

“Magistratura del Trabajo”

Mario Pasco Cosmópolis

Profesor de Derecho Laboral en la
Facultad de Derecho de la UCP.

Sobre la necesidad de la existencia de una Magistratura del Trabajo no cabe ya debate. A las razones conceptuales y científicas, derivadas de la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, que dicha Magistratura debe administrar, se añade la muy pragmática de la profusión, diversidad y complejidad de nuestra legislación, una de las poquísimas no codificadas a nivel continental: conocerla, discernirla, desenmarañarla es no tarea de especialistas, sino casi de titanes.

LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Son, por cierto, jurídicas y sociales las razones de mayor significado. El Derecho Laboral, como ordenamiento sustantivo, y el Derecho Procesal del Trabajo (DPT) son disciplinas autónomas, tópico que nadie se atreve a discutir respecto del primero, pero que es cuestión frecuentemente ignorada en cuanto al segundo. Los neófitos tienen la vaga impresión de que los procesos laborales poseen algunas peculiaridades, que tienen un trámite ligeramente distinto de los procesos comunes, pero que se trata de simples variaciones sobre un mismo tema. Ignoran o minimizan las profundas diferencias dogmáticas y metodológicas existentes entre ambos tipos de proceso, y no advierten la imposibilidad de aplicar a los problemas laborales un enfoque civilista, tan grave como la que resultaría de pretender resolver los litigios civiles con criterio laboral.

Interesa por ello señalar, aunque sea someramente, los principios esenciales del DPT, aquellos que más lo diferencian del Derecho Procesal Civil.

— Principios de veracidad:

El proceso laboral no se conforma con la verdad aparente, formal; debe buscar la verdad absoluta, la realidad verdadera que muchas veces se oculta tras las complejidades del trámite y las maniobras de las partes. No rige en estos procesos el viejo aforismo “lo que no está en el expediente no es de este mundo”, sino que el juez debe profundizar en la entraña de los hechos para fundar su convicción en los elementos de la realidad y no sólo del rito.

Por eso, el proceso laboral no admite una prueba como el juramento decisorio, cuyo carácter absoluto

puede consagrar como cierta una falsedad; relativiza el valor de pruebas plenas como la confesión y aún la instrumental, mientras eleva el valor de otras comúnmente menospreciadas, como las testimoniales del personal dependiente, por ejemplo.

El juez está dotado de facultades y poderes extraordinarios, lo que aparta al proceso laboral del esquema dispositivo y le confiere un tinte marcadamente inquisitivo. El juez, a más de impulsarlo, puede inhibirse de oficio en caso de incompetencia; remover al apoderado que entorpezca la secuela del juicio; ordenar el pago inmediato de los extremos o sumas no contradichas expresamente; dictar sentencia que ampare la acción aún antes de actuar toda la prueba, si de la actuada se desprende demostración suficiente y sólida de lo reclamado; y además, con alcance realmente excepcional, fallar “ultra” y “extra petita”, esto es, sobre montos y aún sobre conceptos omitidos en la demanda cuando versen sobre derechos irrenunciables que han quedado acreditados en autos.

Se trata, como es de verse, de facultades de las que el juez civil no sólo carece sino que nunca le podrían ser conferidas, salvo que el proceso civil sufriera una prodigiosa metamorfosis, tan acentuada que dejaría de ser lo que es y pasaría a ser... un proceso laboral.

— Principio protector

El Derecho Laboral parte de la premisa de reconocer que entre las partes de la relación laboral hay, no la igualdad abstracta de las partes de un contrato civil, sino, por el contrario, una manifiesta desigualdad. La posición preeminente de una parte que tiene facultades de dirección y sanción, frente a otra que tiene deber de obediencia; la distinta posición económica de una parte que es propietaria de los medios de producción mientras la otra sólo lo es de su fuerza de trabajo y, a través de ella, de su salario; la ventaja estrictamente procesal de tener en su poder los medios de prueba frente a los cuales el trabajador debe actuar en base a supuestos, hipótesis o simple memoria; todo ello lleva a la conclusión de que en la relación laboral el empleador es la parte fuerte o dominante, y el trabajador la débil y subordinada.

