

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO



TESIS

**“LA FLEXIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN LOS
PROCESOS LABORALES DE REPOSICION EN LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN DEL 2015”**

PRESENTADO POR:

Katherine Yajaida De la Meza Corro.

Soledad Espinoza Ñaña.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Huancayo-Perú

2018

ASESOR

Doc. PIERRE CHIPANA LOAYZA

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir progresando y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Asimismo, lo dedico a mi madre Roció Lilibiana Corro Parejas, por ser el pilar más importante en mi vida y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, a mi padre Percy Carlos De La Meza Abregú quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

A mis hermanos Leslie, Cesítar y Fabricio, que siempre han estado junto a mí y brindándome su apoyo, compartiendo buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestra sincera gratitud a las siguientes personas que contribuyeron a este esfuerzo, brindando valiosas sugerencias, apoyo moral y material:

Al Doc. Pierre Chipana Loayza, Docente de la Universidad Peruana “Los Andes”, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, asesor de la presente Tesis; por paciencia y asesoramiento acertado.

A mis queridos amigos Doc. (a) Jessica Chamorro y la CPC. Kari Cerrón Santana y CPC. Edith Carrasco Rojas por siempre levantarme cuando flaqueaba.

RESUMEN

El trabajo de investigación parte del **problema**: ¿Cuál es la Frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?, siendo el **objetivo general**: Determinar la Frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015; la **hipótesis** que guió la investigación es: la Frecuencia es significativa en la aplicación de la flexibilidad del principio de congruencia con respecto a los procesos laborales de reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015; el **método general** que se utilizó es hipotético deductivo, el **método específico** que se empleó es el exegética y sistemática lógica; la investigación se ubica dentro del **tipo** de investigación Básico-fundamental; en el **nivel** Descriptivo; con un **diseño** de investigación fue observacional; la **población** estuvo constituido de 129 expedientes en proceso de ejecución del año 2015 y una **muestra** analizada fue de 95 expedientes en proceso de ejecución y se utilizó el tipo de muestreo que se utilizó es de corte no probabilístico. Para la **recolección de la información** se utilizó el instrumento denominado Ficha de Cotejo. El **resultado** más importante de la investigación fue de contratación de Hipótesis General de lo cual se desprende que de la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en la aplicación del Principio de Congruencia con un 95.8% equivalente a 91 expedientes, mientras que con un 4.2% que equivalen a 4 expedientes tuvo una frecuencia no significativa; se llegó a la **conclusión** siguiente: La situación insegura se presente en los procesos en los que el juez deba realizar un división

de lo solicitado por las partes para expresar pronunciamiento sobre un demanda no efectuado en el proceso, amparar en la protección de bienes legales de mayor consecuencia a la norma formal de la congruencia, aquí nos dirigimos a la flexibilización de la congruencia *ope judicis*. Se trata de una diligencia realizada por el juez sin respaldo normativo, pero de necesidad para un mejor resultado judicial. Entonces, la figura de la tolerancia de la congruencia actualmente ya no resulta un tabú, es más bien aceptado por el sistema como una forma de otorgar de manera más adecuada y justa la tutela judicial segura que piden las partes. Situación que nos lleva a superar la ortodoxia procesal.

PALABRAS CLAVES: Flexibilidad, principio de congruencia y reposición.

ABSTRACT

The research work starts from the problem: What is the Frequency of the application of the Flexibility of the Principle of Congruence in the Labor Processes of Reposition in the Superior Court of Justice of Junín of 2015 ?, being the general objective: To determine the Frequency of the application of the Flexibility of the Principle of Congruence in the Labor Processes of Reposition in the Superior Court of Justice of Junín of 2015; the hypothesis that guided the investigation is: the Frequency is significant in the application of the flexibility of the principle of congruence with respect to the labor processes of reinstatement in the Superior Court of Justice of Junín of 2015; the general method that was used is hypothetical deductive, the specific method that was used is the exegetical and systematic logic; the research is located within the Basic-fundamental research type; at the Descriptive level; with a research design it was observational; the population was made up of 129 files in process of execution in 2015 and a sample analyzed was of 95 files in execution process and the type of sampling used was non-probabilistic. For the collection of information, the instrument called the Checking Sheet was used. The most important result of the investigation was the hiring of the General Hypothesis, which shows that from the table and graph, it can be deduced that of the 95 records, it can be observed that the majority had a significant frequency in the application of the Principle of Consistency with 95.8% equivalent to 91 records, while with 4.2% equivalent to 4 records had a non-significant frequency; the following conclusion was reached: The problematic situation is presented in the processes in which the judge must make a departure from what was requested by the parties to issue a ruling on a request not made in the process, relying on the protection of legal rights of greater transcendence

to the formal strip of congruence, here we refer to the relaxation of congruence ope judicis. It is an activity carried out by the judge without normative backing, but of necessity for a better judicial response. So, the figure of the flexibilización of congruence is no longer a taboo, it is rather accepted by the doctrine as a way of granting more effectively and fairly the effective judicial protection requested by the parties. Situation that leads us to overcome procedural orthodoxy.

KEY WORDS: Flexibility, principle of congruence and replacement.

ÍNDICE

ASESOR.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.2. Formulación del problema	6
1.1.2.1. Pregunta general	6
1.1.2.2. Preguntas específicas	6
1.1.3. Justificación de la investigación.....	6
1.1.3.1. Justificación teórica	6
1.1.3.2. Justificación práctica.....	7
1.1.3.3. Justificación social.....	7
1.1.3.4. Justificación metodológica.....	7
1.1.4. Delimitación del problema	8
1.1.4.1. Delimitación temporal	8
1.1.4.2. Delimitación espacial.....	8
1.1.4.3. Delimitación social.....	8
1.1.4.4. Delimitación conceptual.....	8
1.2. Objetivos de la investigación	9
1.2.1. Objetivo general	9
1.2.2. Objetivos específicos.....	9
1.3. Hipótesis y variables de la investigación.....	10

1.3.1. Hipótesis.....	10
1.3.1.1. Hipótesis general.....	10
1.3.1.2. Hipótesis específicas.....	10
1.3.2. Variables.....	11
a. Identificación de variables.....	11
b. Proceso de operacionalización de variables.....	12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	14
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.3. Antecedentes locales.....	18
2.2. Marco histórico.....	19
2.3. Bases teóricas de la investigación.....	27
2.4. Marco conceptual.....	78
2.5. Marco formal y legal.....	82

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... 90

3.1. Métodos de investigación.....	90
3.1.1. Métodos generales.....	90
3.1.2. Métodos específicos.....	90
3.1.3. Métodos particulares.....	90
3.2. Tipos y niveles de investigación.....	91
3.2.1. Tipo de investigación.....	91
3.2.2. Nivel de investigación.....	91
3.3. Diseño de investigación.....	91
3.4. Población y muestra.....	91

3.4.1. Población.....	91
3.4.2. Muestra	92
3.5. Técnicas de investigación	92
3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	92
3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos	92
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	93
4.1. Presentación de los resultados.....	93
4.2. Contrastación de la hipótesis.....	104
4.3. Discusión de los resultados.....	109
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
ANEXOS.....	124

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a poder determinar la frecuencia de la aplicación de la flexibilidad del principio de congruencia en los procesos laborales de reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín, en ése sentido, el mentado principio en análisis, viene a ser un principio respaldado por la OIT y el II Acuerdo Plenario Casatorio en materia laboral.

En ese contexto nos centraremos en un principio específico que es la congruencia la jurisprudencia nacional mediante Casación TC de Perú N° 10168-2006-PA/TC¹ refiere que el fundamento de congruencia es la que: (...) *Garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin incumplir, modificar o exceder las pretensiones formuladas por las partes. A su vez el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se asocia con la necesidad de que las resoluciones, en general, por ser este un principio fundamental, que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, y al mismo tiempo un derecho de los justiciables a conseguir de los órganos judiciales una respuesta analizar, motivada y congruente con las pretensiones debidamente propuestas (...).*

Cabe resaltar que, el principio de congruencia² posee las siguientes expresiones:

a) El elemento del proceso (*Thema decidendum*) el mismo que se encuentra

¹ sentencia del TC N° 10168-2006-PA/TC

² Como sostiene el magistrado Oswaldo Walter Capuña y, “los principios procesales clásicos si bien funcionan adecuado en su idea originar, resultan siendo un impedimento para concretar derechos que por su naturaleza especial (derechos fundamentales, sociales y económicos), exigen su excepcional y equilibrado flexibilización (atenuación), desquebraja miento, distención, moderar, “en la flexibilización de los principios clásicos, Ensayo preparado para la Academia de la Magistratura, Lima-Perú: 2013.

comprendido a raíz de la fijación y límites establecidos por las partes, marco sobre el cual el Juez debe decidir, en tal sentido, b) el Juez tendrá que resolver de acuerdo con lo alegado y demostrado por las partes (*secundum allegata e probata*) y, finalmente pronunciara, c) la sentencia. Es decir, el Juez, debe resolver en función a lo que las partes solicitan, empero, no más, (*En eat judex ultra petita partium*).

Desde esa perspectiva y entendiendo que el nuevo código proceso laboral su tendencia es publicista, traduciéndose a un derecho menos rígido y veraz que establece rango preferencia al recurso justo del conflicto a través del rol activo del juzgador quien debe acudir a los temas jurídicos, a fin de llegar a la solución más imparcial.

Es por ello que se dio el II acuerdo Plenario Casatorio en materia laboral del año 2013, plantea la posibilidad de la aplicación de flexibilidad del principio de congruencia en los procesos laborales de reposición para ello es necesario de tramitar en un proceso Abreviado laboral la pretensión de reposición si esta se plantea como petitorio principal única de conformidad con el artículo N° 2.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, advirtiéndose que además de la pretensión principal existente o esta tácitamente interpuesta un petitorio implícito que el juez objeta la desnaturalización de contrato o la aceptación de la relación laboral en virtud del principio de la realidad, como suposición previa al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, ya sea por despido nulo, destitución fraudulento o destitución incausado.

Bajo ese argumento, en la presente búsqueda se plantea que el juez al momento de probara el fallo debe tener en cuenta el principio *Pro homine* desde un perspectiva del activismo judicial, que es el rol del juez que va más allá de la concepción proyectada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción del problema

Es pertinente analizar lo que menciona el Organismo Internacional de Trabajo (OIT), respecto a los principios procesales; es así que, en la Convención de 1998 analiza el significado del término principio el cual ha sido debatido, una explicación completa que está más allá del alcance de los documentos, es suficiente señalar que el termino principio “no es completamente consensual”, los principios a diferencia de otras reglas, no exige una conducta especifica en una situación, sino establecen objetivos y valores que podrían afectar las decisiones legales; la OIT señala que los principios fueron creados para ayudar a las normas específicas.

Por esa razón es que manifestamos dos variables en la presente investigación, siendo la primera la flexibilidad de principio de congruencia, es decir no comprende la toma de medidas de manera arbitraria, no debatidas, caprichosas que permitir al juez retirarse sin superior argumento de lo peticionado (*thema*

decidendum), la flexibilidad está en la obligación de respetar los derechos fundamentales procesales de las partes, yendo de la mano con la correcta concesión de la tutela judicial efectiva, en ese sentido implica de que el magistrado vaya más allá de lo peticionado en el proceso, además de realizar su derecho de protección respecto de lo que en el futuro el juez decidirá.; es por ello que la congruencia debe flexibilizarse para que acredite la tutela jurisdiccional efectiva en tiempo útil.

De lo expuesto es pertinente señalar que la flexibilidad del principio de congruencia tanto relación de los sujetos, de la esencia del proceso o de los hechos admisibles en el litigio, sin afectar el debido proceso, es decir, la defensa en juicio, la igualdad de las partes o la tutela efectiva en tiempo oportuno³; y por otro lado la **segunda variable** fueron los procesos laborales de reposición entendido como reposición que es la acción y resultado de reformar o reponerse (volver a poner o colocar a algo o alguien en el lugar o estado que tenía antes, reemplazar lo que falta)⁴, el cual manifiesta en tres tipos de despidos nulo, fraudulento, incausado; respectivamente.

Así mismo la investigación se está realizando en la Corte Superior de Justicia de Junín en el año 2015; esto es importante a razón de lo que se está observando la realidad empírica por cuanto se analizaran expedientes en ejecución de la

³Mabel de los Santos plantea supuesto de flexibilización de la congruencia en nuestro sistema procesal.

⁴ <https://definicion.de/reposicion/>. Copyright © 2008-2018 -

judicatura mencionada, por lo tanto tras recolectar dicha información es que se podrá determinar y explicar cómo se desenvuelve los principios operacionales inmediación, oralidad, celeridad procesal, economía, *in dubio pro homine* y por último el principio protector.

De tal suerte que hasta el **momento internacionalmente se ha investigado** sobre el principio de congruencia, tenemos por ejemplo la Maestra en Derecho Procesal Mg. Soledad Lorena Cueva Espinosa con una investigación intitulada "Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil", aporta que la decisión incongruente viola el derecho a la defensa al decidir sobre algo no reclamado o no pronunciarse sobre lo que ha sido objeto de la disputa porque significa que tales hechos no se han discutido por las partes en el proceso y por lo tanto no les dio la posibilidad de preparar una defensa. Así pues, también está claro que afecta a la congruencia cuando el juez decide las mociones implícitas, siempre que en la demanda se hayan determinado clara y totalmente los hechos, declarando la solicitud, así como los elementos jurídicos en que se basa la misma. No se viola la coherencia al tener en cuenta las excepciones no alegadas por el demandado. Por último, la motivación de las resoluciones judiciales es una condición esencial para validar las mismas e implica la responsabilidad de los jueces para fundamentar claramente sus decisiones y ser junto con la coherencia, uno de los requisitos básicos de una sentencia, asimismo en el **ámbito nacional** encontramos una investigación de los tesisistas Serra Landivar y Marjorie de Fatima con una investigación titulada "la oralidad como principio esencial para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral", concluyendo que la

ley permite al demandante enmendar la demanda en cuanto a los hechos en que se basa como sustento de su demanda, así como los casos en que el actor puede tener pruebas extemporáneas de los hechos que han cambiado. Por último, se determina el alcance y los límites de la flexibilidad de la coherencia causal de la denuncia de despido injusto, siendo escudriñados los principios procesales a los que está sujeto el juez al emitir su juicio sobre los hechos del proceso, es determinada en segundo lugar la regla de la prevalencia de la vía oral sobre lo escrito como una herramienta para facilitar la congruencia causal.

A lo expuesto es que los investigadores mencionado **no han tratado o no han investigado** sobre la flexibilidad del principio de congruencia en los procesos laborales de reposición puesto que el Estado Peruano antes del segundo acuerdo plenario ha venido desarrollando este tema de la siguiente manera, el cual, dicho de paso, a manera didáctica, lo dividiremos por niveles.

El **primer nivel** como se había especificado líneas arriba se desarrolla o manifiesta cuando la pretensión de reposición comprendía dos procesos siendo el primero la demostración de la desnaturalización de contrato o reconocimiento de vínculo laboral y posteriormente la reposición del trabajador a su centro laboral, el cual ya de por sí vulnera la eficacia judicial y principios operacionales inmediación, oralidad, celeridad procesal, economía procesal, *in dubio pro homine* y por último el principio protector.

Ahora bien en el **segundo nivel** es la verificación de la realidad empírica sobre Flexibilidad del Principio de Congruencia en las sentencias ejecutorias de la Corte Superior de Justicia de Junín, a fin de saber la eficacia correspondiente en la Judicatura que es en pro del trabajador y finalmente el **tercer nivel** es potenciar el principio pro operario el cual contiene la Flexibilidad del Principio de Congruencia y al mismo tiempo esta contiene al petitorio implícito por lo que la innovación en este **tercer nivel** es que los jueces se puedan pronunciar en la rectificación de petitorios mal interpuestos por los litigantes, la cual promovería la celeridad proceso, economía procesal, *in dubio pro homine*; pese a que en un estado el juez no pueda pronunciarse más ni menos de lo que los litigantes no lo han solicitado, pero como se ha mencionado el trabajador siempre tiene que ser protegido en cualquier instancia por ser el más vulnerable en la relación procesal.

Por ello es que nuestra pregunta de investigación es ¿Cuál es la Frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?, pues lo que se pretende con la presente investigación es verificar si existe o no la protección al trabajador esto es lo que se ha explicado en el segundo nivel.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la Frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?

1.1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio congruencia en su dimensión objetivo en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?
- ¿Cuál es la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio congruencia en su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?
- ¿Cuál es la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio de congruencia en su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?
- ¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?

1.1.3. Justificación de la investigación

1.1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio sirve como fuente teórica dirigida al estudio del derecho, con el fin de generar nuevos conocimientos al profesional de derecho para lo cual se identificó si los magistrados están aplicando la flexibilización del principio de congruencia en un Estado constitucional de derecho.

1.1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación tiene importancia a nivel jurídico ya que nuestros resultados nos permitieron brindar conclusiones y recomendaciones que puedan

favorecer a un estudiante de derecho, al aplicarse el estudio en la Corte Superiores de Justicia de Junín a fin de conocer la realidad entre las normas establecidas y la práctica, por los jueces de esta Jurisdicción.

1.1.3.3. Justificación social

La presente investigación estuvo orientada a establecer de forma empírica la aplicación de la Flexibilidad del Principio de congruencia en los procesos laborales de Reposición regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; a fin de que los operadores del derecho puedan llevar a cabo un proceso justo en equidad para ambas partes.

1.1.3.4. Justificación metodológica

Con esta investigación contribuimos, a establecer ciertos criterios que el juzgador debe tener en cuenta al momento de aplicar la flexibilidad del principio de congruencia, pero para llegar a dicho planteamiento se debe de observar esta figura primero de manera empírica en la Corte Superior de Justicia de Junín.

1.1.4. Delimitación del problema

1.1.4.1. Delimitación temporal

La delimitación temporal de la investigación se sitúo en el año 2015, debido a la mayor incidencia en los procesos judiciales relacionados a la aplicación de la flexibilidad del principio de congruencia.

1.1.4.2. Delimitación espacial

En la presente investigación se realizó en la Corte Superior de Justicia de Junín.

1.1.4.3. Delimitación social

Corresponde a los empleadores que son demandados por sus trabajadores, por la aparente violación de sus derechos laborales que le ha sido vulnerado.

1.1.4.4. Delimitación conceptual

- Principio de Congruencia.
- Incongruencia objetiva
- Incongruencia subjetiva
- Incongruencia fáctica
- Petitorio implícito
- Reposición
- Despido Fraudulento
- Despido Incausado
- Despido Nulo
- Debido Proceso
- Tutela jurisdiccional
- Derecho a la Defensa

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la Frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio congruencia en su dimensión objetivo en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.
- Identificar la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio congruencia en su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.
- Identificar la frecuencia de la aplicación de la Flexibilidad del principio de congruencia en su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.
- Identificar la frecuencia de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis

1.3.1.1. Hipótesis general

La Frecuencia es significativa en la aplicación de la flexibilidad del principio de congruencia con respecto a los procesos laborales de reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

1.3.1.2. Hipótesis específicas

- La Frecuencia es significativa en la aplicación de la Flexibilidad del principio de congruencia con respecto a su dimensión objetivo en los

procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

- La Frecuencia es significativa en la aplicación de la Flexibilidad del principio de congruencia con respecto a su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.
- La Frecuencia es significativa en la aplicación de la Flexibilidad del principio de congruencia con respecto a su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.
- La frecuencia es significativa de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

1.3.2. Variables

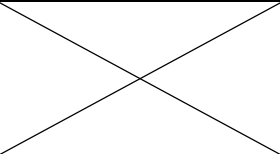

a. Identificación de variables

Variable Independiente: la flexibilidad del principio de congruencia

Parte desde una perspectiva del carácter inquisitivo del proceso laboral que reside en que el Juez Laboral se encuentra acreditado para remitir sentencias que vayan más allá del petitorio incluso en la demanda, probabilidad de que proscriba en el proceso común o proceso civil en virtud de que el principio de congruencia se encuentra en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

Variable Dependiente: Procesos Laborales de Reposición

b. Proceso de Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB – DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Flexibilidad del Principio de Congruencia	Incongruencia objetiva	la Incongruencia por Citra- Petita	Identifica la omisión de la pretensión en la sentencia.	¿Se ha identificado omisiones entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas por el juez en la sentencia?	Ficha estructurada lógico-sistemática (Para los indicadores)
		la Incongruencia por Extra-petita	Identifica el exceso de la pretensión no propuesta en el escrito postulatorio en la sentencia.	¿Se ha identificado el exceso entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?	
		la Incongruencia por plus o Ultra-petita	Identifica el exceso del Ad Quatum no propuesta en el escrito postulatorio en la sentencia.	¿Se ha identificado el exceso del quatum entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?	
	Incongruencia subjetiva		Identifica la omisión del pronunciamiento respecto al tercero interviniente en la sentencia.	¿Se ha identificado en la sentencia la omisión de pronunciarse sobre el tercero interviniente en el proceso?	Ficha de consistencia metodológica (Items)
	Incongruencia Fáctica	Medios probatorios	Identifica la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia.	¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia?	Si - No
		Hechos	Identifica la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia.	¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia?	
			Identifica la formulación de petitorio implícito	¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en el Escrito Postulatorio?	

	Petitorio Implícito		Verbo, contenido y contexto	¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en la Sentencia?	
--	---------------------	--	-----------------------------	---	--

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB -DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Procesos Laborales de Reposición	Despido	Despido nulo o nulidad de despido:	Identifica si empleador despidió al trabajador vulnerando un derecho fundamental previsto en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.	¿Qué tipo de despido se ha propuesto en la Demanda?	Ficha estructurada lógico-sistemática (Para los indicadores)
		El despido Incausado o Ad Nutum	Identifica si empleador despidió al trabajador sin expresión de causa o motivación.		
		El despido Fraudulento	Identifica si empleador despidió al trabajador de forma mala, injusta o desleal, en donde el empleador crea prueba fraudulenta o fingida con la propósito de perjudicar al trabajador.	¿Qué tipo de despido se propuso en la sentencia?	Ficha de consistencia metodológica (Items) Alternativas nominales

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

SOLEDAD LORENA CUEVA ESPINOSA. “Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil”, para optar al grado de Maestra en Derecho Procesal en la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador. ⁵

Llegando a concluir que la decisión incongruente viola el derecho a la defensa al decidir sobre algo no reclamado o no pronunciarse sobre lo que ha sido objeto de la disputa porque significa que tales hechos no se han discutido por las partes en el proceso y por lo tanto no les dio la posibilidad de preparar una defensa. Así pues, también está claro que afecta a la congruencia cuando el juez decide las nociones implícitas, siempre que en la demanda se hayan determinado clara y totalmente los hechos, declarando la solicitud, así como los fundamentos jurídicos en que se basa la misma. No se viola la coherencia al tener en cuenta

⁵ Soledad Lorena Cueva Espinosa. “Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil”. Quito – Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar:2009.
Disponible:<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/698/1/T756-MDP-Cueva Aspectos%20del%20principio%20de%20congruencia.pdf>

las excepciones no alegadas por el demandado. Por último, la motivación de las resoluciones judiciales es una condición esencial para validar las mismas e implica la responsabilidad de los jueces para fundamentar claramente sus decisiones y ser junto con la coherencia, uno de los requisitos básicos de una sentencia.

PIEDAD LUCÍA VANEGAS VILLA. Elaboró la investigación titulada El principio de congruencia, para optar al título de Magíster en Derecho penal en la Universidad EAFIT. Medellín – Colombia⁶.

Concluyendo que, bajo el nuevo sistema y con las recientes orientaciones de la Corte Suprema, no se respeta el principio de correspondencia o congruencia y esto daña el derecho a la defensa y el debido proceso con la variación de esta última calificación y una alternativa para eliminar este mal, consiste en regular el asunto o, en su defecto, ante la existencia de 2 procesos judiciales, emplear el artículo 404 de la Ley 600 de 2004 para garantizar el derecho a la defensa.

