

LA JURISDICCION DEL TRABAJO

Victor Ferro Delgado

La vigencia de la nueva Constitución Política del Perú ha originado una polémica, no resuelta hasta la fecha, relativa a la juridicidad de los procedimientos administrativos de trabajo que las Autoridades del Ministerio de Trabajo, continúan ventilando.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 232º de la Constitución establece que la potestad de administrar justicia se ejerce por los Juzgados y Tribunales jerárquicamente integrados en un cuerpo unitario; que el artículo 233º establece como garantía de la administración de justicia la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional y que el artículo 237º precisa con toda claridad cuáles son los órganos de función jurisdiccional en el país, entre los que no se incluyen a las Autoridades Administrativas de Trabajo. Por cierto, esta situación no involucra al Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales por cuanto la Constitución expresamente ha establecido mediante la Décima Primera Disposición Transitoria que mientras se expida la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial este Fuero continúa, en lo relativo a su competencia, sujeto a su respectiva ley.

Ahora bien, el procedimiento administrativo de denuncias de trabajo se diferencia de cualquier otro procedimiento administrativo que en éste sólo se presenta una relación particular-Estado,

mientras que en aquel la Autoridad de Trabajo se erige como juzgador imponiendo lo que considera el derecho aplicable. Así, lo que se cuestiona es la facultad de la Autoridad Administrativa de Trabajo para continuar conociendo cuestiones derivadas de la aplicación de disposiciones legales o convencionales de trabajo en las controversias que se susciten entre patronos y trabajadores, y no así en lo relativo a los conflictos de creación, propios de la negociación colectiva, en virtud de lo dispuesto por el artículo 54º de la Constitución.

Los extremos del debate han fluctuado entre sostener que la Autoridad de Trabajo ha dejado de tener competencia para continuar administrando justicia, y por ende que todos los procedimientos tramitados posteriormente a la vigencia de la nueva Constitución la contravienen flagrantemente, (1) o afirmar que en todo caso la Autoridad de Trabajo puede continuar resolviendo los expedientes que se someten a su competencia pero sin que dichos procedimientos revistan la garantía de la cosa juzgada -principio fundamental de la administración de justicia- por lo que podrían ser materia de contradicción ante el Poder Judicial (2). A su vez se ha sostenido que la solución a este conflicto está dada por la propia Constitución al establecer que la jurisdicción arbitral es válida como alternativa a la exclusividad del Poder Judicial en esta materia (3).

Por su parte las Autoridades Administrativas de Trabajo han venido desestimando con distintos argumentos las excepciones de incompetencia que les han sido planteadas en los procedimientos de denuncias: por su lado han afirmado en sus fallos que el Decreto Legislativo N° 140, así como el Decreto Supremo N° 006-72-TR los faculta a resolver las controversias laborales sometidas a su conocimiento, dispositivos éstos que no han sido derogados; por otro, que las Autoridades Administrativas de Trabajo

(1) Análisis Laboral N° 37 "Desaparición del Fuero Administrativo de Denuncias Laborales", Doctor Mario Pasco Cosmópolis.

(2) IB. N° 42 "Acerca de las Resoluciones Administrativas Laborales", Doctor Fernando Elías Mantero.

(3) IB. N° 44 "¿Hacia dónde va el Decreto del Trabajo Procesal en el Perú?", Doctor Jorge Rondón Vásquez.

mantienen su facultad de administrar justicia en virtud de lo dispuesto por el inciso vigésimo sexto del artículo 211° de la actual Constitución, que establece como atribución y obligación del Presidente de la República el ejercer las demás funciones de Gobierno y administración que la Constitución y las leyes le encomiendan.

