalización o la negociación colectiva donde al empleador le toca no intervenir, mantenerse al margen en este espacio donde los trabajadores tienen una autonomía para decidir sobre el rumbo de sus intereses.

En todos estos aspectos existen principios constitucionales que garantizan (y además existen pactos internacionales de derechos humanos del sistema regional o mundial así como los Convenios de la OIT del que el Perú es parte).

Para terminar debemos decir que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia del Caso *Hornsby* contra Grecia, de fecha 19 de marzo de 1997, con relación a la ejecución de las sentencias enfatizó que “será ilusorio si el ordenamiento jurídico interno de un Estado contratante permitiera que una sentencia judicial definitiva y obligatoria quedara inoperante en detrimento de una parte”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Tomado de la Sentencia del TC Exp. 02598 – 2010-PA/TC del 11 de junio del 2013. f. 22