

La casación laboral

Jorge Toyama Miyagusuku

Profesor Asociado de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cynthia Cuba Copello

Abogada egresada por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La casación laboral es uno de los instrumentos más relevantes en los procesos laborales. La máxima expresión de la administración de justicia laboral en el país es emitida por una Sala Especializada de la Corte Suprema, cada vez más se cumple con la finalidad para la cual fue elaborada y, como consecuencia de ello, tiene efectos mayores y relevantes en las relaciones laborales, tanto en materias procesales (competencia, medios probatorios y debido proceso en general) y acceso mismo a la casación laboral como los aspectos sustantivos (utilidades laborales, vacaciones, jubilación, remuneraciones devengadas, etc.).

El número de recursos de casación sigue en continuo incremento –de hecho, se ha requerido la permanencia de la Sala Transitoria de la Corte Suprema– y, a la vez, las declaratorias de improcedencia siguen siendo muy altas –muchos litigantes lo siguen considerando como una instancia adicional ya sea por desconocimiento o por un intento de dilatar los procesos judiciales–.

De un lado, la casación tiene una función «nomofiláctica» que supone la apreciación de la legalidad de las sentencias judiciales y, de otro lado, denota una función «uniformadora» de las diferentes sentencias que pueden emitirse ante un mismo supuesto de hecho; finalmente, la casación también debería tener como fin el reconocimiento y acceso de la justicia¹. Por ello, la Ley Procesal del Trabajo, aprobada por Ley N° 26636, y modificada por la Ley N° 27021, establece una serie de disposiciones especiales que apuntan a que se cumplan, a cabalidad, tales funciones.

Hasta antes de la dación de la Ley Procesal del Trabajo aprobada el 21 de junio de 1996, los procesos laborales culminaban en las diferentes Cortes Superiores del país (Salas Laborales o Mixtas), sin que pudiera unificarse las resoluciones contradictorias recaídas en procesos idénticos ni controlarse la recta aplicación de las normas jurídicas por un órgano superior (los intentos de unificación se limitaban a los Plenos Jurisdiccionales).

Desde la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo (LPT), y con el fin de regular algunos aspectos del recurso de casación que suponían el establecimiento de una serie de aspectos conducentes a limitar el acceso al mismo, se emitió la Ley N° 27021, Ley de Casación Laboral, que modificó la regulación precedente en materia casatoria. Esta disposición trajo consigo la limitación en el acceso a la casación para el control de legalidad –no consideró la apreciación de la legalidad de las normas procesales–, incidió sobre la relevancia de los plenos casatorios en materia laboral y sus efectos vinculantes, no consideró la casación contra autos, elevó la cuantía de 50 a 100 Unidades de Referencia Procesal (URP) para el acceso a los recursos casatorios y reguló las tasas y multas por la presentación del recurso.

Además, para resolver la enorme cantidad de recursos de casación no solamente limitó su acceso sino que se creó, por vez primera, una Sala Especializada en la Corte Suprema de la República que apreciaría –desde enero del año 2000–, exclusivamente, los recursos de casación en materia laboral.

A través del presente artículo, pretendemos analizar las principales aristas de la casación laboral: la trascendencia de su regulación, los fines y causales de procedencia, los requisitos para su interposición, el procedimiento y los efectos de una sentencia casatoria, sin dejar de expresar nuestros particulares puntos de vista sobre los mencionados temas. Desde ya, advertimos que cuando sea necesario referirse a los aspectos específicos de la Ley N° 27021, modificatoria de la LPT, nos referiremos a ella como Ley de Casación Laboral (LCL); en los demás casos, simplemente se hará alusión a la LPT.

I. Marco conceptual

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario –que no da lugar a una instancia adicional–, por el cual el Estado busca controlar la adecuada aplicación de

¹ Sobre la finalidad del recurso de casación, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (Casación 1156-2006-Loreto del 6 de setiembre de 2006) ha indicado lo siguiente: «Que el artículo trescientos ochenta y cuatro del Código Procesal Civil reconoce, que el recurso de casación persigue como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación unívoca del derecho objetivo (finalidad nomofiláctica) y la unificación de los criterios jurisprudenciales por la Corte Suprema de Justicia (finalidad uniformizadora), no obstante, la doctrina contemporánea también le atribuye una finalidad denominada dikelógica, que se encuentra orientada a la búsqueda de la justicia al caso concreto».



las normas jurídicas a los casos concretos -y, de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes-, así como unificar los criterios jurisprudenciales. Al respecto, NEVES² señala que la casación pretende evitar arbitrariedades y homogenizar el criterio interpretativo, que se plasma en la seguridad jurídica.

De otro lado, el recurso de casación es una manifestación de la tutela judicial efectiva en tanto es un mecanismo que pretende otorgar a los ciudadanos la posibilidad de cuestionar la inadecuada aplicación o interpretación de las disposiciones legales por los jueces³. Como ya anotamos brevemente, la casación consiste⁴, «*exclusiva y excluyentemente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, no es una tercera instancia*». No estamos, por consiguiente, frente a un recurso ordinario donde los magistrados aprecian las pretensiones procesales de las partes: por la casación se supervisa la adecuada aplicación e interpretación de las normas por parte de los jueces.

En atención a su carácter extraordinario y al constituir un instrumento cuya finalidad es velar por la seguridad jurídica, existen en torno a él una serie de limitaciones -y que fueron incrementadas por la LCL- tendientes a evitar su uso abusivo e indiscriminado. Así, las normas que regulan la figura detallan las causales que pueden motivarla -la interpretación de las causales debe ser restringida, no cupiendo una analogía-, enumeran los tipos de resoluciones que pueden ser cuestionadas y establecen las «materias» o «cuantías» que pueden llegar a ser conocidas vía recurso de casación.

Finalmente, y es importante reconocerlo, el recurso de casación importa una suerte de retardo en la administración de justicia -esta demora puede generar, finalmente, una injusticia-. Sin embargo, la casación busca privilegiar la recta aplicación de la ley -al proceso concreto, así como a otros eventuales procesos- y alcanzar la justicia en la resolución de los conflictos procesales, lo que constituye un valor superior que el de la brevedad⁵.

Estamos, entonces, frente a una institución necesaria y de enorme importancia en la administración de justicia laboral. Constituye en sí misma una vía para asegurar la correcta aplicación o interpretación de las normas jurídicas y la uniformización de la jurisprudencia nacional.