Ambos argumentos son endebles y no resisten mayor análisis. De una parte, las normas constitucionales priman sobre cualquier otra norma legal ordinaria, por lo que en caso de incompatibilidad se prefiere la primera, conforme establece el artículo 236° de la propia Constitución, dispositivo éste que simplemente es ignorado por las Autoridades Administrativas de trabajo, para evitar tratar el aspecto medular de la excepción de incompetencia deducida en el procedimiento. De otra parte el inciso vigésimo sexto del artículo 211° de la Constitución, relativo a la atribución presidencial de ejercer las demás funciones de Gobierno que la ley le encomiende, no constituye una carta blanca que permita delegar en un Ministro la facultad de administrar justicia, cuando esta prerrogativa ni es presidencial ni se encuentra dentro del ámbito de atribuciones del Poder Ejecutivo por corresponder a otro Poder del Estado, según mandato de la propia Constitución.

En este orden de ideas creemos que no podemos llamarnos a equívoco: la Autoridad Administrativa de Trabajo carece de competencia para continuar resolviendo los conflictos de aplicación en materia laboral, vale decir aquellos en los cuales la controversia tiene por objeto la determinación de la norma legal o convencional, o el principio de derecho, que resulte aplicable a una litis, lo que en nuestro medio se conoce como el procedimiento administrativo de denuncias. Irrogarse tal facultad implica, simplemente, violentar el mandato constitucional de unidad y exclusividad del Poder Judicial en la administración de justicia cuyo propósito ha sido, precisamente, poner término a la dispersión que en materia jurisdiccional y de competencia se había producido en nuestro país. Por lo demás, ello implica preservar en favor del Ministerio de Trabajo un margen de solución política para el manejo de los problemas jurídicos que plantean las controversias laborales, con toda la arbitrariedad que ello implica, tanto para trabajadores como para empleadores, según la dirección por don-

de sople el viento, lo que ciertamente es contrario a los más elementales principios de derecho.

Ahora bien el Decreto Legislativo N° 140, rector del Sector Trabajo y Promoción Social, establece como facultad del Ministerio de Trabajo aplicar procedimientos para la solución de reclamaciones sobre la interpretación y cumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo (inciso c) del artículo 8° e inciso c) del artículo 26° del Decreto Legislativo N° 140). En concordancia con este decreto legislativo se ha expedido recientemente el Decreto Supremo N° 003-83-TR, cuya vigencia ha sido prevista a partir del 20 de abril de 1983.

Mediante este dispositivo se crea una instancia cuasi jurisdiccional, por lo que debemos determinar si al igual que en el procedimiento administrativo de denuncias, aquí también se está incurriendo en una violación de las normas constitucionales que hemos reseñado, o si por el contrario las facultades que sobre esta materia se conceden al Ministerio de Trabajo, no vulneran nuestro ordenamiento jurídico.

El acotado decreto supremo regula las inspecciones de trabajo y su procedimiento, estableciendo que la función inspectiva tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo y las de higiene y seguridad ocupacional. Entre sus funciones se incluyen las de vigilar, mediante inspecciones, la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, a fin de prevenir los conflictos laborales, así como disponer el cumplimiento de normas legales y convencionales de trabajo, adoptando las medidas de orientación que resulten pertinentes y sancionado a los infractores. En su labor de fiscalización los inspectores están facultados a actuar de oficio cualquier prueba, investigación o examen que se considere necesario para el mejor cumplimiento de los fines de inspección. La inspección puede ser ordinaria, especial o por denuncia. En este último caso se tramita a mérito de la denuncia del trabajador o de los representantes de los trabajadores, cuando el vínculo laboral esté vigente, y en razón del notorio y evidente incumplimiento de disposiciones legales y convencionales de carácter laboral, comprobables por la sola visita inspectiva. La norma legal precisa que no

están comprendidos en este procedimiento los casos de interpretación de las referidas disposiciones cuando la determinación de su incumplimiento requiera que la parte actúe de prueba adicional para su comprobación. Se establece, a su vez, que si durante el curso de la inspección surgieran cuestiones litigiosas o que exijan la actuación de prueba adicional, se ordenará el corte del procedimiento inspectivo, manteniendo éste su valor probatorio respecto de los hechos ya constatados.

