



SOLUCIONES LABORALES PARA EL
SECTOR PRIVADO

EL DESPACHO JUDICIAL EN EL JUZGADO
LABORAL Y EL PLAZO RAZONABLE

Augusto MEDINA OTAZÚ^(*)

RESUMEN
EJECUTIVO

En este informe se analiza cómo se desarrolla el despacho judicial en el Juzgado Laboral, poniéndose énfasis en el rol protagónico del juez y en el plazo razonable que se debe tomar en cuenta para resolver los casos sujetos a su elucidación. En este último caso, el autor, haciendo eco de los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional sobre esta materia, postula que el cumplimiento de los plazos legales no puede hacerse solo a partir del transcurso del tiempo, pues debe atenderse también a las circunstancias del caso, básicamente la complejidad del asunto y la actividad procesal de las partes.

Introducción

A continuación se estudian dos aspectos controversiales que es importante vincularlos para lograr una interpretación holística del despacho judicial. El primero, referido al liderazgo del juez y el segundo, el plazo razonable que deben durar los procesos para la determinación de un derecho.

Para este esfuerzo recorreremos a través de tres normas que a continuación se transcriben:

1. El artículo III del Título Preliminar de la “nueva” Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo:

“Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”.

2. El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo:

“El juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce”.

Existe un tratamiento distinto entre el Derecho Procesal Laboral y el Derecho Procesal Civil, este último solo tiene aplicación supletoria allá donde la Ley Procesal del Trabajo no haya previsto o regulado (1° Disp. Complement Ley N° 29497). Y está bien que lo sea así por ello con relación a los plazos legales nos referiremos al artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Civil:

“El juez debe impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este Código”.

Esta norma está relacionada con el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos

(*) 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.

Humanos con referencia al plazo razonable de duración de los procesos judiciales:

“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, (...) para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden (...) laboral (...)”.

Desde una interpretación sistemática los plazos legales dentro de un plazo razonable no puede hacerse “solo a partir del transcurso del tiempo, sino más bien atendiendo a las circunstancias del caso, básicamente la complejidad del asunto y la actividad procesal de las partes”⁽¹⁾.

I. El liderazgo del juez en el juzgado laboral

En el presente análisis abordaremos el desarrollo del despacho judicial en un Juzgado Laboral, que es una manera de ordenar la impartición de justicia para lograr una adecuada comunicación con los usuarios del servicio (trabajadores y empleadores). En el Juzgado está claramente identificado la parte jurisdiccional y la parte administrativa, dentro de ese escenario el juez es el líder de las atribuciones jurisdiccionales concedidas desde los más legítimos espacios de la ciudadanía, expresados por el artículo 138 de la Constitución Política del Estado:

“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 despacho judicial y el diseño institucional tienden a hacer que el juez tenga los poderes para impartir justicia; no solo se trata que esté dotado del *ius imperium* sino de la autoridad que junto con la legitimación de su designación o nombramiento

es la autoridad que logra con la persuasión y el convencimiento que sus resoluciones impacten positivamente en la sociedad (*auctoritas*). La coerción y la coacción deben ir en ese orden; solo será necesario aplicar la coacción judicial cuando haya fracasado los intentos por hacer entender el sentido de las resoluciones judiciales. Baltazar Garzón desde su visión de juez pionero de la jurisdiccional universal de los derechos humanos ha expresado la diferenciación entre el *ius imperium* y la autoridad⁽²⁾.

Es cierto que ese liderazgo en los Juzgados tiene que tener una concatenación con el liderazgo que debe ejercerse desde las Corte Superiores de Justicia e incardinada con la Corte Suprema de la República. Esa armonización debe estar presente sin que el ajuste desconfigure las atribuciones y funciones del juez. Es necesario que cada juez pueda contribuir en dar mayor legitimidad al Poder Judicial, para así repotenciar la vigencia institucional que haga creíble la existencia de este Poder del Estado desde sus primeros escalones.

Para lograr entender el armazón jurídico diseñado será necesario conocer la organización, proceso y sistemas de información, incluyendo lineamientos para la implementación de la normatividad procesal⁽³⁾ la misma que debe ir acompañada de la identificación de procesos claves para la toma de decisiones⁽⁴⁾.