Esa desigualdad sólo puede ser equilibrada mediante otra desigualdad: en la relación jurídico-procesal se dota al trabajador de ventajas o privilegios que ac-

* Este artículo fue originalmente publicado en la Revista Análisis Laboral.

túan como una desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco.

Así, se aplican en su favor las reglas "in dubio pro operario" (consagrada como norma constitucional por el art. 57o. de nuestra Carta Magna), de la ley más favorable y de la condición más beneficiosa, mediante las cuales se resuelven en favor del trabajador todas las situaciones de duda fáctica o legal, de conflicto de leyes y de oposición entre la norma escrita y la realidad de hecho.

Más nítidamente aún, el DPT revierte el principio de que "quien afirma algo está obligado a probarlo", y hace recaer el "onus probandi" sobre el empleador: es éste quien debe acreditar que ha cumplido, que no debe o que ya pagó.

-- Equidad y criterio de conciencia

El juez laboral no es un juez totalmente "de jure" en sentido estricto, apegado al texto literal de la ley, sino en cierta forma un "juez de equidad", libre en la apreciación de los hechos y de la prueba, autónomo en el fuero de su conciencia para resolver conforme a su convicción lo que mejor concrete la justicia.

Puede fallar no sólo con equidad sino por equidad.

Lo dicho no apunta al "ser" sino al "debe ser". Estos principios son la base dogmática del DPT, pero no tienen todos vigencia en la realidad y algunos —caso de la "extra petita"— pueden ser materia opinable; pero cada uno de ellos y el conjunto tipifican al Derecho Procesal del Trabajo como una disciplina plenamente autónoma.

Lo expresado, además, hace referencia sólo a las controversias laborales de derecho o jurídicas; las controversias colectivas de intereses o económicas corresponden a otro género, a otra categoría, y son tan inconfundibles, no únicamente con un litigio civil sino con cualquier tipo de controversia, que torna innecesario un esfuerzo de diferenciación conceptual, así como, en lo normativo, obligan a estructurar mecanismos procesales originales como la negociación colectiva, el arbitraje y, en casos extremos, la intervención estatal.

EL JUEZ LABORAL

Es a las controversias jurídicas, en consecuencia, a las que se refiere la Magistratura del Trabajo, fuero especializado que debe contar con una estructura apropiada, con un procedimiento ad-hoc y, sobre todo, con jueces idóneos.

El juez, en efecto, necesita de una capacitación específica, tanto en las materias sustantivas, de por sí alambicadas, cuanto en las adjetivas, al tener que manejar un instrumento procesal diferente al común. Pero necesita tener, además, una sensibilidad más aguzada, dada la índole de los asuntos que debe encarar.

La controversia laboral difiere de la común por la desigualdad de las partes, pero además porque en ella se ventilan cuestiones que están más allá de lo meramente patrimonial, porque está presente un valor —el valor "trabajo"— reconocido a nivel de la propia Constitución como la fuente principal de la riqueza, como un derecho y un deber sociales, y como objeto de protección por el Estado. El juez no puede tener

frente a un litigio laboral la misma aproximación psicológica y moral que la que tiene para ordenar la devolución de un préstamo, el pago de intereses por mora o del saldo de precio de una compra-venta, sino advertir que detrás de aquella controversia hay un ser humano, que los derechos de éste son irrenunciables y que tienen, aún en su dimensión monetaria, un contenido alimentario, pues de ellos depende la subsistencia del trabajador y de su familia.

Sensibilidad social debe, por eso, ser un requisito moral para aspirar a ser un magistrado del trabajo.

Por estas razones, escuetamente apuntadas, y por muchas más que sería innecesario desarrollar, nadie discute hoy la necesidad de una Magistratura especializada del trabajo.

LOS FUEROS

Como es sabido, la atención de los problemas laborales está a cargo de dos órganos distintos: el Fuero Privativo de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, también llamado Autoridad de Trabajo.

Se reconoce en ambos la calidad de Fueros, de entes estructuralmente organizados para resolver controversias jurídicas. Tal condición, sin embargo, debe sufrir un cambio por mandato constitucional. La Constitución proclama como una de las garantías de la administración de justicia, la unidad y la exclusividad del Poder Judicial. No existe ni puede establecerse —dice— jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar (art. 233, inc. 1).