Dilucidar si estas facultades implican invasión de las Autoridades Administrativas de Trabajo en materias que son de carácter jurisdiccional hace necesario remontarse al Convenio N° 81, sobre Inspección del Trabajo, que fuera ratificado por la Resolución Legislativa N° 13284.

El artículo 3° de este Convenio circunscribe muy específicamente el área de competencia sobre las cuales los inspectores pueden actuar, al establecer que el sistema de inspección estaría encargado, entre otras funciones, de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

Surge aquí una primera observación el Decreto Supremo N° 003-83-TR, ya que éste ha sido redactado en términos mucho más genéricos, al establecer que es facultad del servicio de inspecciones verificar el cumplimiento de todas las normas legales y convencionales de trabajo. Ello implica que, de cumplirse con los demás requisitos que hemos reseñado para que el servicio de inspectores pueda intervenir, éste no tiene ninguna limitación para actuar respecto de cualquier norma legal o de cualquier convenio colectivo. Por el contrario el Convenio N° 81 se cuidó de limitar estas facultades fiscalizadoras a rubros muy concretos y específicos, como son los salarios y las horas de trabajo, que si bien aparecen enunciados a modo referencial y no con carácter limitativo, permiten dejar en claro que no ha sido propósito de los legisladores internacionales, dejar librado al servicio de ins-

pectores toda la complejidad de la interpretación de las normas que rigen el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, lo trascendente de esta materia no es la mayor o menor amplitud o profundidad de la fiscalización que pueda llevar a cabo un inspector, sino las consecuencias que se derivan de la determinación de una hipotética infracción.

En efecto, el decreto supremo bajo comentario establece que es el propio servicio inspectivo quien determina si se ha incumplido o no una norma legal o convencional, dispone su cumplimiento si juzga que hay violación y aplica sanciones al presunto infractor. ¿Estamos aquí frente a la intromisión de las Autoridades Administrativas en asuntos que son estrictamente jurisdiccionales, esto es la determinación del derecho aplicable a una controversia entre dos partes, el trabajador y el patrono? En rigor, en el dispositivo en mención ha existido, por lo menos, el intento de evitar la invasión flagrante en los asuntos jurisdiccionales, al establecerse que si en el curso de la inspección surgieran cuestiones litigiosas el procedimiento inspectivo deberá cortarse. Pero, ¿quién determina si existe o no una cuestión litigiosa, sino es el propio servicio de inspectores? Dicho en otros términos, es esta misma autoridad administrativa quien autodirime si ella es la competente o si la competencia recae ... en otra autoridad administrativa, esto es, la encargada de tramitar los procedimientos administrativos de denuncias. Ello es aún más grave si se tiene en cuenta que cualquier denuncia que presente un trabajador, puede derivar en una cuestión litigiosa, así se trate de las reclamaciones más simples. El problema radica en que la delimitación de lo que es o no una cuestión litigiosa implica enfrentarse con una tenue línea gris, ondulante y subjetiva, que puede oscilar entre sostener que ésta queda configurada con la divergente sustentación, más o menos elaborada, que dos partes puedan efectuar respecto de una misma cuestión, con lo que el servicio de inspectores no tendría mayores posibilidades de actuar; o por otro lado, que se estime, a juicio de un inspector, que la violación del patrono es manifiesta y contundente y que por tanto no existe cuestión litigiosa, por lo que las sanciones a imponerse se encuentran plenamente justificadas dando así lugar a una posible interposición de una acción de contradicción o acción de conflicto de autoridad (artículo 70º y si-

guientes del Código de Procedimientos Civiles) ante el Poder Judicial, por parte del patrono que considere vulnerado su derecho.