El liderazgo debe entenderse desde la perspectiva de proyección pública e institucional a partir de conceptos macros de cultura organizacional, desarrollar capacidades de identificación, y reconocimiento de las funciones propias de la gestión del despacho judicial⁽⁵⁾.

II. El despacho judicial y la vinculación con los usuarios

1. El juez líder del despacho judicial

Hacer realidad los derechos laborales, requiere que el juez sea un líder en el Juzgado, es la única manera de atender la problemática planteada. El liderazgo va más allá de las facultades legales concedidas al juez, el líder sabe cómo amalgamar las capacidades del personal asignado al Despacho, para lograr un amoldamiento a las necesidades del Juzgado. Debe promover ese carácter social que tiene toda actividad judicial. Ese liderazgo igualmente debe trascender del Juzgado porque las sentencias deben ser una alternativa a la problemática planteada en la sociedad. El Ceriajus ha tenido interés en incidir a través de talleres y cursos el fortalecimiento de la labor del juez como director del proceso y de la gestión administrativa del despacho⁽⁶⁾.

(1) STC Exp. N° 03245-2010-PHC/TC-Lima, caso Esteves Ostolaza y otro del 13/10/2010, f. 14.

(2) GARZÓN Baltazar. *Un mundo sin miedo*. Edit. Plaza Janes, 2005, p. 28.

(3) Marco Conceptual del Despacho Judicial Penal bajo la vigencia del Código Procesal Penal. Aprobado por Resolución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobado de fecha 13 de diciembre del 2005. El documento puede verse en: <<http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/ncpp/documentos/MCDJPBVCNPP08032007.pdf>>.

(4) CASTILLO MORALES, Maximiliano. “Gestión de Despacho Judicial e Identificación de Procesos Claves en la Aplicación del NCPP –Perú– Experiencia Huaura”. En: <http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_view/2476-gesti%C3%B3n-del-despacho-judicial-e-identificaci%C3%B3n-de-procesos-claves-en-la-y-su-aplicaci%C3%B3n-del-ncpp.html>.

(5) NEYRA FLORES, José. *Clinica: Técnicas para iniciar la Gestión de un Despacho Judicial*. Academia de la Magistratura, Lima, 2013. En: <http://www.amag.edu.pe/web/Portals/0/Publicaciones_Ficheros/gestion_despacho_judicial438815.pdf>.

(6) Modernización de los Despachos Judicial y Fiscal, la CERIAJUS planteó propuestas relacionadas al Poder Judicial en una subárea: Modernización del despacho judicial. El documento puede verse en la Dirección: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pEFCWof8M6wJ:www.justiciaviva.org.pe/estado_implementacion/modernizacion_despachos_jf.doc+&cd=14&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

2. El juez y los justiciables

Cada visita al juzgado de los interesados directos del proceso (titular del derecho o no) o el abogado como asesor de la causa, debe merecer la más alta atención, sea el demandante o demandado porque son ellos los que recibirán el impacto de las resoluciones judiciales. El juzgado tiene abiertas las puertas en un horario determinado para “oír” en los términos establecidos por el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Cada encuentro en el juzgado debe servir para que el interesado o abogado, conozca el escenario de la justicia y la misma debe ser siempre predecible para no generar falsas expectativas; a veces el pragmatismo de la profesión nos hace olvidar elementos importantes del “debe ser” de la justicia.

Considero que ese escenario (Audiencias, Inspecciones y recibimiento a los Justiciables en el Despacho) es el momento más vital del juez al acercarse a la causa judicial desde el escenario social y no solo desde las propuestas jurídicas —es vital ese encuentro—, tal vez ha sido muy dejado de lado por todas las críticas que ha merecido de una justicia que se deja influenciar o más aún de una justicia que puede corromperse.

El juez que está en contacto con los justiciables siempre debe estar acompañado de un personal del Juzgado, quién debe estar atento de las quejas, reclamos y pedidos de los justiciables a fin de implementarlos inmediatamente si ello merece atención; además esos espacios “humaniza” al juez y permite saber que el expediente no solo está compuesto de papeles sino que tiene un drama social que atender y que el juez tiene entre manos la facultad de reconstruir la realidad para impartir justicia y eso requiere un acercamiento con la problemática.