El Fuero Privativo es un órgano judicial; siempre lo ha sido. La única, delicada evolución que la Constitución le impone consiste en su incorporación en el Poder Judicial, cuerpo unitario jerárquicamente integrado.

Contribuir a esa incorporación, con el aporte de algunas ideas al respecto, es el propósito esencial del presente trabajo.

La situación del, así llamado "Fuero Administrativo" es, en cambio, muy distinta; su destino constitucional inexorable, en nuestro criterio, es desaparecer. Desaparecer como fuero, como jurisdicción, no como órgano y menos como Ministerio.

Opinar así en noviembre de 1979 le costó al autor ser calificado de "enemigo público No. 1" del Ministerio de Trabajo. No es así; es todo lo contrario. Sucede que por una deformación que los años fueron acentuando, **el Ministerio de Trabajo fue convirtiéndose en un inmenso Tribunal, caso único a nivel mundial en que una autoridad administrativa actuara como jurisdiccional**, resolviera controversias entre partes, declarara el derecho.

No es tal su función. Aquí ni en ninguna parte. Para eso son los jueces.

El Ministerio de Trabajo tiene grandes e importantes funciones normativas, preventivas, inspectivas, promocionales, que —sin decir que hayan sido descuidadas necesariamente— han quedado relegadas ante el vuelo cuantitativo y cualitativo alcanzado por la resolución de controversias.

No es necesario insistir sobre los múltiples e insalvables inconvenientes que esto crea; basta señalar uno: la politización de la resolución, que subordina

muchas veces los criterios jurídicos a la coyuntura política. Luis APARICIO VALDEZ, Fernando ELIAS MANTERO, Carlos BLANCAS, Adolfo CIUDAD, Marcial RUBIO y Enrique BERNALES, Víctor FERRERO, el propio autor de este trabajo, han abundado en críticas y cuestionamientos; basta remitirse a ellos; están publicados. Nadie, en cambio, ha alzado su voz en favor de la subsistencia del sistema, síntoma inequívoco de que es indefendible. E inconstitucional, además y fundamentalmente.

Estudiosos menos apasionados y quizás más acertados que el suscrito han sostenido que el cambio no necesita ser tan radical; que no sería inconstitucional la competencia de la Autoridad Administrativa para mediar en las controversias, siempre y cuando sus resoluciones puedan ser materia de contradicción judicial por vía de la acción contencioso-administrativa.

Posiblemente tengan razón, y ojalá. Pero la Corte Suprema recientemente, en fallo erróneo y criticable, ha reconocido a una resolución del Ministerio de Trabajo el carácter de cosa juzgada, con lo que el propio Poder Judicial ha abdicado de su exclusividad y, en vez de desfacen un entuerto, lo ha consolidado y legitimado.

En todo caso, lo que no puede continuar es la absurda y caprichosa competencia por razón de materia, que hace que cuando el contrato de trabajo está vigente o se defiende su subsistencia a través de la acción de reposición, sea el Ministerio de Trabajo quien resuelva; y que al Fuero Privativo sólo lleguen controversias sobre contratos ya rescindidos, los simples efectos póstumos de una relación ya caduca.

Hemos dicho y repetido que ello equivale a hacer del Ministerio de Trabajo un cirujano que opera sobre cuerpos vivos, mientras los jueces de trabajo son médicos legistas que sólo practican autopsias.

Independientemente de que se reconozca o no al Ministerio de Trabajo cierta competencia en estas materias —competencia en todo caso restringida, condicionada, revisable— al juez laboral debiera poder someterse toda controversia; su competencia debe ser absoluta, total. La intervención del Ministerio, a solicitud de parte, puede ser alternativa o sucedánea, necesariamente voluntaria para las dos partes, pero en ningún caso puede excluir la del juez laboral. Al Ministerio podrían someterse las partes si así lo quisieran; al juez debe poder ser sometido cualquier empleador, aunque no lo desee, y así lo decide el trabajador. Ese juez tiene que ser, además, el que revise las resoluciones administrativas si se ejercitara contra ellas la acción contencioso-administrativa.

Sólo como voluntaria para ambas partes podemos concebir la actuación resolutoria del Ministerio, suerte de arbitraje al que las partes libremente se someten; no como forzosa y menos como excluyente.