En definitiva, este terreno movedizo no es otra cosa que una consecuencia de la reincidente invasión del Ministerio de Trabajo en materias jurisdiccionales propias de la administración de justicia y no de una autoridad administrativa, ya que no puede dejarse al arbitrio de un servicio de inspectores calificar si se está o no ante una cuestión litigiosa, y aplicar la ley a dos partes en discordia, por ser ésta una determinación que únicamente corresponde a un Juez.

Ahora bien, el decreto supremo en mención no sólo ha pretendido apartarse, con poco éxito, de las "cuestiones litigiosas", sino también de aquellos casos en que se exija la actuación de prueba adicional. Ello significa de que si en la misma inspección no lograra determinarse si ha habido o no violación de una norma legal o convencional, con las pruebas que de oficio ha podido actuar el inspector en la misma diligencia, el procedimiento inspectivo no deberá proseguir. No obstante, todos conocemos convenios que no requieren de actuación de prueba adicional pero que resultan sumamente complejos de interpretar, a pesar de presentar problemas de puro derecho. En tales casos se requiere un análisis jurídico, que puede remontarse a los requisitos de validez del acto, jurídico, o a cualquier otro análisis estrictamente técnico-legal, sin que por ello se recurra a prueba adicional. Empero, el servicio inspectivo puede considerar que al no tratarse de una cuestión que requiera prueba adicional resulta procedente que sea resuelto de plano, con lo cual nos encontraríamos nuevamente ante la difícil disyuntiva de tener que acatar fallos por parte de quienes no tienen potestades para ejercer la jurisdicción, o impugnarlos judicialmente tratanto de neutralizarlos.

Esto, por cierto, no significa que dejemos de reconocer que en nuestro medio existen innumerables abusos, sobre todo en la pequeña empresa y en el comercio de pequeña escala, donde la legislación laboral es sólo algo más que simples enunciados carentes de un contenido concreto, ya que no se cumplen elementales obligaciones legales sobre jornada máxima de trabajo, pago de sobretiempos, registro de planillas, etc., requiriéndose por tan-

to una acción vigorosa para frenar tales excesos. Pero ello no puede significar extender un cheque en blanco a autoridades administrativas para invadir asuntos jurisdiccionales.

En rigor, existen soluciones alternativas, que exigen cambios profundos en nuestra administración de justicia del trabajo, pero que constituyen la única forma de actuar con arreglo a nuestro ordenamiento constitucional y salvaguardar la independencia de facultades que existen entre los diversos poderes del Estado, concretamente entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial.

El Convenio N° 81, que aparece citado en uno de los considerandos del decreto supremo en cuestión, no resultó ajeno a esta problemática, y la resuelve de una manera muy concreta, al establecer en su artículo 17° que las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores de trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observación de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente y sin previo aviso, a un *procedimiento judicial*. Dicho en otros términos el servicio de inspectores en ningún caso determina cuál es el derecho y sanción aplicable al hecho que pretenda fiscalizarse (evitando así entrar a la siempre discutible materia de si se está o no ante una cuestión litigiosa), ya que los autores del Convenio consideraron que necesariamente debe producirse la remisión de un procedimiento judicial.

En rigor el Decreto Supremo N° 003-83-TR pretende salvar a medias una grave incoherencia que existe en nuestra legislación laboral. Es aquella relativa a la ausencia de un órgano jurisdiccional que ventile los problemas jurídicos que se plantean mientras se encuentra vigente la relación de trabajo. Por lo demás el caso del Perú es probablemente único, y al menos así lo hemos podido comprobar al revisar estudios efectuados sobre las legislaciones de Argentina (4), Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador y Venezuela (5).

(4) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Ernesto Krotosckin, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.

(5) Estudio Comparado de las Legislaciones de Trabajo y de Seguridad Social de los Países del Grupo Andino, Doctor Emilio Morgado (O. I. T.).