⁶ Piedad Lucía Vanegas Villa” El principio de congruencia” Escuela de derecho Medellín Colombia: Universidad EAFIT 2013.

Disponible:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1287/VanegasVilla_PiedadLucia_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maximiliano Cal Laggiard⁷ “Principio de congruencia en los procesos civiles”, para la Revista de Derecho Público N° 47. Montevideo – Uruguay.

Llegando a concluir que la consistencia en las sentencias del Tribunal Administrativo uruguayo, no son solo de carácter teórico, sino la aplicación práctica neta, así como lo acreditan las múltiples sentencias. Entonces, en los principios de la norma de congruencia y su aplicación en el procedimiento administrativo de anulación, se evidencian cuestiones de tal entidad que pueden sellar el destino de una demanda anulatoria o la posterior ejecución de las sentencias del Tribunal Administrativo Uruguayo.

Fernández A. desarrolló la investigación sobre el Principio de congruencia en el procedimiento sumario, para la Revista Justicia y Derecho N° 15. Pinar Del Río – Cuba.⁸

Concluyendo finalmente que para regular el procedimiento sumario es necesario reforzar el principio de acusación, que podría proporcionar el ejercicio necesario de la acción por parte del Ministerio Público o legitimar al denunciante como acusador y establecer ciertos requisitos mínimos. Incluso no podía faltar la descripción del hecho de que se le acusa al imputado y a su vez a través del impedimento de castigar cuando se retire la acusación.

⁷ Maximiliano Cal Laggiard “Principio de congruencia en los procesos civiles”, Revista de Derecho Público N° 47. Montevideo_ Uruguay: 2015.

Disponible: <http://www.revistaderechopublico.com.uy/revistas/47/DoctrinaCal.php>

⁸ Fernández Ángel. Principio de congruencia en el procedimiento sumario, Revista Justicia y Derecho n.º 15. Pinar del Rio Cuba: 2010.

Julio Vega López. “El juego del principio de congruencia en el proceso de reconocimiento de la invalidez permanente: El principio "quien pide lo más pide lo menos”. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas – España.⁹Llegando a concluir que como se expuso en la Sentencia de 24 de marzo de 1995, la aplicación del principio de congruencia exige mesura y cuidado, ya que por este principio el juzgador podría estar facultado a declarar un grado de invalidez superior al demandado, toda vez que es éste quien libremente ha puesto límite a su facultad de pretender, gestionando su derecho como mejor ha entendido, incurriendo éste en que se pudiese generar una incongruencia fuera de lo peticionado.

Eder Andrés Cornejo Pino; José Ignacio Schmidt Silva. “Principio de congruencia procesal y medidas preparatorias en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales”, para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile.¹⁰

Llegando a concluir que se debería determinar que el tribunal puede decidir sobre los recursos preparatorios, incluso si estas no fueron solicitadas por las partes, siempre con el objetivo que tengan relación con el juicio y que se dirijan a conseguir reparación por las consecuencias derivadas de la vulnerabilidad de los derechos fundamentales. Por último, el Juez al sentenciar sobre medidas que

⁹ Julio Vega López “El juego del principio de congruencia en el proceso de reconocimiento de la invalidez permanente: el principio "quien pide lo más pide lo menos". Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas – España:

Disponible: <http://www.juliovega.net/documentos/QuienpideAL.pdf>

¹⁰ Eder Andrés Cornejo Pino; José Ignacio Schmidt Silva “Principio de congruencia procesal y medidas preparatorias en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales”, Universidad de Chile. Disponible: [de-cornejo_e.pdf \(959.4Kb\)](#)

no solicitó la persona afectada, actuaría considerando los límites permitidos por el numeral 3º del artículo 495 con facultades expresas para dicho actuar, por lo que consideramos que no estaríamos bajo los supuestos que forman parte de los vicios de *extra petita*. Por lo mismo, no existe vulnerabilidad del principio de congruencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Serra Landivar, Marjorie de Fatima. La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.¹¹

Concluyendo que la ley permite al demandante enmendar la reclamación en cuanto a los hechos en que se basa como sustento de su reclamación, así como los casos en que el actor puede tener pruebas extemporáneas de los hechos que han cambiado. Por último, se determina el alcance y los límites de la flexibilidad de la coherencia causal de la denuncia de despido injusto, siendo escudriñados los principios procesales a los que está sujeto el juez al emitir su juicio sobre los hechos del proceso, es determinada en segundo lugar la regla

¹¹ Serra Landivar, Marjorie de Fátima. “La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral” (tesis de pregrado) Piura Perú: Universidad de Piura; 2016. Disponible: <https://hdl.handle.net/11042/2677>

de la prevalencia de la vía oral sobre lo escrito como una herramienta para facilitar la congruencia causal.

2.1.3. Antecedentes locales

No se han encontrado Antecedentes Locales.

2.2. MARCO HISTÓRICO

2.2.1. Antes del Segundo Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral NLPT, 13 y 14 de setiembre del 2013.

El Principio de Congruencia Procesal, tiene su inicio en el marco de la Ley N° 16 Título 22 de la Partida III que señala *“no debe valer el juicio que da el juzgador sobre cosa que fue demandada ante él”* siendo ligado en la Ley de Enjuiciamiento Civil de España emitido en el año 1881 en el artículo n.º 359, el cual señaló que *“las decisiones decisorias deben ser útil y congruentes con las pretensiones solicitadas consecuentemente oportunamente en el pleito”*.¹²

El Principio de Congruencia esta expresado a través del *“ne eat iudex ultra petita partium”*, por lo que el Juez no puede dar a las partes más de lo que han solicitado, mejor dicho que se ha reducido este principio a la identidad entre lo decidido y lo peticionado por el actor (en la demanda) y el demandado (en la contestación)¹³.

¹² De la Oliva A. y Fernández A. lecciones del derecho procesal, T.1, Barcelona, 1984, p.18

¹³Casación No. 3928-2006-Lima, publicada el 03.01.08

Evidenciándose que si no se realiza esta relación de identidad entre lo peticionado por las partes y lo que debe conceder el Juez se estaría hablando de una determinación judicial incongruente"¹⁴.

Por lo que la palabra clave de la congruencia es la igualdad (por lo cual se le vincula con el principio lógico de identidad) entre los dos componentes: la pretensión de la demanda y lo que se determinar de ella, tal como lo ha señalado Sra. Karla Villega, quien mencionó tres vertientes que son:

- i) La adecuación de la sentencia a las peticiones solicitadas por las partes;
- ii) la correspondencia entre las peticiones de protección y los pronunciamientos del veredicto;
- iii) la relación entre lo que se desea pretender y lo decidido y/o determinado.¹⁵

Situación vinculada al suceso que se demuestra en el proceso civil, el cual por su naturaleza es público, al estar conducido por leyes procesales que tienen esta habilidad; no obstante, lo que se pretende averiguar dentro de él, son los beneficios privados, que corresponde directamente a las partes; para que el magistrado resuelva beneficios de privados, por ello no puede ir más allá de lo que le solicitan y batallan las partes, por otro modo es imprescindible señalar que el proceso también tiene enlace con los intereses públicos, pues los jueces vienen solucionan asuntos concretos, investigando instaurar una predictibilidad

¹⁴Casación No. I 993-2000-Ucayali, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 02.01.00

¹⁵Vilela Carbajal.2008. p.p. 93, 118

de las determinaciones judiciales y examinar la función jurisdiccional. Este principio es distinguido en la doctrina como una expresión del principio dispositivo. Sin embargo otros autores han manifestado que este principio descansa en todos los principios que integran el proceso, aunque es más cierto en el principio dispositivo y de contradicción¹⁶.

Existen dos grandes Sistemas Procesales el Dispositivo e Inquisitivo cada uno con grandes particularidades, por un lado, tenemos al Sistema Dispositivo, el cual prevalece únicamente el señorío de la intensión de las partes, y no del juez, las partes son quienes tienen la facultad de comenzar el litigio, el desarrollo especifica el objeto en disputa, contribuyendo con el material de entendimiento, y la potestad de declinar a los actos procesales. Por otra parte el sistema inquisitivo, señala que el juez tienen el poder de exceder los términos fijados en la controversia por la voluntad de las mismas;¹⁷ es por ello que al hablar de un proceso inquisitivo, se migra el poder de la efectividad procesal al magistrado que no simplemente guía e promueve el proceso, sino también impulsa su comienzo y realización de los actos de investigación (*inquirere*), pendientes a la asunción del material de entendimiento; sobre ello además se precisa que, el Sistema inquisitivo¹⁸ es el tribunal que inicia, investiga y decide con libertad, sin estar encerrado en los límites fijados por las partes resultando verosímil, como sustenta el profesor Monroy Gálvez¹⁹ en la historia del derecho procesal señala que la eficacia de un ordenamiento procesal en el que cualquiera de los dos

¹⁶Vilela Carbajal, 2008.

¹⁷Vescovi, Enrique, Teoría general del proceso, Bogotá-Colombia: Temis; 1984. p.p. 51-52

¹⁸Idem

¹⁹ Monroy Gálvez, Juan introducción al proceso civil, Bogotá-Colombia: Temis; 1996. p. 87

sistemas procesales estén presente sin ser afectado el uno por el otro, consecuentemente es decir, los sistemas citados líneas precedentes no se presentan químicamente puros, sino tendencias prevenir la primacía del uno o otro.

En tal sentido, trataremos de situar al Proceso Laboral²⁰ en uno de los grandes Procedimientos Procesales séase el Sistema Dispositivo y/o Inquisitivo, se podría adelantar que se encuentra en un Sistema Inquisitivo; en consecuencia el proceso laboral, el Juez tiene poderíos, capacidades y atribuciones, que lo coadyuva a impulsar el proceso por tanto se estaría evidenciando un sendero muy marcado del sistema inquisitivo se halla dotado de una serie de derechos y facultades que lo convierten en un principal impulsor del proceso, en este sistema procesal respecto a un proceso laboral, el juez debe tener la facultad para emitir fallos que vayan más allá del petitorio incluido en la demanda, facultad que se encuentra vinculada *-contrarium sensu-* con la disposición contenida en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil. (Principio de Congruencia).

²⁰ El artículo III del título preliminar de la nueva ley procesal de trabajo instituir que los jueces tienen rol protagónico en el progreso e impulso del proceso.

2.2.2. Después del Segundo Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral NLPT, 13 y 14 de setiembre del 2013.

Este pleno surgió desde la problemática de que se formalice en un proceso abreviado laboral, que es la reposición cuando ésta se proyecta como pretensión principal única, como se señala el artículo 2.2. de la ley Procesal de Trabajo N° 29497, en ese supuesto cuando también del petitorio principal, la demanda contiene un petitorio tácito, entonces los magistrados se hicieron dos preguntas para responder esta problemática y son las siguientes: ¿El Ad Quo debe declarar infundada la demanda?, o debe ¿Ser nula la sentencia? o el ¿Ad Quo está en el deber de pronunciarse por el petitorio implícito?

En ese contexto en el pleno en el cual participaron 31 jueces de las Cortes Superiores del Perú, hubo dos ponencias, Primera Ponencia²¹, señala que de acuerdo con la norma señalada precedentemente el proceso abreviado laboral debe abstenerse una sola pretensión principal, y cuando se indica además de la pretensión principal un petitorio tácito, el juez deberá advertir esta situación al momento de la calificación de la demanda pronunciándose respecto a la imposibilidad de acumular otra petición a la pretensión principal, al no haberse procedido así, la sentencia que deviene en nula.

Cómo se está dando, en la actualidad a través de distintos escritos y sobre todo casaciones

²¹ Idem

Con respecto a la Segunda Ponencia: que fue aprobada por Mayoría,

Partiendo desde una perspectiva de un principio tuitivo que se encuentran inmerso en todos los procesos laborales, y arribando a un petitorio implícito, que debe ser objeto de pronunciamiento del juez, máxime garantizando el derecho de defensa de la demandada, pues si nos podemos en un caso de que la empleadora cuestiona la pretensión implícita en su escrito de contestación, siendo esta pretensión tratada en Audiencia Única y destacando además que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, corresponde en este caso el pronunciamiento del juez, en la sentencia por la pretensión implícita.

Fundamentos que resguardan la segunda ponencia, el petitorio implícito expresado en la doctrina como una hipótesis de flexibilización del principio de congruencia, dictada en Tercer pleno Casatorio Civil ejecutado por las Salas Civiles Permanente y Transitorio de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú (CAS. N° 4664-2010-Puno). Ejecutada en la ciudad de lima, el 18 de marzo de 2011 el cual señala en su décimo sexto considerando “(...) analizaremos el divorcio por causal de separación de hecho, la interesa, en cualquier estado del proceso, expone hechos claros y determinados referidos el perjuicio que resulta de dicha separación o del divorcio en sí, el Juez debe considerar esta manifestación de la voluntad como un pedido o petitorio implícito y, por consiguiente, debe ser objeto de pronunciamiento en la sentencia garantice desde luego a las partes el derecho de defensa y el derecho de doble instancia. (...)”

En ese sentido el Supremo Tribunal, señala que; “(...) el Estado democrático y social, justifican otras flexibilizaciones del principio de congruencia procesal (...)”, siendo:

- a) En procedimiento laboral, regulado por la Ley N° 29497, se acepta la facultad de que el juez en la sentencia (artículo 31) ordena el pago sumas mayores en la demanda, si hubo alguna falta en el cálculo del derecho demandado o falta en la innovación de las normas emplear, y también se dispone que el pago de intereses legales no requerido por los demandados.
- b) En el proceso contencioso administrativo regulado por el Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, se concede al Juez a decidir sobre el restaurar o reconocimiento de una circunstancia legal individualizada y la protección de cuantas medidas sean indispensables para el restitución o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no haya sido objeto de pretensión decir en la demanda.

Bajo este contexto, el escrito postulatorio de las partes debe ser claro y conciso al relatar sus hechos respecto al petitorio implícito; en ese sentido si la demanda aparece en forma expresa que se han desnaturalizado el contrato de trabajo, por naturaleza específica, por realizar un trabajo permanente en la institución demandada, este suceso debe ser tomado como una pretensión implícita, en la medida que el principio tuitivo contrae los procesos laborales y los que está impuesto de mirar el Juzgador, debió ser objeto de pronunciamiento, en consecuencia, no resulta valida la postura del juzgador en el sentido que el acto no había solicitado su desnaturalización de los contratos laborales.

La desnaturalización de los contratos modales en cualquiera de sus formas debe estar intrínseco en el escrito postulatorio, pues en la demanda responde o lo articulan con la siguiente expresión “a la pretensión desnaturalización de la contratación para servicio específico”.

Dicho de otra manera, la demanda, pudo efectuar su derecho de tutela, respecto al petitorio incluido referido a la desnaturalización de contratos de trabajo, aspecto que ha sido igualmente tratado en la Audiencia Única antes citada, lo cual debe considerarse bajo el contexto de que compone un principio del Nueva Proceso Laboral que está relacionado en la oralidad que involucra la prevalencia de los desempeños orales sobre los escritos. Por esta razón, se garantizó el derecho de defensa de la parte demandada. Por lo mostrado, se concluye que se configuro el petitorio implícito (desnaturalización de contratos de trabajo), por lo que corresponde pronunciar respecto a este y determinar si ciertamente se produjo la desnaturalización y como consecuencia de ello, si antes del cese del actor concurría un contrato a plazo indeterminado, su cese solo podía darse por causa justa, la relacionada a su conducta o capacidad, conforme a lo preceptuado por el artículo 2.2° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que afirma el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Capacidad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

Es por esa razón que los procesos abreviados de reposición en los puestos de trabajo, los jueces laborales están en la obligación de que resuelvan sus casos en concordancia con el pleno casatorio en mención.

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Principio de Congruencia

Para comenzar con el desarrollo del tema es pertinente señalar el concepto y/o pensamientos jurídicos de algunos profesores ilustres en campo del derecho procesal, para ello se desarrolló el cuadro adjunto:

Cuadro N.º1

+ Pensamientos jurídicos de algunos profesores del derecho procesal

Autor	Ideas del principio de congruencia
Monroy Gálvez ²²	Señala sobre la pretensión se debe mediar la identidad entre la materia, partes y hechos de una Litis incidental o fundamental y lo resuelto por la determinación jurisdiccional. Es decir que la congruencia (la pretensión o pretensiones deducidas) se debe comprobar desde tres perspectivas como son los sujetos del proceso, los sucesos y el objeto del juicio es así que el Código Procesal Civil Peruano alude deliberadamente a la congruencia en el artículo VII del Título Preliminar bajo la denominación Juez y Derecho
Serra Domínguez	Han sobrentendido más bien que este principio descansa en todos los principio que comprenda el proceso, aunque es más cierto en el principio dispositivos que en el de contradicción ²³
Andrés De La Oliva	Define que el principio de congruencia como disposición de expresar los límites del juicio jurisdiccional, relacionado al ámbito que obliga alcanzar y el que no debe sobrepasar la sentencia, esencialmente en el ámbito volitivo (de los pronunciamientos del fallo), pero también en el intelectual y lógico (de los fundamentos de fallo) ²⁴ .
Guas ²⁵	La congruencia se define como la aprobación que debe estar entre la sentencia y la pretensión o petición que formen el objeto del proceso, más la contradicción u selecciones en cuanto delimitan estos elementos.
Devis Echandia	Señala que la congruencia se concibe en el contenido de las resoluciones en cualquier momento del proceso, en concordancias con las peticiones formuladas por los sujetos procesales; para que existe un efecto coherente entre lo resuelto con lo peticionado.

Fuente: Bibliografía.

Elaborado por: los integrantes de la investigación

Concluyéndose que el principio de congruencia se expresa como los límites de la Litis, entendiéndose que el Ad Quo y el Ad Quem, están en la obligación de resolver sobre lo peticionado y no sobrepasar las sentencias, en ese contexto

tiene que existir una lógica entre la materia, los hechos y los sujetos procesales para determinar lo resuelto.

Asimismo se tiene que señalarse y explicar el significado del precepto latín “*reza ne eat iudex ultra petita partium*”²², que no consigue darle a una parte más de lo que esta solicita, porque posee validez casi único en el proceso civil en otras palabras la contradicción queda firme en el hecho de que si bien el derecho procesal es de naturaleza pública, los derechos que en él se debate son de naturaleza privada tal como lo señala el Tribunal Constitucional que ha señalado con respecto al que el principio de congruencia de formar parte forma parte del tácito constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las decisiones judiciales, es así que en la sentencia del TC N° 10168-2006-PA/TC²³ refiere con respecto al que el principio de congruencia lo siguiente:

(...) Garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin incumplir, modificar o exceder las pretensiones formuladas por las partes. A su vez el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se asocia con la necesidad de que las resoluciones, en general, por ser este un principio fundamental, que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, y al mismo tiempo un derecho de los justiciables a conseguir de los órganos judiciales una respuesta analizar, motivada y congruente con las pretensiones debidamente propuestas. (...)

²²Idem

²³sentencia del TC N° 10168-2006-PA/TC

La mencionada sentencia está justificando que el accionar del juez debe resolver el caso concreto de una manera debidamente razonada y fundamentada, para que los justiciables no sean vulnerados en su derecho fundamental a la defensa que está inmersa en debido proceso.

2.3.1.2. El principio de congruencia y una visión en las diferentes ramas del derecho procesal

2.3.1.2.1. Derecho Procesal Constitucional

El Principio de Congruencia, es un principio que forma una variedad de clase formal del proceso y expresa que, al sentenciar, el juez debe respetar el contradictorio del proceso, esto es, debe emitir sobre ellos de acuerdo a ley, pues puede suceder que las partes pidan pronunciamientos que las leyes impiden hacer o, a la inversa, que la ley reclame determinados pronunciamientos que las partes no piden²⁴.

En el caso concreto en la sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 27 de agosto del 2003 en el Expediente N° 1300-2002-HC-TC, expresa “(...) el principio de congruencia es uno que rige la actividad procesal, obligando al órgano jurisdiccional a emitir sobre las pretensiones postuladas por los justiciables (...)”²⁵ asimismo mediante la sentencia de TC N° 0905-2001-AA-TC explico de cómo no se afecta el principio de congruencia cuando no se invoca

²⁴Marcial Rubio Correa. La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Tomo I. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2005.

²⁵Tribunal Constitucional emitida el 27 de agosto del 2003 en el Expediente N° 1300-2002-HC-TC.

un derecho subjetivo en el escrito postulatorio por las partes frente a su vínculo jurídico procesal, el cual viene a ser en pocas palabras la aplicación del *iura novit curia*²⁶

Otras sentencias hacen precisiones importantes sobre el *iura novit curi*: (...) por aplicaciones, el juez tiene potestad, de reconocer el derecho comprometido en la fuente, aun cuando no se encuentre manifiestamente invocado en la demanda.

De esta forma el juez, como director del proceso, enuncia el derecho antes de expresar sentencia; lo que no obliga, en ningún caso, la innovación del objeto de la exigencia o de los términos de la demanda; es decir, que ello no puede presumir fundar su medida en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes (...).²⁷

2.3.1.2.2. Derecho Procesal Civil

El Principio de Congruencia, se da cuando el justiciable a través de la iniciativa de parte, puede solicitar al Estado tutela jurídica, para lo cual se dirige al juez a través de una demanda conteniendo un pedido concreto y poniendo ante su vista los hechos de la causa, tal acto es de naturaleza privada, le pertenece a las partes, por lo que el juez debe fallar conforme a lo pretendido por ellas²⁸.

²⁶Sentencia de TC N° 0905-2001-AA-TC.

²⁷Sentencia del tribunal constitucional emitida el 5 de abril de 2004 en el Exp. 0569-2003-AC-TC sobre acción de cumplimiento interpuesta por don Nemesio Echevarría Gómez contra la oficina de normalización previsional (ONP).

²⁸ Marcial Rubio Correa. La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Tomo I. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2005.

En 1993 entró en vigencia en el Perú un nuevo Código Procesal Civil (ya no tan nuevo, por cierto) y pudimos advertir que tal normativa procesal se sustenta mayoritariamente en el sistema publicitado. Es así que el juez deja de ser el convidado de piedra pasando a tener un rol protagónico en el proceso; por ende, la diligencia del aforismo es una de las expresiones de tal rol, crea la manifestación más concreta de la dirección y autoridad del juez, quien al hacer uso del aforismo prescinde de la opinión de los particulares privilegiando el objeto final, cual es la paz social en justicia.²⁹

De lo expuesto el Código Procesal Civil Comentado por los mejores especialistas. Indica: “(...)Advertimos que el aforismo constituye un deber del juez, quien al realizar esta actividad debe tener en cuenta los conocimientos esenciales respecto de la derecho procesal a fin de ser aplicados a las situaciones completamente distintos que se presentan en la casuística, así como también debe tener en claro la oportunidad de su aplicación(...)”³⁰; entonces entendemos que al ser un deber del juez, y rol más importante de la actividad es tener los fundamentos de las pretensiones procesales y su oportuna aplicación de acuerdo a la casuística.

2.3.1.2.3. Derecho Procesal Laboral

El principio de congruencia en derecho procesal laboral se da desde un carácter inquisitivo, eso radica en que el Juez Laboral este autorizado para emitir

²⁹El Código procesal civil comentado los mejores especialistas Tomo I. gaceta jurídica. 2016. p.85

³⁰Idem

sentencias que vayan más allá del petitorio del fondo en la demanda, teniendo una probabilidad que se encuentra proscrita en el proceso civil, en virtud de que en el mismo radica en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.³¹

En tal sentido si está la probabilidad de que un fallo, se quite y/o despoje de ataduras formales excesivas. Se nombra *ultra petita*, que es más allá de lo pedido por economía procesal, por renovación indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrevocable del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el Derecho procesal del Trabajo.³²

2.3.1.3. La incongruencia del principio de congruencia

Este principio procesal como ya se señaló líneas arriba está relacionado con lo Decidido y lo pedido, pero también consigue estar referido a las partes, como igualmente a los hechos de la Litis, en la primera quedamos ante la incongruencia objetiva, en la segunda a la incongruencia subjetiva y en la tercera la incongruencia fáctica. En síntesis, hay una petición impuesta al juez en el proceso, la de instituir siempre una identidad respecto a las pretensiones, partes y hechos del proceso y lo decidido en la sentencia que soluciona el

³¹ El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo. Omar Toledo Toribio. 2015.