El juez laboral, con competencia universal en materia de trabajo, alcanzaría así el nivel, dignificación y reconocimiento que hoy de alguna manera le son negados.

EL FUERO PRIVATIVO Y LA IMPOSIBILIDAD DE QUE MANTENGA SU ACTUAL ESTRUCTURA

Estamos convencidos de que la opción jugada por los constituyentes respecto del Fuero Privativo de Trabajo no fue la más acertada. Actuaron en ella cir-

cunstancias, vivencias, criterios que quizás proyectaron una imagen distorsionada y que llevaron a una decisión dogmatizada sobre la unidad y la exclusividad jurisdiccionales. La existencia de fueros no atenta contra estos principios si se establecen mecanismos de coordinación e interacción eficientes. Más graves serían las consecuencias de la desaparición de los Fueros, de su absorción desaprensiva y automática, que las de su subsistencia si se aplicaran algunos correctivos.

Pero ésa es historia antigua. El debate ya terminó. Para mal o para bien, lo único que existe es el mandato constitucional y hay que cumplirlo, someterse a él. Pensar en cambiar el texto constitucional es poco práctico y hasta irrealizable.

De lo que se trata, entonces, es de racionalizar su aplicación; sin transgredirlo ni desnaturalizarlo, procurar que la incorporación de los fueros al Poder Judicial respete y resguarde al máximo posible lo que éstos tienen de positivo; rescatar sus valores fundamentales. De lo contrario, el daño sería muy grande.

INTEGRACION — INCORPORACION — ESPECIALIZACION

El mandato constitucional implícito (décimo primera disposición transitoria; artículos 232 y 233) lleva a pensar en incorporación, en integración en el Poder Judicial, "cuerpo unitario, con especialidades".

No podemos pensar en una incorporación de pura forma, en una integración aparente; pero tampoco, mucho menos, en una absorción que conlleve su desaparición.

Para lo primero bastaría decir "intégrese, pero siga como está", lo cual es absurdo; lo segundo exige buscar un cuidadoso equilibrio entre una serie de aspectos delicados. Esa es la tarea: dosificar autonomía y subordinación, unitarismo y descentralización, intervención de la Corte Suprema y celeridad, la cuadratura del círculo, casi.

Lo importante es que la **integración debe ser real; el Poder Judicial debe ser uno y dentro de él caber los Fueros.** Para esto la Constitución expresamente reconoce la existencia de especialidades, una de las cuales es sin duda la laboral.

Especialización, sí; pero cómo.

La especialización ha sido denostada por algunos que dicen que es propia del perito, no del juez; ha sido también definida, con algo de ironía, como el "saber cada vez más sobre cada vez menos, hasta saberlo casi todo acerca de casi nada"; pero también ponderada como el "saber mucho de poco, pero algo de todo". De esto último se trata. El especialista —juez, abogado, consultor— no puede ser un profesional con anteojeras, unidireccional, que sólo ve y sólo conoce de una parcela limitada de la ciencia jurídica; debe ser, antes y sobre todo, un jurista con versación en los principios y materias fundamentales y un saber suficiente sobre las disciplinas básicas; su experticia implica una profundización en un área concreta, no excluyente de otros conocimientos y menos de los fundamentales; no puede ser, en suma, las paredes de un edificio sin cimientos.

La especialización es, por lo demás, un imperativo de los tiempos; ya pasó la época del sabihondo "à tout faire", del abogado "todista".

Esto no es sólo para defender la especialización del juez laboral; debe aplicarse y extenderse a los civiles y penales, y propiciar así mismo la consolidación de nuevas especialidades (derecho familiar, comercial, contencioso-administrativo, etc.).

En la actualidad resulta anacrónico el sistema de rotación de jueces civiles y penales, que hace que quien hoy resuelve sobre un divorcio, una herencia o un desahucio, mañana pueda estar juzgando a un narcotraficante o a un homicida (aunque aquél sea también esto).

Los argumentos en pro de este sistema suenan poco convincentes; los propios jueces civiles e instructores son los primeros en refutarlos.