En efecto, en los sistemas jurisdiccionales vigentes en estos países los conflictos de aplicación son resueltos por judicaturas de trabajo, vale decir por Tribunales especializados autónomos del Poder Ejecutivo, mientras que en el Perú se ha optado por conceder, indebidamente, facultades jurisdiccionales a las autoridades administrativas de trabajo.

No está demás reiterar que en el Perú existe el denominado Fuero Privativo de Trabajo, que por mandato de la décimo primera disposición transitoria de la actual Constitución Política del Perú continúa, en cuanto a su competencia, sujeto a sus respectivas leyes mientras se expida la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial. Sin embargo este Fuero sólo conoce las reclamaciones de trabajo cuando el vínculo laboral se ha extinguido definitivamente.

A diferencia del Perú, en los países que hemos reseñado las jurisdicciones del trabajo tienen facultad para conocer las cuestiones laborales, tanto cuando el vínculo laboral se encuentre vigente como cuando ya ha concluido, salvo que se trate de conflictos laborales de creación, vale decir aquellos tendientes al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de remuneración, cuyo tratamiento corresponde a esferas no judiciales, aspecto que guarda similitud con el régimen vigente en el Perú, y que se conoce como procedimiento de negociaciones colectivas.

Veamos, brevemente, como operan los sistemas jurisdiccionales de trabajo en los indicados países.

En Argentina, existen dos instancias en los procedimientos laborales, y además está prevista la casación por la Corte Suprema de Justicia, no obstante que en este nivel no existe una Sala especializada en materia laboral. Cabe precisar que si bien los Tribunales de Trabajo no conocen los conflictos colectivos de aplicación, esto es, la interpretación o ejecución de las convenciones colectivas, la tendencia jurisprudencial reciente parece ser propicia a la extensión de la competencia a estos conflictos. Existen también Tribunales especiales de composición tripartita, como el Tribunal Bancario o el Tribunal de Seguros, Reaseguros y Ahorro, que tienen carácter de conciliación y arbitraje siempre

que las partes se sometan voluntariamente a él, y cuyo ámbito de competencia está limitado a estos sectores específicos.

En Bolivia existe una judicatura de trabajo con dos instancias y además una Sala especializada en la Corte Suprema. Cabe destacar que en este vecino país existe también un trámite de denuncias, en el cual interviene un inspector de trabajo para constatar infracciones a disposiciones legales o convencionales, pero a diferencia de nuestra reciente legislación, el inspector se limita a elevar un informe ante el Juez de Trabajo, quien tendrá a su cargo la tramitación de la denuncia, teniendo el acta de visita inspectiva la naturaleza de prueba pre-constituida. Este régimen es similar al previsto en el Convenio N° 81, no obstante que, hasta donde tenemos conocimiento, Bolivia no lo ha ratificado.

En Colombia las Autoridades Administrativas de Trabajo tampoco poseen facultades jurisdiccionales ya que éstas son exclusivas de la jurisdicción especial del trabajo, la cual opera con dos instancias y una Sala de casación laboral en la Corte Suprema, para procedimientos de cierta significación económica. A su vez, las partes pueden acordar someterse a determinados árbitros elegidos por ellos. El fallo arbitral así emitido tendrá naturaleza de cosa juzgada, pero debe ser materia de homologación ante el Tribunal de Trabajo, donde se revisa si el laudo se ajusta a los términos del compromiso y si no afecta derechos reconocidos por las normas legales vigentes.

En Costa Rica existe igualmente una jurisdicción especial del Trabajo encargada de conocer todos los conflictos de aplicación individuales o colectivos, la cual se encuentra conformada por dos instancias, esto es por Juzgados de Trabajo y por un Tribunal Superior de Trabajo de composición tripartita: un Juez Superior, un representante de los trabajadores y otro de los empleadores.

En el Ecuador las Autoridades Administrativas de Trabajo sólo pueden resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores, o entre los propios trabajadores, cuando éstos voluntariamente se someten a su competencia. En caso contrario, la competencia recae en los Juzgados de Trabajo en primera instancia y en la Corte Superior, en segunda, pudiendo el proceso llegar

hasta la Corte Suprema, en los casos en que se supere determinada cuantía.