II. Marco normativo y antecedentes

A nivel constitucional, se reconoce el derecho de los ciudadanos para interponer un recurso de

casación que es resuelto por la Corte Suprema de la República (artículo 141° de la Constitución de 1993) y, de otro lado, se consagra el derecho a la tutela judicial efectiva (numeral 3 del artículo 139° de la Constitución). Ello genera -y confiere el marco para ello- la necesaria regulación del recurso de casación para que las partes de la relación jurídico-procesal puedan solicitar la actuación del Estado -a través de la Corte Suprema- frente a una sentencia que consideran atentatoria de la seguridad jurídica.

De otro lado, el numeral 4 del artículo 35° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que el recurso de casación en materia laboral procedía en los casos expresamente contemplados en la ley. Ahora bien, debido a que no existía una norma específica que precisara los supuestos en los que cabía interponer un recurso de casación en materia laboral, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema interpretó que no era posible presentar un recurso de casación en los procesos laborales. No obstante ello, en el famoso caso «Shougang» la misma Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema declaró procedente una queja presentada contra una resolución emitida por la Sala Mixta de Ica denegando la tramitación de un recurso de casación. Si bien el recurso de casación fue finalmente declarado infundado, antes y después este caso, la referida Sala de la Suprema rechazó los recursos de casaciones que se interponían.

De lo expuesto fluye que la LPT tiene en la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial las directrices genéricas para regular el recurso de casación en materia laboral.

Luego de la dación de la LPT, como ya se ha indicado, hay dos hechos que consideramos importante resaltar. De un lado, la emisión de la LCL, que pretendió «re-regular» la casación laboral modificando ciertos aspectos determinantes en procura de una mejor aplicación de esta figura procesal, así como el establecimiento de límites al acceso de la casación misma. De otro lado, la creación de la Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que buscó resolver con mayor celeridad los recursos de casación interpuestos contra las sentencias de la Corte Superior.

III. Finalidad y causales del recurso de casación

Según dispone el artículo 54° de la LCL, siguiendo el contenido del artículo 384° del Código Procesal Civil, el recurso de casación tiene por finalidad asegurar la correcta aplicación e

2 NEVES MUJICA, Javier. «La uniformización jurisprudencial en el ámbito laboral». En: Revista Asesoría Laboral N° 36. Lima, 1993. p. 20.

3 VINATEA RECOBA, Luis. «Las bases de la reforma del proceso laboral». En: VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 1996. p. 606 y ss.

4 RAMÍREZ, Nelson. «¿Casación o recurso de nulidad?» En: Revista Ius et Veritas N° 7. Lima, 1993. p. 123.

5 PLA RODRÍGUEZ, Américo. Intervención en el «Taller de análisis del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo». En: La Ley Procesal del Trabajo (Editor: Oswaldo Sandoval). Antecedentes y Comentarios. Lima, 1996. p. 306.



interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, así como unificar la jurisprudencia en materia laboral a nivel nacional.

Atendiendo a lo expuesto, tenemos que las sentencias casatorias anulan las sentencias emitidas por las Salas Laborales y Mixtas de la Corte Superior cuando nos encontramos frente a las siguientes causales (artículo 56° de la LCL): (i) evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de una norma de derecho material y, (ii) contradicción con sentencias emitidas por la misma Sala, otra Sala Laboral o Mixta o la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en casos objetivamente similares. Únicamente en estos supuestos existirá una causal válida para la interposición del recurso de casación.

La LCL -y durante su vigencia la LPT- se ajusta a lo expuesto por la doctrina en relación a la finalidad del recurso de casación, es decir, la recta aplicación de las normas y la uniformización de la jurisprudencia, directrices de la casación laboral; sin embargo, tenemos cuatro observaciones puntuales sobre el artículo reseñado.

- (i) No se contempla expresamente la posibilidad de interponer un recurso de casación frente a casos en los que se hubiera transgredido el derecho de las partes a un debido proceso, esto es, los supuestos en los que no se respetan derechos primordiales como el juez natural, la defensa procesal, los plazos procesales, la motivación de las resoluciones, la pluralidad de instancias, etc.⁶.

Marco legal

El debido proceso se erige como el «conjunto de derechos esenciales a la persona humana, los que a su vez han configurado, luego de una lenta pero exitosa evolución histórica, una suerte de megaderecho que contemporáneamente ha recibido el nombre de debido proceso legal o due process of law»⁷.

Si bien la primera finalidad del recurso de casación en la LPT podría englobar los supuestos de trasgresión al debido proceso (se hacía referencia a la correcta aplicación del derecho objetivo) y el propio profesor PLA RODRÍGUEZ así lo manifestó en el taller cerrado donde se analizó el proyecto de la LPT⁸, consideramos que una apreciación general del cuerpo adjetivo que estamos estudiando conllevaría a señalar que no cabría la posibilidad de interponer un recurso de casación cuando se trate de denunciar la

trasgresión del debido proceso. Más todavía, la LCL se refiere a la viabilidad de la casación respecto del control de legalidad de las normas de derecho material.

En efecto, la LCL no contiene la típica regulación de la casación en el supuesto de la trasgresión del debido proceso como es el reenvío del expediente a instancias inferiores -dependiendo de la etapa procesal donde se produjo la violación al debido proceso- cuando la Sala Suprema apreciara un vicio esencial de carácter formal. El Proyecto de la LPT sí recogía, siguiendo al Código Procesal Civil (CPC), el supuesto de reenvío en los casos de trasgresión al debido proceso y, más todavía, señalaba expresamente que procedía la casación ante la violación del debido proceso.

De lo expuesto, se puede concluir que en materia laboral no cabría interponer un recurso de casación alegando la vulneración del debido proceso. Frente a estos casos, solamente procedería la interposición de una acción de amparo que anule el proceso laboral desde el momento en que se produjo la contravención al debido proceso, que las Salas Laborales o Mixtas aprecien la afectación al debido proceso -aunque en este último caso, solamente se cubriría los casos de debido proceso ocurridos hasta antes de la expedición de la sentencia de segunda instancia, o que la propia Corte Suprema advierta los vicios en el proceso y, de oficio, declare la nulidad de los actos procesales viciados.