3. El despacho judicial y los abogados

Nunca debe olvidarse que abogados de las partes y los justiciables directos son grandes aliados del juzgado y de la propia justicia porque finalmente la administración de justicia no solo está compuesta por los jueces y personal jurisdiccional sino también lo está por los abogados que son los que habilitan la vía para encausar una demanda al titular del Derecho.

La Ley Orgánica del Poder Judicial expresa en el artículo 284 que la abogacía es una función social al servicio de la Justicia y el Derecho. El artículo 288 inciso 1 resulta más categórico al señalar que el abogado patrocinante actúa como servidor de la justicia y como colaborador de los magistrados.

Entonces los jueces no deben mirar a la distancia o por sobre el hombro a los abogados, ellos son los grandes aliados en el afán de implementar la justicia. Esta vinculación de confianza en el ámbito del Estado de Derecho y de la democracia es necesario reconstruirlo no puede ser que continúe en una relación de sospecha permanente quebrando dos mundos: el de la justicia a cargo de los jueces y los abogados como “extraños” de la justicia.

4. Abriendo escenarios al juez para que sus resoluciones tengan impacto social

El esfuerzo jurisdiccional y administrativo debe facilitar las condiciones para el ejercicio de las funciones del magistrado, en su labor de administrar justicia, poniendo especial énfasis en el servicio de atención al público⁽⁷⁾.

El juez aprendió a encerrarse como aquel funcionario que no quiere ser influenciado por nadie entonces resuelve en cuatro paredes; ese concepto del juez es el más equivocado. El juez debe conocer la realidad en la cual está desarrollándose su labor. Secuestrar a este en el cubículo para que la sentencia sea más imparcial es el gran error, que ha sido propuesto como solución, y más bien atiza los conceptos de una justicia menos legítima.

El juez siempre debe estar accesible a las personas y a los abogados, sin que interfiera tampoco al personal del juzgado, dotándole a este de institucionalidad y predictibilidad, logrando que todos en el juzgado gocen de un “poder” articulado que le de contenido a la institucionalidad de la justicia. En cuanto existan menos entrapamientos es mejor, al juez no le debe ser vedado conocer la realidad de los casos. Cuando solo ve papeles y expedientes se deshumaniza, se descontextualiza y la sentencia puede tener un purismo jurídico pero no escuchar el latido de realidad social. El juez debe conocer el “ser” y el “debe ser”, hacer que solo actúe con el “debe ser” es postrarlo en una discapacidad social; el derecho es una ciencia social y siempre tendrá ese origen porque la problemática que ha sido presentado al Juzgado es una controversia jurídica y no solo se resuelve con un análisis meramente teórico.

III. El juez con el personal del despacho

En el juzgado toda la problemática que atraviesa debe ser debatida y conversada en forma horizontal con el personal, para lograr los aportes en la marcha del juzgado. Si

(7) Diseño Matriz y Documentos de Gestión del Despacho Judicial, Civil y de Familia. Diseño Personalizado de los Módulos Corporativos de apoyo a los Juzgados Civiles del Distrito Judicial del Cono Norte. Versión mimeográfica. Lima, noviembre de 1998. Documento que se puede ver en: <http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/administ_justicia/gestion_fiscal/251-276.pdf>.

bien el juez debe ser un líder en el juzgado, debe considerarse que los secretarios, auxiliares, especialistas judiciales también deben ser líderes en su espacio y así sucesivamente todos los trabajadores en el lugar que le toca desempeñar. El personal debe comprender que cada acto que realicen con los justiciables, muestra al Poder Judicial; en ese sentido una mala atención perjudica la imagen del Poder Judicial y deslegitima en su relación con la población.

El personal del despacho debe estar imbuido con el horizonte del juez, si bien la determinación de las resoluciones y las sentencias las decide el juez, ello no desconfigura el diseño cuando el personal también se involucra con ese esfuerzo de justicia que le imprime el juez. El personal del despacho debe ser contagiado con ese ánimo y esfuerzo de justicia a través del derecho, el juez tiene poder porque detrás de él se encuentra la institucionalidad del Poder Judicial, el personal que da soporte a los embates que puede recibir durante la implementación de las políticas de justicia de reparación y restauración.