La especialización se impone como una necesidad funcional y lógica, entendida como una línea de carrera que se inicie en las instancias inferiores, se proyecte en las intermedias y llegue a la Corte Suprema, donde las Salas quedarían constituidas también por especialistas.

El ingreso a la carrera judicial debiera garantizar a cada juez una permanencia en la línea escogida y una perspectiva de ascenso por la misma, sin el riesgo de un cambio que coloque a ese especialista en inferioridad de condiciones, que lo retorne al nivel de un estudiante universitario; cambio, además, que a veces obedece a un excesivo discrecionalismo y hasta la arbitrariedad.

Permanencia voluntaria en la línea escogida, pero no impedimento para cambiarla también voluntariamente, sea por razón vocacional, sea por simple sentido de la oportunidad ante una vacante de especialidad distinta.

ROL DE LA CORTE SUPREMA: LAS INSTANCIAS Y EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

El Tribunal de Trabajo (y Comunidades Laborales) es hoy, en la práctica, un tribunal supremo; sus fallos son ejecutoria, cosa juzgada irrevisable por persona o tribunal alguno.

Orgánica, jerárquica, formalmente depende de la Corte Suprema; jurisdiccionalmente no.

La incorporación del Fuero Privativo al Poder Judicial obliga a modificar esta situación; no parece viable —por virtuoso que pudiera ser el funcionamiento de ese Fuero— que coexistan varias cortes supremas, que haya una instancia final que no sea la Corte Suprema, que haya asuntos que la Corte Suprema jamás pueda conocer, para los que nunca tenga competencia.

Tal dualidad (multiplicidad, si consideramos el Tribunal Agrario) no parece compatible con el espíritu de la Carta Magna, ni aceptable por los señores vocales de nuestra Suprema Corte.

La solución simplista —y, simplemente, la fatal— sería erigir a la Corte Suprema en tercera instancia. Pero eso sería totalmente contraproducente.

El proceso laboral responde a características y tiene particularidades que todos los doctrinarios le reconocen y todas las legislaciones, sin excepción, le atribuyen: sencillez, oralidad, intermediación, concentración, eventualidad o lealtad procesal, gratuidad o costo mínimo; pero uno de sus caracteres fundamentales es su rapidez. En pocos procesos como en el laboral es tan veraz el brocardo "justicia retardada es justicia denegada".

Los derechos sociales son en esencia salario y éste a su vez, tiene carácter alimentario. Como dice el gran maestro CARNELUTTI, la condena a alimentos no puede llegar cuando el acreedor alimentista haya muerto de hambre.

Fundamental para la celeridad no lo son tanto los plazos, cuya excesiva brevedad puede a veces conspirar en contra de aquélla;

ni sólo la sencillez y simplicidad del procedimiento; ni únicamente la diligencia del juez o la honestidad de las partes y de sus abogados; cuanto el régimen de recursos y de instancias.

En materia de recursos, el proceso laboral peruano ha dado un salto formidable al consagrar la irrecursibilidad de las resoluciones interlocutorias y reducir virtualmente todas las impugnaciones a sólo la fundamental: la apelación de la sentencia, conjuntamente con la cual se resuelven excepciones, oposiciones, tachas y toda suerte de incidentes.

En instancias, el proceso laboral peruano tiene el mínimo constitucional: dos; la primera, a través de los juzgados privativos existentes en Lima, las principales capitales de departamento y algunas provincias; y la segunda y última, en el Tribunal de Trabajo (y Comunidades Laborales).

Hay países que tienen procesos de instancia única en juicios de mínima cuantía; eso lamentablemente no es posible en el Perú pues la Constitución ha hecho prevalecer la instancia plural como una de las garantías de la administración de justicia.

Constituir a la Corte Suprema en tercera instancia sería una regresión antihistórica.

Alguna otra solución tiene que haber. Y la hay.

A dicha corte le corresponde, según el art. 241o. constitucional, fallar en última instancia o en casación los asuntos que la ley señala. Descartado lo primero, interesa examinar la casación, institución procesal de la que mucho se ha hablado, poco se conoce y prácticamente nada se ha definido.

Casación viene de "casar", hacer coincidir, y es la actividad jurisdiccional mediante la cual un tribunal examina si lo resuelto en una sentencia de grado inferior corresponde a lo dispuesto por la ley, esto es, si la ley "casa" con la sentencia (o, mejor dicho, al revés).

El tribunal no examina los hechos, no valora ni aprecia la prueba, no aplica las técnicas propias del juzgar, sino que sólo verifica la consonancia entre la resolución y la ley. No entra en la materia de fondo, no confirma o revoca el fallo recurrido, limitándose a señalar si es correcto o incorrecto; en el primer caso, termina el proceso; en el segundo, ordena pronunciar nueva sentencia por la instancia inferior.

El tribunal de casación no es una nueva instancia, primero, porque no resuelve sobre el fondo, y segundo, porque el **recurso de casación no procede contra toda sentencia sino sólo se aplica a situaciones excepcionales.** En la definición de tales situaciones está la clave: Si la ley fuera laxa, complaciente, serían demasiadas las causas que llegarían a la Corte Suprema; si fuera restrictiva, demasiado pocas. Ambos extremos son inconvenientes, por razones obvias.

Puestos a la tarea de identificar situaciones que justifiquen el recurso de casación en materia laboral consideramos que pueden ser tres (y sólo tres):

1) Discordancia entre la ley y la sentencia, esto es,

fallo "contra letem": éste es el caso típico y, contra cualquier prematuro pesimismo, bastante infrecuente. Las discrepancias con lo resuelto en un fallo rara vez se basan en aplicación torcida o interpretación caprichosa de la ley, sino en la apreciación de los hechos y la valoración de la prueba, aspectos no susceptibles de casación.

2) Aplicación de norma inconstitucional: La Constitución dice (art. 236o.) que en caso de incompatibilidad entre una norma constitucional y una legal ordinaria, el juez prefiere la primera, e igualmente prefiere la norma legal sobre toda otra norma subalterna.

Si alguna de las partes invocara este precepto constitucional o si discrepara con su invocación y aplicación por el juez, el recurso de casación elevaría la resolución al nivel supremo para que sea allí donde se establezca si hay o no conflicto constitucional. El fallo final, aunque válido sólo para las partes intervinientes, constituiría sin embargo jurisprudencia para todos los casos similares.

3) Homologación de jurisprudencia:

Si la organización estructural llevara a la creación de tribunales de trabajo regionales (tema que trataremos líneas más abajo), habría el riesgo de que uno de ellos sentara un criterio jurisprudencial y los otros, otro.

Sería el caos; la jurisprudencia tendría valor circunscrito, territorial.

La Corte Suprema, ante tales discrepancias, podría revisar el fallo que se apartara de la jurisprudencia establecida por el mismo tribunal o por cualquier otro, sea para confirmarlo, sea para revocarlo. El fallo final representaría una "jurisprudencia normativa", una pauta de seguimiento obligado por todos los tribunales en lo sucesivo.

Por cierto, la introducción del recurso de casación debe ir aparejada de ciertos contrapesos (multas, por ejemplo, en caso de recurso malicioso o temerario) y de algunas medidas que compensen la dilación del resultado final, tales como la ejecución inmediata del fallo en todo lo que no es materia estricta de casación, pago de intereses moratorios, etc.

La Corte Suprema, vía casación, tendría así ingerencia en la resolución de controversias laborales, pero su intervención no alteraría —o, al menos, no muy profunda ni generalizadamente— la duración de las mismas.

DESCENTRALIZACION

Un tema básico, que tiene que ver directamente con el carácter proteccionista del proceso laboral, es la descentralización. Hoy en día existe un Tribunal de Trabajo único, con competencia nacional y sede en la Capital de la República.

Tal concentración tiene dos ventajas: control estructural de todo el Fuero en lo normativo, jurisdiccional, disciplinario, etc.; y unidad de criterio jurisprudencial (aunque no siempre total, por la existencia de salas autónomas, habiéndose dado el caso de resoluciones contradictorias simultáneas).

Pero sus inconvenientes son mayores, principalmente por la distancia de algunas regiones alejadas, a más, naturalmente, de acentuar el nefasto centralismo.

La Constitución dice que la administración de justicia se ejerce por la Corte Suprema, las Cortes Superiores, con sede en la capital del distrito judicial que señala la ley, y los juzgados civiles, penales y especiales.

Respecto de estos últimos no hay problema: su número y su competencia territorial guardan relación con la población laboral; y allí donde ésta sea insuficiente, pueden los juzgados civiles actuar supletoria o sucedáneamente.

El problema está en la segunda instancia. **Partiendo de la premisa de que es necesario descentralizar, habría que crear Salas de Trabajo en las Cortes Superiores;** pero no en todas, porque la estadística revela que sólo tres Salas del Tribunal de Trabajo en Lima atienden todas las causas laborales a nivel nacional. Si se requieren Salas laborales sólo en algunas Cortes, en dos, tres o cuatro, ¿qué sucedería con las otras, aquellas en que el movimiento es menor? ¿las causas seguirían viniendo a Lima?

Como es obvio, las Cortes de mayor envergadura —Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Cuzco— son también las de comunicación más fluida con la capital, y que el problema del tiempo y la distancia afecta más a las otras. Se arreglaría el problema de las que menos lo requieren y continuaría igual para las que realmente lo necesitan.

Una solución intermedia sería dar carácter regional a algunas Cortes, crearles un distrito más amplio que el de circunscripción departamental (como sucede con Piura respecto de Tumbes y con Huánuco respecto de Cerro de Pasco y Ucayali); pero, ¿qué sucedería con las Cortes en funcionamiento cuyo volumen de causas civiles y penales justifica plenamente su existencia, mas no el número de causas laborales? (*)

Es evidente que para solucionar un problema parcial no puede crearse otro peor. Podría intentarse, quizás, que la competencia de la Sala Laboral excediera la del distrito judicial de su Corte, y tener aquella alcance regional; pero entonces ¿de quién dependerían los jueces?, ¿de esa Sala o de la Corte de su propio distrito?

Tampoco sería recomendable dar a las Salas Civiles competencia en materia laboral, habida cuenta que serán última instancia material; la especialización a ese nivel, con ese rango y con esa responsabilidad, es absolutamente indispensable.

Al parecer, lo único viable es lo primero: **crear Salas laborales en algunas Cortes, y que la apelación en todas las demás continúe centralizada en Lima.**

Eso no soluciona todos los problemas y representaría sólo un mal menor, pero lo perfecto es enemigo de lo bueno, y ya sería un paso positivo descentralizar, aunque sea sólo parcialmente.

La estructura vertical del Poder Judicial, en lo que a la Magistratura Laboral se refiere, se constituiría: 1) Por la Sala Laboral de la Corte Suprema; 2) Por las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Lima, Arequipa, Trujillo, Chiclayo y Cuzco (o de cualquier otro departamento en que se justifique), actuando la de Lima además como tribunal de apelación de los juzgados de las Cortes sin Sala laboral; y, 3) Por los juzgados de trabajo, donde existan o se creen, actuando en los demás los juzgados civiles como subsidiarios.

LAS VIRTUDES DEL FUERO PRIVATIVO DEL TRABAJO

Hemos señalado, al paso, que la existencia de un Fuero autónomo había venido siendo positiva. Muchas de sus ventajas no se van a poder rescatar, fundamentalmente las referidas al control vertical de la jurisdicción; la apreciación jerarquizada del criterio, la idoneidad, el cumplimiento y la moralidad de los jueces inferiores; el rigos disciplinario, etc., que siendo estrictos y directos en una estructura coherente, se vuelven tibios y distantes en el esquema tradicional del Poder Judicial; cuestión que se agravaría en aquellas Cortes sin Sala laboral, que ejercerían control sobre los juzgados laborales sólo sobre aspectos de forma, estadísticos, mas no sobre lo jurisdiccional.

Otro ángulo dificultoso es el administrativo, aunque éste debiera ser replanteado para el Poder Judicial en su conjunto. No es razonable que la administración pueda seguir férreamente centralizada, y debe irse a una descentralización gradual que dé a las Cortes Superiores un manejo más directo de recursos.

Pero hay aspectos que sí pueden y deben ser mantenidos y —¿por qué no?— hasta extendidos a todo el Poder Judicial: el régimen de secretarios y otros auxiliares de justicia que los hace funcionarios públicos remunerados por el Estado, y no “profesionales liberales” que cobran del cliente; la fijación de turnos automáticos por número de causas y no por períodos de tiempo, con lo que no cabe escoger juez ni secretario y hay una repartición equilibrada de la carga de trabajo; la recepción de recursos y escritos por mesa de partes, en vez de su entrega en el despacho del escribano; etc. Todos éstos son avances que debieran generalizarse.

Desafortunadamente, lo más importante, ese intangible constituido por el espíritu de cuerpo tan característico del Fuero Privativo de Trabajo (y, a la vez, tan sospechosos a los ojos del Poder Judicial tradicional), eso no va a poder ser preservado. Sobre esta hipótesis sinceramente quisiéramos equivocarnos.

EL PARALELO CON EL FUERO AGRARIO

Mutatis mutandi, lo dicho respecto del Fuero Laboral es aplicable al Agrario, con un matiz: los vocales del Tribunal Agrario tienen rango equivalente al de supremos.

Por cierto, si se creara en la Corte Suprema una Sala Agraria, algunos de los vocales agrarios podrían aspirar legítimamente a integrarla; por lo menos, tendrían decisivos puntos a favor en cualquier concurso y hasta podría pensarse en una suerte de promoción automática (lo que valdría también para vocales del Tribunal de Trabajo).

Pero no todos podrían alcanzar tal posición, y algunos no reúnen los requisitos formales; no es ni remotamente imaginable que todos los vocales laborales y agrarios sean elevados a supremos.

Resultará, entonces, que algunos vocales agrarios con rango de supremos tendrían que integrarse a Cortes Superiores, lo que provocaría un disloque por la coexistencia de magistrados de distinto nivel. El problema no es grave, pero no puede tampoco ser soslayado; su solución debe respetar los derechos adquiridos.

LA NUEVA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema está conformada en la actualidad por 23 vocales, 20 de ellos en 4 salas, 2 civiles y 2 penales, más un vocal administrativo, otro a cargo de la Oficina de Control Interno, y, naturalmente, el Presidente.

Incorporar 2 Salas más —una Laboral y una Agraria— añadiría 10 vocales, y habría que pensar también en el mediano plazo en una Sala contencioso-administrativa, si advertimos lo que al respecto induce el art. 240o. constitucional.

Una Corte Suprema de 38 miembros sería un despropósito; nada podría justificarla.

Habría que estudiar por eso algunas variantes en el sistema actual; el número de vocales que integran Sala, por ejemplo, ¿debe seguir siendo 5? En alguna época no muy lejana se redujo a 4, pero no conocemos los resultados de esa experiencia.

Por otra parte, el uso y abuso del recurso de nulidad por las franquicias que la ley abre para ejercitarlo, congestiona en demasía innecesariamente el despacho. Debe estudiarse a fondo el problema y redefinir la competencia de la Corte Suprema, que sólo debiera conocer de asuntos de extrema importancia, sin disminuir su augusta función en la atención de causas realmente nimias.

Es concebible, por ello, una Corte Suprema de 25 miembros, apenas 2 más que los actuales, con 6 Salas de 4 vocales cada una; la Sala Laboral o la Agraria, según la estadística lo aconseje, podría tomar a su cargo, además, temporalmente lo contencioso-administrativo. En cuanto al control disciplinario y la administración, pensamos que no se justifica la dedicación exclusiva de dos vocales a tiempo completo; pero si se justificara, la Corte tendría que tener 27 miembros.

Nos tienta la audacia de sugerir que las Salas cuenten con sólo 3 vocales, pero no tenemos, a fuer de honestos, ni convicción ni conocimientos suficientes respecto al número mínimo indispensable para administrar justicia a tan elevado nivel. Lanzamos nomás la idea, por si alguien la recoge y desarrolla.

Hasta aquí estos apuntes, un diagnóstico apenas de la situación y unas cuantas sugerencias sobre cómo encararla. Las aportamos en la confianza de que pueden contribuir a un trabajo más eficaz de la Comisión que tiene oficialmente a cargo la preparación del proyecto de nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, imperativo mandato de la Constitución que nos rige.

Lima, julio de 1985

(*) La regionalización es mandato constitucional. Para ser plena y efectiva, deberá conducir a la creación de Cortes Superiores regionales, en vez de departamentales.