Se ha analizado también alrededor de este tema la figura de la «aplicación supletoria». En concreto, existen dos tesis generales que motivan conclusiones diferentes en torno a los alcances de esta regla. Para un sector, la afectación al debido proceso debe ser una causal que motive el recurso de casación y debe estar regulada en la LPT para que proceda la aplicación supletoria de tal suerte que la supletoriedad sería residual. Por ejemplo, como la LPT tiene una regulación sobre las pruebas en los procesos, es posible la aplicación del Código Procesal Civil en todo lo no regulado -verbigracia, el número máximo de testigos que se pueden ofrecer no existe en la LPT pero sí se encuentra contemplado en el artículo 226° del CPC-.

Para otro sector, no necesariamente debe estar regulada una institución en la LPT para la aplicación supletoria. Por ejemplo, en su momento, el tema de la nulidad de cosa juzgada fraudulenta en materia laboral no se encontraba en la LPT pero resultaba posible su aplicación en virtud de lo expuesto en el artículo 178° del CPC.

A nivel jurisprudencial, se aprecian diversos criterios para determinar la aplicación supletoria del CPC. Por un lado, en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1997 se indicó -por unanimidad-

6 Un interesante estudio sobre el debido proceso puede leerse en MORALES GODÓ, Juan. «La garantía constitucional del debido proceso». En: Diálogo con la jurisprudencia. Gaceta editores. No. 2. Lima, 1995. p. 58.

7 MONROY GÁLVEZ, Juan. Introducción al Proceso Civil. Tomo I. Bogotá: Temis, 1996, p. 248.

8 La posición del profesor uruguayo puede encontrarse en La Ley Procesal del Trabajo (Editor: Oswaldo Sandoval). Ob. Cit. p. 306.



que la aplicación supletoria del CPC solamente procede si hay remisión expresa o una deficiencia sobre materias que están reguladas por la LPT y exista compatibilidad con el proceso laboral. De este modo, podríamos inferir que, si una institución no se encuentra regulada en sede laboral, no cabría la aplicación supletoria del CPC.

En este sentido, el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 declaró que, en materia laboral, no cabía la aplicación de la figura del abandono regulada en el artículo 351° del CPC porque no se encontraba prevista en la LPT y era incompatible con la función tuitiva de los jueces en los procesos laborales.

Por su parte, la Sentencia de Casación N° 2188-97-Callao, del 21 de setiembre de 1998 emitida por la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema (fundamentos jurídicos N° 4 y 5) destacó que, mediante la supletoriedad se facilita la adecuación de las normas procesales pero no debe ser utilizada para incorporar una institución como la nulidad de cosa juzgada fraudulenta al proceso laboral. De otro lado, en la Sentencia de Casación N° 306-97-Piura, del 21 de abril de 1998 emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (fundamento jurídico N° 3) se indicó que la aplicación supletoria es de toda una institución del CPC y no de parte de ella.

Finalmente, mediante sentencia casatoria N° 06-99-Chincha, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha indicado que, para la aplicación del procedimiento de casación laboral supuestamente regulado de manera autónoma por la LCL, no solamente son pertinentes las disposiciones de ésta, sino que también resulta aplicable lo contenido en el CPC sobre la materia. Así, si bien la casación motivada por la trasgresión a las normas procesales (casación por «forma») no está permitida por la LCL –y por ende, no está prevista la declaratoria de nulidad de la sentencia de vista-, es posible la aplicación de las disposiciones del CPC que prevén la admisión de este tipo de causales de casación y no actuar como sede de instancia anulando la sentencia de segunda instancia.

Como se aprecia, habrían tres posibles criterios genéricos contradictorios sobre la aplicación supletoria, total o parcial, del CPC: (i) siempre y cuando la institución que se suple se encuentre regulada en la LPT; (ii) siempre y cuando la institución que se suple esté regulada en la LPT y no exista una incompatibilidad e; (iii) inclusive cuando la institución se encuentre regulada en la LPT de manera diferente.

Ante lo expresado, estimamos necesaria, con independencia de la posición que se adopte, la unificación de los diversos criterios jurisprudenciales de tal manera que se determine

una sola regla para la aplicación supletoria del CPC al procedimiento laboral.

La unificación de criterios y la exigibilidad del principio constitucional de igualdad en la resolución de conflictos laborales imponen que, en su momento, la Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República indique las pautas que deben observarse para la necesaria aplicación supletoria del CPC al proceso laboral.

Sin perjuicio de antes señalado, consideramos que debería revisarse la extensión de la supletoriedad que, en ciertos supuestos, se confundiría con la complementariedad.

Por la supletoriedad, entendemos que una norma 'x' no regula un supuesto pese a que debió hacerlo (norma suplida); entonces, la norma 'y' regula, por remisión, dicho supuesto (norma supletoria)⁹. De otro lado, para la complementariedad¹⁰, la fórmula sería: «Para el supuesto del hecho 's' se aplica el precepto 'x' de la disposición 'a' completado con el precepto 'y' de la disposición 'b' »

En virtud de lo indicado, mientras que la supletoriedad supone una ausencia de regulación de la norma suplida (LPT) y que sí está desarrollada por la norma supletoria (CPC), la complementariedad importa una regulación incompleta por parte de la norma complementada (LPT) y que está desarrollada íntegramente por la norma que complementa (CPC)¹¹.

Consideramos que, sin perjuicio de las opciones que se manejen, sería oportuno que se apreciara los alcances de la supletoriedad y complementariedad para lograr una mejor aplicación de las relaciones entre normas procesales.

La actuación de oficio: la observancia del debido proceso

Pese al marco legal descrito, actualmente la Sala Transitoria Constitucional y Social de la Corte Suprema viene reconociendo el debido proceso en numerosos casos e, inclusive en supuestos donde se declara improcedente el recurso de casación por las causales invocadas por las partes, se ha dispuesto que la causa sea revisada, en algunos supuestos, desde su origen –admisorio de la demanda-, al haber detectado vicios de nulidad en la tramitación de la misma, atentatorios contra el derecho de las partes a un debido proceso.

Así, por ejemplo, tenemos la Casación N° 582-2003-Apurimac de fecha 17 de agosto de 2004, por la que la Sala Suprema dispone que el recurso de casación resulta improcedente, no obstante lo cual le corresponde «...verificar si las causas sometidas a su jurisdicción respetan las reglas mínimas y esenciales del debido proceso, principio consagrado en el artículo ciento

9 MARTIN VALVERDE, Antonio. «Concurrencia y articulación de normas laborales». En: NEVES, Javier & BOZA, Guillermo. Derecho Laboral. PUCP. Lima, 1991, p. 262.

