

EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN LA LEY N° 29497

RÓGER E. ZAVALETA CRUZADO⁽¹⁾

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal del Trabajo se considera como derecho adjetivo, envoltura protectora o continente del Derecho del Trabajo, porque su finalidad es la solución de las controversias que surgen en la ejecución de las relaciones de trabajo, por lo que los principios generales que inspiran a las normas adjetivas deben garantizar el cumplimiento de los que corresponden al derecho sustantivo.

El artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 establece que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Las controversias que se ventilan en el fuero de trabajo se derivan de la relación de trabajo, por lo que en el Artículo III de la acotada ley a la enumeración anterior se añaden los principios de igualdad real de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

Finalmente, destaca que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impiden y sancionan la inconducta

(1) Ex Director de la Escuela de Post Grado y ex Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Trujillo.

contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El principio de congruencia no ha sido objeto de mención expresa en la enumeración contenida en el Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, su aplicación es permanente en el procedimiento laboral.

II. CONCEPTO

El proceso se define como la concatenación de actos jurídicos, tales que cada uno de ellos es causa del que le sucede y efecto del que le antecede. Se inicia con la interposición de la demanda que determina la expedición de la resolución por la que se admite a trámite si cumple con los requisitos establecidos por la ley o de una resolución de inadmisibilidad, en caso de que la demanda no reúna alguno de esos requisitos; o, finalmente, puede ser objeto de una resolución de improcedencia si la demanda está comprendida en causal que la justifique.

La resolución que se expida debe notificarse a quien o quienes corresponda, para que pueda(n) ejercitar su derecho de impugnación, etc., y así, mediante esta concatenación de actos jurídico-procesales de las partes y los órganos jurisdiccionales competentes, ligados por un vínculo de causa a efecto, se llega hasta la ejecución del fallo respectivo. Pero en todo este itinerario se aplica el principio de congruencia.

En el Derecho Romano se establecía que *“La sentencia debe estar conforme con la reclamación escrita; para que el juez no vaya más allá, fuera o más acá de las demandas de las partes, tanto lo imputado como lo sentenciado, el Juez debe juzgar de acuerdo con las razones alegadas y probadas por las partes”*.

La congruencia como principio del Derecho Procesal se observa en todos los actos del proceso que se inicia con la interposición de la demanda y concluye con la ejecución del fallo (si es condenatorio) y se ordene el ARCHIVO del proceso. Por eso este principio es considerado como el “hilo conductor” que se encuentra presente en todos los actos procesales de las partes y los correspondientes a los órganos jurisdiccionales y personal administrativo dependientes de estos.

Por la importancia que reviste este principio, el hecho de que no haya sido considerado en la mención expresa de los principios a los que alude el Art. I del TP de la NLPT no significa que no deba aplicarse en el procedimiento laboral; pues su aplicación es imperativa a todo proceso para garantizar la eficacia de la administración de justicia, conforme a lo dispuesto por el inc. 3

del art. 139 de la Constitución Política del Estado, que prescribe que es principio y derecho de la función jurisdiccional, “*la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional*” y la congruencia integra el elenco de los principios operacionales para el cumplimiento de la finalidad protectora del Derecho Sustantivo de Trabajo.

III. ANÁLISIS DEL PRINCIPIO EN LA NLPT

1. Requisitos de la demanda

El art. 16 de la NLPT establece que la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil; incluirse, cuando corresponda, el monto total del petitorio, así como el monto total de cada uno de los extremos que integran la demanda.

“A fin de determinar si se está ante una duplicidad de petitorios, se requiere realizar un análisis de la estructura interna de la pretensión principal. Esta estructura interna está conformada, en la generalidad de los casos, por los fundamentos de hecho y de derecho, elementos que son conocidos como causa petendi, siendo causa central el petitorio o petitum, que viene a ser el pedido concreto que el pretensor busca sea declarado por el órgano jurisdiccional”. Cas. N° 343-2001-Lima, El Peruano, 02/09/2002, p. 9152.

IV. REQUISITOS DE LA CONTESTACIÓN

El escrito de contestación debe formularse dentro del término legal correspondiente, con los requisitos previstos en la ley, pronunciándose con la debida motivación sobre cada uno de los extremos que contenga la cuestión controvertida y que resulten congruentes con las alternativas por las que pueda optar de su allanamiento u oposición total o parcial respecto de las pretensiones del actor.

V. MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

El art. 139 de la Constitución, cuando se refiere a los principios de la administración de justicia, establece que:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

5. Motivación escrita de las resoluciones judiciales, en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Este mandato constitucional concuerda con previsto por el inciso 6 del art. 50 y el inciso 3 del art. 122 del CPC, cuando, respectivamente, establecen que son deberes de los jueces en el proceso, fundamentar los autos y las sentencias, bajo pena de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia; y que las resoluciones judiciales contienen la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución, con las consideraciones en orden numérico de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado.