El personal de Despacho Judicial se sentirá empoderado cuando sienta que el magistrado valora su trabajo y no vacía su poder mediante arbitrariedades que únicamente logra hacer más débil al Despacho; el juez no puede ser desconfiado, mirar a todos con sospecha también es necesario ir llenándolo con fe y confianza; es necesario ir construyendo una burocracia en el mejor sentido (al respecto es importante leer a Hegel, Marx, Weber y Michels)⁽⁸⁾, pueden haber errores en el funcionamiento pero antes de desanimar al personal, debe existir la entereza de afrontarlo para ir formando personal con un sentido social y que la realización de la persona también se logra a través de lograr y hacer justicia, ahí está aquel artículo 22 de la Constitución Política del Estado: El trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

IV. El juez y el proceso y la sociedad

Definitivamente el Perú es un país multicultural con grandes identificaciones propias en sus poblaciones, quehaceres, ideologías, sociales, culturales, de temporalidad, de visiones, etc. Asimismo las personas que acuden al Juzgado también tienen propias identificaciones que es importante atender, así tenemos las personas con discapacidad, los adolescentes en los casos de sus derechos laborales, las personas mayores que requieren urgencia en determinar sus derechos, las mujeres embarazadas que sufren discriminación, los dirigentes sindicales que son despedidos por sus funciones, las personas que son discriminadas por cualquier situación, etc. No olvidemos también que los empleadores pueden ser víctimas en la relación laboral y es necesario no invisibilizarlo para no generar una indefensión de justicia.

Si bien el juez está constreñido por principios que deben ser respetados en general a través del concepto de igualdad (artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado), sin embargo la igualdad formal debe ser contrapuesta al concepto de igualdad material que hace atendible determinada situación de diferenciación que genera afirmaciones positivas o lo que la doctrina ha llamado discriminación inversa. Toda diferenciación solo será aceptable en la medida en que sea justificada, por cuanto es necesario que la justicia no discrimine.

La argumentación encuentra sustento jurídico en el artículo III segundo párrafo de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo que expresa:

“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.

Si bien hace referencia a tres sectores vulnerables (madre gestante, menor de edad y persona con discapacidad), no podemos dejar de considerar a otros sectores que se encuentran garantizados sus derechos superreforzados en la normativa internacional o en normas de desarrollo constitucional.

El Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresa en el artículo 17, que las personas mayores deben de recibir una protección especial en los derechos laborales; así como el Convenio 161 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la OIT exige del Perú adopte medidas especiales a favor de los miembros de las Comunidades indígenas con relación a sus derechos laborales (artículo 4.1). El dirigente sindical tiene en el Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical de la OIT el fuero sindical que debe ser atendido con urgencia para no afectar la libertad sindical colectiva que es un impacto en los afiliados quebrando el equilibrio de la relación laboral.

(8) Vide. MARQUES BLAS, Ricardo. “Teorías Clásicas de la Burocracia Capitalista; Hegel, Marx, Weber y Michels”. En: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/76/pr/pr7.pdf>>.

V. El plazo razonable en los procesos judiciales

Uno de los grandes problemas que tiene el despacho judicial es que los usuarios exijan que su problemática judicial sea resuelto con premura y esa expectativa genera una serie de situaciones que perjudican la imagen del Poder Judicial. Si hay una morosidad, la confianza en el Poder Judicial también se debilita y en consecuencia las sentencias al no lograr implementarse en un plazo adecuado se hacen menos legítima. Justicia que tarda no es justicia dicen dichos populares, que pueden ensombrecer y generar una visión negativa del Poder Judicial.

Entonces un expediente judicial tiene un recorrido desde que ingresa al juzgado con la demanda o petitorio hasta que sale con una resolución denominada Auto o Sentencia. Existen plazos legales establecidos en la Ley pero la realidad resulta muy superior a la propuesta normativa. Lograr que un proceso se adecuó a los plazos legales resulta una meta pero que de momento es difícil lograrlo, la realidad quebranta a la hipótesis normativa. Más bien estamos en el escenario que los plazos razonables no sean desbordados para no afectar a los justiciables. El plazo legal establecido en la ley versus el plazo razonable que requiere una causa judicial para ser resuelta.

El Tribunal Constitucional ha recogido la jurisprudencia de la Corte Europea de Derechos Humanos como de la Corte Interamericana de Derechos sobre la configuración del plazo razonable: “El plazo de un proceso o un procedimiento será razonable solo si es que aquel comprende un lapso de tiempo que resulte necesario y suficiente para el desarrollo de las actuaciones procesales necesarias y pertinentes que requiere el caso concreto, así como para el ejercicio de los derechos de las partes de acuerdo a sus intereses, a fin de obtener una respuesta definitiva en la que se

determinen los derechos u obligaciones de las partes”⁽⁹⁾.