10 Cfr. MARTIN VALVERDE, Antonio. Ob. Cit. «Concurrencia y articulación...». p. 298.

11 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Lima, 2000, acápite 4.2.4.1 y 4.2.5.1.

treinta y nueve inciso tres de la Constitución Política (...); a efectos de garantizar el derecho de acción, debe declararse la nulidad aún cuando no haya sido solicitada, si considera que el acto viciado puede alterar sustancialmente los fines abstracto y concreto del proceso y la decisión que en él va a recaer...». Concluye la Sala declarando nula la sentencia recurrida y nulo todo lo actuado desde el auto admisorio de la demanda.

Inclusive, la Corte Suprema acepta el recurso de casación, indicando expresamente las diferencias entre la casación laboral y civil (Casación 977-2004-Lima del 24 de octubre de 2006):

«Que, conforme lo determinan los artículos cincuenticuatro y cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo veintiséis mil seiscientos treinta y seis es que esencialmente definen el modelo de casación laboral este recurso se encuentra en estricto reservado para el examen de normas de naturaleza estrictamente material a diferencia del modelo de casación civil que si contempla causales referidas al debido proceso y a las formas procesales; sin embargo ello no impide como lo viene reiteradamente sosteniendo esta Sala Suprema que pueda excepcionalmente verificarse aquellos vicios insubsanables que conspiran en forma manifiesta y trascendente contra el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, ambas reconocidas como principios y derechos de la función jurisdiccional por el inciso tercero del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado, situación que no se da en el caso de autos».

Finalmente, también, en la Casación N° 357-2006-Del Santa de fecha 27 de abril de 2004, la Sala Suprema, habiendo declarado improcedente el recurso de casación por las causales invocadas por la demandada, declaró nula la sentencia recurrida y ordenó a la Sala Superior la emisión de un nuevo pronunciamiento, atendiendo a que «...corresponde a esta Suprema Sala, excepcionalmente, verificar si las causas sometidas a su jurisdicción respetan reglas mínimas y esenciales del debido proceso, dado que dicha institución cautela derechos fundamentales...».

- (ii) Nuestra segunda observación está referida a la unificación de la jurisprudencia nacional. El tema concreto que nos preocupa es el tipo de sentencia que puede confrontarse para recurrir en casación. No cabe duda que puede confrontarse una sentencia recaída en un proceso de impugnación de laudo arbitral con otro donde se discute la misma materia; empero, tenemos ciertas dudas en la determinación de los alcances de la expresión «casos objetivamente similares».

Nos explicamos con un ejemplo. Contra el Decreto Supremo N° 057-90-TR -probablemente una de las normas más impugnadas en la historia de los sistemas de control de legalidad de leyes-

que limitaba el otorgamiento de incrementos adicionales de remuneraciones para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se interpusieron sendas acciones de amparo y de cobro de beneficios sociales. Las Salas Laborales -en acciones ordinarias laborales sobre cobro de beneficios sociales- resolvían, en forma uniforme, señalando que la referida norma era válida; en cambio, la Sala de Derecho Constitucional y Social -en una acción de amparo- indicó que el dispositivo citado era inconstitucional y, por consiguiente, lo inaplicó al caso concreto.

En el ejemplo propuesto, si bien las acciones procesales son diferentes, el objeto de la pretensión es idéntico y, por ello, consideramos que puede interponerse un recurso de casación cuando, pese a encontrarnos ante procesos diferentes, el objeto de la pretensión es el mismo. De este modo, la contradicción debería involucrar sentencias recaídas en procesos idénticos (contradicción interna) y sentencias de procesos diferentes pero con pretensiones idénticas (contradicción externa).

Pese a lo indicado, la Corte Suprema ha indicado que la unificación de la doctrina no comprende sentencias emanadas por otros órganos. Así, en un caso concreto, se presentaron sentencias del Tribunal Constitucional que se referían a supuestos similares a los ventilados en el proceso casatorio, pero se denegó la casación (Casación No. 706-2006-Piura del 21 de agosto de 2006):

«(...) se debe tener en cuenta que el artículo treinta y cuatro de la Ley número veintisiete mil quinientos ochenticuatro, establece que las decisiones adoptadas en casación por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República constituirán doctrina jurisprudencial en materia contencioso administrativa; y estando a que el precedente jurisprudencial a que se alude en el recurso sub examen no cumple con el requisito contemplado en la norma antes señalada, este extremo del recurso deviene en inviable».

Sin embargo, cuando se trata de precedentes «sustantivos» relacionados con la competencia, la Corte Suprema ha aceptado los criterios del Tribunal Constitucional (Casación 1313-2004-Piura del 18 de abril de 2006):

«Que, para efectos de emitir una resolución arreglada a ley - en materia contencioso administrativa - se debe tener en cuenta las normas sustantivas a aplicarse, así como los criterios emitidos por el Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República por constituir resoluciones vinculantes y de aplicación obligatoria, salvo las excepciones a que hace



referencia el artículo treinta y dos de la Ley veintisiete mil quinientos ochenticuatro».

Finalmente, aun cuando no existe mención expresa, podría interponerse un recurso de casación cuando la sentencia cuestionada se opone a una resolución del Tribunal Constitucional recaída en un proceso sustancialmente idéntico. Siendo el Tribunal Constitucional el órgano llamado a interpretar la Constitución, cualquier otra resolución judicial que se emita por otra instancia, debería ajustarse a lo expuesto por el mencionado tribunal.

(iii) La tercera observación está referida al hecho de que, en materia laboral, a diferencia de lo que sucede en materia civil, en nuestra regulación el recurso de casación no procede contra autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión, pongan fin al proceso. La razón de esta restricción no se desprende claramente del espíritu de la norma, más aún si se tiene en cuenta que, en materia laboral la legislación tiende a ser más protectora, por la naturaleza misma de los derechos cuya tutela se pretende.

Consideramos que un auto emitido en revisión también debería ser sometido a este control de legalidad que provee el recurso de casación, pues no sólo es importante que se tutele el derecho de las partes respecto de sentencias que ponen fin al proceso resolviendo sobre el fondo de la controversia, sino también respecto de aquellas resoluciones que, sin tener dicha calidad, también concluyen o tienen la capacidad de concluir un proceso judicial en aplicación de una norma material –no procesal-. Asimismo, consideramos que la unificación de criterios respecto de este tipo de resoluciones que dan término a un conflicto, es tan importante como respecto de sentencias que resuelven sobre el fondo.

La Corte Suprema solamente ha aceptado la admisión de nulidades de sentencias pero los autos no han sido considerados dentro de sus criterios (Casación 1145-2005-Loreto del 6 de setiembre de 2006):

«Que, de lo expuesto se puede concluir que la sentencia recurrida presenta una motivación aparente, al no responder a lo actuado en el proceso y no tener la motivación suficiente que justifique la decisión adoptada, lo que constituye una infracción de la garantía consagrada en el artículo ciento treinta y nueve inciso quinto de la Carta Magna, por lo que resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo trescientos noventa y seis numeral dos punto cuatro del Código Procesal Civil».

Un ejemplo que grafica claramente esta necesidad es el de la figura de la prescripción extintiva de la acción en materia laboral. En efecto,

actualmente existen dos criterios opuestos el uno respecto del otro que se manejan en las Salas Superiores sobre esta figura. Por un lado, se han emitido numerosas resoluciones en revisión de autos expedidos en audiencias únicas en las que se señala que no cabe la sucesión normativa en cuanto a esta figura, siendo la única norma aplicable en esta materia la vigente al momento del cese del trabajador. Por otro lado, se han emitido contemporáneamente, resoluciones que disponen que lo correcto es la aplicación de la figura de la sucesión normativa en materia de prescripción a cada momento de la relación laboral, hasta la fecha de cese.

Un auto emitido en revisión respecto de la prescripción extintiva de la acción puede poder fin a un proceso, dependiendo de cuál de los dos criterios decida aplicar cada una de las Salas Superiores que existen en el país. Debido a ello, las partes se ven sujetas a una suerte de azar a este respecto. En otras palabras, debido a que no existe la posibilidad de un control de la legalidad de estas resoluciones y por ende a la posibilidad de unificar criterios –vía el recurso de casación- coexisten dos criterios contrapuestos, que someten a las partes al «factor suerte».

Si tenemos en cuenta que en materia civil es precedente el recurso de casación contra autos expedidos en revisión por Cortes Superiores que ponen fin al proceso, y siendo el CPC aplicable supletoriamente a procesos laborales, consideramos que se debería someter a evaluación la restricción actualmente existente a este respecto, pues como se verifica en la realidad, esta restricción priva a las partes de acceder a un control de la legalidad de este tipo de resoluciones e impide claramente la unificación de criterios.

(iv) Finalmente, la LCL –al igual que la LPT- no permiten la interposición de un recurso de casación contra un convenio colectivo de trabajo. Ya existen resoluciones que han declarado la improcedencia del recurso de casación cuando se determina la legalidad de un convenio colectivo de trabajo (por todas, véase la Casación N° 2955-97-Tacna).

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) es uno de los principales instrumentos que caracterizan al Derecho Laboral y definitivamente es la norma típica de esta rama del Derecho. A propósito de ello, últimamente se viene discutiendo doctrinaria y jurisprudencialmente si el CCT puede ser materia de un recurso de casación laboral.

Para unos, el recurso de casación laboral solamente procede cuando se trata de normas heterónomas, esto es, de normas emitidas por el Estado. Cuando la LCL indica que el recurso de casación procede ante una interpretación, aplicación o inaplicación indebida de «normas de derecho material», únicamente debe

comprenderse a las disposiciones normativas de origen estatal.

Para otros, la casación laboral, dada la amplia fórmula empleada por la LCL («normas de derecho material»), supone que puede interponerse este medio impugnatorio ante cualquier tipo de norma material, sea estatal o convencional. En esta línea, cabría interponer un recurso de casación cuando nos encontramos ante un CCT.

Nosotros, respetando los argumentos expuestos por la primera posición, consideramos que el CCT puede ser materia de un recurso de casación, como cualquier otra norma material de nuestro sistema jurídico. Seguidamente, exponemos las razones que respaldan nuestra afirmación. Lo único claro y excluyente es que no es posible el recurso de casación cuando la materia controvertida se relaciona con hechos (Casación 2167-2003-Lima del 4 de mayo de 2004):

«Que como puede advertirse de la fundamentación que expone la recurrente ésta se dirige a cuestionar la calificación jurídica que han dado las Instancias al contrato existente entre el demandante y la demandada; esto es haciendo referencia a hechos y valoración probatoria pretende que esta Sala Suprema se convierta en una tercera instancia y se pronuncie por la naturaleza civil del contrato sub litis, no obstante que las instancias han determinado que es uno de naturaleza laboral; objeto que no es propio del recurso casatorio conforme los alcances previstos por el artículo cincuenticuatro de la Ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis, modificada por la Ley número veintisiete mil veintiumo; por estas consideraciones».

El numeral 2 del artículo 28° de la Constitución de 1993 reconoce el derecho de negociación colectiva, señalando que el CCT tiene fuerza vinculante dentro de su respectivo ámbito de aplicación. A nivel legal, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo utiliza esta misma expresión. ¿Qué alcances tiene la expresión «fuerza vinculante»? Nosotros creemos que el CCT es una verdadera norma jurídica y, por ello, se aplica no solamente a los trabajadores que lo firmaron o los afiliados al sindicato, también a los trabajadores no afiliados si el sindicato es mayoritario. En este sentido, el CCT es una norma jurídica, una fuente normativa de derecho y se integra al sistema de fuentes normativa.

En relación a su ubicación jerárquica en el sistema de fuentes o de normas jurídicas, ésta, a diferencia de la Constitución de 1979, no puede ser determinada a través de la Carta Magna. Habría que esperar que una norma de nivel primario indique su ubicación en el sistema de fuentes. En principio, el CCT se ubica en el nivel terciario –normas autónomas-. No obstante dicho nivel normativo, el CCT es una norma de derecho material susceptible de un recurso de casación.

En tanto su condición de norma jurídica –en concreto, nos referimos a las cláusulas normativas-, el CCT está sujeto al procedimiento de control, similar al de las normas jurídicas. Así, podemos encontrarnos ante un CCT suscrito donde se cuestiona el alcance de su interpretación o aplicación a unos trabajadores del centro de trabajo: el caso típico de un CCT que establece cláusulas discriminatorias al momento de fijar los incrementos remunerativos sin explicación objetiva y que es cuestionado por los trabajadores afectados. En este caso, el CCT es la norma de derecho material que se debe aplicar, inaplicar o interpretar a un supuesto específico.

Por otro lado, el CCT puede ser materia de control de legalidad, en función a lo expuesto en la Constitución y normas infraconstitucionales. En este supuesto, al exigir un control, entendemos la adecuación necesaria del CCT a lo dispuesto por normas imperativas. Por ejemplo, un CCT que dispone que los trabajadores de una empresa financiera están obligados a realizarse un examen que permita determinar si son o no portadores del VIH/SIDA, podría ser materia de cuestionamiento en un procedimiento laboral específico y ser conocido por la Corte Suprema vía recurso de casación.

De este modo, el CCT es una norma jurídica de derecho material que, al «insertarse» en el sistema de fuentes normativas, puede ser materia de control o aplicación mediante un recurso de casación.

Además, no olvidemos que, en materia de casación, se habrían establecido normas específicas y especiales para el proceso laboral.

De esta forma, considerando la especialidad de la materia, habrían mayores argumentos para señalar que el recurso de casación laboral pretende la recta aplicación de las normas materiales laborales, sin importar su origen –heterónimo o autónomo-. Teniendo en cuenta que estamos ante normas especiales, se debió prever una mención expresa para impedir recursos de casación que se relacionen directamente con un CCT; al no haber limitación alguna, estimamos posible un recurso de casación que se refiera a un CCT.

IV. Procedencia y requisitos

Sobre las causales de procedencia del recurso de casación, el artículo 55° de la LCL dispone que este medio impugnatorio puede interponerse contra sentencias expedidas en revisión cuya cuantía exceda de 100 Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando la pretensión es económica, si el recurso lo interpone el demandante, o según lo establecido en la sentencia recurrida si el recurso lo presenta el demandado.

La LCL eliminó la posibilidad de interponer casación contra autos en revisión que pongan fin al proceso u ordenen el pago de sumas mayores a 50 URP o se trate de obligaciones de hacer y no



hacer -estamos, en definitiva, ante autos que tienen efectos similares que una sentencia-. Creemos que, en determinados casos, sí debió mantenerse esta posibilidad sobre todo en temas relevantes que no han merecido sentencias uniformes como la interrupción de la prescripción y la resolución de la excepción de prescripción o la falta de legitimidad sindical en demandas colectivas. Entonces, a diferencia del Código Procesal Civil, la LCL ha optado por imponer una cuantía mínima, limitando el uso de este medio impugnatorio (pese a que estamos ante un proceso especial y tutelar, manifestación del Estado Social de Derecho).

Para algunos autores, el recurso de casación no debería tener como limitación una determinada cuantía en tanto se pretende apreciar la adecuada aplicación del Derecho en los procesos judiciales (prima el interés público) y, en todo caso, existen requisitos de admisibilidad y procedencia y sanciones que se interponen cuando el recurso es declarado inadmisibile o improcedente¹².

Si bien la cuantía no constituye una causal suficiente para excluir totalmente de la casación determinados procesos, por razones prácticas y con la finalidad de evitar la masiva interposición de «casaciones», se ha optado por prever un «quantum» limitativo, un «mínimo casatorio».

Por otro lado, respecto de los requisitos exigidos para la interposición del recurso de casación, la LCL los ha dividido en formales y de fondo. Los requisitos formales (artículo 57° de la LCL) se refieren a la admisibilidad del recurso y deben ser apreciados por la Sala Laboral o Mixta al momento de la interposición del recurso de casación. En esencia, tenemos los requisitos de forma: el plazo de diez días para la presentación del recurso, contados desde la notificación de la sentencia, la presentación de las resoluciones contradictorias de ser el caso y que el recurrente no debe haber dejado consentir la resolución de primera instancia cuando ésta fue confirmada por la segunda.

Adicionalmente, en el caso que el recurrente sea el empleador, debe adjuntarse el comprobante que acredite haber cumplido con el pago de la tasa respectiva. Al respecto, el artículo 55° de la LCL dispone que la tasa por presentación de la casación la paga el empleador cuando interpone este medio impugnatorio pero, en el caso del trabajador recurrente, la exoneración es plena (ello no es más que la manifestación de la gratuidad de la justicia para los trabajadores).

Sobre esto último, cabe mencionar que la gratuidad de la justicia para los trabajadores no es un principio que sea admitido plenamente en doctrina. El profesor PLA RODRÍGUEZ¹³ destacaba en una exposición que la justicia debe ser para todos con independencia de las partes, refiriéndose

a la gratuidad. Evidentemente, si se comprobara que no se cumple con uno o más de los requisitos mencionados, el recurso no es elevado a la Corte Suprema.

Sobre los requisitos de fondo, el artículo 58° de la LCL anota que la causal invocada debe ser detallada con suma claridad así como señalarse la norma aplicable al caso en concreto, la correcta aplicación o interpretación de la normativa así como destacarse la contradicción con las sentencias precedentes. En otras palabras, no basta con señalar la deficiencia o defecto en la aplicación de la ley sino que debe indicarse la manera como debe ser aplicada correctamente y/o señalarse el núcleo de la contradicción con otras sentencias.

Estos requisitos de fondo son apreciados por la Sala de Derecho Constitucional y Social –a la fecha, la Sala Especializada Laboral Transitoria en esta misma sede- antes de revisar el caso y formarse una opinión sobre el mismo. Si se cumplen los requisitos, la Sala Casatoria se pronuncia sobre el fondo; si no se cumplen, se declarará improcedente el recurso.

Estamos, entonces, ante un recurso sumamente formal y ello es saludable a pesar de encontrarnos ante un proceso de carácter laboral. Las formalidades impuestas son necesarias para evitar que la casación sea la vía natural de terminación de todo proceso laboral y se convierta en una tercera instancia.

V. La sentencia casatoria

Habiéndose configurado la causal y supuestos de procedencia que motiva la presentación del recurso de casación y cumplidos los requisitos formales y de fondo, la Sala emitirá la respectiva sentencia, con indicación expresa del control de legalidad de la sentencia cuestionada y restableciendo el derecho conculcado -sin referirse a los aspectos económicos del fallo que se resuelven en el Juzgado de origen- (artículo 59° de la LCL).

Si la Sala de Derecho Constitucional y Social casa, declarará fundada la pretensión del recurrente sin que devuelva los autos a la instancia precedente para que pueda emitir una nueva resolución (artículo 59° de la LCL). No hay, por consiguiente, reenvío: la Sala de la Suprema conoce y resuelve el caso puesto en su conocimiento.

Pese a ello, se ha apreciado el control de legalidad de normas adjetivas y se ha declarado nula la sentencia de grado, en aplicación supletoria de las normas del CPC. En efecto, en la Sentencia Casatoria N° 06-99-Chincha, se señaló que, como se había transgredido el debido proceso, se debía, naturalmente, volver al estado anterior a la trasgresión. Así también, en los casos que hemos señalado líneas arriba –Casación N° 582-2003-

12 RAMÍREZ, Nelson. Ob. Cit. p. 127.

13 La exposición puede encontrarse en La Ley Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 310.

Apurimac y Casación N° 357-2003-Del Santa- y otros más, no obstante no haber sido declarado procedente el recurso de casación por las causales invocadas, la Sala Suprema ha declarado nula, no solo la sentencia recurrida, sino, además, lo actuado desde el momento en que se verificó el vicio procesal.

La sentencia de casación, al uniformizar la jurisprudencia laboral, constituye un precedente en la medida que debería ser observada por las instancias inferiores en casos posteriores, siempre y cuando nos encontremos ante procesos idénticos. Si, en un posterior pero idéntico proceso una instancia inferior resolviera en contravención a la sentencia casatoria, cabría la interposición de un recurso de casación para tener una sentencia con los mismos alcances que la «casada».

Naturalmente, en tanto recurso de casación, la procedencia debe darse sobre casos relevantes, en tanto exista una materia relevante (Casación 1156-2006-Loreto del 6 de setiembre de 2006):

«Que no obstante, el demandante aduce, que tal omisión era insalvable al influir en el sentido de lo resuelto en esta causa; sin embargo, no explica adecuadamente las razones o motivos que respalden tal afirmación, tanto más, si ni el A quo ni aun el A quem respaldan sus decisiones en alguna conclusión relevante extraída a partir del juicio de valoración del mérito del documento objeto de la cuestión probatoria deducida por el accionante; por lo que, obviamente, al no haber sido apreciado o valorado con las demás pruebas que sustentan el sentido del pronunciamiento de los órganos de instancia, la omisión invocada carece de la esencialidad y trascendencia necesaria para fundar una declaración de nulidad en vía de casación, desde que su subsanación no ha de influir o repercutir en el sentido de lo resuelto en la sentencia recurrida».

VI. El cambio del criterio jurisprudencial

El cambio del criterio «casatorio» podría producirse por una variación de la normatividad o un deslizamiento de los contenidos de las normas jurídicas. Sobre esto último, siguiendo al profesor uruguayo BARBAGELATA¹⁴, cabría anotar que las normas no son perpetuas en el tiempo y, sin que se modifique la estructura jurídica (derogación o modificación), las funciones y consecuencias que puedan tener, varían y permiten interpretaciones diferentes.

En ocasiones, la Corte Suprema ha variado su criterio jurisprudencial pero sin que se modifiquen las normas laborales. Por supuesto, es válida la variación de los criterios de la Sala Casatoria Laboral de la Suprema, pero consideramos que resulta necesario desarrollar los sustentos que motivan la modificación de tales criterios. En esta ocasión, nos referiremos a la generación de la

indemnización vacacional en caso de falta de goce oportuno de descanso físico vacacional.

Inicialmente, la Corte Suprema de Justicia estableció que la indemnización vacacional se generaba solamente al cese de la relación laboral. En efecto, en la sentencia en Casación No.1633-98 LA LIBERTAD indicó lo siguiente:

«Que, si bien es cierto el primer párrafo del artículo 23 del Decreto Legislativo No. 713 prescribe acerca del no disfrute del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en que se adquiere el derecho, dando a entender aparentemente que su no goce dentro del referido año da derecho automático a los tres conceptos que a continuación detalla, también lo es que de la lectura de los siguientes párrafos, fluye con claridad que tales conceptos están condicionados al no goce del descanso vacacional durante el tiempo de servicios del trabajador (...) los cuales desaparecen si se llega a hacer efectivo el descanso, disfrutándolo así sea con retraso».

Como se observa, la Corte Suprema consideraba erróneamente que el trabajador sólo tendría derecho a la indemnización referida si no gozaba de su descanso vacacional en ninguna oportunidad hasta el término de su vínculo laboral. Así, conforme a la interpretación de la normativa indicada, la Corte Suprema instituyó la posibilidad del goce extemporáneo de vacaciones, una acumulación indefinida de periodos vacacionales.

Este criterio fue rectificado por la propia Corte Suprema de Justicia pues mediante sentencia en casación No. 2170-2003 LIMA instituyó lo siguiente:

«(...) los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente de haber cumplido con las exigencias legales para gozar de su descanso, percibirán una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado de su descanso en su debida oportunidad (...) el empleador no se liberará del pago de la indemnización antes señalada cuando éste otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley. Que la esencia del pago indemnizatorio es precisamente reparar en algo el agotamiento de su trabajador de no gozar de su descanso reparador después de dos años d labor continua (...)»

De esta manera, se ha establecido en nuestro ordenamiento una nueva interpretación jurisprudencial, la cual se adecua correctamente, según nuestro criterio, a lo dispuesto tanto en las normas de vacaciones: los periodos vacacionales no gozados en la oportunidad debida no dan origen a vacaciones acumuladas, salvo que haya preexistido un convenio de acumulación entre las partes.

14 BARBAGELATA, Héctor Hugo. «El particularismo del Derecho del Trabajo». En: El particularismo del Derecho del Trabajo. F.C.U. Montevideo, 1995. pp. 26-7.



Hasta antes de la emisión de la segunda sentencia de la Corte Suprema (Casación No. 170-2003-Lima) que hemos reseñado, el criterio que se aplicaba era que la indemnización vacacional se generaba al cese de la relación laboral. Con el nuevo precedente, la Corte Suprema varía su inicial posición y, conforme con las normas laborales vigentes, señala que la indemnización vacacional se devenga durante la vigencia del contrato de trabajo.

No cuestionamos la facultad que tiene la Corte Suprema para variar de criterio. Empero, consideramos que se debieron explicar las razones por las cuales se modificaba el criterio jurisprudencial. No debemos olvidar que la Corte Suprema es la máxima autoridad del Poder Judicial y, por ello, debería explicar los motivos por las cuales modificaba su criterio. Finalmente, la variación de criterios supone una afectación a la seguridad jurídica y al principio de igualdad.

La segunda sentencia de la Corte Suprema que hemos descrito fija un precedente obligatorio¹⁵. Ciertamente, pese al carácter de esta sentencia, es posible que los jueces y la propia Corte Suprema puedan apartarse de criterios anteriores que emitió pues no estamos ante una sentencia normativa, siempre que esté debidamente sustentada.

Para finalizar, queremos referirnos a los efectos de la nueva sentencia de la Corte Suprema sobre vacaciones, en la práctica de las empresas. Tras la emisión de la primera sentencia que hemos analizado (Casación No. 1633-98-La Libertad) que dispuso que la indemnización vacacional solamente se generaba al cese de la relación laboral, algunas empresas adecuaron sus prácticas y políticas sobre vacaciones en función a este nuevo criterio, de tal manera que el goce del descanso físico de vacaciones se producía luego del año en que correspondía inicialmente el goce de vacaciones.

En otras palabras, la acumulación de vacaciones así como el goce extemporáneo de vacaciones correspondientes a períodos diferentes del que correspondía era una práctica que no generaba un riesgo para las empresas. El sustento de esta práctica era, naturalmente, el criterio de la Corte Suprema sobre el goce del descanso físico vacacional.

Sin embargo, el nuevo criterio de la Corte Suprema contenido en la Casación No. 2170-2003-Lima, modificó el criterio sobre el goce de las vacaciones: el descanso físico vacacional se debe gozar dentro del año correspondiente de tal forma que el goce extemporáneo de vacaciones genera el derecho a la indemnización.

Entonces, esta modificación de la doctrina jurisprudencial en torno a las vacaciones sí tiene un efecto en la práctica de las empresas pues éstas pudieron adecuarse a un determinado escenario jurisprudencial (primera de las sentencias analizadas) pero, ahora, se ven afectadas con el nuevo criterio jurisprudencial (segunda de las sentencias comentadas).

Dado el carácter y eficacia de las sentencias del Poder Judicial, el nuevo precedente judicial sobre vacaciones físicas se aplicaría no solamente a los períodos vacacionales que se venzan sin el goce del descanso físico correspondiente, sino que tendría implicancia sobre, inclusive, períodos anteriores que se generaron –y hasta programaron– sobre la base del nuevo criterio.

Se puede indicar, de manera general, que existe una «retroactividad» de los efectos de la segunda sentencia comentada. Si bien es cierto, esta expresión coloquial no es jurídicamente correcta, finalmente los procesos judiciales que se resolvieron con el criterio anterior, no generaron indemnización vacacional; en cambio, los juicios que se resuelvan tras la segunda sentencia analizada podrían resolver por el pago de la indemnización vacacional conteniendo dicho criterio.

VII. A manera de conclusión

La casación era una institución que, cada vez, se hacía necesaria en los procedimientos laborales y, por ello, constituye todo un acierto de la LPT su inclusión dentro del proceso laboral. Luego, la LCL y la creación de la Sala Transitoria Constitucional y Social en la Corte Suprema de la República apuntaron a perfeccionar esta institución aunque, como hemos visto, nosotros estimamos que podrían efectuarse algunas modificaciones puntuales para una mejor aplicación de esta institución.

Esperamos que la casación se constituya en un medio efectivo para lograr la tan deseada seguridad jurídica y no se produzcan las deficiencias que se aprecian en los procesos civiles. Las cifras de los recursos de casación en materia civil que fueron declarados improcedentes o inadmisibles son preocupantes: en 2003 ingresaron 3193 recursos de casación, de los cuales 2170 fueron declarados improcedentes y en el año 2004 ingresaron 2967 recursos de los cuales fueron declarados improcedentes 1709, es decir, el 68% y el 58% respectivamente¹⁶. Ello revela, de un lado, el desconocimiento de la institución analizada y, de otro lado, el interés probable de las partes en dilatar los procesos judiciales.

15 En concreto, la parte resolutoria de la Sentencia Casatoria No. 2170-2003-Lima que comentamos dispone: «**ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar ésta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley».

16 Los porcentajes han sido tomados del Libro de Ingresos de la Mesa Partes de las Salas Civiles de la Corte Suprema de Justicia de la República.

El número de recursos de casación que ha ingresado a la Sala Transitoria Constitucional y Social de la Corte Suprema durante el año 2006 es de 3635 (materias laboral y previsional) lo que equivale al 76% de la carga que ha soportado dicha Sala. Respecto del año 2005 el incremento ha sido sustancial, pues si bien el número de recursos en dicho año equivale al 66% de la carga procesal, estamos hablando de únicamente 1302 expedientes, es decir, menos de la mitad que el año 2006. Alarma un poco más el hecho de que en lo que va del año 2007 (primeros días de marzo) han ingresado 529 recursos de casación, que equivalen al 81% de la carga procesal que soporta dicha Sala¹⁷.

Sobre lo último, CAIVANO¹⁸ menciona que los abogados tienen internalizada la «cultura del litigio judicial» y, en virtud de ello, buscan dilatar los procesos, interponer un sinnúmero de recursos. La casación no debe ser utilizada para retardar

los efectos de una sentencia judicial; la búsqueda de la seguridad jurídica y el reconocimiento de la tutela judicial efectiva son las únicas directivas que deben tenerse en cuenta para interponer un recurso de casación. Esta «cultura del litigio judicial» es vista como contraproducente, más aún si a la larga implica que se limite el acceso a este tipo de recursos cuya única finalidad es la tutela de la legalidad de las resoluciones y la unificación de criterios jurisprudenciales

Corresponde, finalmente, a los abogados utilizar adecuadamente la casación y recurrir a ella solamente en los casos previstos en la LPT y siempre que se cumpla con los requisitos de forma y fondo establecidos. Si ello no fuera así, la casación no cumplirá los fines para los cuales fue creado y los procesos laborales tendrán una extensión mayor que la dilatada duración que tienen actualmente. 

17 La información ha sido tomada de la página web del Poder Judicial: www.pj.gob.pe

18 Cfr. CAIVANO, Roque. «Un desafío (y una necesidad) para los abogados: los medios alternativos de resolución de disputas». En: Revista *Thémis* No. 31. Lima, 1995. p. 212.