Eduardo Stafforini, en su obra *Derecho Procesal Social* (Editorial TEA, Buenos Aires, 1955, p. 507), afirma que *“La supremacía de la equidad en la interpretación del texto legal supone que los jueces de trabajo indaguen el espíritu que anima a la norma jurídica, lo que conduce a una aplicación menos rígida pero más humana de la ley. Dada la diversidad de las relaciones que nacen del trabajo, resulta sumamente difícil que el texto legal que las reglamenta provea la multiplicidad de situaciones posibles. De ahí que la interpretación deba tener en cuenta principalmente la razón fundamental que justifica la norma jurídica, lo que permitirá una aplicación extensiva, facilitando las soluciones de equidad en situaciones que, si bien no han sido directamente contemplados por el texto legal, se conforman con la intención del legislador”.*

José María Obando Garrido, en su obra *Derecho Procesal Laboral* (quinta Edición, Ediciones Tunvimor), sostiene que *“Por regla general las sentencias que dictan los jueces deben ceñirse a lo que corresponden las pretensiones de los litigantes, en la demanda y su contestación. Las resoluciones judiciales se profieren en consonancia o coincidencia con las peticiones, existiendo una identidad completa entre lo que se pide y lo que se decide, según la oportunidad de las pretensiones; pudiendo, sin embargo, fallarse por menos de lo que se solicita (minus quam petita) o absolviendo al demandado. Se aplica así el principio de la intra petita o de la congruencia”.*

Luego agrega, *“La congruencia se da aunque actualmente ha entrado en crisis, en los procesos donde impera el sistema dispositivo, y no en el inquisitivo u oficio, en el cual las autoridades jurisdiccional impulsan la justicia”.*

La jurisprudencia nacional se orienta decididamente en el sentido de aplicar el principio de congruencia, para resolver, en justicia, las controversias de compleja trama.

“Para que se cumpla con el principio de congruencia procesal, las resoluciones deben contener todos los puntos controvertidos establecidos en la audiencia. Deben contener aun los puntos que son difíciles de ser sustanciados, bien porque se ha empleado una inapropiada redacción en el documento o bien que existiera otro elemento que convierta en oscuro o ambiguo el punto controvertido. En este caso, el título contenido en documento mal redactado debe ser identificado”.

VI. EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA ETAPA DE EJECUCIÓN

Conforme a lo previsto por el inciso 2 del art. 139 de la Constitución, ninguna autoridad puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución.

El principio de congruencia en esta etapa se orienta a que lo resuelto en el proceso se cumpla en sus propios términos, de acuerdo con la garantía de independencia del Poder Judicial y la observancia del carácter público de las normas de procedimiento, dentro las cuales se enmarcan la celeridad en el trámite y la eficacia de lo resuelto, en relación con los puntos controvertidos.

José María Obando Garrido, en su obra *Derecho Procesal Laboral* (5ª Edición, Ediciones Tunvimor, p. 517), sostiene que: *“La resolución es la parte concreta, expresa, clara y precisa de la sentencia, con relación a todas las pretensiones del demandante y de la oposición del demandado, de sus excepciones y demanda de reconvencción. Así, la resolución de la sentencia debe hacerse separadamente respecto a las pretensiones, de modo que no haya sobre cada una de ellas. Se resuelve primero la pretensión principal y luego las pretensiones subsidiarias; pero si no existe la pretensión principal, se empezará por las que prosperan y luego por las que deben desestimarse”.*

Agrega, *“La sentencia resuelve todo el conflicto jurídico planteado en forma concreta y no genérica, puesto que la ley laboral determina los derechos, obligaciones y consecuencia de la relación o del contrato de trabajo”.*

La actuación del juez en la etapa de ejecución debe ser congruente con los términos claros y precisos que contenga la resolución de su propósito.

La NLPT considera que la ejecución de las sentencias judiciales firmes, las actas de conciliación judicial constituyen títulos ejecutivos de acuerdo con lo previsto por el inciso a) del art. 57 y el art. 58 de la NLPT, por lo que deben hacerse efectivas en el proceso de ejecución contemplado en el capítulo V de la acotada ley; y deben ejecutarse exclusivamente ante el juez que conoció la demanda dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese interpuesto ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Entonces, debe haber congruencia entre los términos de la resolución final y las medidas que se adopten por el juez para su cumplimiento, no siéndole permitido introducir nuevos elementos en esta etapa del proceso que modifiquen el sentido de la resolución que pasó en autoridad de cosa juzgada⁽²⁾.

(2) Derecho Romano: *Sententia debet esse conformis, libelo, non est iudex ultra, extra out, citra petita postulatum.*