³²Idem

enfrentamiento para conocer cómo se debe exhibir el principio de congruencia en el proceso. Debemos hacer un análisis de cada forma de incongruencia³³.

2.3.1.3.1. Incongruencia Objetiva

i. la Incongruencia por *Citra- Petita* (“*Ne eat judex citra petita partium*”):

Llamado también como incongruencia *infra petita*; por la razón, de que, el *Ad Quo* en su medida final presentó pronunciamiento sobre cualquiera de las pretensiones propuestas por las partes procesales.

Esta omisión pone en certeza la falta de compatibilidad entre lo resuelto y lo petitionado por los sujetos procesales.³⁴

ii. la Incongruencia por *Extra-petita* (“*Ne eat judex extra petita partium*”):

Se muestra en un proceso cuando el *Ad Quo* al emitir pronunciamiento se expresa sobre un solicitud no sugerido por las partes, es decir resuelve sobre algo que no fue lidiado en el proceso por los sujetos procesales, por consiguiente se aleja del *tema decidendum*.³⁵

³³Idem

³⁴ Martín Hurtado Reyes Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Edición I. Lima- Perú: Idemsa; 2009.

³⁵inciso 3° del artículo 386 del Código Acotado casación n° 225-00 callao, publicada en el diario Oficial “el peruano” 02-01-01

iii. **la Incongruencia por *plus* o *Ultra-petita* (“*ne eat iudex ultra petita partium*”):**

El *Ad Quo* emite más de lo que en realidad pidieron los sujetos procesales, el criterio que se maneja en esta incongruencia es un razonamiento cuantitativo, es decir, fundado en el *Ad quantum* o monto del petitorio.³⁶

2.3.1.3.2. Incongruencia Subjetiva

Este tipo de incongruencia está referido a los sujetos del proceso, la doctrina hace referencia a esta tipología cuando la decisión judicial no emite pronunciamiento sobre algunos de los sujetos que forman la parte activa o pasiva del litigio o decisión expresa a favor o en contra de un tercero interviniente en el proceso que no forma parte del trato jurídico procesal.³⁷

2.3.1.3.3. Incongruencia Fáctica

Es cuanto a la incongruencia de los hechos o del material factico indicaremos que esta tiene lugar cuando el *Ad Quo* omite la ejecución de la máxima, *iudex secundum allegata et prgobata partium decidendum*; es decir, cuando emite resoluciones que se retiran de los hechos y los medios probatorios propuestos por las partes. Es pertinente señalar que el juez puede basar su decisión valorando medios probatorios incorporados al proceso de oficio; no obstante, el

³⁶ Martin Hurtado Reyes. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Edición I. Lima- Perú: Idemsa; 2009.

³⁷Vilela Carbajal, Karla Patricia. Op citada

juez no puede resolver hechos distintos a los alegados por los sujetos procesales.³⁸

2.3.1.4. La flexibilidad del principio de congruencia

Al hablar de la flexibilidad del principio de congruencia claramente dentro del proceso se entiende que va a conceder; facilitando lugar a una aplicación menos rigurosa y severa por ello la flexibilización aplica al juez la casualidad de dar en los aspectos antes referidos, dando lugar a la autorización eficaz de la tutela judicial efectiva requerida. Flexibilizar la congruencia implica un apartamiento del juez de los severos cánones de este principio, ello no implica la determinación arbitrarias, no discutidas, voluble que permitan al juez salirse sin mayor justificación de lo petitionado por las partes, del *thema decidendum*.³⁹

Por consiguiente, el contrario es la flexibilización debe darse constantemente en un contexto de plena obediencia de los derechos esenciales de naturaleza procesal de las partes. Si bien la flexibilización apunta a una apropiada y correcta concesión de la tutela judicial efectiva, su razón tiene un peso mayor a la formalidad cerrada de la congruencia, ello no implica necesariamente la vulneración de los derechos procesales de las partes.⁴⁰

Muchas veces la probabilidad de desligarse las pretensiones de las partes nace claramente de la ley como en algunos supuestos indicados en punto siguientes,

³⁸ Idem

³⁹ idem

⁴⁰ Idem

sin embargo, son los casos que menos problemas generan pues la flexibilización está autorizada por la habilidad legal, esta forma de flexibilizarla se define como la congruencia *opelegis*.⁴¹

La posición problemática detallada se encuentra vigente en los procesos en los que los jueces deban realizar un apartamiento de lo solicitado por las partes para exponer pronunciamiento sobre un pedido no realizado en el proceso, teniendo en cuenta el amparo de proteger los bienes jurídicos de mayor importancia a la forma de la congruencia, en este sentido nos referimos a la flexibilización de la congruencia *opejudicis*, que se trata de una prontitud ejecutada por el juez **sin respaldo normativo**, pero de necesidad para una excelente respuesta judicial.

Entonces, la figura de la flexibilización de la congruencia presentemente ya no resulta un tabú, es más bien aceptado por la doctrina como una forma de otorgar de modo más preparado y justa la tutela legal efectiva que piden las partes. Entorno que nos lleva a superar la ortodoxia procesal.⁴²

En ese sentido la opinión del profesor Gozaíni, señaló lo siguiente: “(...) Para quien la oportunidad de solucionar fuera del marco de lo pedido no agravia el derecho de amparo ni conspira con la garantía del debido proceso. Alega que no se trata de cambiar el interés puesto de manifiesto en la demanda, ni de socavar el derecho del litigante, sino de proponer que, la cosa demandada no es un objeto estanco y acotado, sino un marco de referencia donde el poder del que pide e inclusive, la misma negociación entre las partes, permite reconducir o

⁴¹ Idem

⁴² idem

reconsiderar la pretensión llevándola a una flexibilidad que el principio de congruencia, en los parámetros actuales, no acepta ni tolera. (...)”⁴³

Es esencial señalar que, constantemente se conozca de comprender si hay concurrencia entre dos demandas o una sentencia y demanda o dos sentencias, el elemento concluyente es la exigencia de expresar en aquellas y resuelta en esta, la pretensión de alterar de acuerdo a sus tres elementos, (sujeto, objeto y causa).⁴⁴ Es por ello que la semejanza debe existir entre hecho y sentencia, lo cual es un error, pues se toma aquel concluir en el sentido de pretensión; igualmente de que debe ser entre demanda y sentencia, lo cual es más técnico, pero debe comprender que ello es así en qué manera en la demanda se encierra la pretensión del demandante. Por ello es mejor hablar de identidad entre pretensiones y sentencias. ⁴⁵

En ese sentido el alcance de la congruencia con relación a la pretensión puede resumirse en dos principios:

- (i) El juzgador debe solucionar sobre todo lo pedido en la demanda, sin otorgar cosa distinta ni más de lo pedido.
- (ii) La resolución debe basarse en los hechos sustanciales citados en la demanda y en los circunstanciales o accesorios estrictamente probados.

Si la sentencia concede menos de lo aceptado por el demandado, o de lo demostrado, habrá un error de fondo, pero no incongruencia, porque habrá

⁴³Gozaíni 2008. p.155.

⁴⁴idid

⁴⁵Rocco: Tratado, cita anterior. Guasp: Comentarios. ed. cit. T.I.p.p 964 - 966

determinado sobre lo pedido.⁴⁶Naturalmente deja de operar la primera restricción cuando la ley procesal autoriza al juez para conceder cosa distinta o más de lo pedido, si aparece probado en el derecho como sucede en el proceso laboral colombiano; además máxime el juez puede razonar sucesos secundarios o accesorios no alegados en la demanda, si se encuentran probados. ⁴⁷

2.3.1.5. Como se aplica la Flexibilidad del Principio de Congruencia en el Derecho Laboral tomando en cuenta una perspectiva del tercer pleno casatorio en materia civil

⁴⁶Idem

⁴⁷ Teoría general del proceso. Devis Echandía. universidad. Bueno Aries. argentina: universidad; 1971.

COMO SE APLICA LA FLEXIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN EL DERECHO CIVIL			
La postulación y principios del procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - El tipo procesal dispositivo predomina la voluntad de las partes, quienes no solamente precisan y determinan el objeto litigioso y aportan el material de conocimiento., sino que también tienen el poder de impedir que el juez exceda los límites fijados a la discusión por la voluntad de las mismas. (liberal- individualista¹) tbn llama GARANTISTA - El tipo procesal inquisitivo impone el dominio de la actividad procesal al magistrado. Quien no solamente dirige e impulsa el proceso, sino también promueve su aprendizaje y realiza los actos de investigación tendientes a la asunción de material de conocimiento. (formas autoritarias de gobierno). - El tipo procesal es mixto (inquisitivo- dispositivo) "que siembra gruesas antinomias en la dogmática y la normativa procesal²". - Se confunde la técnica del proceso y su finalidad con consideraciones ideológicas ajenas al derecho procesal³" - Importante: Activismos Judicial; se trata esencialmente de disposiciones legales que atribuyen a los jueces poderes o facultades para esclarecer los hechos controvertidos, intentar la conciliación o reprimir inconductas procesales con la finalidad de asegurar la eficacia de la intervención jurisdiccional y la operatividad efectiva del derecho sustantivo - ⁴ señala con relación a las advertencias opuesto a la iniciativa probatoria del juez, el peligro no reside en que el juez exceda sus funciones esclarecedoras, sino en que no las ejercite en la ocasión que le señala la ley, vale decir, que por exceso de trabajo, formación, comodidad o indiferencia no haga uso de estas atribuciones cuando la situación del pleito lo exige". - En ese sentido Morello⁵, señala la importancia del rol del juez, la flexibilidad de los principios procesales y la actualización de los criterios de hermenéutica que liberar al proceso. - Se entiende entonces que el activismo judicial es la eficacia del juez para resolver los conflictos. 		
El principio de congruencia	<ul style="list-style-type: none"> - Derivado del principio dispositivo para Peyrano⁶ que es la exigencia de que medie la identidad entre la materia, partes y hechos de una litis incidental o sustantiva y lo resuelto por la decisión jurisdiccional que la dirima. La Congruencia se verifica en tres planos: los sujetos del proceso, los hechos y el objeto del juicio (la pretensión o pretensiones deducidas). - Resulta cierto la conexión existente entre la congruencia y el principio dispositivo, pues si este supone el señorío pleno de la partes sobre el proceso, el mismo se perdería si se permitiera al órgano jurisdiccional que, sopesara hechos no alegados por los litigantes o concediera cosas reclamadas⁷ - Sin embargo ello no es siempre así en todos los casos y, en determinadas situaciones excepcionales corresponde acorde rango prevaleciente a un principio (o a laguna garantía) sobre otras para hacer eficaz la tutela jurisdiccional. Precisamente las excepciones legisladas al principio de congruencia tienen por finalidad suministrar instrumentos al juez para la correcta armonización de los principios y garantías vinculados al debido proceso. - Además el juez puede flexibilizar la congruencia cuando sea necesidad a los fines de cumplir con la garantía de la tutela efectiva en tanto con ello no resulte afectado el derecho de defensa. 		
Planos en que se verifica la incongruencia	Incongruencia subjetiva	Incongruencia subjetiva por exceso	La sentencia condena a quienes no son parte juntamente con quienes sí lo son
		Incongruencia subjetiva por defecto	Olvida condenar a quien corresponde hacerlo.
		Incongruencia mixta	Condena a una persona distinta a la demanda

¹ Díaz, clemente A. "Instituciones de Derecho Procesal", Parte General, T.I, P. 339 CON CITA DE Couture, "Trayectoria y destino", Estudios T.I, P,313 y sgtes

	Incongruencia objetiva	Incongruencia objetiva por exceso	Existe irregularidad entre las pretensiones formuladas en la demanda o reconvencción y la decisión jurisdiccional (sentencia)
		Ultra petita	Cuando el órgano Jurisdiccional concede más de lo reclamado.
		Citrapetita	Si omite pronunciarse sobre alguna de las pretensiones deducidas y discutidas en el litigio.
		Extra petita	Órgano jurisdiccional otorga algo que no se ha solicitado por las partes.
	Incongruencia respecto del material factico	Cuando la sentencia se refiere a hechos no planteados por las partes (por exceso) y cuando lo omite (por defecto).	
El principio de congruencia y las condiciones del debido proceso adjetivo	<ul style="list-style-type: none"> - El debido proceso objetivo reviste las tres jerarquías constitucionales: 1) que medie imparcialidad e independencia de los jueces, situación que se vincula con el <u>principio procesal de igualdad de las partes en litigio</u>. 2) que todo litigante tenga oportunidad adecuada de defensa y prueba, vinculando al principio de contradicción y 3) que la intervención jurisdiccional asegure la tutela judicial efectiva en tiempo útil, condición vinculante a la economía procesal.(arts. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos). - En cuanto a la "garantía de la tutela jurisdiccional efectiva", la misma es de incorporación constitucional más reciente y responde a las últimas tendencias de Derecho Procesal Constitucional (cf. Art. 06 del Tratado Europeo de Derechos Humanos, artículo 8 del Pacto de San José de Costa Rica y art. 15 de la Constitución de la Pcia. De Buenas Aires- Argentina). - La referida garantía se encuentra estrechamente relacionada al principio de economía procesal y los principios de celeridad, concentración, casualidad y saneamiento derivados, así como al principio de eficacia del proceso como instrumento derivados, así como el principio de eficacia del proceso como instrumento para hacer operativo el derecho material. - IMPORTANTE: De lo expuesto se colige que toda flexibilización del principio de congruencia tanto respecto de los sujetos, del objeto del proceso o de los hechos solo es admisible en el litigio si no es afecta con ello alguna de las condiciones del debido proceso antes enumeradas, vale decir, la defensa en juicio, la igualdad de las partes o la tutela efectiva en tiempo oportuno. 		
La flexibilización del principio de congruencia en el Código Procesal Civil Peruano	<p>Varias normas prevén excepciones al principio de congruencia que consagra el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil Peruano:</p> <p>1. Objeto de la postulación: contienen previsiones que permiten al juzgador disponer una media distinta de la solicitada, sea eficaz para acordar la protección cautelar pretendida.</p>		

² Montero, Aroca, Juan "I principipolitici del movo proceso civilespagnolo", con prefacio de F. Cipriani, Napoli 2002 y Benaventos, Omar, " Teoría General Unitaria del Derecho Procesal". Santa Fe: Juris; 2001. p. 7

³ Verde, Giovanni, " las ideologías del proceso en un reciente ensayo", Revista de Derecho Procesal Italiana, 2002. p. 676

⁴ Ezclapez, Julio. "Los tres principios rectores del nuevo Código Procesal de la Nación y de la Provincia" en Revista del Colegio de Abogados de la Plata, n° 22, p.6.

⁵ Morello, Augusto M, " la prueba tendencia modernas", 2da Ed., abeledoPerrot, p. 98

⁶ Peyrano, Jorge W. "El procesal civil principios y fundamentos, Astrea; 1978. p. 64

⁷ Monroy Gálvez, Juan "Introducción al proceso civil" T. I, cit.p. 90.

	<p>Art. 683: el juez puede "a petición de parte o excepcionalmente de oficio, dictar... la medida cautelar que exija la naturaleza y alcances de la situación presentada"</p> <p>Art. 685: "Cuando la demanda versa sobre el ejercicio excesivo de un derecho, puede el Juez dictar las medidas forzosos para evitar la consumación de un perjuicio irreparable"</p> <p>Art. 686: "el juez puede dictar la medida que exija la naturaleza y circunstancias de la situación presentada"</p> <p>2. Sujetos de la pretensiones: la pretensión formulado en la demanda la condena al (tercero condenado) - supuesto de flexibilidad del principio de congruencia.</p> <p>3. Material factico: queda delimitado por los hechos afirmados por el actor como sustento de us pretensión y sostenidos por el accionante como fundamento de su defensa.</p> <p>En el caso es claro la colisión de dos valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por un lado la seguridad jurídica que parece mejor satisfecha con un estricto apego a una interpretación rígida. - Y por otro lado la eficacia del sistema judicial, que se traduce en la necesidad de resolver el litigio sin gastos o dilaciones evitables, en tanto el debate satisfaga razonablemente las exigencias de la defensa en juicio. 	
<p>La congruencia con el material factico. Su flexibilidad: el "factum superviens"</p> <p>.</p>	<p>El objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes y controvertidos, vale decir en principio general, los hechos no afirmados por las partes no constituyen objeto de la prueba ni consideración en la sentencia.</p> <p>La sentencia podrá hacer mérito de los hechos constitutivos, modificativos o extintivos, producidos durante la sustanciación del juicio y adecuadamente probados, aunque no hubiese sido invocados oportunamente como hechos nuevos"; por razones de economía procesal y de eficacia del sentencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La potestad que debe ejercer el magistrado cuando se configuran las circunstancias previstas por la norma. - La hipótesis prevista por la ley permite la consideración oficiosa en la sentencia de algunos hechos distinta de los invocados en los escritos de constitución del proceso, que resulta de la producción de las pruebas. - Por supuesto en estos casos de actuación oficiosa habrá bilateralidad en las incorporación de este hecho al litigio puesto la contraria tiene la posibilidad de ejercer el contralor de la prueba conforme las normas vigentes.
<p>La congruencia con el material factico. Su flexibilidad: el "factum superviens"</p> <p>.</p>	<p>2. Pueden invocar hechos que consolidan o extinguen los derechos litigiosos durante el curso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Alteración congruencia oportuna de algunos de los del proceso (sujetos, objeto o causa) no supone una variación o cambio de demanda, nunca la invocación de un hecho que son colide, modifique o extinga el derecho que fundamenta la pretensión o la excepción.⁸</u> - <u>Si el hecho invocado con posterioridad el plazo para introducir hechos nuevos resulta relevante por su incidencia en la relación procesal, previo traslado con la contraria, el tribunal debe admitirlo previa comprobación de que no afecte la igualdad, el derecho de defensa, ni el principio de economía procesal.</u>

⁸Fenochietto, Carlos E. "Código Procesal", T.I, p. 6000 n° 23 "Los hechos sobrevinientes y su influencia en la sentencia", Astrea; 1999.

	del proceso por las partes.	- <u>Generalmente se trata de un hecho que resulte de una prueba documental o de fácil y breve comprobación interesa destacar para resolver sobre la admisibilidad de los hechos que consolidan o extinguen los derecho litigiosos durante el proceso la importancia de asegurar la bilateralidad previa a su admisión (cuando son invocados por alguna de las partes) y el control de la prueba respectiva.</u>
	3. Requisitos para la admisión de hecho sobreviniente:	a) Considerado oficiosamente por el juzgador el hecho sobreviniente que resulta de la prueba, le juez debe evaluar que en la incorporación de hecho en el proceso haya existido bilateralidad y contralor por las partes. b) Fuera invocado por alguna de las partes es imprescindible escuchar a la contraria. c) Es menester producir alguna rapidez probatoria por el hecho no resulta de un documento ni de pruebas ya incorporadas, debe respetarse la bilateralidad en el trámite de la prueba a realizar. d) El hecho invocado como sobreviniente no puede haber sido provocado unilateralmente por la parte.
Algunas Conclusiones	Si la naturaleza del proceso lo permite y el asunto ha sido discutido por las partes, no hay ninguna razón para negar la pretensión en la sentencia con el argumento de que se incluyó oportunamente en la demanda o que la causa que se invocó no se probó.	
Notas importantes	<ul style="list-style-type: none"> - El juez puede condenar a quien no fuera originalmente demandado por el actor, importando ello una flexibilización de la congruencia respecto de los sujetos de la pretensión, que encuentra fundamento en razones de economía procesal⁹ - En un proceso que tiene audiencia es trascendente incorporación de hechos sobrevinientes resulta natural y regular. - En los supuesto dados se extiende o flexibiliza la congruencia pretenden compatibilizar la disponibilidad de los derecho y la garantía de la defensa con la eficacia del proceso en el sentido que acuerde una tutela efectiva en tiempo útil y sin gastos innecesarios. 	
SEGÚN EL TERCER PLENO CASATORIO CIVIL		
Soltando Las rígidas formas del principio de congruencia procesal y su flexibilización en el tercer pleno casatorio civil	El tercer pleno casatorio civil es la primera vez que se admite con carácter vinculante la flexibilidad del principio de congruencia procesal. Sino también puede darse en el proceso laboral.	
Del vocablo congruencia e incongruencia	<ul style="list-style-type: none"> - La congruencia deriva del latín <i>Congruentia</i> y el vocablo incongruencia deriva del latín incongruencia que significa falta de congruencia y se refiere a un dicho o hecho faltos de sentido o de lógica. - La congruencia e incongruencia deriva del latín <i>Congruentia</i> y incongruencia respectivamente que significa falta de congruencia a un dicho o hecho faltos de sentido o de lógica. 	
	Generalidades	Se puede precisar que el principio de congruencia procesal se encuentra interrelacionado con otros tópicos de mucha importancia en el derecho procesal, está profundamente relacionado con el derecho a una debida motivación de

⁹ Monroy Gálvez, Juan, "Partes acumulación, litisconsorcio, intervención de terceros y sucesión procesal en el Código Procesal Civil". En "la formación del proceso civil peruano- escritos reunidos" Perú: 2003. p. p 293 - 339.

El principio de congruencia procesal		resoluciones judiciales ¹⁰ y a la búsqueda de una decisión ¹¹ que respete los parámetros de logicidad, en ese sentido podemos enseñar que el juez debe de cuidar sus resoluciones para que no solamente estas sean lógicas sino también congruentes.
	El derecho a resolución motivada, razonable y congruente ¹²	<p>Partimos desde el punto de vista de que las sentencias deben de aplicar la razonabilidad de los hechos, que constituyen un requisito natural para que las partes conozcan los hechos y que provoco su persecución y certeza de la decisión.</p> <p>La motivación de las resoluciones judiciales es un aspecto que debe de ser garantizado, para que el justiciable sepa cuáles fueron los motivos que llevaron al juez a resolver su pretensión en expreso sentido, y así evitándose que se pueda pensar que hubo arbitrariedad y el secretismo.</p> <p>En otro sentido la tutela que permite el Estado a través de proceso no se debe proveer de manera arbitraria, por el encontrado las resoluciones (autos y sentencias) deben contener una motivación, razonable y congruente, esto implica los fundamentos de hecho y derecho, esto implica los principios lógicos.</p> <p>Desde un perspectiva lógica la exaltación debe contener las siguientes características 1) debe ser coherente, consumarse sin violar la identidad, contracción y tercero excluido, para ello deben de ser congruentes, no contradictorias e inequívocas. 2) la motivación debe ser derivada, es decir respetar el principio de razón capaces y finalmente 3) la motivación debe ser psicológica y experiencia común.¹³</p>

¹⁰Esto a partir de los criterios esbozados por el Tribunal Constitucional porque originariamente nuestro Corte Suprema consideraba una idea diferente. DE LA RUDA, Fernando. El recurso de casación. Editorial Victor P. de Zavalía, Buenos Aries, 1968, p. 180 a185.

¹¹GOZAINI, Oswaldo Alfreso. El debido proceso. Rubinazal-Culzoni, Buenos Aires, 2004, p.422.

¹²El Tribunal Constitucional en la STC. Exp. N° 8123-2005-PHC/TC: "Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos.

¹³DE LA RUDA, Fernando. El recurso de casación. Editorial Victor P. de Zavalía, Buenos Aries, 1968, p. p.180 a185.