Donde ha tenido un gran aporte el plazo razonable ha sido en el Derecho Penal, sin embargo viene tomando otro cariz por su impacto en otras ramas extrapenales, por ello visibilizaremos el plazo razonable en el Derecho Procesal Laboral.

En el voto de mayoría en la STC Exp. N° 03360-2011-PA/TC (f. 16) analizando el caso de un trabajador que no lograba un pronunciamiento judicial definitivo pese a que en 6 oportunidades se había emitido sentencia en primera y segunda instancia, Vergara Gotelli llega a afirmar sobre la afectación del derecho al plazo razonable:

“Es decir tenemos que en 6 oportunidades se han anulado las decisiones emitidas en el proceso laboral en primera instancia, encontrándose el proceso aún en estado de que se emita pronunciamiento en segunda instancia. Tal situación no solo la considero inaceptable sino también atentatoria a los derechos fundamentales del actor, quien ha recurrido y confiado su pretensión a la justicia ordinaria, sin tener respuesta firme en 13 años que han transcurrido, afectándose el derecho a tener un plazo razonable en un proceso y el derecho a la tutela judicial efectiva”.

El propio Vergara Gotelli procede a evaluar el proceso en concreto y desde el enfoque del plazo razonable hace un diagnóstico para ver si se vulneró el plazo razonable en el proceso laboral:

“Por lo expuesto se aprecia que aplicando los criterios para verificar si se ha vulnerado el derecho al plazo razonable encontramos que: **i)** el proceso laboral no tenía mayor complejidad que

evaluar la validez del despido al que fue sometido el actor, **ii)** de autos se aprecia que la conducta del demandante no ha sido obstruccionista ni dilatoria, por lo que no puede atribuírsele la demora del proceso laboral, puesto que las nulidades decretadas por el superior se dieron en razón a la advertencia de vicios en las sentencias emitidas; y **iii)** también se observa que el proceso laboral está regido por un régimen abreviado, puesto que los plazos legales son cortos, aparte de reunir en una sola audiencia el saneamiento del proceso, la conciliación y la actuación de pruebas, siendo imputable la demora del proceso al órgano jurisdiccional (f. 18)”.

Puede apreciarse entonces que el juez tiene entre sus funciones cuidar por un lado el plazo razonable para la determinación de los derechos de demandantes y demandados pero a su vez es necesario que brinde tutela urgente a determinados sectores que por sus características son sectores vulnerables.

VI. Vinculación del despacho judicial con el proceso judicial

1. El juez “en la cancha” y no en las tribunas

El juez laboral es un actor del sector Justicia, no puede dejar de serlo, desde que es reconocido como Director del Proceso, es un árbitro que no debe hacer andar y discurrir casos judiciales que terminaran de inicio a fin en una sentencia que no atienda la realidad social planteada. El juez no puede ver pasar el fétetro y no inmutarse, es necesario que ese liderazgo que ejerce tanto en el despacho judicial como en el Proceso mismo.

(9) STC Exp. N° 00295-2012-PHC/TC-Lima, caso Arce Páucar, f. j. 3.

El juez es director del proceso y existe temor de dotarle de poderes que repotencien su papel. Es importante que el juez se percate de si la problemática planteada será atendida en el Juzgado o qué mecanismos terapéuticos serán necesarios para atender las necesidades de los justiciables, eso no es adelantar opinión es orientar a las partes que su problemática será resuelta una vez que se haya dotado de un mínimo de requisitos que requiera la presentación del caso.

Muchas veces existen casos judiciales que llegan a la Corte Suprema y este alto tribunal encuentra que el trámite debía ser gestionado en otro Juzgado y por tema de competencia, que debía ser observado por el juez, se genera el avance irregular y así encontramos situaciones parecidas donde el juez no es un activista sino deja jugar a las partes su partido, poniéndose en las tribunas y olvidándose que debe estar en la cancha haciendo cumplir las reglas preestablecidas.