En Venezuela existe también una jurisdicción especial del trabajo conformada por dos instancias, además de la casación ante la Corte Suprema, en cuanto exceda determinada cuantía. Las Autoridades Administrativas de Trabajo sólo intervienen en los casos en que se discuta sobre la afiliación de un trabajador al Sindicato y para calificar los despidos de un trabajador amparado por el Fuero Sindical o por inamovilidad. Cabe precisar que las acciones de reposición son ventiladas ante un organismo tripartito que resuelve en dos instancias. A su vez existe controversia sobre si los fallos de estos organismos son susceptibles de casación por parte del Poder Judicial, habiéndose presentado por lo menos un caso en que ésta se produjo por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

Como vemos el común denominador a las legislaciones que acabamos de analizar es que en todas ellas las Autoridades Administrativas de Trabajo carecen de competencia para resolver los conflictos de aplicación de normas legales o convencionales. Ello tiene una evidente razón: las Autoridades Administrativas de Trabajo integran un Ministerio de Trabajo que forma parte esencialísima del Poder Ejecutivo, al cual corresponde establecer una política determinada, a cumplirse con arreglo a sus planes de Gobierno. Esa política, siempre coyuntural y cambiante, puede, en determinadas circunstancias, revestir una intencionalidad muy específica que entra en conflicto con la aplicación imparcial del derecho a una cuestión litigiosa. Ello por lo demás resulta natural y no podemos tachar al Ejecutivo por las acciones que lleve a cabo, dentro de su ámbito de competencia, para implementar su política, máxime si tales gobernantes fueron elegidos democráticamente. Pero no podemos dejar de objetar que el Ejecutivo se irrogue facultades para administrar justicia, ya que en razón de su carácter político, nos asiste todo el derecho para dudar de su imparcialidad, característica esencial de las facultades jurisdiccionales. De ahí que la dama que personaliza a la justicia lleve los ojos vendados, vale decir que aplica el derecho independientemente de la persona a quien beneficie o perjudique. Ello, pues resulta no sólo manifiestamente contrario a lo que es propio de la implementación y

ejecución de la política que el Ejecutivo haya adoptado, sino que constituye una manifiesta violación al expreso mandato contenido en la Constitución, respecto de la unicidad y exclusividad de la función jurisdiccional por parte del Poder Judicial.

La cuestión, sin embargo, no debe limitarse a plantear el problema jurídico existente sino a tratar de avizorar horizontes de solución o por lo menos dilucidar con seriedad el actual impasse.

Nadie discute hoy en día la particularidad del Derecho Procesal del Trabajo, distinguiéndolo del Derecho Procesal Civil en razón de los principios que lo diferencian y caracterizan. Desde este punto de vista la función tuitiva del juzgador en materia laboral, el principio de in dubio pro operario, la inversión de la carga de prueba, la concentración, la intermediación, la celeridad y el impulso procesal de oficio, la gratuidad, etc. constituyen características esenciales de este derecho que deben ser salvaguardadas, sea cual fuere el sistema por el cual se opte. Por ello, incorporar simplemente la jurisdicción laboral al ámbito del Derecho Procesal Civil constituiría un retroceso inaceptable para el Derecho Laboral Peruano que creemos, nadie propugna. Por ello entre la disyuntiva de violentar la Constitución a través de la concesión de facultades jurisdiccionales a autoridades administrativas, o incorporar la jurisdicción del trabajo al ámbito del Poder Judicial o el establecimiento forzoso de Tribunales Arbitrales, creemos que existen alternativas.

En primer término, el Fuero Privativo de Trabajo mantiene su función jurisdiccional hasta la expedición de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial. En ese sentido podría delegarse al Fuero Privativo de Trabajo el conocimiento de las controversias de aplicación de las disposiciones legales o convencionales de trabajo, incluyendo la reposición lo que hace necesario que por ley se efectúen las modificaciones del caso al Decreto Legislativo N° 140 y al Decreto Supremo N° 03-80-TR, que tiene fuerza de Ley, además de modificar el Decreto Supremo N° 003-83-TR, suprimiendo facultades jurisdiccionales al servicio de inspectores. De esta forma la jurisdicción en materia laboral mientras el vínculo laboral esté vigente, o concluido o cuando la acción tenga por objeto su restauración, estaría encargada a un

Fuero que sí tiene facultades constitucionales para administrar imparcialmente justicia con la garantía para los litigantes que sus fallos tendrían la calidad de cosa juzgada.

De esta forma el debate original centrado en que son nulos todos los procedimientos de denuncias tramitados luego de la vigencia de la nueva Constitución, o que no lo son pero pueden ser materia de contradicción en el Poder Judicial por no revestir la garantía de la cosa juzgada y asimismo las observaciones que se plantean a las indebidas facultades que se conceden al servicio de inspectores, podría quedar, sino resuelto por lo menos limitado al período hasta el cual el Fuero Privativo de Trabajo asuma plena jurisdicción en los conflictos laborales de aplicación, período que podríamos denominar de tránsito y adecuación a una nueva realidad jurídica establecida en el país, a raíz de la vigencia de la nueva Constitución, pero que ya hoy en día resulta impostergable.

Ahora bien, ¿significa ésto que las actuales Autoridades Administrativas de Trabajo y toda la infraestructura montada en el Ministerio de Trabajo deben desaparecer? Nada más lejano a nuestro criterio, ya que ello significaría desperdiciar un valioso elemento humano que en muchos casos ha dado muestras de probidad y especialización. Por el contrario, las actuales Autoridades Administrativas de Trabajo, siempre que sean letrados, y superen algún tipo de filtro depurador que pueda establecerse, pasarían a constituir los nuevos Jueces de Trabajo, integrados al Fuero Privativo de Trabajo, a donde igualmente pasaría el servicio de pericias y personal auxiliar. Ello, por cierto, no significa que consideramos al Fuero Privativo de Trabajo como la panacea a la problemática laboral de nuestro país, pero al menos es el único llamado a administrar imparcialmente la justicia del trabajo sin violar la Constitución. Por lo demás los problemas de congestión y retraso en los fallos que enfrenta este Fuero, creemos que pueden ser superables con un control interno mucho más estricto y a su vez mayor apoyo.

Sobre este último aspecto, cabe destacar que si el Fuero Privativo actualmente no cumple eficientemente sus funciones, ello se debe fundamentalmente a los escasos recursos que le han

sido asignados para cumplir sus labores, bastando señalar, que existen numerosos juzgados que durante muchísimos meses actúan únicamente con Jueces suplentes, vale decir abogados que prestan servicios ad honorem, dedicando, a las labores judiciales el mínimo de su jornada de trabajo, precisamente por el sacrificio que ello implica. Si a esto se añade funcionarios mal remunerados y escaso control sobre su trabajo, encontraremos que el estado de cosas que prima en el Fuero Privativo de Trabajo no es casual ni imposible de solucionar.

Por otro lado, esta alternativa permitiría continuar con el actual régimen pero dentro de un marco constitucional, que a su vez coadyuvaría a que las controversias laborales sean objeto de soluciones jurídicas y no políticas. Dejamos para otra oportunidad tratar sobre la forma cómo el Fuero Privativo de Trabajo podría incorporarse al Poder Judicial, bastando anticipar que es nuestro criterio que deberán existir juzgados y Tribunales de Trabajo en primera y en segunda instancia, respectivamente, así como una sala especializada en la Corte Suprema para efectos de la casación, al igual que hoy existen en el ámbito civil y penal, además de normas procesales propias que salvaguarden los principios que informan el Derecho Procesal del Trabajo.