<p>La flexibilización de la congruencia</p>	<p>Lo que se ha indicado en líneas precedentes, se ha citado al principio de congruencia en su aspecto rígido e. inclusive presentando a la incongruencia como un componente esencial del proceso y hasta como un supuesto de nulidad procesal si el órgano jurisdiccional no sujeta su decisión a este instituto.</p> <p>Sin embargo, el principio de congruencia en determinadas situaciones dentro del proceso tiene que ceder, dando lugar a una aplicación menos rigurosa y rígida, esta situación es la flexibilidad del principio de congruencia.</p> <p>La flexibilidad de la congruencia involucra un apartamiento del juez de los rígidos cánones del este principio; aunque es aceptable la tesis de la flexibilización, ello no implica la toma de decisiones de manera arbitraria, no discutidas, arbitrarias que permitan al juez salirse sin mayor justificación de lo peticionado (<i>thema decidendum</i>).</p> <p>La flexibilidad debe de respetar los derechos esenciales procesales de las partes, partiendo de la mano con la correcta concesión de la tutela judicial efectiva, en ese sentido complica de que el juez vaya más allá de lo peticionado en el proceso, además de ejercer su derecho de defensa respecto de lo que en el futuro el juez decidirá.; es por ello que la congruencia debe flexibilizarse para que asegurar la tutela jurisdiccional efectiva en tiempo útil.</p> <p>De lo expuesto es pertinente señalar que toda flexibilidad del principio de congruencia tanto respecto de los sujetos, del objeto del proceso o de los hechos válidas en el litigio, si no se afecta con ello alguna de las condiciones del debido proceso, vale decir, la defensa en juicio, la igualdad de las partes o la tutela efectiva en tiempo oportuno¹⁴</p>
---	---

¹⁴Mabel de los Santos propone supuesto de flexibilización de la congruencia en nuestro sistema procesal. Señalando que en cuanto al objeto de la postulación: Los artículos 683, 685 y 687 del CPC contienen previsiones que permiten al juzgador dispone una medida distinta de la solicitada en tanto sea eficaz para acordar la protección cautelar pretendida. En cuanto a los sujetos de flexibilización de la congruencia. En ciertos casos de intervención obligada de terceros (ya sea el caso de denuncia civil: arts. 102 y 103 del CPCP, aseguramiento de pretensiones futura: art. 104 CPCP. Llamamiento posesorio: art. 105, penúltimo párrafo , del CPCP o llamamiento del tercero pertinente) el juez puede condenar a quien no fuera originalmente demandado por el actor, importante

2.3.1.6. Principios que no vulneran la flexibilidad del principio de congruencia

2.3.1.6.1. El debido proceso

Para poder definir el debido proceso, primero podemos decir que es una especie de garantía y/o reglas engalanadas por un conjunto de parámetros que enmarca al debido proceso.⁴⁸

Es un medio para proveer la tutela judicial⁴⁹, por tanto, es un préstamo de servicio, y como tal, carece de sentido sin los actos de quienes lo han de prestar, cuando estos actos se presten respetando a los parámetros conseguiremos el objetivo del proceso, que es de proveer la tutela judicial o, lo que es lo mismo, satisfacer al ciudadano.

2.3.1.6.2. Tutela jurisdiccional

Respecto a la tutela jurisdiccional indicamos que se encuentra explícitamente reconocida por la Constitución Política del Perú en el artículo 24.1 el cual señala lo siguiente “el derecho a la tutela judicial a todas las personas que sean autorizado de derechos e intereses legítimos”⁵⁰

En ese sentido el derecho a la tutela jurisdiccional extender sus efectos en tres eventualidades el acceso a la justicia, que sea posible la defensa y obtener

⁴⁸Montero Aroca, Introducción ala proceso laboral, cit.p.66

⁴⁹Americo Plá. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Ed. Grijel; 2009.

⁵⁰Chipana Loayza, Pierre. Derecho Procesal Civil I- Principios y Teorías del Proceso. Tomo I. Huancayo- Perú: 2011.

solución en un plazo razonable; en otras palabras, acceso de la jurisdicción, un debido proceso y eficacia de la sentencia.⁵¹

A su vez en la Actualidad el derecho a la tutela judicial va siendo progresivamente integrar a nuestras leyes, es por ello que debe de hablar de una realidad de la tutela judicial y a la vez, como derecho fundamental por ello la doctrina ha tratado de forma particularidad de la objetividad del derecho a la protección y cuando el suceso ha analizado desde un punto de vista material que no casa con el carácter predominantemente formal de los derecho y garantías constitucionalizados en el artículo 24.1. de la Constitución del Estado.⁵²La efectividad va más allá de algo consustancial al derecho a la tutela judicial puesto que, como indica el Tribunal Constitucional que una tutela que no fuera segura, por definición no sería tutela. De nada serviría al ciudadano de a pie tener unas excelentes resoluciones judiciales que no llevara a ser ejecutadas.

Considerando que la Tutela Judicial es un derecho fundamental el cual se materializa con derecho y garantías procesales, es así que el Estado y todos los poderes públicos tienen el deber constitucional de promover su efectividad.

Mejor dicho, es deber Constitucional de los Jueces y Tribunales de proteger la efectividad de la tutela no se limita, por otra parte, solo al aspecto procesal, sino que asimismo existe en el aspecto material o de fondo, en el sentido de resolver de problema planteado. Esa función típica de la jurisdicción ordinaria es ajena,

⁵¹Idem

⁵²Idem

en principio, al Tribunal Constitucional que, sin embargo y como ya hemos dicho, puede examinar si se ha resuelto el problema y si se ha hecho dentro de los parámetros de una interpretación razonable del ordenamiento jurídico.⁵³

2.3.1.6.3. Derecho a la Defensa

Es un derecho esencial de las personas, física o jurídica, o de algún colectivo a proteger ante un tribunal de justicia de los cargos que se imputan y resolver con plena garantía de conformidad e independencia.

Es decir, la "defensa" radica en la exigencia de ser oído, recurrido por un abogado de su preferencia, o en su defecto a contar con uno de oficio. Este derecho alcanza la conformidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses, sin que pueda permitirse la resolución judicial insólita, salvo que se trate de una incomparecencia voluntaria, expresa o tácita, o por una negligencia que es aplicable a la parte.

La interposición del abogado no compone una simple rectitud. Su alejamiento en juicio involucra una trasgresión grave que conlleva a la nulidad e ineficacia de los actos procesales actuados sin su presencia

⁵³Idem

2.3.1.7. Principios que respaldan la flexibilidad del principio de congruencia:

2.3.1.7.1. El principio protector:

Este principio está enmarcado dentro de la relación laboral entre un trabajador (parte débil) y su empleador, por lo que es pertinente que el Estado actúe con una debida protección y amparo de la ley, para evitar abusos en su contra.

En ese sentido, el principio Protector inspira a las leyes laborales, a evitar una prevalencia unilateral, de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseer de los medios de producción, sobre quien es dueño de su esfuerzo de trabajo y está en la escasez de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él, a su vez la Constitución Política del Perú en su artículo 23° recoge el principio protector cuando señala que *“El trabajo, en sus múltiples variantes, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual resguarda especialmente a la madre, al menor de edad”*; es decir, que podemos indicar que si bien es cierto la Constitución hace referencia a cierta categoría de trabajadores (madres trabajadoras, trabajadores menores de edad y trabajadores con algún tipo de discapacidad), ello no significa que Estado descuida o deja sin protección a otros grupos de trabajadores a quienes también el Estado los protege.

Asimismo, la nueva ley procesal, impone un rol protagónico al juez, en efecto corresponde a él, la aplicación y materialización de la protección contra los desequilibrios que supone toda relación procesal laboral, es por ello que convierte al juez como director del proceso (dirimir conflictos) y es las

regulaciones en materia probatoria (*Onus probandi*), además tendrá que calificar la conducta procesal de las partes.

Hay que mencionar, además la doctrina señala que el Principio Protector se divide en (i) *in dubio pro operario*, (ii) la aplicación de la norma más favorable, y (iii) la aplicación de la condición más beneficiosa; lo cual en la presente investigación nos enfocaremos a este principio *In dubio pro Homine*.

2.3.1.7.2. Principios operacionales

En materia laboral la aplicación de principios es mucho más importante que otras ramas puesto que el tipo de controversia sugiere una actuación procesal oportuna y justa, es así, la protección, la igualdad o la socialización no son fines del proceso más bien son el propósito o las formas de otorgar una tutela jurisdiccional efectiva, es decir como que son las condiciones por lo que existe la tutela jurisdiccional efectiva, pero indudablemente los principios no es el objeto del proceso sino actúan en el proceso y fijan su marco delimitador.

Finalmente, los artículos I y III del Título Preliminar de la NLPT⁵⁴ menciona los llamados principios operacionales o principios del trámite y que son:

a) Inmediación:

La intermediación debe incluir que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la polémica. Entonces

⁵⁴ Nueva Ley Procesal de Trabajo.

podemos decir que las audiencias o cualquier actuación procesal de medios acreditados se realizan en presencia del juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

b) Oralidad:

Respecto a este Principio, está explícitamente plasmado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 que señala lo siguiente:

“(...) Artículo 12° inciso 1.- la prevalencia de la oralidad en los métodos por audiencias. En los procesos laborales las exhibiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y emite sentencia. Las actuaciones elaboradas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video permita garantizar fidelidad, subsistencia y reproducción de su contenido (...)”

Es por ello que podemos decir que prevalece la oralidad en las audiencias, siendo tanto de las exhibiciones de las partes y sus abogados sobre los escritos, de los cuales el juez debe guiar las actuaciones procesales y pronunciar su sentencia.

c) Celeridad:

La actividad procesal se ejecuta diligentemente y dentro de los plazos, a través de las accesorias bajo su dirección, tomar las medidas necesarias

para conseguir una rápida y eficaz solución de conflicto de intereses o incertidumbre legal.

El artículo III segundo párrafo del Título Preliminar de la NLPT señala que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el progreso e impulso del proceso, por lo que tienen el deber de impedir y sancionar la conducta inversa a los deberes de autenticidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

a) Economía procesal:

Este principio hace referencia al mayor resultado con el mínimo de empleo de actividad procesal, en otras palabras, el Juez guiara el proceso tendiendo a una disminución de los sucesos procesales, sin perjudicar el carácter absoluto de la intervención que lo requiera.

b) "in dubio pro homine":

Significado, el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que su único propósito es la igualdad, respondiendo a una protección o amparo al trabajador, porque es una preocupación central, lograr un alcance de igualdad sustantiva y real entre las partes.

Denominación, la forma más usada por los tratadistas es el principio *pro operario*, o principio más favorable al trabajador, pero también podemos

mencionar a Menéndez Pidal, indica “(...) que el principio tutelar, aunque admite la evolución de la tutela, que evoluciona la idea de la minoridad, hacia la más amplia de protección y por lo que podría mencionárselo ahora como principio tutelar- protector (...)”; asimismo varios tratadista indican que es un principio de favorabilidad; aunque todas estas denominaciones tienen la misma expresión.

Este principio es la razón del derecho de trabajo, con una protección jurídica favorable, para nivelar desigualdades, es elemento de defensa normal en las intervenciones escritas y orales de los miembros de foros. Por lo que este principio no es ilimitado.

En efecto el texto legislativo (artículo 26°, inciso 3) ha previsto su aceptación de manera limitado, es decir, como regla hermenéutica o criterio de interpretación de la práctica aplicativa del orden laboral.

Conforme al mandato constitucional avanzado legislativamente por el artículo II del Título Preliminar de la Ley procesal de trabajo (Ley N° 26636) podemos finalizar que en nuestro ordenamiento legal la diligencia de este principio procede únicamente en los siguientes supuestos:

- Duda insuperable sobre los numerosos sentidos de una norma, si asumimos en cuenta que las normas jurídicas son multifacéticas, esto es, que aceptan análisis, si el juez laboral se encuentra ante una ley que puede ser interpretada de diversas maneras, según el texto

constitucional debería agotar todos los procedimientos interpretativos aplicando los métodos y técnicas explicativas y solo en la eventualidad de que la duda no pueda despejarse optar por la interpretación que favorezca al trabajador.

- Cuando existan varias normas ajustables a un caso concreto, si un escenario concreto se puede aplicar diversas normas laborales, el artículo II de la Ley Procesal de Trabajo prescribe que el Juez debe emplear la norma que favorezca al trabajador.

2.3.1.8. Límites de la Flexibilidad del principio de congruencia:

Aun así que a partir de la relación entre la congruencia y la garantía de la defensa en juicio, sucedida cuenta que si no se respetaran las conclusiones de la pretensión, excediendo su objeto, incluir en la Litis a quien no ha sido parte o implantando sucesos que no han sido materia de debate (y defensa) podría vulnerar (“*due process of law*”)⁵⁵

2.3.1.8. Análisis De Casaciones:

2.3.1.8.1. Casación Laboral N°1969-2014-PIURA

Sumilla: Se trasgrede el principio de congruencia procesal y, razonablemente, el deber de motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que, al haber formulado el demandante como pretensión principal el despido nulo, la Sala Superior declaró fundada la demanda por despido fraudulento, pese a que dicha pretensión no formó parte del petitorio de la demanda.

⁵⁵ Juan Monroy Gálvez Introducción al Proceso Civil. Tomo I. Santa Fe de Bogotá- Colombia: Temis; 1996.

Pretensión: Indemnización por despido arbitrario.

Resumen: el recurso de casación se interpone en merito a la sentencia de vista que invalida la sentencia de primera instancia, que expongo fundada la demanda respecto a la pretensión de indemnización de despido arbitrario, la cual cambia lo fundado en cuanto a la pretensión por despido fraudulento, y, en consecuencia, ordena que la demandada efectúe con restaurar al actor en el mismo cargo y funciones que desempeñaba al momento de ocasionar el despido. La causales del recurso son la inaplicación del artículo 25 literales a) y c) del Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728 y la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, por la vulneración del debido proceso así como a la pluralidad de instancias, alegando que la sentencia de vista presenta una incongruencia "*estrapetita*", al expresar fundada una pretensión no solicitada por el demandante en su escrito de demanda o indemnización por despido, obliga que la demanda interpuesta en vía laboral por parte de la demandante la declaración de la efectividad de un despido nulo con la consecuente reposición o, la declaración de la existencia de un despido arbitrario con su consecuente indemnización; añade que, al haberse declarado la existencia de un despido fraudulento, se ha ido más allá del petitorio del demandante, lo que demuestra la pronunciamiento de un fallo incongruente.

El *Ad Quem* señala resulta cierta la violación del principio de congruencia procesal y, razonablemente, del deber de motivo de las resoluciones judiciales, toda vez que, no obstante haber formulado el demandante como petición principal la de despido nulo, la sala superior anulando la apelada, declaro

fundada la demandada por despido fraudulento, pese a que este último no formo parte del petitorio de la demanda iniciada el tres de diciembre de dos mil nueve por parte del demandante, tanto más sino se sostiene en forma clara y coherente las razones por las que se pronuncia sobre dicho extremo; debiendo dejarse visiblemente determinado que el petitorio de la demanda es el que establece la congruencia del fallo, en el mejora de la demanda el actor haya referido que se encuentra analizado su despido fraudulento, debió emitir congruente en relación al petitorio.

Conclusión: lo que se pretende demostrar en la casación citada líneas presentes es que, el pronunciamiento del Ad Quem al hacer la variación de despido nulo a fraudulento; utilizando su raciocinio manera tuitiva y salvaguardando principios operacionales inmediación, oralidad, celeridad procesal, economía procesal, *in dubio pro homine*, principio protector, el reconocimiento del fondo sobre la forma y por último la oralidad procesal implícitos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Fecha de publicación de la Casación citada: Lima, 03 de octubre del 2014.

2.3.2. Los Procesos Laborales de Reposición

2.3.2.1. Generalidades del proceso

La palabra proceso es moderna anteriormente se utilizaba la palabra juicio la cual deriva del Derecho Romano "*iudicare*", el termino proceso es más amplio, porque percibe una seria de actos que cumplen las partes y el juez, cualquiera sea la pretensión que se origine, para ello recurren a la protección del Estado, la

que actúa mediante los órganos que delegan la función jurisdiccional, la cual se lo invoca mediante la interposición del escrito postulatorio, en el modo normal del ejercicio de la acción, hasta que el juez declaraba fundada o infundada la sentencia, mediante una serie de actos llamados procedimientos.⁵⁶

Es necesario recalcar que el proceso es trascendente por su rol como única garantía fundamental para la protección de los derechos humanos. Es así que el proceso, es una serie de actos ejecutados por las partes y el juez para llegar a un fin común (sentencia); en ese sentido conforme lo menciono por el profesor Rocco que el proceso es término genérico que concierne a la ciencia del derecho; y desde una perspectiva general el proceso es un instante dinámico de cualquier fenómeno, es decir, de todo fenómeno es su suceder. Tenemos así un proceso físico, un proceso químico, un proceso fisiológico, un proceso patológico, modos todos ellos de decir que sirven para presentar un momento de la evolución.⁵⁷

Sin embargo nos para nuestro estudio se necesita saber el termino proceso en su sentido estricto para ello es menester citar al profesor Carnellutti⁵⁸ manifiesta que "el proceso, frente a la violación del mandato, constituye el cumplimiento de la promesa que garantiza la ley", entonces podemos añadir que el proceso es una serie de actos consecutivos para llegar a un fin que es resolver una litis (sentencia), comandado por una autoridad en pocas palabras un tercero

⁵⁶Marco Monroy. Derecho procesal civil. Ed. 4° Dike. 1996. p. 105

⁵⁷Ugo Rocco, tratado de derecho procesal civil, T.I, Bogotá: Temis; 1969. p. 113

⁵⁸ Canelutti, Derecho y proceso, T.I, Argentina- Buenos Aires: Ejea; 1971, p. 75

imparcial llamado juez. Asimismo según Chiovenda⁵⁹, el proceso: “Desenvuelve una función pública y esta es la hecho de la ley, o sea, del derecho en sentido objetivo. Es peculiaridad del proceso la presencia de un juez como órgano de la ocupación jurisdiccional. Esta tiene por fin la ejecución de los intereses tutelados por el derecho en caso de inseguridad de la norma que los tutela o de la inobservancia de ella”.

Todas estas definiciones del proceso reconocen que se trata de salvaguardar el conflicto mediante la actuación de la ley, séase que el conflicto se pueda resolver voluntariamente mediante la Autocomposición o por un tercero imparcial que vendría a ser la Heterocomposición.

2.3.2.2. Finalidad del proceso

La Doctrina lo divide con las muchas teorías en dos grupos: la Subjetiva⁶⁰ y Objetivo⁶¹, la primera, el proceso tiene como objeto decir sobre el conflicto entre las partes y definen el proceso con arreglo a la ley, cuando dos o más partes que tienen intereses opuesto sobre sus pertinentes derechos u obligaciones o para la aplicación de las leyes ante un juez justo, que la rige y determina su decisión.

En resumen el verdadero fin del proceso puede provocar considerando la actuación del juez y de las partes en el mismo, por ello es menester acercarnos la idea de Chiovenda de que el proceso tiene por “objeto la protección del derecho subjetivo mediante la actuación del derecho objetivo y en su regulación

⁵⁹Giuseppe Chiovenda, Derecho procesal civil, Madrid: Reus. p.116

⁶⁰Chiovenda, Principios generales del derecho, cit., p.177

⁶¹Ugo Rocco, Ob,p.114.

debe poseer en cuenta, tanto el interés privado de los litigantes como el interés público en el sostenimiento del orden jurídica”⁶², es decir que el proceso tiene por objeto declarar la existencia o inexistencia de un derecho.

2.3.2.3. Relación Jurídica procesal

2.3.2.3.1. Los sujetos de la relación procesal

La existencia de una relación jurídica en el proceso con derechos y deberes entre el juez y las partes, por ende, el actor y el demandado en el juicio, y la ley establece su capacidad, las situaciones de su actuación en el proceso, sus deberes y facultades, así como las consecuencias de la sentencia, en cambio el Juez ejerce la función jurisdiccional en nombre del Estado el cual reglamenta la forma de su designación, fija sus facultades y reglamenta su actividad en el proceso.

Dice al respecto Alcala Zamora y Castillo⁶³ que:

Por un lado, el proceso es un trato legal para otros la instituye y en tanto una sección estima una sola relación jurídica, que gradualmente se despliega, varios juristas son los que indican que el proceso es una serie de relaciones jurídicas. La disputa surge en quienes pertenece a la relación jurídica.

La distinción surge en determinar quiénes son sujetos de dicha relación, pues algunos autores dicen que las relaciones son solas las partes, la mayoría dice que relación es triangular: las dos partes y el juez. En cuanto al escenario de las

⁶²Chioyenda, ob.cit.p.114

⁶³1963- p.p. 429 - 430

partes entre sí, se piensa en algunos libros como de derecho privado, en los restantes como de derecho público; por unos procesalistas como relación próxima, mientras que los demás afirman que el nexo entre ambas se comprueba por el medio del juez.

A su vez, hay quienes razonan que entre las partes surgen derechos y deberes, en tanto que una corriente doctrinal distinta busca exclusivamente entre aquellas; y estos, en ocasiones, son caracterizados como presupuesto, en tanto que en otras como resultado, de la actuación procesal. Y por lo que concierne a la relación jurídica procesal, se concibe por unos procesalistas como simple, y por otros como doble. Últimamente, el proceso es mirado, en los últimos años como una relación de puro derecho público entre las partes por un lado y el tribunal por otro.

En vista a ello, en forma de resumen se considera que la relación jurídica legal valga la redundancia son las partes y el juez, con derecho y obligaciones recíprocos.

2.3.2.3.2. Los partes

En todo proceso interviene dos partes: por un lado, sea a nombre propio o en cuyo nombre se pretende la acción de una norma legal, lo cual se le llama accionante o actor, y por otra parte el demandado. Se pueden integrar al proceso en calidad de parte o extraños al mismo (juez, procurador, peritos, testigos y demás).

2.3.2.3.3. Capacidad procesal

La capacidad se divide por capacidad de goce y la capacidad de ejercicio, la primera es desde que la persona nace y la segunda la adquiere a partir de los 18 años de edad respectivamente.

En ese sentido, es necesario precisar que no siempre el que puede ser parte en un proceso está capacitado para actuar por sí mismo; para ello se solicita de capacidad procesal (*legitimatio ad processum*), es por ello que el que se razone titular de un derecho pueda defenderlo personalmente en el proceso, pero justamente la incapacidad de hecho corresponde a la incapacidad procesal, entonces estaríamos hablando de una incapacidad para obrar la incapacidad como se sabe puede ser absoluta o relativa, según el artículo N° 24 del Código Civil, estas personas puede intervenir como accionante y demandados, siempre y cuando intervengan con sus representantes legales.

2.3.2.3.4. Características del Proceso

Según Pedro Aragonese⁶⁴:

- Es una Institución procesal “naturaleza general de la estructura”.
- Para la ejecución coactiva e equitativa de la justicia “fundamento institucional”.
- Por la que se satisface “fin empírico”.
- Las pretensiones “objeto”.
- Que unos sujetos actúan frente a otros “carácter contencioso del proceso”.

⁶⁴Pedro Aragonese, Proceso y derecho procesal, Madrid: Aguilar; 1990: p. 297

- Afirmando su fundamento jurídico “causa de la petición”.
- acompañar al efecto un procedimiento contradictorio previamente establecido “método de investigación procesal” como garantía constitucional.

2.3.2.4. Proceso laboral propiamente dicho

2.3.2.4.1. El proceso laboral y su eficacia

El proceso laboral es un mecanismo de solución de controversias, aplicando debidamente el derecho, y quien lo aplica es el Juez, para ello utiliza las normas y los principios que conforman esta rama y atienden las particularidades de cada conflictos, analizando las pruebas, que permitan lograr una convicción y así llegar a una sentencia, el cual declarara un derecho o establecerá una condena, en ese sentido el profesor Montoya Melgar⁶⁵ indica “el proceso es el medio que permite acceder a la prestación de actividad jurisdiccional”, la que permite que una persona vea satisfecha su pretensión.