2. Empoderar a la ciudadanía para la resolución de sus problemas con mayor legitimidad

Un tema álgido también dentro del Despacho, que tiene que ver con el trabajo de prevención, es que la alta conflictividad irresuelta que está llevando a judicializar los conflictos sociales con lo cual los ciudadanos están renunciando a la facultad de resolver directamente sus problemas, a través de los mecanismos que le franquea la ley. Esa situación resulta más visible cuando la característica del Derecho Laboral es el ejercicio del diálogo social, el pacto social, el convenio colectivo que son mecanismos que legitima a los actores de la relación laboral y que subsidiariamente deben acudir al Poder Judicial cuando hayan fracasado estas instancias sociales.

El despacho judicial debe lograr que la conciliación sea un mecanismo de recuperación de esa facultad

ciudadana, en consecuencia siempre debe estar presente la conciliación durante todo el proceso (Art. 30 Ley N° 29497 y Art. 324 del Código Procesal Civil) y el juez debe saber que puede lograr escenarios para ese acuerdo y debe brindar los espacios para que sea una realidad. Promover la conciliación teniendo al juez como gran contralor de los derechos constitucionales y legales da seguridad a las partes y al equilibrio de los acuerdos. Es una garantía la aplicación del artículo 26 inciso 2 de la Constitución: En la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

VII. El despacho y la ejecución judiciales

1. La ejecución forzada cuando el vencedor no acepta la derrota

La ejecución de la sentencia es un tema muy álgido por cuanto después de una batalla jurídica el demandante, que es ganador en el juicio, muchas veces siente que no logró nada por cuanto el demandado, que debiera aceptar la derrota, sigue con el arma en ristre y cree que aún sigue el conflicto es decir para él la sentencia no logró resolver el problema, convirtiéndose en una situación negativa. La inejecutabilidad de sentencias no solo debilita el Estado de Derecho sino también debilita el ordenamiento jurídico retroalimentando la impunidad contra aquellos actos abusivos, excesivos e ilícitos.

La ejecución forzada dentro del proceso será el mecanismo más eficiente para lograr hacer realidad las sentencias, en consecuencia el demandante debe proveerse de los mecanismos legales para que la sentencia sea una realidad, porque una sentencia no cumplida es un lastre a la efectividad del Estado de Derecho y a la vigencia del imperio de la ley. Creo que el juez es imparcial durante el proceso judicial pero una vez que logra

emitir su sentencia y queda consentida o ejecutoriada lo que tiene que hacer es implementar los derechos del vencedor en el juicio es una gran tarea para lograr el imperio de la ley.

2. La justicia laboral y la justicia penal

Algunos abogados patrocinantes consideran que al mínimo requerimiento judicial al demandando preferían orientar sus baterías a la vía penal para forzar su ejecución, sin embargo creo que los abogados deberían revisar e indagar la gama de alternativas que tiene para lograr a través de la ejecución forzada los derechos de sus asesorados.

Considero que es necesario agotar todas las alternativas legislativas que posibilitan al vencedor, hacer realidad su crédito laboral y solo cuando se agotaron todos los esfuerzos recién es posible acudir a la vía penal no antes de lo contrario sería inoficioso acudir a la vía penal por situaciones no relevantes.

El juez laboral tiene amplias facultades para ejecutar las sentencias pero escoger los caminos para tal fin le corresponde al vencedor. El juez a través del Juzgado Laboral tendrá el poder y la fuerza que pretendan imprimirle las partes, muchas veces creen que su poder es limitado pero se equivocan si vemos las hipótesis normativas que están en la Ley y creo que el juez laboral también tiene que saber defender su fuero, repotenciarse dentro del esquema jurídico que involucra la normativa nacional e internacional. El abogado en la medida en que ve al juez laboral con la fortaleza normativa para hacer realidad la sentencia, hace vigente la justicia laboral.

Resulta contradictorio que sin agotar los esfuerzos del Juzgado Laboral se pretende la vía penal con lo cual la justicia se encarece, se hace menos eficiente y eficaz, por cuanto el justiciable mira lo difícil que resulta

transcurrir con un proceso judicial y resulta un lastre iniciar otro proceso de carácter penal, lo que en la práctica hace más débil la justicia en su conjunto. La justicia penal siempre debe estar en primera fila sobre aquellos bienes jurídicos trascendentales para la sobrevivencia del Estado y la nación, por eso uno de los principios de la fragmentariedad de derecho hace operativo las distintas especialidades operen para los fines que fueron creados.

Según la Ley Procesal Laboral existen obligaciones de dar (dar dinero y bienes determinados) obligaciones de hacer y no hacer (Art. 73, Ley 26636 y Art. 62 Ley N° 29497). Para lograr la ejecución tienen diferentes mecanismos coercitivos y coactivos. La imposición de multa, los distintos tipos de embargos en los bienes y en la empresa que limita los derechos del demandado y para hacer efectivo será necesario recurrir a la norma supletoria del Código Procesal Civil.

3. Obligaciones de dar, hacer y no hacer

La obligación de dar permite una mayor amplitud para la ejecución que puede implementarse a través de los distintos tipos de embargo sobre los bienes y sobre la propia empresa y para ello será necesario recurrir en forma supletoria al Código Procesal Civil. Tal vez la ejecución forzada de las obligaciones de hacer y no hacer no sean tan amplias a favor del Derecho Laboral como sí lo son en el Derecho Procesal Civil, ya que normalmente las obligaciones de hacer y no hacer en el Derecho Laboral se encuentran en la reposición del trabajador, en el derecho a no discriminar, etc. y estos derechos tienen una particularidad a la hora de la ejecución que debe meritarse a través de mecanismos coercitivos y coactivos y solo una vez agotados, ver la vía penal como un mecanismo subsidiario.

La denuncia penal no debe ser entendida como que el Juzgado Laboral está arreando las banderas y trasladando su competencia, no de ninguna manera, es un mecanismo de coordinación interinstitucional para lograr la finalidad de hacer realizable la sentencia laboral donde el líder y conductor será y seguirá siendo el Juzgado Laboral.

VIII. El despacho judicial y la persecutoriedad de las remuneraciones y beneficios sociales

La persecución de los bienes del deudor es otro de los mecanismos eficaces que tienen los demandantes para lograr que el demandado cumpla con lo dispuesto por la sentencia. En este aspecto será necesario hacer una interpretación del artículo 24 de la Constitución que establece preferencias de pago sobre cualquier otra obligación cuando estemos frente a créditos laborales. Existe asimismo una norma de desarrollo constitucional que es el Decreto Legislativo N° 856, que permite que el acreedor pueda perseguir los bienes del deudor que ha transferido con la única finalidad de dismantelar su patrimonio para quedar insolvente mediante argucias fraudulentas.

Como se observa el despacho judicial es la organización institucional que está preparada para asumir el reto de dar solución oportuna y eficiente a las problemáticas planteadas en una sinergia de todo el personal donde cada uno ocupa un puesto relevante haciendo que el juez sea líder de la institucionalidad. Bajo ese concepto no hay duda que sus repercusiones son internas que los fortalece y cohesionan como un sector jerarquizado y sin que ello trasgreda a su vez la autonomía al juez, pero por otro lado brinda respuestas que servirán

para resolver la problemática social planteada.

Ese liderazgo interno abarca un efecto externo que en general fortalece la legitimidad del Poder Judicial como parte del Estado de Derecho.

IX. Dos asuntos finales

1. Construir bibliotecas a partir de las sentencias judiciales

Las sentencias judiciales consentidas o ejecutoriadas normalmente son remitidas al archivo y casi siempre se encuentran en un sótano, sin embargo deberían tener un mejor lugar. Con los archivos judiciales debemos promover la creación de bibliotecas que permita dar predictibilidad al justiciable y al propio juez, quienes deben consultar permanentemente las sentencias que son emitidas por sus congéneres o por las instancias superiores.

Debemos armonizar nuestra experiencia romano-germánica y la anglosajona que ya viene teniendo un mayor cariz con los precedentes y la doctrina jurisprudencial.

2. El excesivo control limita la autonomía del juez

Los jueces tienen mecanismos de control superdimensionados, que paralizan el quehacer creativo e innovativo de los despachos judiciales. No siempre un control excesivo genera una mejor justicia al contrario generamos una sociedad de la sospecha permanente. El derecho está en competencia con la movilización social, por eso los principios y las reglas ayudarán a que el derecho sea más vigente y no se fosilice en las normas. Couture en su famoso mandamiento de los abogados nos dice: El día en que se encuentre en conflicto el derecho y la justicia, lucha por la justicia.