

**NOTAS SOBRE LOS APREMIOS PECUNIARIOS EN EL
DERECHO PROCESAL PORTUGUÉS DEL TRABAJO**

[*NOTES ON PERIODIC PENALTY PAYMENT IN PORTUGUESE LABOR
PROCEDURAL LAW*]

Luis Ferreira de Almeida Carneiro

Fecha de recepción: 15 de febrero de 2019

Fecha de aceptación: 21 de marzo de 2019

Sumario: I. LAS PRESTACIONES DE NATURALEZA NO FUNGIBLE EN EL DERECHO DEL TRABAJO.- II. LA NATURALEZA CIVIL DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA.- III. LA APLICABILIDAD GENERAL DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.- IV. LAS REMISIONES INDIRECTAS DEL CÓDIGO DEL PROCESO DEL TRABAJO A LA FIGURA DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA.- V. LAS REMISIONES DIRECTAS DEL CÓDIGO DEL PROCESO DEL TRABAJO A LA FIGURA DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA.- A) La condena a la readmisión del trabajador.- B) La impugnación de la confidencialidad de informaciones, o de la negativa a su prestación o de la realización de consultas.- C) La acción especial para la tutela de la personalidad del trabajador.- VI. LOS PRESUPUESTOS DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA.- A) Iniciativa procesal.- B) Elemento temporal.- C) Determinación de la cuantía.- D) Beneficiario de la sanción pecuniaria compulsoria.- VII. LA PLASTICIDAD PROCESAL DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS COMPULSORIAS.- VIII. LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES Y EN LOS RECURSOS.- IX. LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN EL PROCESO EJECUTIVO.- X. CONCLUSIONES.

Contents: I. NON-FUNGIBLE BENEFITS IN EMPLOYMENT LAW.- II. THE CIVIL NATURE OF THE PERIODIC PENALTY PAYMENT.- III. THE GENERAL APPLICABILITY OF THE PERIODIC PENALTY PAYMENT IN EMPLOYMENT LAW.-

IV. THE INDIRECT REFERRALS OF THE LABOUR PROCEDURE CODE TO THE PERIODIC PENALTY PAYMENT.- V. THE DIRECT REFERRALS OF THE LABOUR PROCEDURE CODE TO THE PERIODIC PENALTY PAYMENT.- A) The decision to reinstate a dismissed employee following a successful lawsuit. - B) Lawsuit opposing to the confidentiality of information or the refusal to provide it or conducting consultations.- C) The special lawsuit to safeguard the personality rights of the employee.- VI. THE CONDITIONS FOR THE APPLICATION OF THE PERIODIC PENALTY PAYMENT.- A) Procedural initiative.- B) Temporal element.- C) Determination of the amount.- D) The beneficiary of the compulsory financial sanction.- VII. THE PROCEDURAL PLASTICITY OF PERIODIC PENALTY PAYMENT.- VIII. THE PERIODIC PENALTY PAYMENT IN THE PRECAUTIONARY PROCEEDINGS AND IN THE APPEALS PROCESS.- IX. THE PERIODIC PENALTY PAYMENT IN THE ENFORCEMENT PROCEEDINGS.- X. CONCLUSIONS.

Resumen: En el Derecho del Trabajo, por la naturaleza *intuitu personae* de la relación laboral, la regla es la de la existencia de prestaciones no fungibles que se establecen entre empresario y trabajador. El incumplimiento de una obligación de hacer materialmente no fungible, en un marco jurídico que impide constreñir físicamente al deudor al cumplimiento, dejaría al acreedor sin una solución de cumplimiento de la prestación acordada. El Código Civil portugués de 1966 tiene una medida de coacción de carácter patrimonial y general denominada sanción pecuniaria compulsoria, aplicable en caso de incumplimiento de una decisión judicial. Las potencialidades de utilización de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho del Trabajo y en el Derecho procesal del Trabajo son prácticamente inagotables, por la naturaleza *intuitu personae* de la relación laboral, siendo su aplicabilidad en Derecho procesal del Trabajo determinada por causa de la subsidiariedad existente entre el Derecho procesal Civil y el Derecho procesal del Trabajo. La plasticidad de la sanción pecuniaria compulsoria permite su utilización en todas las situaciones del proceso del trabajo, y existen crecientes referencias en la ley procesal del trabajo portuguesa a la sanción pecuniaria compulsoria, lo que deriva de una constante labor de la jurisprudencia portuguesa, así como del reconocimiento de la adecuación de la figura para lograr el cumplimiento voluntario de las decisiones judiciales.

Abstract: *In employment law, due to the nature intuitu personae of the employment relationship, the rule is the existence of non-fungible obligations that are established between employer and employee. Failure to comply with an obligation to provide non-fungible goods or services, in a legal framework, which does not allow the debtor's physical constraint from compliance, would leave the creditor without a solution for compliance with the agreed instalment. The Portuguese Civil Code provides a coercive measure of a patrimonial and general character called periodic penalty payment applicable in the event of non-compliance with a court decision. The potential for the use of the periodic penalty payment in employment Law and in Labour Procedure Law are endless due to the non-fungible obligations that are established between employer and employee, and its applicability in labour procedural law is determined by virtue of the existing subsidiarity between civil procedural law and procedural labour law. The plasticity of the periodic penalty payment allows its use in all situations of work process and there are increasing references in Portuguese labour procedural law to periodic penalty payment which results from a permanent work of Portuguese jurisprudence and the recognition of the adequacy of the figure for the achievement of voluntary compliance with judicial decisions.*

Palabras clave: Decisiones judiciales, Derecho procesal del Trabajo, Prestaciones no fungibles, Sanción pecuniaria compulsoria, Subsidiariedad.

Keywords: *Court decisions, Labour Procedure Law, Non-fungible obligations, Periodic penalty payment, Subsidiarity.*

* * *

I. LAS PRESTACIONES DE NATURALEZA NO FUNGIBLE EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La obligación crea un vínculo jurídico entre las partes, en virtud del cual el deudor queda obligado a realizar la prestación en beneficio del acreedor. La prestación puede implicar la realización de una actividad con la entrega de una cosa. En el primer caso, tenemos una prestación de hacer, y en el segundo, una prestación de dar. Las prestaciones de hacer pueden ser fungibles o no fungibles. Son fungibles las prestaciones en que, ante el interés del acreedor, el deudor puede ser sustituido, y no fungibles las prestaciones en que el deudor sea insustituible. El carácter no fungible de la prestación deriva de la voluntad de las partes, siempre que las mismas acuerden que determinada prestación sólo puede ser realizada por determinado deudor. El carácter no fungible de la prestación resulta, además, de su propia naturaleza y siempre que la sustitución perjudique al acreedor¹.