Es pertinente mencionar que el proceso laboral es simplísimo: un trabajador y un empleador demandando ante el Ad Quo para un debido pronunciamiento y motivación, conforme a Derecho y luego, una vez emitido el pronunciamiento, le piden que este se cumpla. En otras palabras, mucho más simples se trata de pedirle al juez una prestación específica y que esta sea presentada en forma esperada, de tal modo que se satisfaga el interés de quien lo solicito.

⁶⁵ Montoya Melgar, Alfredo Et al, curso de procedimientos laboral, técnicos, Madrid: 2001. p.25

Para que un proceso funcione adecuadamente y tenga mayor efectividad debe de existir una adecuada tutela jurisdiccional; la cual se alcanza, fuera de la existencia de un conjunto de reglas razonables.

2.3.2.4.2. Relación Procesal laboral

Acerca de la relación procesal laboral (empleador y trabajador), existe un elemento caracterizador, que es el desequilibrio entre la parte que contrata, tal desequilibrio fue superado mediante el rol protector contenido en la actualidad del proceso laboral.

Independientemente del rol protector que tiene o debería tener la normativa laboral, lo real es que hay una situación de desigualdad entre trabajador y empleador que no solo explicara una intervención normativa sustantiva sino que para su interpretación y aplicación; en virtud de esta regla el juez de trabajo, fuera de los mandatos normativos, tiene la obligación de evitar tal desigualdad porque esta afecta el proceso y la toma de decisiones ineficaz, entonces podemos decir que la igualdad resulta como una regla al debido proceso.

2.3.2.4.3. El proceso abreviado laboral

La Constitución Política de 1993 en su artículo 27° señala “la ley concede al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 728, ha determinado tres tipos de despido ilegal planteando un sistema de protección del trabajador de tal

forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso de un despido arbitrario y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada, en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador.

El Juez Especializado de Trabajo resulta capacitado para el discernimiento de las siguientes pretensiones:

- La reposición cuando esta se plantea como petición principal única (artículo 2.2).

Como es de advertirse, la norma establece taxativamente las causales sobre la calificación de nulidad de despido, las que se caracterizan como *numerus clausus*, es por ello que no se puede agregar ninguna cláusula más que contemple este despido porque estaríamos inaplicado el Principio de Legalidad.

- Las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical (artículo 2.3).

2.3.2.5. Conceptualización de la Reposición

Del latín "*repositio*" reposición es el ejercicio y consecuencia de reponer o restablecer (volver a poner o colocar a algo o alguien en el lugar o estado que tenía antes, sustituir lo que falta).⁶⁶

⁶⁶ [www.https://definicion.de/reposicion/](https://definicion.de/reposicion/)

2.3.2.6. Generalidades de despido

Partiremos primero desde un contrato laboral, la que sin dudarlo tiene un papel protagónico principal en el derecho al trabajo frente a una destitución, y sin dudarlo esta figura jurídica es el que más se ha acercado los legisladores y los jueces a fin de evitar su abuso excesivo por parte de los empleadores, al respecto el profesor Arce Ortiz⁶⁷ indica: "(...) la capacidad del legislador y de la jurisprudencia, para desarrollar los intereses sociales en juego de los derechos constitucionales en las relaciones laborales; es así que la técnica de la ponderación de intereses con respaldo constitucional nos admite llegar a una régimen que rechaza las conductas ilegales por parte del empleador, sin llegar al extremismo de fundar un derecho de propiedad del trabajador con su puesto.

Actualmente, respecto a la conceptualización del cese están dos situaciones sobre su definición y alcances; tenemos una posición extensa o integral, que precisa al despido como toda forma de terminación de la relación laboral atribuible al empleador; así en este supuesto la sola medida del empleador resuelve la persistencia de un vínculo laboral y discernir todas las causas en que la voluntad del empleador origen la extinción. De manera que el despido existiría un género transigente de una novedad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido severo como el cese colectivo serian especies de aquel, toda vez que cualquiera de estas hipótesis de conclusión del contrato se

causa más allá de la causal que se invoque, en última instancia, por decisión unilateral del empleador.

Igualmente, existen una visión reducida y parametrada el despido, que lo precisa como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave atribuible al trabajador; en este supuesto el despido se ajustará a la extinción de la relación por inobservancia del trabajador o rígido, excluyéndose de su eficacia cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. Nuestra legislación admite esta postura y excluye a la interrupción por causas objetivas como un supuesto de despido, limitando esta interrupción individual y por principio justa bajo el marco de la capacidad o la conducta del trabajador.

En ese sentido, y dentro de la actitud doctrinal asumida el despido guarda las siguientes características:

- a.** Es un acto unilateral, la conclusión se origina por la sola voluntad del empleador sin colaboración alguna del trabajador, pero solo por las causas que la ley.
- b.** Es un acto de recepción, su validez está vinculada con la segura comunicación del empleador al trabajador que va a ser despedido.
- c.** Es un suceso constitutivo, el empleador no tiene que sugerir a otra petición el despido, sino que él es quien extingue la relación jurídica laboral.
- d.** Es un acto extintivo, la relación laboral se extingue *ad futurum*, por los acontecimientos de hechos posteriores a la celebración del contrato de

2.3.2.7. Concepto de despido

A nuestro entendimiento es el resquebrajamiento o ruptura de la relación entre un trabajador y empleador, o la extinción unilateral de cualquiera de las partes; para nuestra investigación abordaremos en el sentido de que el empleador origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral, de un contrato de trabajo en cualquier naturaleza o modalidad.

Es así que el profesor Alonso García⁶⁷ define el despido como “el acto concreto de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo” y, en sentido semejante, el profesor Alonso Olea⁶⁸ lo crea como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”.

Como lo destaca el concepto de despido en un sentido preciso y duramente técnico, el concepto de despido ha de describir a la extinción que se provoca por voluntad unilateral del empresario “exista o no causa justificada”⁶⁹.

Por ello el profesor Rafael Caldera⁷⁰ señala que “la terminación por voluntad unilateral se llama cese cuando procede del patrono”, asimismo Pla Rodríguez⁷¹ “El despido es un suceso unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato

⁶⁷Alonso García, op. cit. p.559

⁶⁸Alonso olea, "derecho del..."op. cit.p.392

⁶⁹ Alonso García, loc.cit.

⁷⁰Caldera Rodríguez, "Derecho del trabajo", 2da. Edición,3º, Buenos Aires-Argentina: El Ateneo; 1960: p.346

⁷¹ Pla Rodríguez, Américo. "extinción del contrato de trabajo Uruguay", en "la extinción de la relación laboral" Lima: AELE; 1987. p.346

de trabajo". Por su parte Krotoschin⁷², señala que "El despido es la declaración (acto jurídico), unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibido (no "aceptada") por esta, que tiene por objeto la terminación del contrato.

Coinciden estos criterios, en insistir el rol definitivo que juega la voluntad personal del empleador en el despido, en forma independiente a la efectividad o ausencia de causa justificada o a cuál fuera esta, calificando con dicho enunciado a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su origen productor.

2.3.2.8. El despido en nuestra legislación nacional

Primero analizaremos cuando un trabajador es despedido en el periodo de prueba, en dicho tiempo un trabajador puede ser expulsado sin mediar razón alguna, y sin ningún efecto negativo para el empleador. En este supuesto (el periodo de prueba) somos ante un derecho facultativo que tiene el empleador, y que lo faculta para finalizar la relación laboral sin que tal decisión unilateral le conduzca responsabilidad monetaria o de otra índole. Esta institución sirve esencialmente para que el empleador alcance asegurarse de la capacidad del trabajador que está contratando; de que se pueda identificar que el trabajador tiene, en efecto, la capacidad que dice tener. Y forma que el incremento del periodo de prueba debe constar por escrito; emplear los sucesivos plazos:

⁷²Krotoschin, Ernesto, 1987."manual de derecho del trabajo".3° edición ampliada y actualizada, buenos aires, Ediciones De palma, p.128

TRABAJADORES	PLAZO
Trabajadores calificados	6 meses
Trabajadores de confianza	6 meses
Personal de dirección	1 año

En este tema, como lo tenemos destacado líneas arriba, estamos ante plazos grandes de las etapas de prueba, logrando las partes fijar plazos menores o incluso, no solicitar a estos, si lo piensan oportuno, pues son “techos” que se aplican a la autonomía privada.

Otra obligación necesaria es que este aumento de plazo sea por escrito. En este caso formada por la LCPL logra un valor integrante puro, pues la ausencia de este establece automáticamente que se aplique el periodo de prueba general tres meses, así se cumplan los dos supuestos señalados líneas arriba.

a. La causal de despido debe encontrarse claramente establecida en la Ley y haber sido demostrada.

Actualmente, el despido es una institución que ha sido razón de diversas incoherencias lo que incluso se refleja en la idea que se tenga de ella; no impedir, por el carácter de esta, examinaremos esta institución tomando en cuenta el enfoque adoptada por la legislación actual respetando los hechos de que nuestra normativa no le da esta categoría jurídica.

2.3.2.10. Causales de despido

Como resultado de la tendencia difundir de los ordenamientos laborales a limitar la facultad de despido del empleador como dispositivo de protección del trabajador ante la probabilidad de que esta sea ejercida en organización arbitraria o facultativo, se ha introducido la pretensión de que aquel se base en un motivo justa, sin la cual dicho acto extintivo falta de validez y eficacia.

Por ello, a las ejemplos antes enumeradas, será necesidad añadir que el despido es “una institución causal”, en cuanto solo se aceptar como facultad del empleador en la medida que se distribuirá una “causa justa” que habilite de acción de la misma. Así, frente al despido que no se forme en una causa justa “Reacciona entonces el ordenamiento jurídico no solo teniendo el despido por ilegítimo o antijuridicidad , esto es bien privado al acto de su resultado normal determinando la ineficacia o nulidad del despido, con la consiguiente renuncia del trabajador despedido; bien añadiendo al acto efectos anormales no queridas por su autor, esto es sanciones, conformadas como indemnización compensatorias o punitivas a favor del trabajador.

Puede indicar, a modo de conclusión, mantener que, ante la presencia de un principio justo de destitución, cualquiera que esta sea, es siempre la voluntad del empleador la que resuelve la conclusión de la relación laboral, fundada en dicho principio, toda vez que, al margen de ella, es decir fuera del ámbito de la causalidad, dicha voluntad carecerá de justicia y eficacia.

2.3.2.11. Tipología de Despido que justifique una reposición

2.3.2.11.1. Despido nulo o nulidad de despido:

Entendemos al despido nulo como aquel cuya causal vulnera los derechos fundamentales del trabajador, siendo estos descritos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, así hemos las siguientes causales de despido nulo o nulidad:

- Inscripción a un Sindicato o participación de este.
- Ser aspirante a representar a los trabajadores o actuar en esa eficacia
- Mostrar una queja o participar en un proceso contra el empleador.
- La distinción por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento dentro de los 90 días posteriores al parto.
- Despedir a un trabajador portador del VIH sida
- Despedir a un trabajador con discapacidad.

Por la naturaleza de la transgresión de un derecho fundamental que se localiza sumergido en esta clase o tipo de despido, el trabajador al plantear su acción legal de despido nulo o nulidad de despido tiene derecho a la reposición o renuncia en el empleo por lo tanto es factible el retorno al centro laboral por ende tiene una consecuencia restitutorio, siendo la única clase de despido en nuestra legislación en que está reconocido la entrada al centro laboral e incluido la ley laboral sobre el elemento acceder que en ejecución de sentencia en este tipo de

proceso del trabajador pueda transformar el beneficio de la reposición por el de la indemnización sugerir para el despido arbitrario.

Es importante precisar que al igual que en el caso del despido arbitrario si bien nuestro marco legal menciona un plazo de extinción de 30 días naturales de causado el hecho para realizar despido nulo o nulidad de despido, la posición dominante en nuestra judicatura respaldada incluso por Plenos Jurisdiccionales es que el computo del referido plazo se realice por días hábiles y no por días naturales considerándose en tal sentido solamente los días de funcionamiento del Poder Judicial, en esta clase de despido procede solicitar el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados, así como el depósito de la CTS con sus respectivos intereses.

De otro lado en el caso de acción por nulidad de despido el Juez podrá, a pedido de parte, establecer el pago de una asignación provisional y adherir su monto el que no podrá superar la última remuneración ordinaria mensual notar por el trabajador, dicha retribución será pagada por el empleador hasta conseguir el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder, también el empleador que no efectuar el orden de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será citado judicialmente bajo aviso de multa, cuyo monto se acrecentara sucesivamente en el treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo obligación judicial hasta la ejecución del mandato.

En el caso del despido nulo, si el Juez decreta la reposición el trabajador corresponderá ser restituido en el empleo sin conmovir su categoría anterior e incluso en la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellos podrá solicitar al Juez de la causa que la reposición se efectúe con la interposición del Secretario del Juzgado y últimamente el período dejado de laborar por el empleado en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, insertar los aumentos que por ley o convención colectiva la hubieran correspondido al trabajador exclusivamente para el record vacacional, lo que obligatoriamente establece la institución laboral de los devengados.

2.3.2.11.2. Despido fraudulento

Se origina cuando el trabajador es destituido o separar sin manifestarse debidamente el principio motivación, es por ello que el Tribunal Constitucional “la decisión *Ad Nutum* (sin causa), la lógica del órgano controlador de la Constitución se fundamentó en que

Es el despido que se origina cuando el trabajador es destituido o separado sin causa o motivo, es por ello que el Tribunal Constitucional asimismo la decisión *Ad Nutum* (sin causa), la lógica del órgano controlador de la Constitución se fundamentó en que frente a la injusticia de la conducta del empleador de despedir al trabajador sin causa o motivo, lo que concierne por un criterio de razonabilidad y proporcionalidad no es el pago de una indemnización si no la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, para ello el trabajador debe

plantear su demanda por despido Incausado o *Adnutum* vía acción de amparo para lograr su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, ante la justicia ordinaria laboral solo habría derecho a la indemnización por despido arbitrario.

2.3.2.11.3. Despido Incausado:

Este tipo de despido es originado por parte del empleador de manera maligna, injusta o desleal, en donde el empleador utiliza y/o crea indicios y evidencias de forma ilegal para así perjudicar al trabajador justificando su despido, el Tribunal Constitucional señala que el hecho de crear pruebas es una maldad que comete afecta al empleador, dicho daño es resarcido con la reposición del trabajador, en ese sentido se debe plantear la demanda por despido falso solicitando su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, en caso que lo procure proyectar ante la justicia laboral a lo único que deseara el trabajador en dicho proceso es a la autorización de una resarcimiento similar a la indemnización por despido arbitrario.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Para mejor referencia al lector las palabras claves han sido definidas de acuerdo al Diccionario Jurídico Elemental de Terminologías Jurídicas Conceptuales Terminologías Jurídicas en Ingles de Cueva García 2006:

Derecho laboral: La rama del derecho que se faculta en frecuente las relaciones que se fundan a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Principios generales del Derecho: los principios generales del derecho son los principios esenciales delatores de nuestra legislación, que se siguen las disposiciones del derecho positivo y de los elementos sociales- éticos e incluso históricos en que las normas poseen su origen esto es las normas de cultura.

Principios Generales del Derecho. Uno de las nociones jurídicas más analizables. Sánchez Román piensa como los axiomas o máximas jurídicas coleccionadas de las antiguas clasificaciones; ósea las reglas del Derecho (v.). Para Burón, los preceptos de la razón aceptado por el legislador como razón inmediata de sus prácticas, y en los que se incluye su pensamiento. Una libertad o invitación de la ley para la libre creación del Derecho por el juez (Hoffmann); y respectivamente, como el medio utilizado por el sistema para librarse de los textos legales que no reconocen ya a la opinión legal absoluto (Muger).

Iuranovit curia: es un proverbio latino, que simboliza textualmente "el juez conoce el derecho", empleando en derecho para explicar el principio de derecho procesal según el cual el juez conoce el derecho aprovechable y, por tanto, no es imprescindible que las partes prueben en una disputa lo que dicen las normas.

Ultra-petita: es una locución latina que simboliza literalmente "más allá de lo pedido". Se aprovechar en derecho para señalar la contexto en la que una resolución judicial otorga más de lo pedido por una de las partes. Tiene su origen

en el derecho Romano y se resume en el *brocardo sententia debet se conformis libello* (literalmente "la sentencia debe ser conforme a la demanda").

Citra-petita: latim: citra(aquém de) petita (pedido)

Cuando el juez excluye emitir sobre algún punto de la demanda (la sentencia no es exhaustiva), u concede menos de lo otorgar por la parte demandada

Extra- petita: El juez cede algo desigual a lo requerido por la parte. Por ejemplo, el demandante comenzara la demanda investigando una indemnización por responsabilidad contractual, sin señalar una ocasional responsabilidad extracontractual, y el juez dificulta la primera, dando lugar a la segunda. En este caso el juez se estaría introduciéndose en la relación jurídica de las partes de una manera en que éstas no alcanzaron prever, al iniciarse el juicio.

Petitorio es un elemento cuyos antecedentes filológicos se hallan en la lengua latina: petitorius. Como adjetivo, el término se utiliza para calificar a aquello vinculado a un pedido o a una solicitud. El uso más usual del concepto relata al documento que se entrega ante una autoridad con algún tipo de reclamo.

Implícito: proviene del latín *implicitus*, es algo que está comprendido en otra cosa sin que esta lo hable o lo manifieste de manera directa. El vocablo es el antónimo de explícito, que refiere a lo que expresa clara y precisamente una

cosa. Por ejemplo: "El discurso de la presidenta dejó entrever una crítica implícita".

Proceso: Del latín *Procesius*, proviene de Procederé, que significa prosperar, camino, es el conjunto de hechos coordinados y constantemente regulados por la ley procesal formando un orden preclusión y obligados entre sí. Elemento del debido proceso en la clasificación jurídico, por el cual las partes y el Estado, poseen elementos a través de los Códigos Procesales para proceder según normas, formas, plazos y recursos para ser atendidos pertinentemente

Pretensión: Es la expresión de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona (natural o jurídica) se asigna un derecho frente a otra y requiere sea claro así en la sentencia de fondo.

Pretensión procesal: Manifestación de la voluntad de una parte por la que indaga reparar un interés, tácitamente infringir por otro, a través de un órgano jurisdiccional, al haber alterado su demanda material en pretensión procesal.

Despido: Acción de anular un contrato de trabajo por disposición concreta del empresario y despedir al trabajador de su puesto de trabajo.

2.5. MARCO FORMAL Y LEGAL

La Constitución Política del Perú de 1993 en el Artículo 22° señala: “el trabajo es indispensable y un derecho. En apoyo de la satisfacción social y un medio de ejecución del individuo”.

La Constitución Política del Perú de 1993 en el Artículo 26° señala: “en la relación laboral se consideren los principios: inc. 3 Interpretación conveniente al trabajador en caso de duda insuperable sobre el sentido de una ley”.

La Constitución Política del Perú de 1993 en el Artículo 27° señala: “La ley otorga al trabajador oportuno protección contra el despido arbitrario”.

Código Procesal Civil en el Título Preliminar N° VII señala: “El Juez debe usar el derecho que pertenecer al proceso, aunque no haya sido exponer por las partes o lo haya sido inexactamente. Sin embargo, no logra ir más allá del petitorio ni fundar su determinación en hechos diferente de los que han sido citados por las partes”.

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 16° indica: “Son causas de desaparición del contrato de trabajo: a) la muerte del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La conclusión de la obra o servicio, la actuación de la cláusula resolutoria y el término del plazo en los contratos legítimamente celebrados bajo modalidad; d)

El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La incapacidad definitivo permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma consentidos por la Ley; h) La finalidad de la relación laboral por origen objetiva, en los casos y forma consentidos por la presente Ley”.

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 22° indica: “Para el despido de un trabajador sujeto a sistema de la ocupación privada, que trabaje cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es esencial la efectividad de causa justa considerado en la ley y justamente demostrada. La causa justa logra estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La manifestación de la causa pertenecer al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Reglamento: Arts. 31° y 32°”

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 29° indica: “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la colaboración en diligencias sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber ejercido en esa calidad; c) Exhibir una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que disponga la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°; d) La distinción por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se hace en cualquier instante del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se supone que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la realidad de causa justa a despedir. Lo prevenido en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa (1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99) Reglamento: Arts. 46°, 47°, 48° y 52°”.

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 30° indica: “Son hechos de oposición comparable al despido los siguientes: a) La falta de pago de la retribución en la congruencia conveniente, salvo razones de fuerza mayor o caso imprevisto adecuadamente reconocido por el empleador; b) La disminución infundada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a una zona distinta de aquella en la que preste frecuentemente servicios, con la determinación de causarle daño; d) el incumplimiento de medidas de higiene y seguridad que pueda perjudicar o situar en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El suceso de maltrato o falta grave en señal de injuria del trabajador o de su

familia; f) Los actos de distinción por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los hechos hacia la moral, la persecución sexual y todos aquellos que establecen formas deshonestas de dañar la decencia del trabajador. Antes de intrigar judicialmente deberá comunicar por escrito a su empleador atribuir el suceso de oposición oportuno, conceder un plazo prudente no menor de seis días naturales para que formalice su excusa o corregir su comportamiento, según sea el caso. (*) Los hechos de acoso sexual se averiguan y castigan conforme a la Ley sobre la elemento (*) Párrafo incluido por la Ley N° 27942 (27.02.2003) Reglamento: 49° y 50”.

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 31° indica: “El empleador no es autoridad para despedir por causa perteneciente con la conducta o la capacidad del trabajador sin antes mencionar por escrito un plazo moderado no menor de seis días naturales para que pueda amparar por escrito los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de insuficiencia grave cierto en que no resulte moderado tal probabilidad o de treinta días naturales para que manifieste su capacidad o subsanar su falta. Mientras dure la diligencia previa vinculada al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede dispensar de su necesidad de proteger al centro de trabajo, siempre que ello no dañe su derecho de amparo y se le garantice el pago y demás derechos y beneficios sociales que realizaran corresponderle. La destitución debe constituir por escrito. Tanto en el caso observado. Asimismo en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez”.

Decreto Supremo N° 003-97-TR en el Art. 34° indica: “El despido del trabajador razonado en causas relacionadas con su personalidad o su capacidad no da lugar a desagravio. Si el despido es injusto por no haberse mencionado causa o no lograr manifestar, ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago del resarcimiento fundada en el Artículo 38°, como única satisfacción por el daño sufrido. Podrá pedir paralelamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será nuevo en su empleo, salvo que en práctica de sentencia, opte por la indemnización fundada en el Artículo 38°. Reglamento: Arts. 45°, 52°, 55° y 56°”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. I señala: “Principios de la evolución laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. III menciona: “En todo proceso laboral los jueces deben impedir que las diferencias entre las partes dañan el impulso o efecto del proceso, para cuya consecuencia tramitan conseguir la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, explican los requisitos y admitidos procesales en sentido adecuado a la secuencia del proceso, miran el debido proceso, la defensa jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En específico, acentúan esta obligación frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. 2 inc. 2 señala: “Idoneidad por materia de los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se esboza como pretensión principal única”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. 12 señala: “Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias 12.1 En los procesos laborales por audiencias las exhibiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre los escritos sobre la base de las cuales el juez conduce los hechos legales y emiten sentencia. Las audiencias son principalmente una discusión oral de conducta dirigida por el juez, quien logra investigar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier instante. Las actuaciones ejecutadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son copiadas en audio y vídeo usan cualquier medio indicado que admiten asegurando lealtad, archivo y plagio de su contenido. Las partes tienen derecho a la adquisición de las referentes copias en soporte electrónico, a su costo. 12.2 La grabación se admite al expediente. añadido, el juez deja cumplimiento en acta precisamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que comunican en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen aceptado y actuado, la resolución que impedir la audiencia, los hechos extraordinarios y el fallo de la sentencia o la determinación de suspender en breve. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de la presentación oral se cumple haciendo constar, en acta, las ideas centrales exhibidas”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. 48 señala: “Traslado y citación a audiencia única confirmar la formalidad de la demanda, el juez expresa resolución instalando: a) La aceptación de la demanda; b) la situación al demandado para que responda la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) el aviso a las partes a audiencia única, la cual debe afirmar entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles sucesivos a la fecha de idoneidad de la demanda”.

Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el Art. 49 señala: “La audiencia única se organiza a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Alcanza y reúne los períodos de conciliación, enfrentamiento de conducta, acción demostrativa, defensas y sentencia, las que se efectúan, en dicha disposición una continuación de la otra, con los correlativos de exactitudes: 1. La etapa de conciliación se desenvuelve de similar aspecto que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la desigualdad de que la discusión de la demanda no se cumple en este suceso sino dentro del plazo lícito, comunicarse al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, conceder un tiempo prudente para considerar de los medios probatorios ofrecidos. 2. Ante la sugerencia de debates probatorias del demandante el juez puede, extraordinariamente, fijar fecha para la continuidad de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para el trabajo de aquella se solicitase de la evaluación de una documentación pericial, siendo carga del demandante el trámite adecuado”.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Métodos generales

El método general que se aplicó en la presente investigación es hipotético deductivo es decir la formulación de un marco teórico de investigación y contrastarlo con la realidad empírica a fin de corroborar la conjetura del tesista.

3.1.2. Métodos específicos

Se usó la interpretación exegética y sistemática lógica; esto es, desentrañar el significado de los artículos en la presente tesis y al mismo tiempo sistematizar y correlacionar los diferentes artículos en el ordenamiento jurídico.

3.1.3. Métodos particulares

En la presente investigación se utilizó la estadística a fin de corroborar las tendencias de las sentencias judiciales en lo laboral respecto a la reposición y a la flexibilidad del principio de congruencia.

3.2. TIPOS Y NIVELES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de corte básico- fundamental porque se dará aportes teóricos a través de la extracción de datos encontrados en las sentencias laborales.

3.2.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que se utilizó fue descriptivo por cuanto se encargara de extraer datos, cualidades y categorías en las sentencias laborales y sistematizarlas a fin de encontrar una tendencia racional.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación fue observacional por cuanto no se manipuló variables sino al contrario tan solo observó sus características principales; al mismo tiempo, tendrá un diseño transversal por lo que se aplicó el instrumento de investigación en un mismo momento y espacio.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Las sentencias laborales de la Corte Superior de Justicia de Junín del año 2015.

3.4.2. Muestra

El tipo de muestra que se utilizó es de corte no probabilístico; esto es, que se usó un muestreo intencional con la ayuda de un experto para obtener sentencias laborales claves, de las que se analizaron 95 expedientes.

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la ficha de cotejo a través de cual se sistematizó y recolectó los datos de las sentencias laborales.

3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento de datos utilizada fue el SPSS, como software estadístico el cual se utilizó para una estadística descriptiva de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

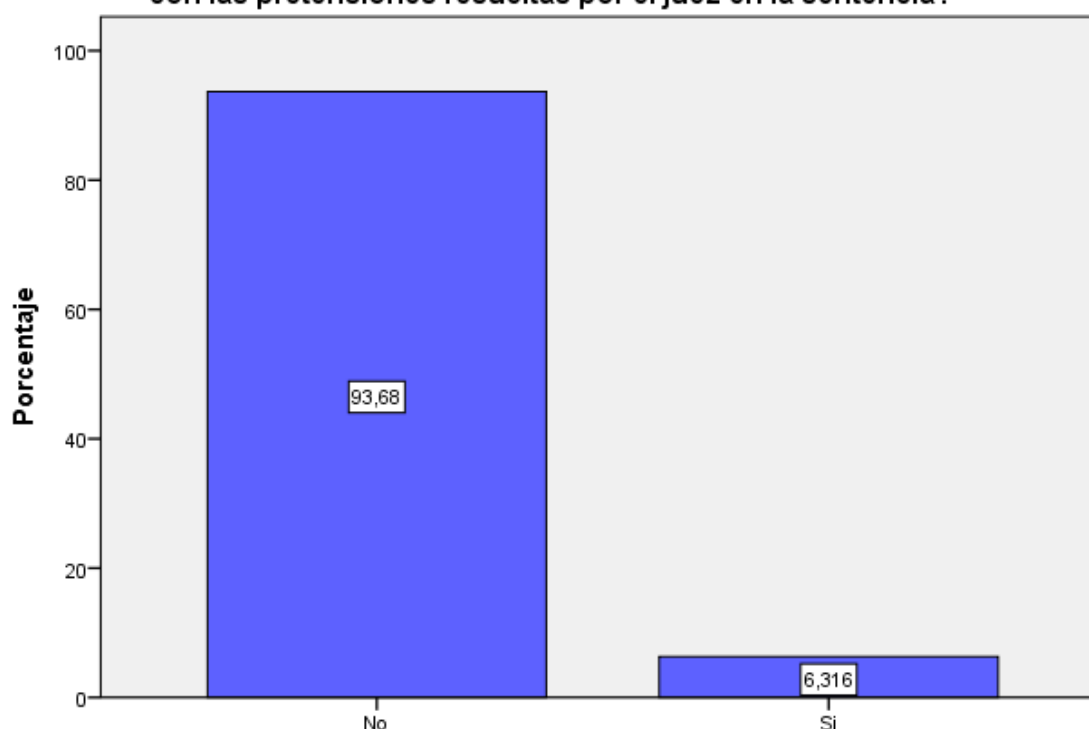
De las repuestas obtenidas al análisis de 95 expedientes en estado de ejecución se aplicó el instrumento denominado ficha de cotejo, de lo cual se puede apreciar lo descrito en líneas subsecuentes:

4.1.1. RESULTADOS DE LA PRIMERA HIPOTESIS

¿Se ha identificado omisiones entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas por el juez en la sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	89	93,7	93,7	93,7
Si	6	6,3	6,3	100,0
Total	95	100,0	100,0	

¿Se ha identificado omisiones entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas por el juez en la sentencia?



¿Se ha identificado omisiones entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas por el juez en la sentencia?

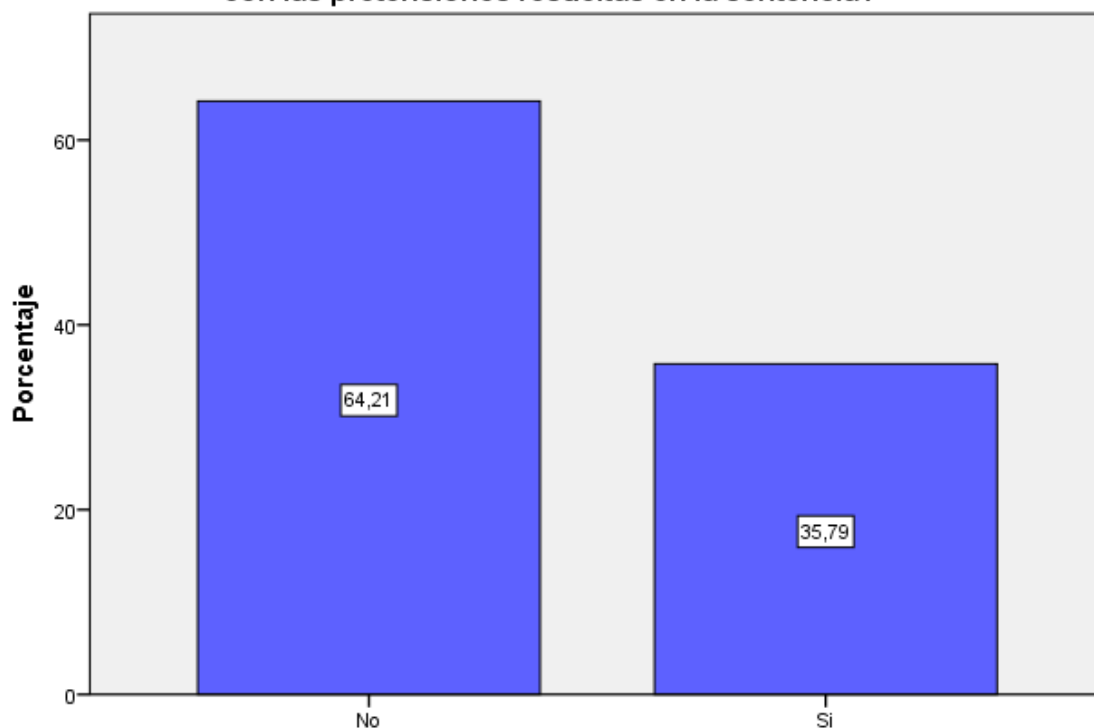
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 93.7% equivalente a 89 expedientes, mientras que con un 6.3% que equivalen a 6 expedientes respondió que si se han identificado.

¿Se ha identificado el exceso entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	61	64,2	64,2
	Si	34	35,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0

¿Se ha identificado el exceso entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?



¿Se ha identificado el exceso entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?

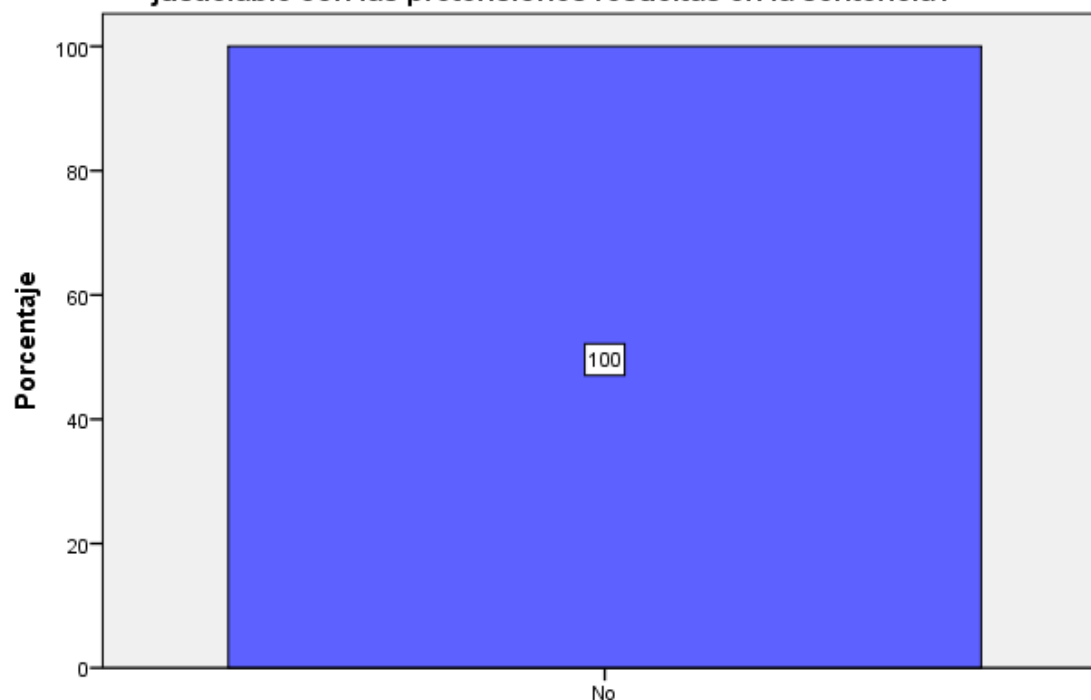
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 64.2% equivalente a 61 expedientes, mientras que con un 35.8% que equivalen a 34 expedientes respondió que si se han identificado.

¿Se ha identificado el exceso del quatum entre las pretensiones solicitas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	95	100,0	100,0	100,0

¿Se ha identificado el exceso del quatum entre las pretensiones solicitas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?



¿Se ha identificado el exceso del quatum entre las pretensiones solicitas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?

Interpretación:

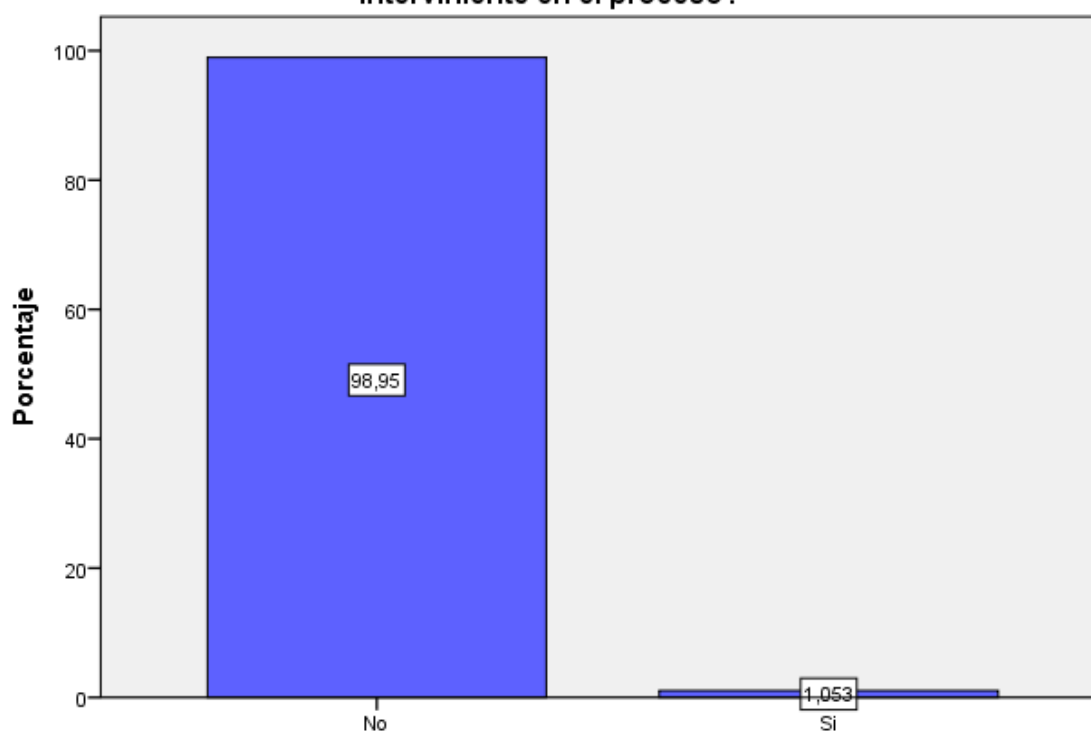
De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la totalidad respondió que no se han identificado con un 100% equivalente a 95 expedientes.

4.1.2. RESULTADOS DE LA SEGUNDA HIPOTESIS

¿Se ha identificado en la sentencia la omisión de pronunciarse sobre el tercero interviniente en el proceso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	94	98,9	98,9	98,9
Válidos Si	1	1,1	1,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

¿Se ha identificado en la sentencia la omisión de pronunciarse sobre el tercero interviniente en el proceso?



¿Se ha identificado en la sentencia la omisión de pronunciarse sobre el tercero interviniente en el proceso?

Interpretación:

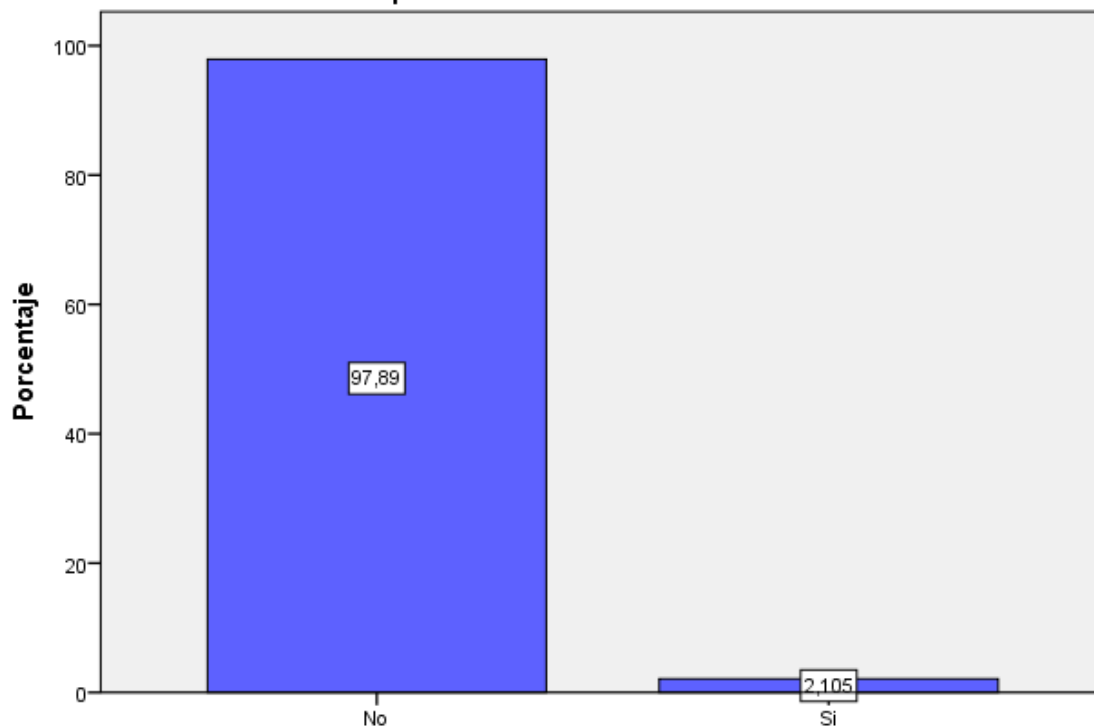
De la tabla y gráfico, se puede deducir que, de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 98.9% equivalente a 94 expedientes, mientras que con un 1.1% que equivalen a 1 expediente respondió que si se han identificado.

4.1.3. RESULTADOS DE LA TERCERA HIPOTESIS

¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	93	97,9	97,9	97,9
Si	2	2,1	2,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia?



¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia?

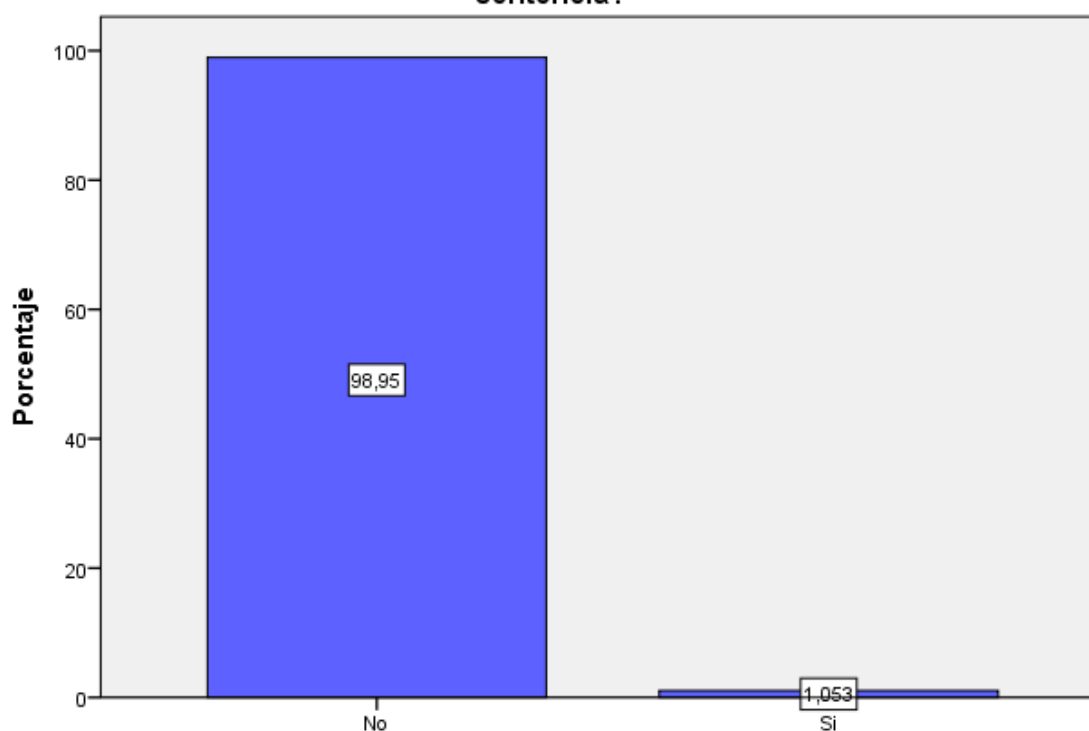
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 97.9% equivalente a 93 expedientes, mientras que con un 2.1% que equivalen a 2 expedientes respondió que si se han identificado.

¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	94	98,9	98,9	98,9
Si	1	1,1	1,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia?



¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia?

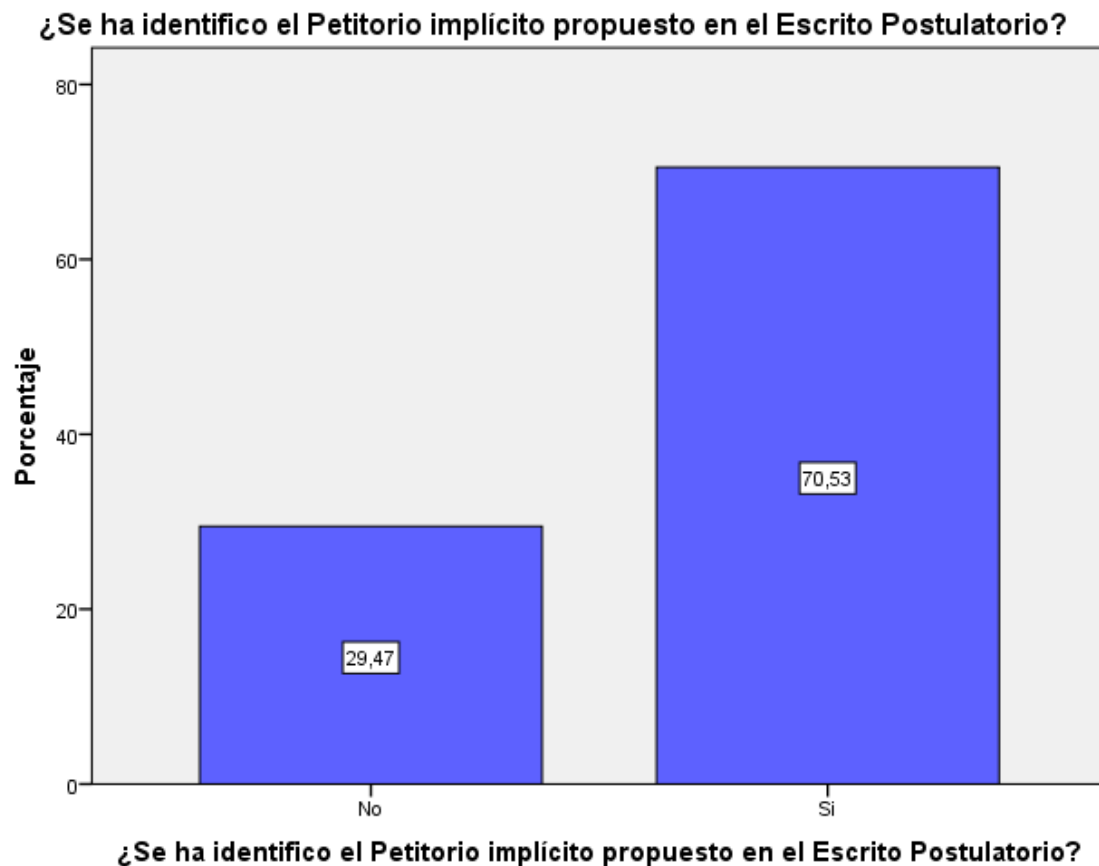
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que, de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 98.9% equivalente a 94 expedientes, mientras que con un 1.1% que equivalen a 1 expediente respondió que si se han identificado.

4.1.4. RESULTADOS DE LA CUARTA HIPOTESIS

¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en el Escrito Postulatorio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	28	29,5	29,5	29,5
Válidos Si	67	70,5	70,5	100,0
Total	95	100,0	100,0	

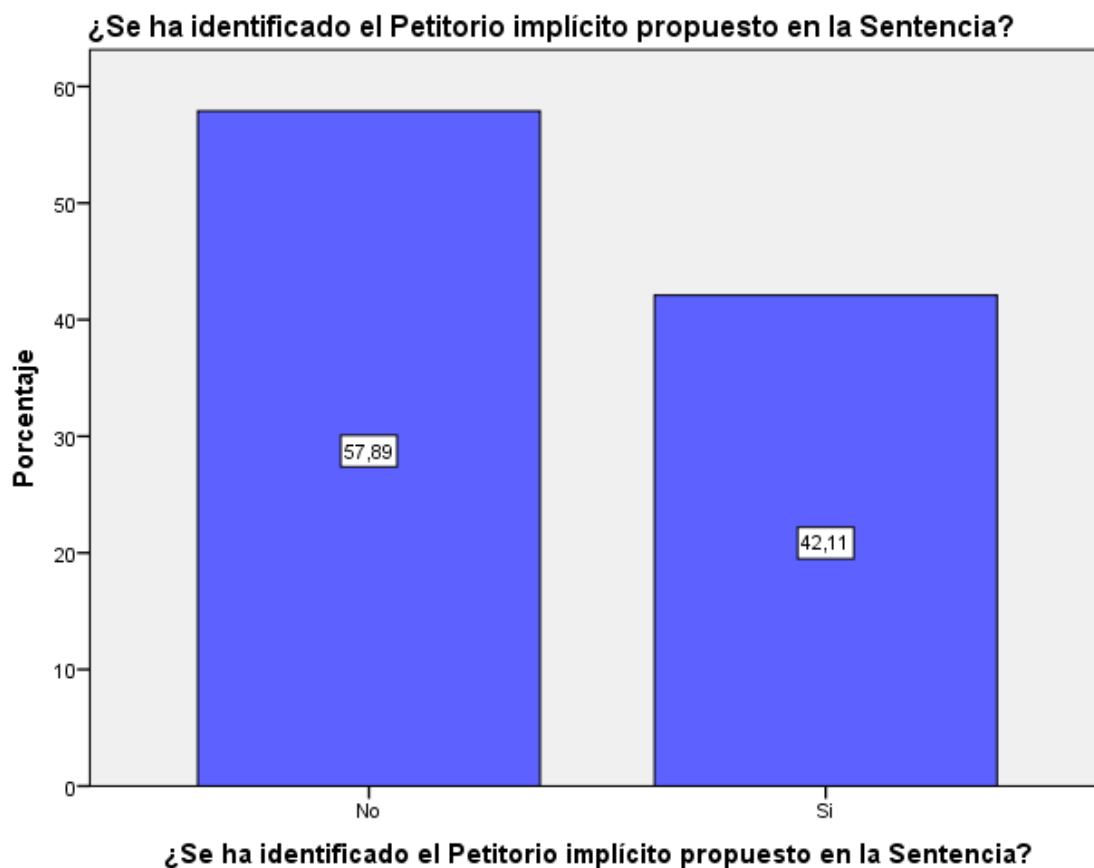


Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que si se identificó con un 70.5% equivalente a 67 expedientes, mientras que con un 29.5% que equivalen a 28 expedientes respondió que no se identificó.

¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en la Sentencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	55	57,9	57,9
	Si	40	42,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0

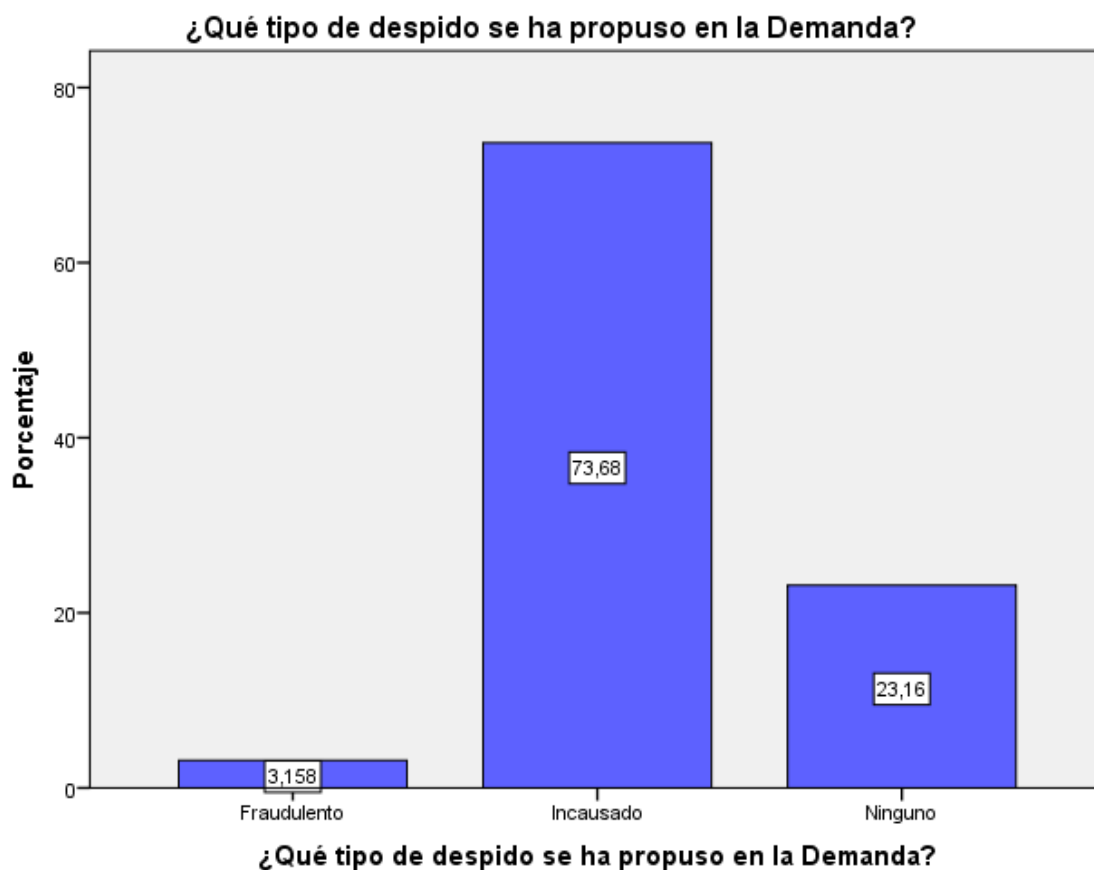


Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que no se han identificado con un 57.9% equivalente a 55 expedientes, mientras que con un 42.1% que equivalen a 40 expedientes respondió que si se han identificado.

¿Qué tipo de despido se ha propuesto en la Demanda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Fraudulento	3	3,2	3,2	3,2
	Incausado	70	73,7	73,7	76,8
	Ninguno	22	23,2	23,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

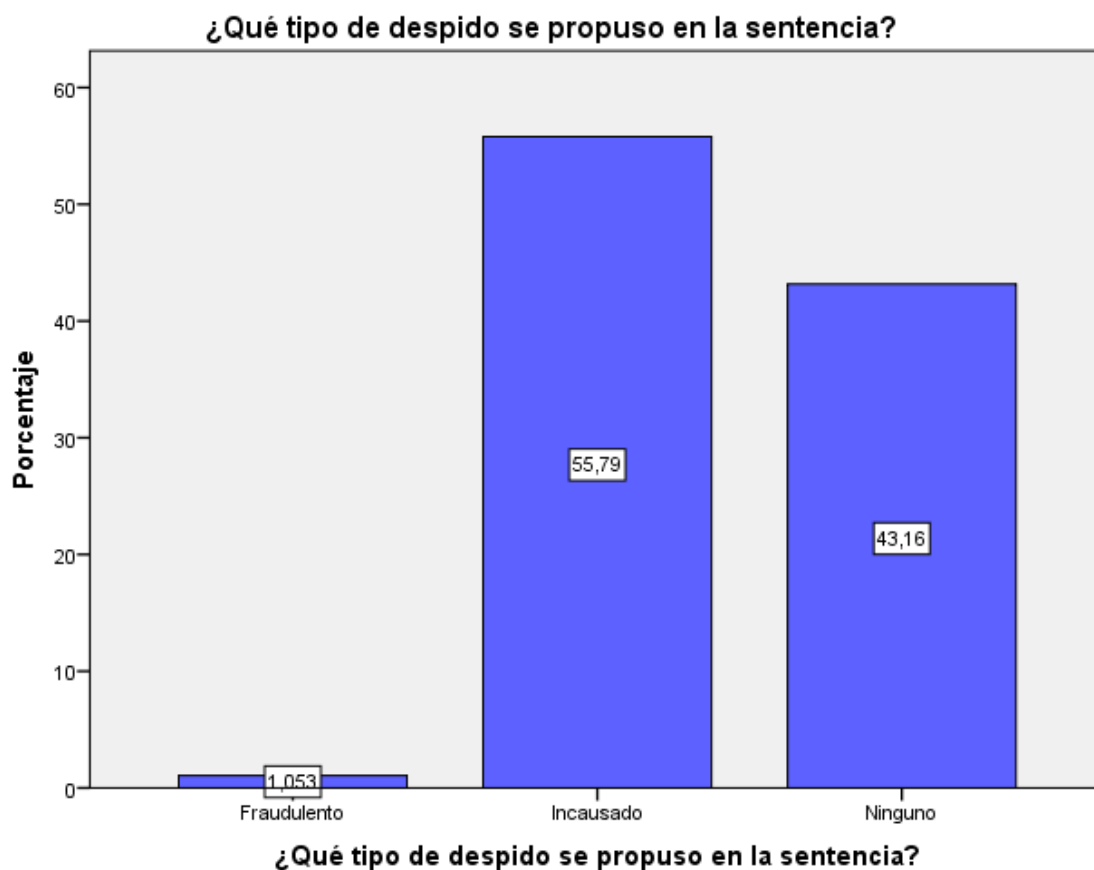


Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que se propuso despido incausado con un 73.7% equivalente a 70 expedientes, mientras que con un 23.2% que equivalen a 22 expedientes respondió que ninguno.

¿Qué tipo de despido se propuso en la sentencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Fraudulento	1	1,1	1,1	1,1
	Incausado	53	55,8	55,8	56,8
	Ninguno	41	43,2	43,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Interpretación:

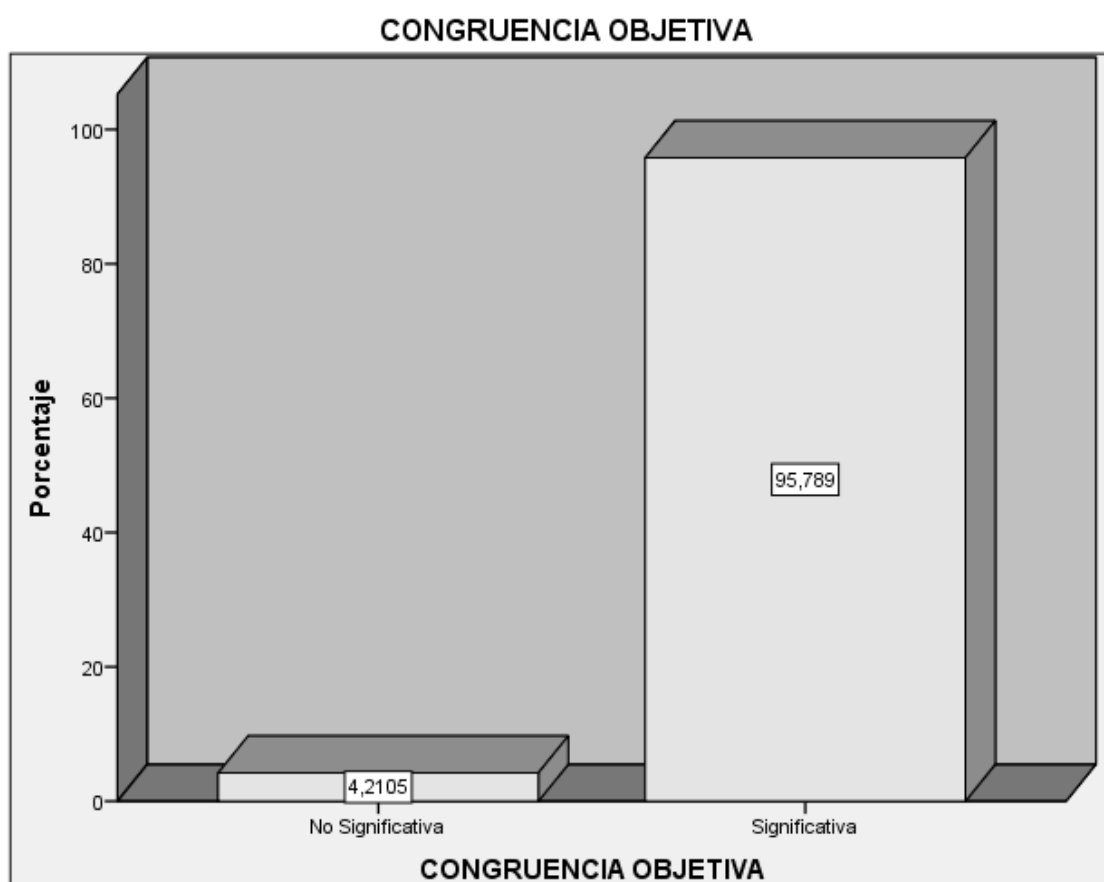
De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría respondió que se propuso despido incausado con un 55.8% equivalente a 53 expedientes, mientras que con un 43.2% que equivalen a 41 expedientes respondió que ninguno.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

4.2.1. CONTRASTACION DE LA PRIMERA HIPOTESIS

CONGRUENCIA OBJETIVA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Significativa	4	4,2	4,2
	Significativa	91	95,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0



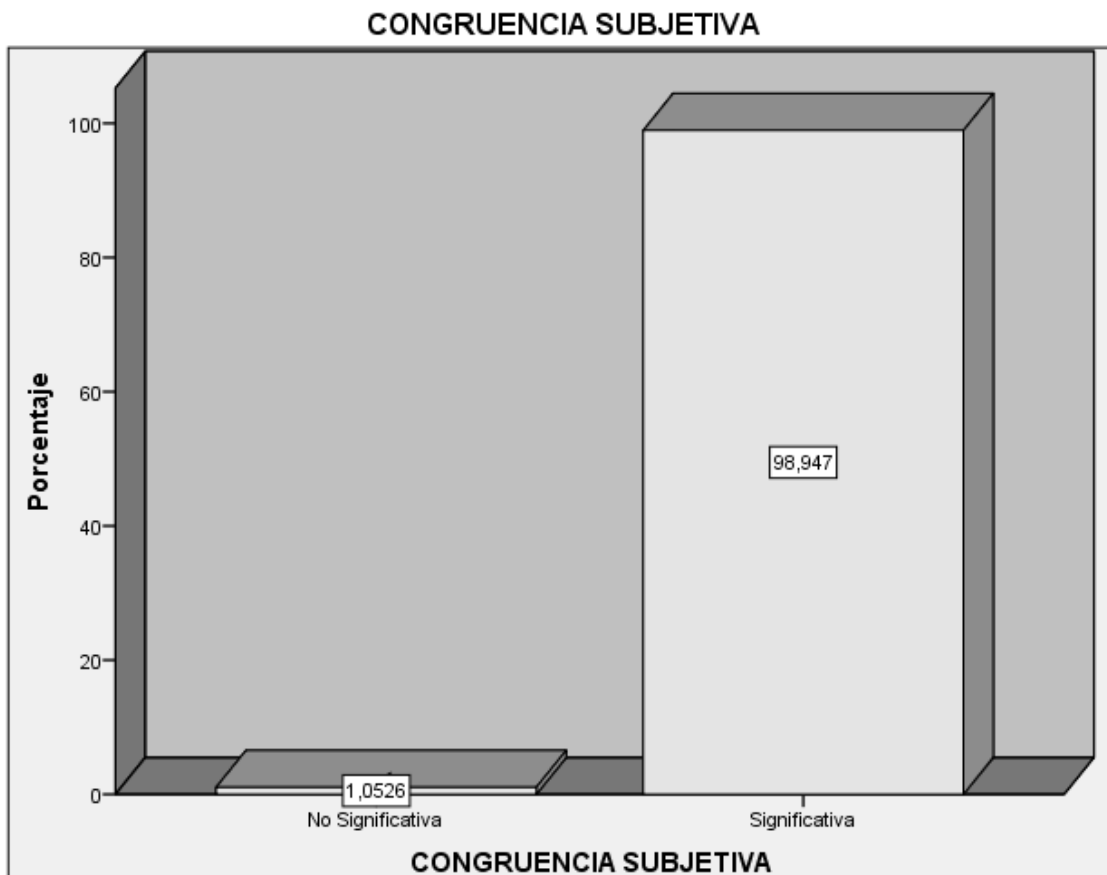
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el principio de congruencia objetiva con un 95.8% equivalente a 91 expedientes, mientras que con un 4.2% que equivalen a 4 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

4.2.2. CONTRASTACION DE LA SEGUNDA HIPOTESIS

CONGRUENCIA SUBJETIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Significativa	1	1,1	1,1	1,1
	Significativa	94	98,9	98,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



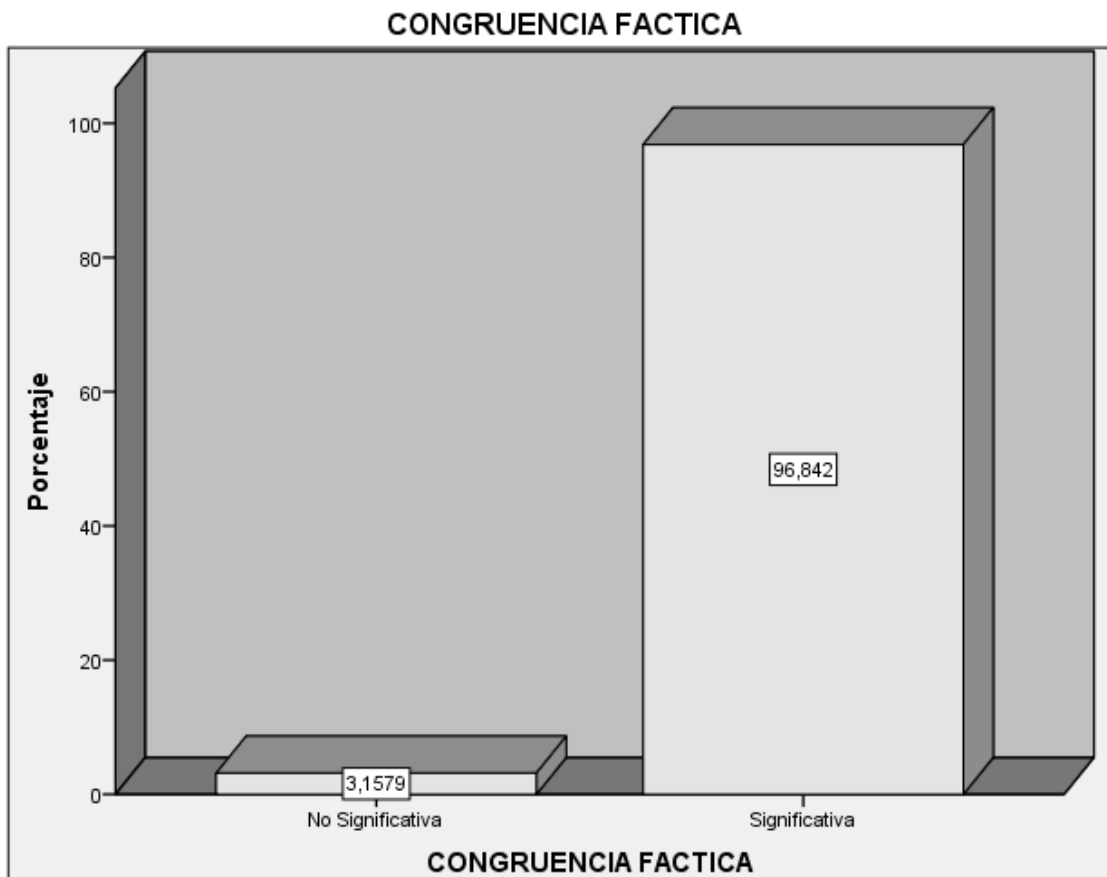
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el principio de congruencia subjetiva con un 98.9% equivalente a 94 expedientes, mientras que con un 1.1% que equivalen a 1 expediente tuvo una frecuencia no significativa

4.2.3. CONTRASTACION DE LA TERCERA HIPOTESIS

CONGRUENCIA FACTICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Significativa	3	3,2	3,2	3,2
	Significativa	92	96,8	96,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



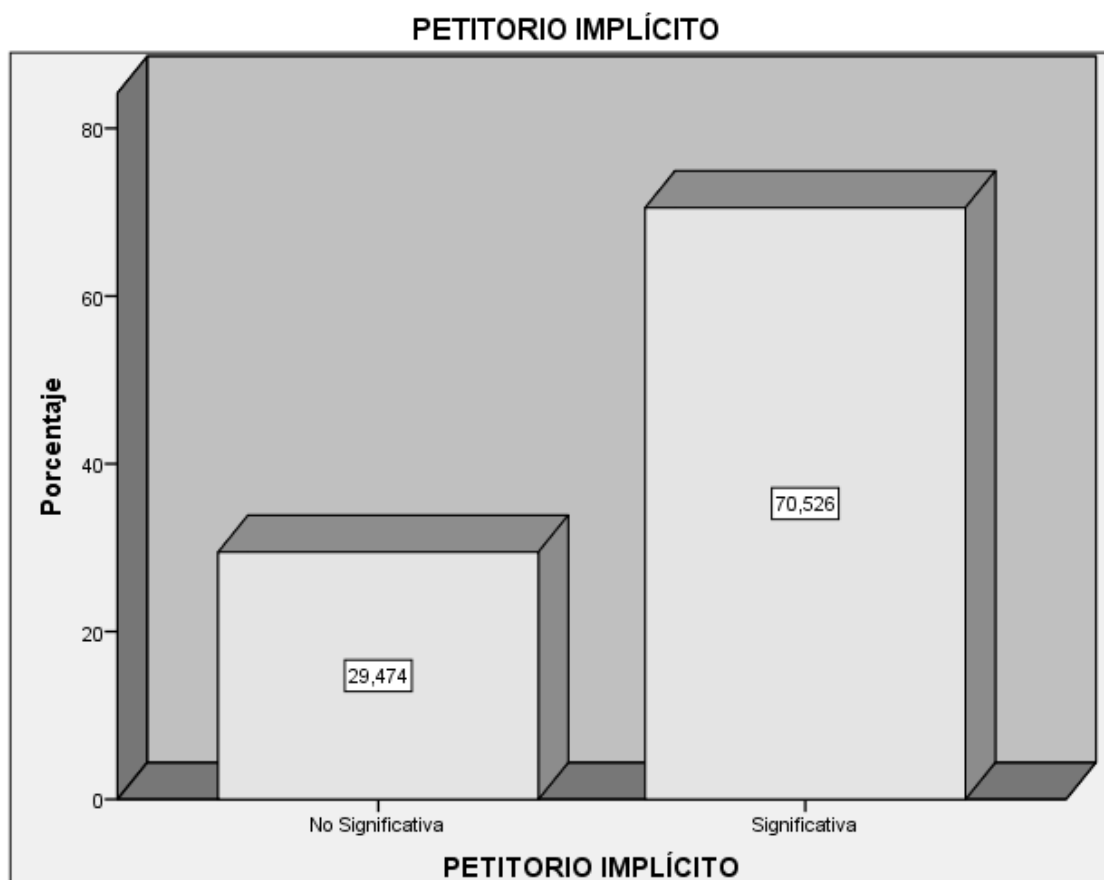
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el principio de congruencia fáctica con un 96.8% equivalente a 92 expedientes, mientras que con un 3.2% que equivalen a 3 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