En el Derecho del Trabajo, por la naturaleza *intuitu personae* de la relación laboral, la regla es la de la existencia de prestaciones no fungibles que se establecen entre empresario y trabajador. Estas prestaciones no fungibles también se dan en el Derecho colectivo del Trabajo. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho que se caracteriza por la existencia de prestaciones no fungibles. No existe, en el Derecho portugués, la posibilidad de coaccionar físicamente al deudor a cumplir la obligación a que se encontraba vinculado. Comprobándose el incumplimiento de la obligación de dar, el acreedor puede promover la aprehensión judicial del bien para que el mismo se le entregue.

Si el incumplimiento se refiere a una obligación de hacer materialmente fungible, el acreedor podrá implicar a un tercero, a costa del deudor incumplidor, para que realice la prestación. El incumplimiento de una obligación de hacer materialmente no fungible, en un marco jurídico que impide constreñir físicamente al deudor al cumplimiento, dejaría al acreedor sin una solución de cumplimiento de la prestación acordada. En estos casos, la única posibilidad sería desistir de la obligación celebrada, sustituyéndola por una solución de naturaleza compensatoria.

¹ Cfr. artículo 767, núm. 2, del Código Civil portugués.

II. LA NATURALEZA CIVIL DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA

Consciente de la limitación que el acreedor tenía para obtener la prestación, en caso de demora en el cumplimiento de una obligación de hacer no fungible, el legislador portugués desarrolló una medida de coacción de carácter patrimonial denominada sanción pecuniaria compulsoria. El ordenamiento jurídico portugués no tenía, hasta 1983, medidas compulsorias de coerción al cumplimiento de carácter general. La doctrina subrayó la laguna existente en el Derecho portugués y, en el ámbito de los estudios preparatorios para la creación de la figura de la sanción pecuniaria compulsoria, se desarrolló un estudio por Carlos Alberto da Mota Pinto y João Calvão da Silva. El trabajo de los referidos profesores sirvió de base a los trabajos preliminares de la que vino a ser la norma legal que creó la figura de la sanción pecuniaria compulsoria en el ordenamiento jurídico portugués².

La figura de la sanción pecuniaria compulsoria fue introducida en el ordenamiento jurídico portugués por el Decreto-ley núm. 262/83, de 16 junio. Esta norma añadió el artículo 829-A al Código Civil portugués de 1966, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 829-A

(Sanción pecuniaria compulsoria)

1 – En las obligaciones de prestación de hacer no fungible, positivo o negativo, salvo en las que exigen especiales cualidades científicas o artísticas del obligado, el tribunal debe, a requerimiento del acreedor, condenar al deudor al pago de una cuantía pecuniaria por cada día de retraso en el cumplimiento o por cada infracción, conforme sea más conveniente a las circunstancias del caso.

² Dicho trabajo se encuentra fechado en julio 1982, se denominó «Sanción pecuniaria compulsoria» y tiene dos partes. La primera parte contiene el estudio en el que se concluye acerca de la necesidad de introducir medidas coercitivas indirectas en el ordenamiento jurídico portugués. La segunda parte contiene una propuesta de articulado y su respectiva motivación, sirviendo de base a los trabajos preliminares de lo que se convertiría en la norma que instituye la figura de la sanción pecuniaria compulsoria en el ordenamiento jurídico portugués, esto es, el Decreto-ley núm. 262/83, de 16 junio.

2 – La sanción pecuniaria compulsoria prevista en el número anterior se fijará según criterios de razonabilidad, sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar.

3 – El importe de la sanción pecuniaria compulsoria se destina, en partes iguales, al acreedor y al Estado.

4 – Cuando fuese previsto, o determinado judicialmente, cualquier pago en dinero, automáticamente se deben intereses del 5% anual, desde la fecha en que la sentencia de condena vuelva al juzgado, los cuales acrecerán a los intereses moratorios, si estos también fueran debidos, o a la indemnización a que hubiere lugar.

En rigor, no debe hablarse de sanción pecuniaria compulsoria, sino de sanciones pecuniarias compulsorias, pues en el ordenamiento jurídico portugués existen varios regímenes jurídicos que concretan la coerción para el cumplimiento a través de la sanción pecuniaria compulsoria. Las sanciones pecuniarias compulsorias son medios dirigidos a constreñir indirectamente al cumplimiento de determinadas obligaciones de modo voluntario. En el Derecho portugués, las sanciones pecuniarias compulsorias aplicables en el ámbito del Derecho del Trabajo se encuentran previstas en el artículo 829-A del Código Civil, y se ejecutan ante obligaciones de hecho no fungibles, positivo o negativo, y ante obligaciones pecuniarias.

La ley desarrolla dos regímenes completamente distintos cuando, en el artículo 829-A del Código Civil portugués, procede a la regulación de la figura de la sanción pecuniaria compulsoria. En rigor, existen dos figuras dentro de la regulación legal del artículo 829-A del Código Civil portugués. Una sanción pecuniaria compulsoria judicial y una sanción pecuniaria compulsoria legal. Estas dos figuras no tienen vínculo entre sí, tienen diferentes presupuestos de aplicación y no resulta clarificadora su inclusión en el mismo precepto. La sanción pecuniaria judicial se decreta y se fija por el juez, a petición de la parte y comprobados los presupuestos legales, encontrándose prevista en los núms. 1, 2 y 3 del artículo 829-A del Código Civil portugués. La sanción pecuniaria compulsoria legal es aplicable por fuerza de la ley, de forma automática, y se encuentre prevista en el núm. 4 del artículo 829-A del Código Civil portugués³.

³ El Tribunal de la Relación de Guimarães, en Sentencia de 28 junio 2018 (proceso núm. 33350/11.7TJVNf-A.G1, ponente José Alberto MOREIRA DIAS, y disponible en <http://www.dgsi.pt>), concluye en el sentido de la separación de las dos figuras, al indicar que «es actualmente pacífico que las sanciones pecuniarias compulsorias a que se refieren los núms. 1 y 4 del mencionado artículo 829-A del Código Civil, tienen campos de aplicación distintos, así como modos de funcionamiento distintos».

III. LA APLICABILIDAD GENERAL DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se comprueba una aplicabilidad general de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho del Trabajo, que procede de la naturaleza *intuitu personae* de la relación laboral y de la relación de subsidiariedad del proceso del trabajo, en relación con el proceso civil. En efecto, la figura de la sanción pecuniaria compulsoria prevista en el Código Civil resulta directamente aplicable en el proceso civil. En el proceso civil declarativo, común o especial, la sanción pecuniaria compulsoria puede deducirse en la demanda inicial obrando en la petición inicial. El Código del Proceso Civil prevé, en el caso de que la sanción pecuniaria compulsoria no sea demandada en la petición inicial por el actor, que éste pueda, en cualquier momento, hasta la conclusión del debate en la primera instancia, reducir o ampliar la demanda, siempre que la ampliación sea desarrollo o consecuencia de la demanda primitiva⁴. El Código del Proceso Civil dispone, expresamente, que la deducción de la demanda de la sanción pecuniaria compulsoria se realiza «al amparo del núm. 1 del artículo 829-A del Código Civil»⁵. En caso de que la modificación de la demanda ocurra en la audiencia de juicio, la misma debe constar en la respectiva acta de la audiencia final⁶.

El Código del Proceso Civil no desarrolla en términos sustantivos la figura. El Código del Proceso Civil hace una recepción del régimen sustantivo de la figura de la sanción pecuniaria compulsoria, tal como se encuentra previsto en el Código Civil, en su artículo 829-A, núm. 1. Esta recepción integral del régimen de la sanción pecuniaria compulsoria por el Código del Proceso Civil se realiza en los términos de lo dispuesto en el núm. 4 del artículo 265 del Código del Proceso Civil, allí donde afirma que «la demanda de aplicación de sanción pecuniaria compulsoria, al amparo del núm. 1 del artículo 829-A del Código Civil, puede deducirse en los términos del núm. 2». Por su parte, el núm. 2 del artículo 265 del Código del Proceso Civil afirma que «el actor puede, en cualquier momento, reducir la demanda

⁴ Cfr. artículo 265, núm. 2, del Código del Proceso Civil.

⁵ *Ibidem*, núm. 4.

⁶ *Ibidem*, núm. 3.

y puede ampliarla hasta la finalización del debate en primera instancia, si la ampliación fuese el desarrollo o la consecuencia de la demanda primitiva».

Es significativo que la recepción directa de la figura del proceso civil se haga a través de la previsión de la demanda. La demanda es esencial en el proceso civil. El acto de «formular la demanda» es un requisito de la petición inicial en los términos de lo dispuesto en el artículo 552, núm. 2, letra e), del Código del Proceso Civil⁷. La demanda es el objeto del proceso y su límite, siendo nula la sentencia en la que el «juez condene a cantidad superior o con objeto diverso de la demanda»⁸. Siendo el principio dispositivo el principio dominante en el proceso civil, la formulación de la demanda constituye su corolario. La solución procesal civil se corresponde, con ligeras limitaciones derivadas de las especialidades resultantes de la naturaleza del proceso laboral, con la solución consagrada en el Código del Proceso del Trabajo. Este último permite al actor añadir nuevas demandas y causas de pedir en las situaciones expresamente previstas en su artículo 28. La ley prevé que «si hasta la audiencia de discusión y enjuiciamiento ocurrieran hechos que permitan al actor deducir contra el demandado nuevas demandas, puede añadirse a la petición inicial, siempre que a todas las demandas corresponda el mismo tipo de proceso»⁹. El núm. 3 del artículo 28 del Código del Proceso del Trabajo afirma que el actor también puede deducir contra el demandado nuevas demandas, «aunque estas demandas se refieran a hechos ocurridos antes de la proposición de la acción, siempre que se justifique su no inclusión en la petición inicial». En toda situación en que se admita una nueva demanda o una nueva causa de pedir, la ley impone que el demandado sea notificado para «contestar tanto a la materia de la adición como a su admisibilidad», en los términos del núm. 4 del artículo 28 del Código del Proceso del Trabajo.

Todo lo que antes se dijo sobre la consagración y régimen de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho Civil portugués resulta de aplicación en el Derecho del Trabajo portugués, sobre todo en su vertiente adjetiva. El Código del Proceso del Trabajo, declara luego en su artículo primero que el proceso del trabajo se regula por esta norma¹⁰. Además, en

⁷ Si, en una acción, no se dedujera la demanda, o la misma fuera ininteligible, la demanda inicial no resulta admisible y el proceso es nulo [cfr. artículo 186, núm. 1 y núm. 2, letra a), del Código del Proceso Civil].

⁸ Cfr. artículo 615, núm. 1, letra e), del Código del Proceso Civil.

⁹ Cfr. artículo 28, núm. 2, del Código del Proceso del Trabajo.

¹⁰ Cfr. su núm. 1.

los casos no regulados debe recurrirse sucesivamente a los criterios a que alude el núm. 2 del artículo 1 del Código del Proceso del Trabajo. El primero de estos criterios previstos por la ley procesal del trabajo se refiere a que en los casos omitidos debe acudir a la legislación procesal común, civil o penal, que directamente los prevea¹¹. El Código del Proceso del Trabajo hace una remisión general a la legislación procesal común, como régimen aplicable a los casos omitidos. El régimen legal de la sanción pecuniaria compulsoria es un régimen, materialmente, procesal civil, y este régimen fue, formal y materialmente, recibido por el proceso civil portugués, en cuanto tal, encontrándose comprendido en la remisión operada por el núm. 2 del artículo 1 del Código del Proceso del Trabajo a la legislación procesal común civil.

IV. LAS REMISIONES INDIRECTAS DEL CÓDIGO DEL PROCESO DEL TRABAJO A LA FIGURA DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA

Por otro lado, existen situaciones en que el Código del Proceso del Trabajo remite a la aplicación subsidiaria de un régimen descrito en el Código del Proceso Civil que, a su vez, remite al régimen de la sanción pecuniaria compulsoria. Esto ocurre con las remisiones al régimen de los procedimientos cautelares y de la ejecución.

El Código del Proceso Civil, cuando trata del régimen del procedimiento cautelar común se refiere, a propósito de las providencias cautelares no especificadas, a que es «siempre admisible la fijación, en los términos de la ley civil, de la sanción pecuniaria compulsoria que se muestra adecuada para asegurar la efectividad de la providencia decretada»¹². La ley procesal civil remite a la sanción pecuniaria compulsoria prevista en la ley civil, operando, de este modo, la remisión al artículo 829-A, núms. 1 a 3, del Código Civil. Los procedimientos cautelares en el Derecho procesal del Trabajo, tengan naturaleza común o especial, remiten al régimen del procedimiento cautelar común previsto en la ley procesal civil, sin especialidades que cuestionen dicha remisión¹³. Consecuentemente, en el proceso del trabajo es siempre admisible la fijación de la sanción pecuniaria

¹¹ Cfr. artículo 1, núm. 2, letra a), del Código del Proceso del Trabajo.

¹² Cfr. artículo 365, núm. 2, del Código del Proceso Civil.

¹³ Cfr. artículo 32, núm. 1, y artículo 33 del Código del Proceso del Trabajo.

compulsoria que se muestre adecuada para asegurar la efectividad de la providencia decretada. La remisión al régimen procesal civil permite la utilización de la sanción pecuniaria compulsoria en los procesos cautelares, en el proceso del trabajo, sin ninguna restricción.

El Código del Proceso del Trabajo hace una remisión expresa a las reglas del proceso civil aplicables al proceso de ejecución. El artículo 98-A del Código del Proceso del Trabajo se refiere a que «en todo lo que no se encuentre especialmente regulado en el presente título, se aplican las reglas del Código del Proceso Civil relativas al proceso de ejecución». En el ámbito de las reglas que rigen el proceso de ejecución en el Código del Proceso Civil, el artículo 626 dice lo siguiente: «Si la ejecución tuviese por finalidad el pago de cuantía cierta y la entrega de cosa cierta o la prestación de hacer, pueden embargarse a continuación bienes suficientes para cubrir la cuantía derivada de la eventual conversión de estas ejecuciones, así como la destinada a la indemnización del ejecutante y al montante debido a título de sanción pecuniaria compulsoria».

En el proceso de ejecución se prevé la aplicación de una sanción pecuniaria compulsoria automática. Si no se encontrasen bienes embargables en el plazo de tres meses a contar desde la notificación por la secretaría del agente de ejecución de que debe iniciar las diligencias para el embargo, el núm. 1 del artículo 750 del Código del Proceso Civil se refiere a que el «agente de ejecución notifica al ejecutante para especificar cuáles son los bienes que pretende ver embargados en la ejecución; simultáneamente, se notifica al ejecutado para que indique bienes a embargar, con la conminación de que la omisión o la falsa declaración comporta su sujeción a sanción pecuniaria compulsoria, en cuantía de un 5% de la deuda al mes, con el límite mínimo global de 10 unidades de cuenta, de ocurrir ulterior renovación de la instancia ejecutiva, y para agotar la existencia de bienes embargables». Esta situación constituye una excepción a la regla de que la sanción pecuniaria compulsoria sólo puede aplicarse si la exige el acreedor.

V. LAS REMISIONES DIRECTAS DEL CÓDIGO DEL PROCESO DEL TRABAJO A LA FIGURA DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA

No obstante la aplicabilidad general de la sanción pecuniaria compulsoria al proceso del trabajo, existen situaciones en que la ley procesal del trabajo optó por remitir, expresamente, al régimen de la sanción pecuniaria compulsoria. En estas situaciones, el Código del Proceso del Trabajo realiza una referencia expresa a la figura de la sanción pecuniaria compulsoria cuyo régimen se encuentra consagrado en el Código Civil portugués. La ausencia de previsión en la ley laboral de un régimen propio de la sanción pecuniaria compulsoria impone que la remisión hecha por la ley laboral a esa figura se entienda como realizada al régimen consagrado en el artículo 829-A, núms. 1 a 3, del Código Civil. El elemento sistemático impone al intérprete que tenga en cuenta la unidad del sistema jurídico, lo que conduce necesariamente a esta conclusión.

La remisión a las normas del proceso civil permite una aplicación, integral y sin reservas, del régimen de la sanción pecuniaria compulsoria prevista en el artículo 829-A del Código Civil al proceso del trabajo. El legislador se refiere en el Código del Proceso del Trabajo a tres situaciones en que el actor puede exigir la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria. En las dos primeras de dichas situaciones, introducidas en el ordenamiento jurídico portugués en 2009, el legislador lo hace con finalidades didácticas, clarificando que la figura civil puede aplicarse en determinados casos concretos. En la tercera situación, introducida en el ordenamiento jurídico portugués en 2019, el legislador es profundamente innovador, y se aparta un poco del régimen previsto en el Código Civil.

La sanción pecuniaria compulsoria pasó a estar prevista cuando se produce una condena del empresario a la readmisión del trabajador en el ámbito de una acción de declaración de la ilicitud del despido, y en el proceso especial de impugnación de la confidencialidad de informaciones o de la negativa a su prestación o a la realización de consultas. Entendemos que, si el legislador omitiese la referencia expresa a la sanción pecuniaria compulsoria, en los dos citados regímenes procesales laborales en que lo hace, la posibilidad del recurso a esa figura sería aplicable en los mismos términos, por fuerza de la aplicación de las reglas generales.

A) LA CONDENA A LA READMISIÓN DEL TRABAJADOR

Una de las aplicaciones más significativas de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho del Trabajo portugués ocurre cuando se produce un despido declarado ilícito por el tribunal, en acción ejercitada por el trabajador contra el empresario con dicha finalidad. Uno de los efectos de la declaración de ilicitud del despido es la condena del empresario a la readmisión del trabajador en el mismo centro de trabajo de la empresa, sin perjuicio de su categoría y antigüedad¹⁴. La readmisión del trabajador significa que el contrato de trabajo se mantiene entre el trabajador y el empresario en sus propios términos. Se produce una reconstitución *in natura*, y el despido ilícito no puede producir ningún efecto. En esta situación, una vez que se convierta en firme la sentencia de condena al empresario para que readmita al trabajador, sin que se produzca la readmisión, el trabajador puede requerir la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria al empresario hasta que la misma ocurra. En estas circunstancias, la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria al empresario se realiza en los términos previstos en el Código del Proceso Civil para la ejecución de prestaciones de hacer.

La sanción pecuniaria compulsoria puede solicitarse en la fase de la acción declarativa de condena o, si no se hubiese hecho en dicha fase, en fase ejecutiva. Cuando la sanción pecuniaria compulsoria se pide en la fase declarativa del proceso, la misma tiene naturaleza eventual. La sanción pecuniaria compulsoria opera si, simultáneamente, se cumplen dos condiciones sucesivas: la condena del empresario a la readmisión del trabajador y el incumplimiento del empresario de la decisión judicial condenatoria de readmisión. Por otro lado, cuando la sanción pecuniaria compulsoria se pide en el proceso ejecutivo, la misma es inmediatamente aplicable, y puede requerirse con independencia de haber sido o no pedida en la fase declarativa.

El Tribunal de la Relación de Oporto¹⁵ decidió en 2011 que «ordenada la readmisión, compete al empresario convocar al trabajador para reiniciar el ejercicio de sus funciones, bajo pena de aplicársele sanción

¹⁴ Cfr. artículo 389, núm. 1, letra b), del Código del Trabajo. El Código del Trabajo portugués prevé, en sus artículos 391 y 392, la posibilidad de que, cumplidos determinados presupuestos, exista una indemnización en sustitución de la readmisión, respectivamente a petición del trabajador o del empresario. Además, la regla general es la de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo en caso de despido ilícito.

¹⁵ Sentencia del Tribunal de la Relación de Oporto de 7 febrero 2011 (proceso 820.03.4TTBRG-J.P1, ponente Manuel Joaquim FERREIRA DA COSTA).

pecuniaria compulsoria, por incumplimiento de prestación de hacer no fungible, en la que el empresario no puede ser sustituido por otro, dado el carácter *intuitu personae* de la relación laboral». Antes de la previsión legal, ésta era una interpretación defendida en algunas decisiones. El Tribunal de la Relación de Lisboa¹⁶, «viendo en la readmisión una obligación esencialmente no fungible», entendió que el trabajador «está legitimado para, él solo, pedir la condena de la demandada a sanción pecuniaria compulsoria».

B) LA IMPUGNACIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIONES, O DE LA NEGATIVA A SU PRESTACIÓN O DE LA REALIZACIÓN DE CONSULTAS

El Código del Trabajo prevé un deber de confidencialidad que recae sobre el miembro de la estructura de la representación colectiva de los trabajadores. La ley se refiere a que el elemento de la estructura de la representación colectiva de los trabajadores «no puede revelar a los trabajadores o a terceros informaciones que haya recibido, en el ámbito del derecho de información o consulta, con mención expresa de la respectiva confidencialidad»¹⁷. No obstante el deber especial de confidencialidad previsto, la ley se refiere a que «el empresario no está obligado a prestar informaciones o a proceder a consultas cuya naturaleza sea susceptible de perjudicar o afectar gravemente el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo»¹⁸. La ley sustantiva se refiere a que la «calificación de la información como confidencial, la no prestación de información o la no realización de consulta debe fundamentarse por escrito, con base en criterios objetivos, basados en exigencia de gestión»¹⁹.

El Código del Trabajo permite que la estructura de la representación colectiva de los trabajadores impugne judicialmente la «calificación como confidencial de la información prestada, la negativa a prestar información o la no realización de la consulta»²⁰. Esta impugnación

¹⁶ Sentencia del Tribunal de la Relación de Lisboa de 31 mayo 1995 (proceso 0094084, ponente Carlos HORTA).

¹⁷ Cfr. artículo 417, núm. 1, del Código del Trabajo.

¹⁸ Cfr. artículo 412, núm. 3, del Código del Trabajo.

¹⁹ Cfr. artículo 413, núm. 1, del Código del Trabajo.

²⁰ *Ibidem*, núm. 2.

judicial deberá realizarse en los términos previstos en el Código del Proceso del Trabajo²¹. Cuando el Código del Trabajo introdujo estas normas, el Código del Proceso del Trabajo no preveía el proceso especial al que se remitía el artículo 413, núm. 2, del Código del Trabajo. El proceso especial de impugnación de la confidencialidad de informaciones, o de la negativa a su prestación o de la realización de las consultas, se introdujo por el Decreto-ley núm. 295/2009, de 13 octubre, que modificó el Código del Proceso del Trabajo portugués²².

Este proceso fue «creado como garantía del funcionamiento normal del deber de reserva y confidencialidad de los miembros de las estructuras de la representación colectiva de los trabajadores, respecto de informaciones que les hayan sido comunicadas por el empresario, así como de la posibilidad de negativa a la prestación de informaciones por el empresario». El Código del Proceso del Trabajo pasó a prever que la decisión de condena determina qué informaciones deben prestarse y el plazo para su prestación, así como la posibilidad de aplicación de una sanción pecuniaria compulsoria a requerimiento del actor, para asegurar el cumplimiento de dicha obligación²³.

C) LA ACCIÓN ESPECIAL PARA LA TUTELA DE LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR

La tercera remisión prevista en el Código del Proceso del Trabajo al régimen de la sanción pecuniaria compulsoria se realiza en el ámbito de la acción especial para la tutela de la personalidad del trabajador. El Código del Trabajo contiene una subsección dedicada a los derechos de personalidad del trabajador. En los artículos 14 y ss. del Código del Trabajo se enumera un conjunto de derechos de personalidad específicos en el área del trabajo. La libertad de expresión y de divulgación del pensamiento y opinión en el ámbito de la empresa²⁴, la integridad física y moral²⁵, el derecho a la reserva de la intimidad de la vida privada²⁶, el derecho a la

²¹ *Ibidem*.

²² Cfr. artículo 186-A del Código del Proceso del Trabajo.

²³ Cfr. artículo 186-C del Código del Proceso del Trabajo.

²⁴ Cfr. artículo 14.

²⁵ Cfr. artículo 15.

²⁶ Cfr. artículo 16.

protección de datos personales²⁷, el derecho a la protección de los datos biométricos²⁸, pruebas y exámenes médicos²⁹, medios de vigilancia a distancia³⁰, utilización de medios de vigilancia a distancia³¹ y la confidencialidad de mensajes y de acceso a la información³².

La acción especial para la tutela de la personalidad del trabajador procura «evitar la consumación de toda violación de los derechos de personalidad del trabajador o atenuar los efectos de la ofensa ya ocurrida»³³. En esta acción, la demanda «se formula contra el actor de la amenaza u ofensa e, igualmente, contra el empresario»³⁴. La Ley núm. 107/2019, de 9 septiembre, que modificó el Código del Proceso del Trabajo, adecuándolo al Código del Proceso Civil, introdujo la referencia a la sanción pecuniaria compulsoria en esta acción, siempre que la demanda sea considerada pertinente. El núm. 4 del artículo 186-E del Código del Trabajo indica que, cuando la demanda sea considerada procedente, «el tribunal determina el comportamiento concreto a que el requerido queda sujeto y, en su caso, el plazo para el cumplimiento, así como la sanción pecuniaria compulsoria por cada día de retraso en el cumplimiento o por cada infracción, según sea más conveniente a las circunstancias del caso».

Al contrario de lo que sucede en la ley civil, en el ámbito de la tutela de la personalidad en el proceso de trabajo, es el propio tribunal quien determina la aplicabilidad de la sanción pecuniaria compulsoria, sin necesidad de requerimiento de la parte. El legislador refuerza la referencia a la figura de la sanción pecuniaria compulsoria en la fase ejecutiva de este mismo proceso de tutela de la personalidad del trabajador. El Código del Proceso del Trabajo afirma que «la ejecución se efectúa de oficio y en los propios autos, siempre que la medida ejecutiva integre la realización de la providencia decretada, y se acompañe de inmediata liquidación de la sanción pecuniaria compulsoria»³⁵.

²⁷ Cfr. artículo 17.

²⁸ Cfr. artículo 18.

²⁹ Cfr. artículo 19.

³⁰ Cfr. artículo 20.

³¹ Cfr. artículo 21.

³² Cfr. artículo 22.

³³ Cfr. artículo 186-D del Código del Trabajo.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Cfr. artículo 186-F, núm. 3, del Código del Trabajo.

VI. LOS PRESUPUESTOS DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA

A) INICIATIVA PROCESAL

El incumplimiento de una obligación de hecho no fungible por el deudor, siempre que haya sido condenado a cumplir la prestación, constituye un comportamiento que perjudica al acreedor y que representa una falta de respeto ante el Tribunal que dictó la decisión y, de forma más amplia, para todo el ordenamiento jurídico. En el ámbito de la sanción pecuniaria compulsoria judicial, la iniciativa procesal para suscitar su aplicación pertenece al acreedor. Es el acreedor quien, siendo parte interesada, tiene que requerir la aplicación de esta figura. El artículo 829-A, núm. 1, del Código Civil afirma que «el tribunal debe, a requerimiento del acreedor, condenar al deudor al pago de una cuantía pecuniaria por cada día de retraso en el incumplimiento o por cada infracción, según sea más conveniente a las circunstancias del caso».

Aunque, en el caso de la sanción pecuniaria legal, su aplicación sea automática, en los términos indicados en el artículo 829-A, núm. 4, del Código Civil, se impone al acreedor que lo solicite en la acción ejecutiva. Se trata de una consecuencia del principio dispositivo. La diferencia está en que en la sanción pecuniaria compulsoria judicial existe una apreciación judicial en cuanto a la viabilidad de su aplicación, mientras que, en la sanción pecuniaria legal, su aplicación depende sólo de su invocación por el acreedor. El momento a partir del cual se considera aplicable la sanción pecuniaria compulsoria, es muy relevante para la determinación de sus efectos.

En el caso de la sanción pecuniaria compulsoria legal, la misma se debe a partir de la firmeza de la sentencia que ordenó el cumplimiento de la obligación. En el caso de la sanción pecuniaria compulsoria judicial, la misma se debe a partir del momento en que el tribunal definió como fecha límite para el cumplimiento o, en ausencia de indicación por parte del tribunal, a partir de la firmeza de la sentencia que ordenó el cumplimiento de la obligación. El momento a partir del cual la sanción pecuniaria compulsoria se debe por el deudor, se fija por el juez en el ámbito del poder

atribuido por la ley. Así, le compete al juez fijar la fecha a partir de la cual se inicia la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria judicial.

B) ELEMENTO TEMPORAL

La ley establece una dimensión de la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria en función de un elemento temporal, esto es, el día. El artículo 829-A, núm. 1, del Código Civil se refiere a que el deudor a quien se aplique la sanción pecuniaria compulsoria, queda obligado al pago de «una cuantía pecuniaria por cada día de retraso en el cumplimiento o por cada infracción, según sea más conveniente a las circunstancias del caso». El tribunal decide, en el caso concreto y según criterios de razonabilidad, si la sanción pecuniaria compulsoria se aplica de modo escalonado, por cada día de retraso en el cumplimiento, o global, por cada infracción.

La presión psicológica al pago se alcanza si el deudor sabe que la sanción pecuniaria compulsoria aumenta en proporción directa a su resistencia al cumplimiento de la obligación a la que se encuentra vinculado. Hay una amenaza de aumento constante de la cuantía de la condena. La ley señala que la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria se debe por cada día de retraso en el cumplimiento de la obligación, y otorga amplitud de fijación de su cuantía al juez, aunque no nos parece que el tribunal pueda utilizar libremente cualquier otra unidad de tiempo.

Aunque se presente como posible, en función del caso concreto, establecer que la sanción pecuniaria compulsoria se fije en días, semanas, quincenas o meses, sí parece imposible la aplicación de unidades de tiempo inferiores a un día o superiores a un año. Se admite que, más allá de la fijación en días, la sanción pecuniaria compulsoria pueda fijarse en semanas, quincenas o meses que son múltiplos de la unidad patrón, siempre que dichos retrasos no generen un incumplimiento definitivo. Por su propia naturaleza, la fijación de cualquier sanción pecuniaria compulsoria tiene carácter temporal, en la medida en que el retraso prolongado dará lugar inevitablemente a un incumplimiento definitivo.

C) DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA

Uno de los temas más relevantes de esta materia es saber cómo fija el juez la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria en cada situación. En el Derecho Civil portugués, la respuesta a esta cuestión se encuentra en el artículo 829-A, núm. 2, del Código Civil. Dicho precepto indica que la sanción pecuniaria compulsoria «será fijada según criterios de razonabilidad, sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar»³⁶. El juez goza de una amplia autonomía en la fijación de la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria. El juez debe determinar la cuantía de la sanción en función de su aptitud para asegurar, en el caso concreto, el cumplimiento de la sentencia de condena y la obligación a que el deudor se encuentra vinculado.

La ley no establece límites mínimos o máximos para la cuantía de la sanción a aplicar, ni criterios a seguir más allá de los criterios de razonabilidad mencionados en el artículo 829-A, núm. 2, del Código Civil, lo que deja al juez un amplio margen de determinación de la sanción a aplicar. Se confía en que, en el uso de los criterios de razonabilidad, el juez tenga el sentido de fijar la cuantía adecuada y equilibrada de la sanción pecuniaria compulsoria, con el fin de que la misma resulte efectiva en la situación en presencia. Una cifra que no sea excesiva ni insuficiente, y que se revele ideal en el caso concreto.

Las reglas de experiencia común, y el conocimiento de los hechos relevantes del proceso, son las fuentes a donde el juez irá para aplicar los criterios de razonabilidad y fijar, en la situación concreta, el *quantum* de la sanción pecuniaria compulsoria. El tipo de prestación, la relevancia de la prestación para el acreedor, la capacidad financiera del deudor, su capacidad de resistencia y las ventajas patrimoniales que se deriven del incumplimiento de la prestación a que se encuentra vinculado, son elementos a tomar en consideración en la fijación de la sanción pecuniaria compulsoria. En el caso de la sanción pecuniaria compulsoria legal, la cifra se define por ley, en cuantía correspondiente a un 5% sobre el valor de la deuda.

³⁶ En la previsión de la sanción pecuniaria compulsoria del Derecho Administrativo, se determinó en 2002 que la fijación de la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria también siguiese criterios de razonabilidad (cfr. artículo 169, núm. 2, del Código del Procedimiento de los Tribunales Administrativos). El legislador mantiene la opción por los «criterios de razonabilidad» que introdujo en 1983 en el artículo 829-A del Código Civil, a través del Decreto-ley núm. 262/83, de 16 junio.

D) BENEFICIARIO DE LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA

El Código Civil portugués fue innovador al determinar el beneficiario de la sanción pecuniaria compulsoria. La cuantía debida a título de sanción pecuniaria compulsoria judicial debe dividirse en partes iguales, atribuyéndose la mitad para el acreedor y otro tanto para el Estado. El artículo 829-A, núm. 3, del Código Civil, afirma que «la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria se destina, en partes iguales, al acreedor y al Estado». La solución adoptada en el Derecho portugués no tiene paralelo en el Derecho comparado. La solución en vigor en Francia (*astreintes*) va en el sentido de atribuir al acreedor la cuantía íntegra de la sanción pecuniaria compulsoria. Opción distinta se siguió en Alemania y en Austria, donde la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria revierte al Estado. En los países de matriz anglosajona, la figura del *contempt of court* tiene una doble vertiente. Por un lado, se dirige a proteger la dignidad y el prestigio de los tribunales, reaccionando contra la falta de respeto hacia sus decisiones. Por otro lado, también protege el interés de la parte perjudicada con el incumplimiento de la obligación, procurando obtener el cumplimiento de las decisiones judiciales. El legislador portugués, siendo conocedor de las soluciones en vigor en el Derecho comparado, optó por una solución mixta o intermedia.

VII. LA PLASTICIDAD PROCESAL DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS COMPULSORIAS

La impugnación de las sanciones pecuniarias compulsorias integra la dinámica procesal que permite el ejercicio de la contradicción. En esta dinámica procesal, que cubre la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria judicial y legal, la subsidiariedad del Derecho procesal civil con respecto al proceso del trabajo desempeña un papel central. La subsidiariedad se deriva del artículo 1, núm. 2, letra a), del Código del Proceso del Trabajo, que se refiere a que en los casos que se encontrasen omitidos en el Código del Proceso del Trabajo se tiene que acudir a la «legislación procesal común, civil o penal, que directamente los prevea».

En toda la materia relativa a la impugnación de la sanción pecuniaria compulsoria resulta subsidiariamente aplicable el proceso civil. En el proceso civil y en el proceso del trabajo, en la petición inicial, que es el articulado en el que el actor de la acción formula la pretensión de tutela jurisdiccional que pretende obtener, puede deducirse la petición de aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria³⁷. En la medida en que el mecanismo de la sanción pecuniaria compulsoria puede integrar cualquier petición inicial, la reacción del demandado se realizará en los términos y plazos de cada proceso.

El demandado llamado a juicio para defenderse responde, a través de la contestación, a la petición presentada por el actor. La opción del legislador portugués no fue la de crear un procedimiento propio, sino la de integrar la sanción pecuniaria compulsoria judicial en todo proceso en que se hayan cumplido los presupuestos de su utilización. Esta plasticidad de la sanción pecuniaria compulsoria permite aplicarla al proceso de trabajo de naturaleza declarativa, ya sea común o especial³⁸.

VIII. LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES Y EN LOS RECURSOS

Las providencias cautelares son instrumentos para obtener la tutela efectiva, y en tiempo útil, del derecho que se pretende defender ante el tribunal, encontrándose constitucionalmente consagradas³⁹. Los procedimientos cautelares se orientan a «afianzar el efecto útil de la acción»⁴⁰. En el proceso del trabajo, al procedimiento cautelar común y a los procedimientos cautelares específicos, se les aplica el régimen establecido en el Código del Proceso Civil para el procedimiento cautelar común, incluyendo lo que se refiere a la inversión del contencioso⁴¹. El

³⁷ Cfr. artículo 265, núm. 4, del Código del Proceso Civil.

³⁸ Siempre se dirá que, en el ámbito del Derecho del Trabajo, no se vislumbran acciones en que la sanción pecuniaria compulsoria no se aplique, señaladamente las acciones derivadas del contrato de trabajo, las acciones derivadas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional, o acciones derivadas de despido colectivo.

³⁹ Cfr. artículo 20, núm. 5, de la Constitución de la República Portuguesa.

⁴⁰ Cfr. artículo 2, núm. 2, del Código del Proceso Civil.

⁴¹ Cfr. artículo 32, núm. 1, y artículo 33, núm. 2, del Código del Proceso del Trabajo. La figura de la inversión del contencioso, prevista en el artículo 369, núm.1, del Código del Proceso Civil, permite que a través de requerimiento, el juez, en la decisión en

régimen de inversión del contencioso no es, sin embargo, aplicable a la providencia cautelar de suspensión del despido cuando se requiera la impugnación de la regularidad y licitud del despido⁴². En los procedimientos cautelares en el proceso del trabajo, es siempre admisible la fijación, en los términos de lo dispuesto en el artículo 829-A, núm. 1, del Código Civil, de la sanción pecuniaria compulsoria que se muestre adecuada para asegurar la efectividad de la medida que fuese decretada⁴³.

La determinación y aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria judicial se realiza en la sentencia⁴⁴. Las decisiones judiciales pueden impugnarse por medio de recurso⁴⁵, siempre que no sean firmes⁴⁶. El recurso es un medio que se orienta a una nueva valoración de la decisión por parte de un tribunal superior. El recurso realiza el reexamen de la materia objeto de la primera apreciación, y no el enjuiciamiento de cuestiones nuevas. En el proceso de trabajo, los presupuestos para interponer un recurso no son tan exigentes como en el proceso civil. El Código del Proceso del Trabajo se refiere a lo siguiente: «con independencia del valor de lo litigado y del vencimiento, se admite siempre el recurso ante la Relación»⁴⁷, que en Portugal es un tribunal de segunda instancia, en los siguientes procesos: a) en las acciones en que se discuta la determinación de la categoría profesional, el despido del trabajador por iniciativa del empresario, con independencia de su modalidad, la readmisión del trabajador en la empresa y la validez o subsistencia del contrato de trabajo⁴⁸; b) en los procesos derivados de accidente de trabajo o de enfermedad profesional⁴⁹; y c) en los procesos del contencioso de las instituciones de previsión y de prestaciones familiares, de las asociaciones sindicales, de las asociaciones de empresarios y de las comisiones de trabajadores⁵⁰

que decreta la medida, pueda dispensar al requirente de la carga de proposición de la acción principal, si la materia adquirida en el procedimiento le permite formar convicción segura acerca de la existencia del derecho afianzado, y si la naturaleza de la medida decretada fuese adecuada para realizar la composición definitiva del litigio.

⁴² Cfr. artículo 33, núm. 3, del Código del Proceso del Trabajo.

⁴³ Cfr. artículo 365, núm. 2, del Código del Proceso Civil, aplicable *ex vi* artículo 32, núm. 1, del Código del Proceso del Trabajo.

⁴⁴ Cfr. artículo 829-A, núm. 1, del Código Civil.

⁴⁵ Cfr. artículo 627, núm. 1, del Código del Proceso Civil.

⁴⁶ Cfr. artículo 628 del Código del Proceso Civil.

⁴⁷ Cfr. artículo 79 del Código del Proceso del Trabajo.

⁴⁸ Cfr. artículo 79, letra a), del Código del Proceso del Trabajo.

⁴⁹ *Ibidem*, letra b).

⁵⁰ *Ibidem*, letra c).

Es siempre admisible el recurso, también en los siguientes procesos: a) en los procedimientos cautelares específicos de suspensión de despido, cabe siempre recurso de apelación ante el Tribunal de la Relación competente⁵¹; b) en las acciones de anulación e interpretación de cláusulas de convenios colectivos de trabajo, frente a la decisión final cabe siempre recurso hasta el Supremo Tribunal de Justicia⁵²; y c) en las acciones de reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo, siempre es admisible el recurso de apelación ante el Tribunal de la Relación, con efecto meramente devolutivo⁵³. Además, cabe recurso de apelación frente a las decisiones de los tribunales de primera instancia relativas a la admisión o rechazo de algún medio de prueba que pueda referirse a la defensa, en relación con un requerimiento de aplicación de sanción pecuniaria compulsoria⁵⁴. Esta posibilidad generalizada de recurso ante las instancias superiores constituye un medio de defensa del deudor muy importante en el Derecho procesal del Trabajo, y constituye una forma de defensa respecto de la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria.

IX. LA SANCIÓN PECUNIARIA COMPULSORIA EN EL PROCESO EJECUTIVO

El tribunal, por medio de la sentencia que dicta, condena al deudor al pago de una cuantía pecuniaria por cada día de retraso en el cumplimiento o por cada infracción⁵⁵. En caso de que el deudor, después de la condena judicial, prosiga con su incumplimiento, el acreedor puede recurrir a la acción ejecutiva. La ejecución de la decisión judicial condenatoria se inicia por medio de requerimiento ejecutivo⁵⁶. Si la ejecución tuviese por finalidad la prestación de hacer por un deudor que estaba obligado a realizarla, y no cumplió, el acreedor puede requerir el pago de la cuantía debida a título de sanción pecuniaria compulsoria a que el deudor ya haya sido condenado, o cuya fijación pretenda obtener el acreedor en el proceso ejecutivo⁵⁷. Lo que acaba de exponerse resulta de aplicación integral en el proceso del trabajo,

⁵¹ Cfr. artículo 40, núm. 1, del Código del Proceso del Trabajo.

⁵² Cfr. artículo 185, núm. 2, del Código del Proceso del Trabajo.

⁵³ Cfr. artículo 186-P del Código del Proceso del Trabajo.

⁵⁴ Cfr. artículo 79-A, núm. 2, letra d), del Código del Proceso del Trabajo.

⁵⁵ Cfr. artículo 829-A, núm. 1, del Código Civil.

⁵⁶ Cfr. artículo 626, núm. 1, del Código del Proceso Civil.

⁵⁷ Cfr. artículo 868, núm. 1, del Código del Proceso Civil.

por fuerza de la norma de remisión obrante en el artículo 98-A del Código del Proceso del Trabajo. Se trata de una norma de remisión general a las reglas del proceso civil, en todo lo que no se encuentre especialmente regulado en el proceso de ejecución del trabajo.

La sanción pecuniaria compulsoria legal se ejecuta de forma diferente de la sanción pecuniaria compulsoria judicial, porque su naturaleza es totalmente diferente. La sanción pecuniaria compulsoria legal es una medida de coerción que se destina a compeler al deudor de obligaciones pecuniarias a cumplir. La sanción pecuniaria compulsoria prevista en el núm. 4 del artículo 829-A del Código Civil deriva de la ley, y no requiere de ninguna concreción. La ley establece que en las obligaciones de naturaleza pecuniaria se deben automáticamente intereses en cuantía del 5% anual, desde la fecha en que la sentencia de condena es firme. Como consecuencia de la firmeza, la cuantía de la sanción pecuniaria compulsoria resulta determinable por mera operación matemática, sin necesidad de ninguna intervención judicial.

Se trata de una solución diferente de la prevista en la figura de la sanción pecuniaria compulsoria judicial, que requiere de la intervención judicial para la determinación del importe de la sanción pecuniaria compulsoria. La diferente naturaleza de las dos sanciones pecuniarias compulsorias, la judicial y la legal, justifica la diferencia de régimen de ejecución. Mientras que la sanción pecuniaria compulsoria judicial se ejecuta en el ámbito del proceso de ejecución relativo a la prestación de hacer⁵⁸, la sanción pecuniaria compulsoria legal se ejecuta en el ámbito del proceso de ejecución relativo al pago de cantidad cierta⁵⁹. Sólo los títulos respecto de los cuales conste una obligación pecuniaria pueden dar lugar a proceso ejecutivo relativo al pago de cuantía cierta. Mientras que la sanción pecuniaria compulsoria judicial siempre tiene su base en una sentencia de condena, la sanción pecuniaria compulsoria legal puede tener su base en cualquier título que contenga una obligación pecuniaria.

X. CONCLUSIONES

⁵⁸ Cfr. artículo 868 y ss. del Código del Proceso Civil.

⁵⁹ Cfr. artículo 716, núm. 3, del Código del Proceso Civil.

En el ámbito del análisis de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho procesal del Trabajo portugués, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1.- La consagración de la sanción pecuniaria compulsoria se orienta a garantizar el cumplimiento voluntario de las decisiones judiciales y, por medio de ellas, el respeto por la justicia y la dignificación de la actividad judicial, que se obtiene siempre que una decisión resulta cumplida en su integridad. Este fue uno de los objetivos asumidos por el legislador con la consagración de la figura. En el preámbulo del Decreto-ley núm. 262/83, de 16 junio, dicho objetivo se encuentra proclamado en los siguientes términos: «la sanción pecuniaria compulsoria satisface, en suma, una doble finalidad de moralidad y de eficacia, pues con ella se refuerza la soberanía de los tribunales, el respeto por sus decisiones y el prestigio de la justicia, al tiempo que se favorece la ejecución específica de las obligaciones de prestación de hacer o de abstención no fungibles». Desde esta perspectiva, la sanción pecuniaria compulsoria se aproxima a la figura anglosajona del *contempt of court*;

2.- Las potencialidades de utilización de la sanción pecuniaria compulsoria en el Derecho del Trabajo y en el Derecho procesal del Trabajo son prácticamente inagotables, por la naturaleza *intuitu personae* de la relación laboral, siendo su aplicabilidad en Derecho procesal del Trabajo determinada por causa de la subsidiariedad existente entre el Derecho procesal Civil y el Derecho procesal del Trabajo. La sanción pecuniaria compulsoria puede utilizarse de forma ilimitada en todas las situaciones procesales laborales donde exista una obligación no fungible;

3.- La sanción pecuniaria compulsoria tiene un valor pecuniario de cuantía variable. El legislador optó por no contemplar cifras o límites en la ley que pudieran condicionar la actuación de los tribunales, reducir la flexibilidad de la figura y, en consecuencia, tener un efecto negativo en su utilización. La ley establece que el juez obedece a criterios de razonabilidad, referidos en el artículo 829-A, núm. 2, del Código Civil, lo que deja un amplio margen de determinación de la sanción a aplicar por el juez. Este mismo precepto contiene un concepto discrecional que se concreta cada vez que el juzgador fija la aplicación de la sanción pecuniaria compulsoria.

4.- La plasticidad de la sanción pecuniaria compulsoria permite su utilización en todas las situaciones del proceso del trabajo, y existen

crecientes referencias en la ley procesal del trabajo portuguesa a la sanción pecuniaria compulsoria, lo que deriva de una constante labor de la jurisprudencia portuguesa, así como del reconocimiento de la adecuación de la figura para lograr el cumplimiento voluntario de las decisiones judiciales.