4.2.4. CONTRASTACION DE LA CUARTA HIPOTESIS

PETITORIO IMPLÍCITO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Significativa	28	29,5	29,5	29,5
	Significativa	67	70,5	70,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



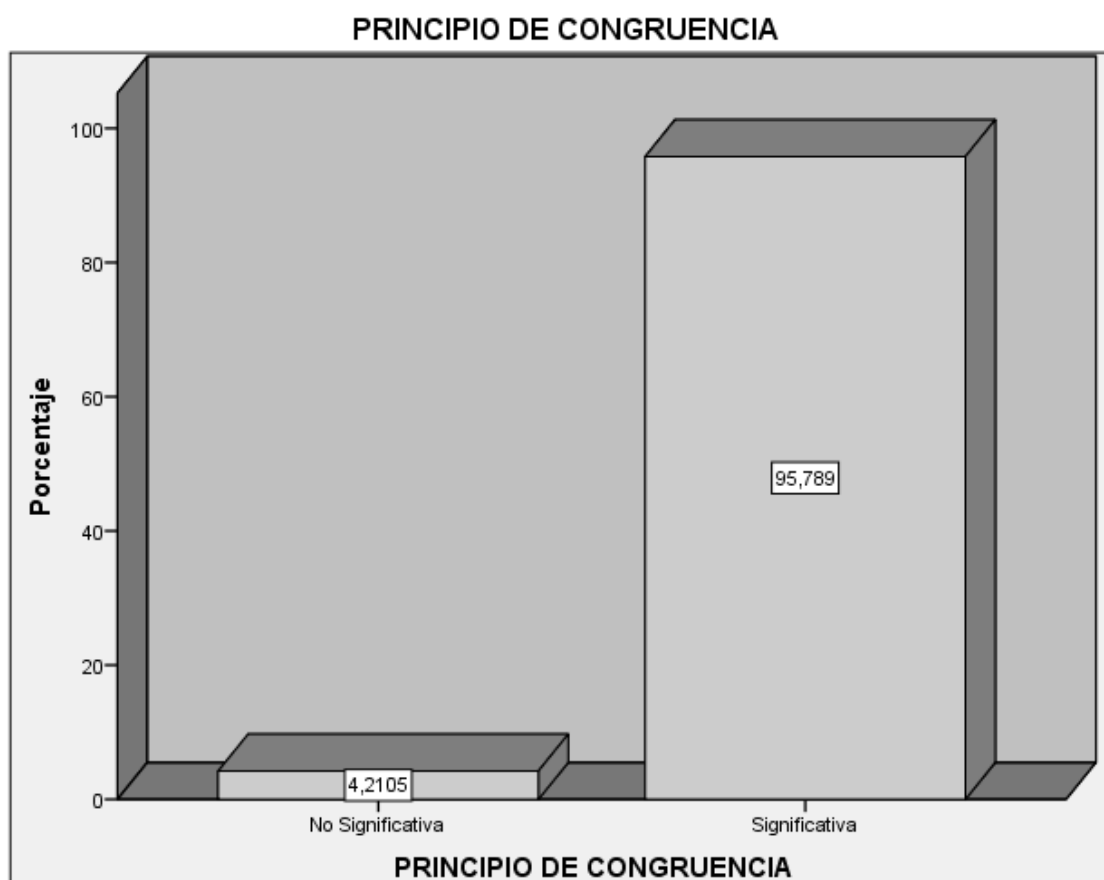
Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que, de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en la aplicación del petitorio implícito con un 70.5% equivalente a 67 expedientes, mientras que con un 29.5% que equivalen a 28 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

4.2.5. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS GENERAL

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Significativa	4	4,2	4,2	4,2
	Significativa	91	95,8	95,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede deducir que de los 95 expedientes, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en la aplicación del Principio de Congruencia con un 95.8% equivalente a 91 expedientes, mientras que con un 4.2% que equivalen a 4 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después del análisis de los resultados estadísticos de pruebas, la ficha de cotejo y la interpretación de estos mismos se llegaron a la conclusión que se aprueba nuestro proyecto de investigación. Podemos afirmar por lo tanto que: La Frecuencia es significativa en la aplicación del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

En ese sentido hasta el **momento internacionalmente se ha investigado** sobre el principio de congruencia, tenemos por ejemplo la Maestra en Derecho Procesal Pg. Soledad Lorena Cueva Espinosa con una investigación intitulada “Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil”, aporta que la decisión incongruente viola el derecho a la defensa al decidir sobre algo no reclamado o no pronunciarse sobre lo que ha sido objeto de la disputa porque significa que tales hechos no se han discutido por las partes en el proceso y por lo tanto no les dio la posibilidad de preparar una defensa. Así pues, también está claro que afecta a la congruencia cuando el juez decide las mociones implícitas, siempre que en la demanda se hayan determinado clara y totalmente los hechos, declarando la solicitud, así como los fundamentos jurídicos en que se basa la misma. No se viola la coherencia al tener en cuenta las excepciones no alegadas por el demandado. Por último, la motivación de las resoluciones judiciales es una condición esencial para validar las mismas e implica la responsabilidad de los jueces para fundamentar claramente sus decisiones y ser junto con la coherencia, uno de los requisitos básicos de una sentencia, asimismo en el **ámbito nacional** encontramos una investigación de los tesisistas Serra Landivar

y Marjorie de Fatima con una investigación titulada "la oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral", concluyendo que la ley permite al demandante enmendar la reclamación en cuanto a los hechos en que se basa como sustento de su reclamación, así como los casos en que el actor puede tener pruebas extemporáneas de los hechos que han cambiado. Por último, se determina el alcance y los límites de la flexibilidad de la coherencia causal de la denuncia de despido injusto, siendo escudriñados los principios procesales a los que está sujeto el juez al emitir su juicio sobre los hechos del proceso, es determinada en segundo lugar la regla de la prevalencia de la vía oral sobre lo escrito como una herramienta para facilitar la congruencia causal.

A lo expuesto es que los investigadores mencionado **no han tratado o no han investigado** sobre la flexibilidad del principio de congruencia en los procesos laborales de reposición puesto que el Estado Peruano antes del segundo acuerdo plenario ha venido desarrollando este tema de la siguiente manera, el cual, dicho de paso, a manera didáctica, lo dividiremos por niveles.

De la misma manera llegamos a aprobar nuestras hipótesis específicas:

Por tanto, podemos afirmar que la Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión objetivo en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

También podemos aseverar que la Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

De igual manera podemos concluir que la Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015

Finalmente podemos afirmar que a frecuencia es significativa de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.

CONCLUSIONES

A fin de logra la mayor validez en la actividad jurisdiccional es escasez flexibilizar el principio de congruencia que rige entre lo pedido y lo decidido en la sentencia que dirige el litigio, con el único fin que no vulnere la garantía de defensa, es pertinente señalar que el régimen procesal peruano indica algunos supuestos de flexibilización del principio de congruencia; es por ello que se llega a las siguientes conclusiones:

En lo que respecta la Frecuencia de la aplicación del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el principio de congruencia objetiva con un 95.8% equivalente a 91 expedientes, mientras que con un 4.2% que equivalen a 4 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

En cuanto al objeto en la **pretensión** la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia objetiva del principio de congruencia respecto al despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el

principio de congruencia subjetiva con un 98.9% equivalente a 94 expedientes, mientras que con un 1.1% que equivalen a 1 expediente tuvo una frecuencia no significativa.

En cuanto a los **sujetos** la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia subjetiva del principio de congruencia respecto al despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en el principio de congruencia fáctica con un 96.8% equivalente a 92 expedientes, mientras que con un 3.2% que equivalen a 3 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

En cuanto a los **hechos** la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia fáctica del principio de congruencia respecto al despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en la aplicación del petitorio implícito con un 70.5% equivalente a 67 expedientes, mientras que con un 29.5% que equivalen a 28 expedientes tuvo una frecuencia no significativa.

En cuanto al petitorio implícito la frecuencia de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015, se puede observar que la mayoría tuvo una frecuencia significativa en la aplicación del Principio de Congruencia con un 95.8% equivalente a 91 expedientes, mientras que con un 4.2% que equivalen a 4 expedientes tuvo una frecuencia no significativa. En caso que se agregue en la sentencia un hecho de

relevancia sucedido una vez consumada la etapa de postulación es indispensable respetar la debida bilateralidad previo a decidir su admisibilidad.

En ese sentido el proceso abreviado laboral es una manifestación de tutela sumaria y tiene por finalidad ser un instrumento para tutelar determinados derechos conexos a este proceso. La tutela jurisdiccional diferencia es un privilegio que otorga el Ad Quo y, por ende, puede ser ampliado.

En cuanto al **petitorio implícito** constituye un supuesto excepcional que se sustentaría fundamentalmente en el hecho de ser, de un lado tenemos a la *causa pedendi* de la reposición y por otro lado una discusión previa y necesaria que llega a ser el reconocimiento laboral o desnaturalización de contrato, el cual no está planteada expresamente.

RECOMENDACIONES

Ahora bien, como distinguimos todos los supuestos de desarrollo o flexibilización de la congruencia se recomienda que se pretenda concordar la disponibilidad de los derechos y la garantía de la defensa con la **eficacia del proceso** en el sentido que trate una tutela efectiva, en tiempo útil y sin gastos innecesarios.

Se recomienda que la flexibilidad no implique inventar, no se trata de dar un asombro a las partes, el juez no debe lograr un más de lo que en la demanda se pide al expresar la disposición. Por el contrario, lo que debe hacer el juez es proponer a debate lo que se va a resolver en adición a lo peticionado originalmente por las partes o planteado con posterioridad a la etapa postularía.

Que órgano jurisdiccional al emitir pronunciamiento respecto a los procesos de Reposición **vele por el respeto al Derecho al Trabajo**, toda vez que nuestra Constitución reconoce al trabajador que tiene derecho a una remuneración Imparcial y suficiente, que gestione, para él y su familia, el bienestar material, puesto que el ser humano tendrá una vida digna y podrá satisfacer todas sus necesidades básicas siempre que pueda pagar los mismos.

El Órgano Jurisdiccional emita resoluciones debidamente motivadas pronunciándose de manera fáctica y jurídicamente, a efectos de que la parte vencida no sustente su impugnación en ese defecto de motivación.

Los jueces otorguen una adecuada interpretación al artículo N° 12 de la Nueva Ley Procesal Laboral, con el objeto de proteger a la parte más débil de la relación jurídica procesal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vescovi Enrique. Teoría general del proceso. Bogotá -Colombia: Temis; 1984. p. 51- 52.
2. Monroy Gálvez Juan. Introducción al proceso civil. Bogotá-Colombia: Temis; 1996. p.87
3. Capuñay Oswaldo Walter. Los principios procesales clásicos en la flexibilización de los principios clásicos. Lima: Academia de la Magistratura; 2013.
4. Toledo Toribio Omar. El Principio de congruencia civil en la sentencia analizado desde el debate judicial. Valdivia – Chile. p.120
5. Cueva Espinosa Soledad Lorena. Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil. Quito – Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar [Internet]; 2009. Se puede encontrar en la página web siguiente <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/698/1/T756-MDP-Cueva-Aspectos%20del%20principio%20de%20congruencia.pdf>
6. Vanegas Villa Piedad Lucía. El principio de congruencia. Medellín – Colombia: Universidad EAFIT Bolívar [Internet]; 2013. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1287/VanegasVilla_PiedadLucia_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Cal Laggiard Maximiliano. Principio de congruencia en los procesos civiles. Revista de Derecho Público N° 47 [Internet]. 2015 <http://www.revistaderechopublico.com.uy/revistas/47/DoctrinaCal.php>
8. Fernández Ángel. Principio de congruencia en el procedimiento. Revista Justicia y Derecho n° 15. Cuba; 2010

9. Vega López Julio. El juego del principio de congruencia en el proceso de reconocimiento de la invalidez permanente. Las Palmas – España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria [Internet]; <http://www.juliovega.net/documentos/QuienpideAL.pdf>
10. Cornejo Pino Eder Andrés; Schmidt Silva José Ignacio. Principio de congruencia procesal y medidas preparatorias en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Chile: Universidad de Chile [Internet]; http://www.de-cornejo_e.pdf
11. Toledo Toribio Omar. El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para la Revista Derecho y cambio social. Lima -Perú: [https://www.derechoycambiosocial.com/revista034/PETITORIO_IMPLICITO EN EL PROCESO ABREVIADO %20LABORAL.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista034/PETITORIO_IMPLICITO_EN_EL_PROCESO_ABREVIADO_%20LABORAL.pdf).
12. Serra Landivar Marjorie de Fátima. La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral. Piura –Perú[Internet]; 2016 <https://hdl.handle.net/11042/2677>
13. De la Oliva A. y Fernández A. Lecciones del derecho procesal. Tomo 1. Barcelona – España: 1984. p. 18
14. Corte Superior de Justicia de Junín. Casación No. 3928-2006. Lima:2008 p. 320
15. Corte Superior de Justicia de Junín. Casación No. 1993-2000. Ucayali: Diario El Peruano; 2000 p.160
16. Carbajal Vilela; 2008. p.p. 93-118.

17. Monroy Gálvez Juan. Introducción al proceso Civil. Tomo 1. Lima- Peru: Editorial Temis; 1996, p.p. 90-91
18. De La Oliva Andrés; 1984 p. 320
19. Guasi. Título. Lugar: Universidad; 1958 p.560
20. Tribunal Constitucional. Sentencia del TC N° 10168-2006-PA/TC.
21. Rubio Correa Marcial. La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Tomo 1. Lima- Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2005. P. 120
22. Tribunal Constitucional: Expediente N°1300-2002-HC-TC.;2003, p. 130
23. Tribunal Constitucional: Sentencia de TC N° 0905-2001-AA-TC;2001, p.70
24. Echevarría Gómez Nemesio, Acción de cumplimiento interpuesta; Sentencia de TC N° 0569-2003-AC-TC;2004, p.80
25. Marcial Rubio Correa. La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Tomo I. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2005. P.405
26. El Código procesal civil comentado los mejores especialistas. Tomo 1. Perú: Editorial gaceta jurídica; 2016, p.85.
27. Toledo Toribio Omar. El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo.;2015, p.120
28. Hurtado Reyes Martin. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Edición 1. Lima –Perú: Editorial Idemsa; 2009, p. 280
29. Autor. Título Inciso 3° del artículo 386 del Código Acotado casación n° 225-00. Callao: Diario El peruano; 2001, p.201

30. Hurtado Reyes Martín. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Edición 1. Lima-Perú: Editorial Idemsa; 2009, p.40
31. Echandía Devis. Teoría general del proceso. Buenos Aires-Argentina; 1971, p. 164
32. Díaz Clemente A. Instituciones de Derecho Procesal. Tomo 1; 2000, p.339
33. Díaz Clemente A. Trayectoria y destino. Tomo 1; 1999, p.313
34. Cipriani F. Prefacio del principio político del nuevo proceso civil pag no lo Napoli: 2002, p.240
35. Benaventos Omar. Teoría General Unitaria del Derecho Procesal. Santa Fe. Juris; 2001, p.7.
36. Verde Giovanni. Las ideologías del proceso. Ensayo: Revista de Derecho Procesal Italiana; 2002, p.p. 676 y ss.
37. Ezclapez Julio. Los tres principios rectores del nuevo Código Procesal de la Nación y de la Provincia. Revista del Colegio de Abogados de la Plata: n° 22; 2000, p.6.
38. Morello Augusto M. la prueba tendencia modernas. Edición 2: Editorial AbeledoPerrot; 1999, p.98.
39. Stome Marcel "Role and status of the judiciary as a state power", end "essays on transnational and comparative civil procedure" (scrittis uldiritto processu al e civile transnazionale e comparato) a cura di F. Carpi, M.A. Lupoi. Torino, 2001.p42.
40. Peyrano Jorge W. El procesal civil principios y fundamentos: Editorial Astrea; 1999, p.64.
41. Monroy Gálvez Juan. Introducción al proceso civil. Tomo 1; 1999, p.90.

42. Fenochietto Carlos E. Código Procesal Los hechos sobrevinientes y su influencia en la sentencia. Tomo 1: editorial Astrea; 1999, p.120
43. Monroy Gálvez Juan. Partes acumulación, litisconsorcio, intervención de terceros y sucesión procesal en el Código Procesal Civil. Perú; 2003, p.p. 293-339.
44. Montero Aroca. Introducción al proceso laboral. Perú: 1999. p.66.
45. Plá Americo. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Tomo 1. Lima-Perú: Editorial Grijel; 2009, p. 40
46. Chipana Loayza Pierre. Derecho Procesal Civil I- Principios y Teorías del Proceso. Tomo I: Huancayo- Perú; 2011, p.523.
47. Arévalo Javier. Introducción al derecho procesal. Tomo 1. Lima-Perú: editorial Grijley; 2008, p.p. 116-117.
48. Arévalo Javier. Introducción al derecho procesal. Tomo 1. Lima-Perú: editorial Grijley; 2008, p.p. 116-117.
49. Boza pro Guillermo. Fundamentos de derecho de trabajo. Tomo 1. Lima-Perú: editorial Amag; 2000, p. 81.
50. Pla Américo. Los principios del derecho del trabajo. Edición 3. Buenos Aries-Argentina:1990, p.61.
51. Menéndez Juan. Derecho social español. Tomo 1. España- Madrid: 1952, p. 80
52. Monroy Gálvez Juan. Introducción al Proceso Civil. Tomo 1. Santa Fe de Bogotá- Colombia: Editorial Temis; 1996, p,101
53. Monroy Marco. Derecho procesal civil. Edición 4. Lima: editorial Dike; 1996, p.105.

54. Ugo Rocco. tratado de derecho procesal civil. Tomo 1. Bogotá: editorial Temis; 1969, p.113.
55. Carnelutti. Derecho y proceso. Tomo 1. Argentina- Buenos Aires: editorial Ejea; 1971, p.75.
56. Giuseppe Chiovenda. Derecho procesal civil. Madrid: Editorial Reus; año, p.116.
57. Chiovenda. Principios generales del derecho. p.177
58. Pedro Aragonese. Proceso y derecho procesal. Madrid: editorial Aguilar;1990. p. 297.
59. Montoya Melgar Alfredo. curso de procedimientos laboral. Madrid: 2001, p.25.
60. Caldera Rodríguez. Derecho del trabajo. Edición 2. Buenos Aires- Argentina: editorial Ateneo; 1960, p.346.
61. Pla Rodríguez Americo. La extinción de la relación laboral. Lima: Editorial Aele; 1987, p. 346.
62. Krotoschin Ernesto. Manual de derecho del trabajo. Edición 3. buenos aires: editorial De palma; 1987, p.128.
63. Montoya melgar Alfredo. Curso de procedimiento laboral. Edición 1. Madrid- España: editorial Tecnos; 2001, p.120

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA FLEXIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN LOS PROCESOS LABORALES DE REPOSICION EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN DEL 2015.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE	METODO DE INVESTIGACION
¿Cuál es la Frecuencia de la aplicación del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?	Determinar la Frecuencia de la aplicación del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.	La Frecuencia es significativa en la aplicación del Principio de Congruencia en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.	LA FLEXIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA.	El método general: a aplicar en la presente investigación es hipotético deductivo es decir la formulación de un marco teórico de investigación y contrastarlo con la realidad empírica a fin de corroborar la conjetura del tesista.
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	DIMENSIONES	
¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del principio de congruencia en su dimensión objetivo en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?	Identificar la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia objetiva del principio de congruencia respecto a los despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.	La Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión objetivo en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.	Objeto de la postulación: contienen previsiones que permiten al juzgador disponer una media distinta de la solicitada, sea eficaz para acordar la protección cautelar pretendida.	El método específico: se está haciendo uso de la interpretación exegética y sistemática lógica; esto es, desentrañar el significado de los artículos en la presente tesis y al mismo tiempo sistematizar y correlacionar los diferentes artículos en el ordenamiento jurídico.

<p>¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del principio de congruencia en su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?</p>	<p>Identificar la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia subjetiva del principio de congruencia respecto a los despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.</p>	<p>La Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión subjetiva en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.</p>	<p>Sujetos de la pretensiones La pretensión formulado en la demanda la condena al (tercero condenado) supuesto de flexibilidad del principio de congruencia.</p>	<p>El método particular: en la presente investigación se utilizó la estadística a fin de corroborar las tendencias de las sentencias judiciales en lo laboral respecto a la reposición y al principio de congruencia.</p>
<p>¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del principio de congruencia en su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?</p>	<p>Identificar la Frecuencia de la aplicación de la incongruencia fáctica del principio de congruencia respecto a los despido en los Procesos Laborales de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.</p>	<p>La Frecuencia es significativa en la aplicación del principio de congruencia en su dimensión fáctica en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015</p>	<p>Material factico: Queda delimitado por los hechos afirmados por el actor como sustento de us pretensión y sostenidos por el accionante como fundamento de su defensa.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION La presente investigación es de corte básico-fundamental porque se dará aportes teóricos a través de la extracción de datos encontrados en las sentencias laborales.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION El nivel de investigación que se utilizó fue descriptivo por cuanto se encargara de extraer datos, cualidades y categorías en las sentencias laborales y sistematizarlas a fin de encontrar una tendencia racional.</p>
<p>¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015?</p>	<p>Identificar la frecuencia de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.</p>	<p>La frecuencia es significativa de la aplicación del petitorio implícito en los procesos de Reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín del 2015.</p>	<p>El petitorio implícito es una forma tácita de pretensión propuesto en la demanda.</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACION El diseño de investigación fue observacional por cuanto no se manipuló variables sino al contrario tan solo observó sus características principales; al mismo tiempo, tendrá un diseño transversal por lo que se aplicó el instrumento de investigación en un mismo momento y espacio.</p>

				<p>POBLACION</p> <p>Las sentencias laborales de la Corte Superior de Justicia de Junín del año 2015.</p>
				<p>MUESTRA</p> <p>El tipo de muestra que se utilizó es de corte no probabilístico; esto es, que se usó un muestreo intencional con la ayuda de un experto para obtener sentencias laborales claves.</p>
				<p>TECNICA</p>
				<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>La técnica se utilizó la ficha de cotejo.</p>
				<p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>El SPSS, como software estadístico es el que se utilizó para realizar una estadística descriptiva de los datos.</p>

FICHA DE COTEJO

INDICACIONES:

En la presente Ficha de Cotejo, se marcará con un X en el recuadro en donde indica la respuesta afirmativa: **Si**, y de lo contrario marque **No**; de acuerdo a la naturaleza de cada expediente, a fin de observar la flexibilidad del principio de congruencia procesal en materia laboral.

DATOS GENERALES:

Mes	
N° de Expedientes	
Materia	Reposición
Estado	Ejecución
Tipo de Proceso	Abreviado
Instancia	
N° de Juzgado	
Demandado	
Demandante	

DATOS ESPECIFICOS:

1. Ficha de consistencia metodológica (Items) Si- No

N°	Preguntas	Respuestas	
01	¿Se ha identificado omisiones entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas por el juez en la sentencia?	Si	No
02	¿Se ha identificado el exceso entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?	Si	No
03	¿Se ha identificado el exceso del quantum entre las pretensiones solicitadas por el justiciable con las pretensiones resueltas en la sentencia?	Si	No
04	¿Se ha identificado en la sentencia la omisión de pronunciarse sobre el tercero interviniente en el proceso?	Si	No
05	¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los medios probatorios de las partes en la sentencia?	Si	No
06	¿Se ha identificado en la sentencia la exclusión de los hechos de las partes en la sentencia?	Si	No
07	¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en el Escrito Postulatorio?	Si	No
08	¿Se ha identificado el Petitorio implícito propuesto en la Sentencia?	Si	No

2. Ficha de consistencia metodológica (Items) Alternativas nominales

N°	Preguntas	Respuestas
01	¿Qué tipo de despido se ha propuesto en la Demanda?	
02	¿Qué tipo de despido se propuso en la sentencia?	

OBSERVACIONES:
