

EL DESARROLLO DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN COLOMBIA,
ARGENTINA, BOLIVIA Y MEXICO.

RAFAEL RICARDO URQUIJO RACEDO
CRISTIAN GERARDO HUERTAS GUTIERREZ

LICENCIA CREATIVE COMMONS:



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE DERECHO
2020

EL DESARROLLO DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN MATERIA
LABORAL EN COLOMBIA, ARGENTINA, BOLIVIA Y MEXICO.

RAFAEL RICARDO URQUIJO RACEDO
CRISTIAN GERARDO HUERTAS GUTIERREZ

ASESOR METODOLOGICO: DRA MARIA AMPARO DE DIOS CORTES
MORALES
MONOGRAFIA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO.

LICENCIA CREATIVE COMMONS:



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – SEDE BOGOTÁ
FACULTAD DE DERECHO
2020

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
JUSTIFICACION	5
METODOLOGÍA	6
INTRODUCCION	9
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES	10
DEFINICION	10
POR QUÉ SE CREA ESTA FIGURA	10
1.1. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN COLOMBIA	10
ANTECEDENTES GENERALES	10
DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA	12
COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS	12
1.2. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN ARGENTINA	14
ANTECEDENTES GENERALES	14
DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA	15
COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS	15
1.3. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN BOLIVIA	16
ANTECEDENTES GENERALES	16
DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA	16
COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS	17
1.4. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN MEXICO	17
ANTECEDENTES GENERALES	17
DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA	17
COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS	18
CAPÍTULO 2: DESARROLLO JURISPRUDENCIAL	20
2.1 COLOMBIA	20
2.2 ARGENTINA	30
2.3 BOLIVIA	33

2.4 MEXICO	36
CAPITULO 3: PERSPECTIVAS Y HALLAZGOS	37
CUADRO COMPARATIVO	41
CONCLUSIÓN	42
REFERENCIAS	44

OBJETIVO GENERAL:

Analizar desde el derecho comparado la aplicación de la facultad ultra y extra petita que existe en Colombia como Argentina, Bolivia y México

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer los lineamientos generales – normativa – de la Facultad Ultra y Extra Petita en los países objeto de estudio.
2. Estudiar jurisprudencia de la Facultad Ultra y Extra Petita en los países objeto de estudio.
3. Generar unos hallazgos y conclusiones respecto al tema.

JUSTIFICACION:

Como punto de partida en la primera etapa de trabajo, nuestro objeto de estudio comparado es: el desarrollo, la regulación y aplicación de la Facultad Ultra y Extra Petita en el ordenamiento jurídico interno de cada país objeto de estudio. Para abordar esta cuestión, y siguiendo una metodología de derecho comparado, se busca establecer las semejanzas y diferencias esenciales entre ellos y, en especial, de los mecanismos legales que se han desarrollado por ellos. Para este efecto, se abordarán dos fuentes principales de comparación: regulación jurisprudencial y legal.

Si bien es cierto que las naciones objeto de estudio y análisis en esta monografía tienen legislaciones laborales de tipo garantista que incorporan muchos principios cuyo propósito esencial es favorecer al trabajador como la parte más vulnerable de todas las relaciones contractuales laborales respecto del empleador, este trabajo se hace con el fin de establecer la relevancia y el impacto que los principios ultra y extra petita en materia laboral han tenido en Colombia, Argentina Bolivia y México.

Esta investigación es importante porque si bien es cierto que existe abundante información y estudios sobre la aplicación de estos principios en el ordenamiento jurídico laboral colombiano, literatura que es bien interesante a nivel académico; pero hasta el momento no ha habido una investigación a nivel de derecho comparado respecto de otras jurisdicciones laborales como la argentina, la boliviana y la mexicana; jurisdicciones que son similares a la colombiana en lo pertinente a la protección del trabajador como parte vulnerable en toda relación laboral y dentro de los litigios judiciales que este por lo general inicia para hacer valer sus derechos en los estrados judiciales.

Consideramos que la temática escogida es necesaria y pertinente porque queremos comparar la aplicación de los principios ultra y extra petita en Colombia con la de otras naciones latinoamericanas; pero en especial porque en Colombia la aplicación de estas facultades se ha ido ampliando por vía jurisprudencial (sin que esto

implique una distorsión severa de los principios de congruencia, consonancia y *non reformatio in pejus*) lo cual nos lleva a preguntarnos si en las jurisdicciones laborales argentina, boliviana y mexicana han sido ampliadas o si por el contrario son mucho más restringidas que en Colombia.

Otra razón por la que hemos decidido hacer la monografía sobre este tema es porque consideramos que al trabajador como parte vulnerable dentro de los conflictos litigiosos laborales, hay que darle a conocer las bondades de los principios ultra y extra petita para que este pueda hacer efectivos aquellos derechos mínimos e irrenunciables que por ley tiene derecho y que por descuido, ignorancia supina o simple desconocimiento de la norma no los haya puesto en conocimiento del juez laboral competente. Del mismo modo consideramos que si no hacemos público este estudio, haríamos que los trabajadores desconozcan las facultades ultra y extra petita como mecanismos alternos extraordinarios para hacer efectivos sus derechos y a su vez haríamos que los jueces laborales por desconocimiento o falta de voluntad se abstengan de emitir fallos ultra y extra petita sobre derechos mínimos e irrenunciables que no hayan sido enunciados en el petitum de la demanda laboral, pese a que la ley y la jurisprudencia (para el caso de Colombia) lo facultan plenamente para emitir este tipo de fallos.

Al momento de hacer esta monografía, hemos decidido escoger este tema, porque al momento de hacer búsqueda en repositorios universitarios, textos de doctrinantes, bases de datos académicas y hasta repositorios gubernamentales, no fue posible encontrar texto alguno donde se compara la aplicación de los principios ultra y extra petita en Colombia con otras naciones cuya esencia legal en materia laboral es similar a la de nuestro país.

METODOLOGÍA:

Con fundamento en los argumentos esgrimidos en la justificación de esta monografía, se trazó la metodología de trabajo de la siguiente forma:

Como punto de partida de esta monografía se eligieron 3 países de América Latina con jurisdicciones laborales garantistas para ser comparados y analizados con la jurisdicción laboral colombiana, de los cuales se eligieron a Argentina, Bolivia y México. Como criterio principal para la selección de estos países como se dijo *ibidem*, es la protección y amparo de los derechos mínimos de los trabajadores, de los cuales estas naciones seleccionadas cumplen con tal criterio y como criterio auxiliar se tomó en cuenta que la aplicación de los principios ultra y extra petita

Una vez seleccionados los países para compararlos con Colombia, se eligió la metodología descriptiva, comparativa y a su vez se realizó investigación documental de cada uno de estos países incluyendo a Colombia en calidad de país referente de esta monografía. La metodología descriptiva consistió en describir qué son los principios ultra y extra petita en cada uno de estos países, incluyendo las normas legales que permiten la aplicación de estos principios y el desarrollo de estas

facultades en un periodo de tiempo, así como comentarios propios sustentados en el material consultado y debidamente citado en este documento. Se eligió también la metodología comparativa, puesto que si bien es cierto que en los países seleccionados para esta monografía existen semejanzas a nivel doctrinal respecto de la aplicación de los principios *ultra y extra petita*, es menester también resaltar las diferencias porque cada uno de estos países regula y aplica de formas diferentes la aplicación de estos principios, pero sin que esto distorsione o altere otros principios jurídicos como los de la congruencia, consonancia y *non reformatio in pejus*, los cuales no pueden ser desconocidos ni omitidos, ya que estos son la base trazada para que el juez laboral competente pueda emitir fallos *ultra y extra petita*.

A nivel de investigación documental se decidió tomar como referentes el marco legal y regulatorio de cada uno de estos países donde se permite de forma expresa la aplicación de los principios *ultra y extra petita* en materia laboral, jurisprudencia que haya sentado precedentes para el caso de los países cuyo sistema jurídico permita el activismo judicial y ciertas sentencias reiterativas para aquellos países donde el activismo judicial no sea posible y como apoyo a esta monografía se tomaron apartes de trabajos publicados en repositorios universitarios y se citaron debidamente con el objeto de darles el respectivo crédito a sus autores.

Al momento de iniciar la recolección de la información se recopiló la información de la siguiente forma:

TIPO DE INFORMACIÓN	FUENTE CONSULTADA
Marco normativo y/o regulatorio	Sitios electrónicos donde se compilan las leyes sancionadas y promulgadas en cada uno de los países analizados.
Marco jurisprudencial	Sitios electrónicos de las relatorías de las altas cortes de cada uno de los países.
Marco académico	Repositorios universitarios

Una vez definido el tipo de fuentes bibliográficas, se tomó como criterio de inclusión las siguientes condiciones:

1. En el aspecto legal y regulatorio debe estar claramente especificada, la ley o decreto con fuerza de ley donde está regulada la aplicación de la facultad *ultra y extra petita* en materia laboral, el artículo y de ser necesario el numeral inciso y/o párrafo en donde su regulación se consigna de forma taxativa
2. En el aspecto jurisprudencial se escogieron únicamente las sentencias que hayan sentado precedentes de carácter jurisprudencial y que tengan carácter de vinculantes. Como excepción a la regla se escogieron sentencias de tipo reiterativo para los países donde no se permita o no sea común el activismo judicial, así como para sustentar lo que se encuentra consignado el ordenamiento jurídico de cada uno de estos países.

3. En el aspecto académico se escogieron aquellos textos académicos y monografías relevantes a la investigación que sirvieran como un complemento adicional a la investigación ejecutada.

Como criterio de exclusión se aplicaron las siguientes políticas:

1. Información de calidad cuestionable publicada en páginas web diferentes a repositorios universitarios y sitios gubernamentales electrónicos; excepto en el caso de ciertas leyes y códigos que no fuera posible encontrar en sitios web gubernamentales, siempre y cuando el texto legal encontrado sea fiel a la redacción original de la norma encontrada.
2. Aquellos textos donde la información requerida no sea clara ni específica
3. Jurisprudencias donde la aplicación de los principios ultra y extra petita en materia laboral no sea evidente, no se aplique o su aplicación se haya dado en jurisdicciones diferentes a la laboral.

Como plan de análisis se inició de la siguiente manera:

1. Se inicia el análisis normativo y regulatorio como punto de partida.
2. Se hace el análisis jurisprudencial después de haberse hecho el análisis ibidem; porque la jurisprudencia muchas veces confirma lo estipulado en la norma, o en su defecto suple un vacío y/o regula aspectos que el legislador en su momento no tuvo presente a la hora de sancionar y promulgar una ley o decreto con fuerza de ley.
3. Posterior a los análisis legales y jurisprudenciales se incluyen textos académicos para sustentar, aclarar y/o complementar lo hallado en los anteriores análisis.
4. Una vez terminados los anteriores análisis, se decidió hacer un cuadro comparativo de todos los países seleccionados (incluyendo Colombia) para que el lector pueda sacar sus deducciones y así pueda comprender con mayor facilidad qué está permitido, regulado y/o vedado en cada país respecto de la aplicación de los principios ultra y extra petita en materia laboral.

Esta metodología se hizo con el objeto de presentar al lector una visión más amplia de lo que ocurre con los principios ultra y extra petita en naciones diferentes a Colombia, debidamente sustentadas en fuentes oficiales y a su vez nos permite evidenciar las diferencias procesales en cada uno de estos países, teniendo en cuenta que si bien los principios ultra y extra petita tienen un fin claramente definido, cada país de acuerdo a sus costumbres y tradiciones varía su aplicación sin que esto vulnere al trabajador como parte vulnerable en un litigio judicial laboral, que se vulneren garantías constitucionales a las partes procesales o que un fallo ultra o extra petita cause inseguridad jurídica o perjudique a la parte demandada.

INTRODUCCION

Los principios ultra petita y extra petita en materia laboral son aquellos principios a nivel doctrinario y jurisprudencial que permiten que un juez pueda fallar sobre cuestiones y/o peticiones no solicitadas inicialmente en el escrito de demanda y además permite también que el Juez emita un fallo condenatorio concediéndole al demandante más de lo que inicialmente solicitó en la demanda; sin que esto implique el desconocimiento absoluto de los principios procesales de la congruencia, consonancia y la *non reformatio in pejus*.

Estos principios como regla general no se aplican en otras áreas del derecho diferentes a la laboral, o cuando se aplican son de una forma muy restringida, aunque como se dijo antes, se ahondará en el estudio de estas facultades en materia laboral, puesto que en América Latina esta jurisdicción tiene reputación de ser garantista y proteccionista con los trabajadores.

No obstante, si bien estos principios son ampliamente conocidos en varios países de América Latina; cada país, de acuerdo a sus políticas y tradiciones en materia jurídica, así como su organización territorial interna (federalismo y/o centralismo) ha regulado de forma legislativa y/o jurisprudencial la forma, modo y circunstancias en las cuales el juez laboral o el funcionario competente puede invocar estas facultades, siempre y cuando no exista menoscabo en los derechos procesales de las partes intervinientes dentro del proceso, se genere inseguridad jurídica o se emitan fallos judiciales que vulneren los principios procesales de la congruencia, consonancia y la *non reformatio in pejus*.

Como bien es sabido, los principios ultra y extra petita en materia laboral no se aplican de la misma forma por costumbrismo legal y aspectos regulatorios de cada uno de estos países, puesto que los legisladores han tenido diferencias con el aspecto esencial de estos principios en materia laboral, pero sin que se desvirtúe su esencia básica la cual es proteger al trabajador. Aunque bajo este contexto, México ha sido un país donde la aplicación de los principios ultra y extra petita no se permite de forma regulatoria ni por vía jurisprudencial, aunque existe un mecanismo análogo que permite hacer un control previo de legalidad de la demanda laboral, el cual más adelante estaremos hablando. Así mismo, dentro de las sentencias analizadas, también se ha evidenciado que el aplicar estas facultades en materia laboral es legalmente permitido en cada uno de estos países (con excepción de México y de Argentina en lo pertinente al principio extra petita); sino que también, para el caso colombiano, se ha ido regulando mejor la aplicación de estos principios en materia laboral y ampliando un poco más la competencia de los jueces laborales, puesto que originalmente los únicos facultados para aplicarla eran los jueces laborales de única instancia.

CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES

DEFINICION:

En materia laboral, la facultad ultra petita es cuando un juez laboral y/o funcionario competente mediante un fallo otorga más de lo que la parte demandante (el trabajador) solicitó inicialmente en el escrito de la demanda laboral y la facultad extra petita es cuando un juez laboral y/o funcionario competente se pronuncia más allá de lo que está consignado en la demanda laboral.

POR QUÉ SE CREA ESTA FIGURA:

Esta figura se creó inicialmente en materia doctrinal y posteriormente se promulgó por vía legislativa y vía jurisprudencial debido a que los trabajadores en su calidad de demandantes en muchas ocasiones y por desconocimiento manifiesto, olvido, ignorancia supina u otras circunstancias suelen cometer errores no intencionales que hacen que no puedan hacer valer sus derechos laborales como no enunciar de forma clara las pretensiones que quieran hacer valer ante el juez laboral de conocimiento, omitir en el libelo contentivo de la demanda laboral sus derechos mínimos e irrenunciables (mencionados también como los derechos ciertos e indiscutibles en Colombia), entre otras circunstancias .

Esta figura en materia laboral está consagrada de manera expresa en varias legislaciones laborales tales como la colombiana, la argentina y la boliviana.

1.1. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN COLOMBIA

ANTECEDENTES GENERALES:

En el derecho laboral existen dos figuras y/o principios conocidos como ultra y extra petita, mediante el cual el juez laboral de única o primera instancia está facultado para conceder en su fallo más de lo que el trabajador solicitó en la demanda (ultra petita) y pronunciarse más allá de lo que está consignado en el libelo de la demanda laboral (extra petita). El juez laboral cuando le corresponda puede aplicar estas facultades, ajustadas a derecho, siempre que busque garantizar los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador; pero su fallo judicial dictado en uso de estas facultades debe observar los principios de la congruencia (Art 281 del Código General del Proceso aplicable al proceso laboral por remisión del Art.145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), principio de la non reformatio in pejus (Art. 31 Constitución Política) y el principio de la consonancia. Los principios anteriormente enunciados no pueden ser aplicados de forma separada o ser omitidos totalmente por el juez laboral a la hora de aplicar las facultades ultra y extra petita, so pena de que el juez laboral emita fallos incongruentes que puedan afectar a las partes procesales, vulnerar los derechos fundamentales de alguna o de ambas partes intervinientes dentro de la causa laboral o que el juez con su fallo cause inestabilidad jurídica.

Como regla general, cada juez en sus fallos debe limitarse a decidir sobre la base de lo que se solicitó en la demanda y sin ir más allá de lo pedido, en la ley laboral hay decisiones que siempre deben tener en cuenta el principio procesal de la “*non reformatio in pejus*” lo que significa que cuando sólo hay un único apelante el juez no puede reformar la decisión perjudicando a éste.

Originalmente las facultades ultra y extra petita solo podían ser aplicadas por los jueces laborales de primera instancia, pero la sentencia C-662 de 1998 hizo posible que los jueces de única instancia quedaran facultados a utilizar las facultades ultra y extra petita; sentencia que más adelante estaremos analizando en esta monografía

Si bien es cierto que el legislador de manera expresa facultó a los jueces laborales (de primera instancia inicialmente) para que apliquen las facultades ultra y extra petita; el legislador dejó vacíos en la forma, modo, circunstancias e incluso cuantías para determinar en qué momento el juez laboral de conocimiento está facultado a aplicar tales facultades, situación que para el caso de la legislación laboral colombiana se ha venido supliendo por vía jurisprudencial, produciendo algunas sentencias destacables tales como:

- Sentencia C-662 de 1998 (Posibilidad de aplicación de las facultades ultra y extra petita por parte del juez laboral de primera instancia)
- Sentencia C-968 de 2003 (Posibilidad de aplicación de las facultades ultra y extra petita por parte del fallador de segundo grado cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables)
- Sentencia emanada de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 14381 del 18 de octubre del año 2000 (Aplicación de las facultades ultra y extra petita según la cuantía de las pretensiones y la no extensión de la aplicación de estas facultades a la segunda instancia)
- Sentencia emanada de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 37524 del 24 de mayo del año 2011 (improcedencia de la aplicación por parte del juez laboral de segunda instancia de facultades ultra y extra petita para conceder prestaciones sociales no probadas en la causa laboral).
- Sentencia emanada de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 40514 del 21 de febrero del año 2012 (procedencia de la aplicación por parte del juez laboral de conocimiento de facultades ultra y extra petita para declarar la falta de jurisdicción dentro de una causa laboral);
- Sentencia emanada de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 25583 del 01 de junio del año 2005 (improcedencia de la aplicación por parte del tribunal de arbitramento de la facultad extra petita para dirimir conflictos laborales de naturaleza colectiva);

Las anteriores sentencias más adelante las analizaremos con detenimiento en esta misma monografía.

DERECHO APLICABLE HOY EN DIA

La facultad ultra y extra petita del juez laboral se encuentra consagrada de manera expresa en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo el cual reza así:

“El Juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.” (Colombia, 1948)

Posee un contenido extraordinario con respecto a las pretensiones formuladas y adicionales a las solicitadas (extra Petita) o bien sea en cuantía superior a la presentada en el proceso (ultra Petita), cuando se deduce de las normas en vigor a favor del trabajador, y en cuanto no se le haya sido reconocida anteriormente, esto es a consecuencia lógica de la protección de los derechos ciertos e irrenunciables que ostenta el trabajador.

Inicialmente dicha facultad fue de uso exclusivo para el juez laboral de primera instancia, pero el apartado “de primera instancia” contenido en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-662 de 1998, haciendo posible la aplicación de estas facultades por parte de los jueces laborales de única instancia. Tiempo después con la Sentencia C-968 de 2003, la aplicación de estas facultades se extendió al fallador de segunda instancia para conceder derechos mínimos e irrenunciables siempre que estos se encuentren debidamente probados.

COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS:

Si bien es cierto que la facultad ultra y extra petita se encuentra taxativamente consagrada en materia laboral, en las demás jurisdicciones tal facultad no es aplicable (aunque se da bajo ciertas circunstancias especiales), ni siquiera en los laudos arbitrales.

Como quiera que en su momento el legislador permitió la aplicación de estos principios de manera expresa, hubo vacíos legales en lo concerniente a la regulación de la aplicación de tales facultades; los cuales han sido subsanados posteriormente mediante jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional como garante de la Constitución Política Colombiana.

Como se dijo anteriormente, la aplicación de estas facultades no es permitida en otras jurisdicciones diferentes a la laboral tal y como se evidencia en el artículo 281 del CGP, el cual manifiesta lo siguiente:

“La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.” (Colombia, Secretaría del Senado, 2012)

Si bien es cierto que en otras jurisdicciones diferentes a la laboral no es permitido el uso de las facultades ultra y extra petita, en lo concerniente a los procesos agrarios se permite su uso pero do forma muy restringida, con fundamento en el ya citado artículo 281 del Código General del Proceso.

Incluso el mismo Código General del Proceso en su artículo 336, numeral 3, habilita la posibilidad de interponer recurso extraordinario de casación por “No estar la sentencia en consonancia con los hechos, con las pretensiones de la demanda, o con las excepciones propuestas por el demandado o que el juez ha debido reconocer de oficio” (Colombia, Secretaría del Senado, 2012).

Lo anterior nos lleva a inferir que en la jurisdicción civil – salvo cuando se trate de procesos agrarios – no es permitido bajo ninguna circunstancia emitir sentencias con uso de facultades ultra y extra petita, como quiera que hacer esto vulnera el principio de congruencia y faculta a cualquiera de las partes intervinientes que se vea afectada por el fallo para que interponga el recurso extraordinario de casación.

En lo pertinente a los laudos arbitrales, tampoco es permitido el uso de las facultades ultra y extra petita; situación que fue reiterada en la Sentencia emanada de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 25583 del 01 de junio del año 2005, con ponencia del Magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza.

Como quiera que la jurisdicción laboral es la única jurisdicción del ordenamiento jurídico colombiano que ha sido privilegiada con la posibilidad expresa de aplicación de las facultades ultra y extra petita por parte del juez laboral de conocimiento; esto no quiere decir que tales facultades sean de aplicación libre e irrestricta, sino que estas deben aplicarse con fundamento en unas circunstancias dadas por vía doctrinaria y jurisprudencial. Del mismo modo el juez laboral de conocimiento no puede aplicar caprichosamente tales facultades desconociendo los principios de congruencia, consonancia y la non reformatio in pejus, principios que son inseparables, así como los derechos constitucionales y procesales de las partes procesales involucradas; ya que si se hace esto puede perjudicar a cualquiera de las partes procesales y causar inseguridad jurídica.

Inclusive, la aplicación de tales facultades por parte del juez laboral de conocimiento está condicionada a la existencia de pruebas fehacientes que demuestren la existencia de derechos mínimos e irrenunciables que no fueron incorporados en el

libelo de la demanda o que, habiéndose incluido tales derechos en dicho libelo, resulten situaciones o circunstancias que faculten al juez a fallar más allá de lo inicialmente solicitado (Por ejemplo, ordenar el pago de una suma superior de dinero a la inicialmente solicitada)

1.2. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN ARGENTINA

ANTECEDENTES GENERALES:

En este país, al igual que Colombia, las facultades ultra y extra petita son principios doctrinarios en los cuales el juez puede conceder al trabajador más de lo inicialmente pedido en el memorial de la demanda (ultra petita) y pronunciarse más allá de lo inicialmente concedido en el escrito de la demanda (extra petita)

A diferencia de Colombia, en donde el juez laboral de única y primera instancia está facultado por vía normativa y jurisprudencia a utilizar tanto la facultad ultra petita como la extra petita, en la jurisdicción laboral de este país no es permitido el uso de la facultad extra petita bajo ninguna circunstancia. De igual modo, el uso de la facultad ultra petita es muy restringida, cuyo uso recae exclusivamente en el juez laboral de primera instancia y al juez de segunda instancia no se le permite emitir fallos ultra y/o extra petita.

Así mismo, tanto en la jurisdicción laboral provincial como en la federal de este país no le es permitido a ningún juez laboral fallar de forma extra petita, porque la tradición judicial de este país considera un fallo bajo este precepto como un fallo con vicio de incongruencia. Tal y como lo manifiesta el Art. 56 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo: “Los tribunales podrán fallar ultra petita (sic), supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará los importes de los créditos siempre que su existencia este legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto” (Argentina, 2020)

Lo consignado en el citado artículo 56 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo se ha reiterado en la jurisprudencia provincial de este país y además se ha reiterado no solo la prohibición de fallar extra petita sino que además se hace especial hincapié en los vicios de la incongruencia.

El citado artículo es muy claro en permitir al juez laboral de conocimiento fallar únicamente con la facultad ultra petita más no con la facultad extra petita. Inclusive si se mira con detenimiento este artículo, el juez puede hacer uso de la facultad ultra petita para conceder cualquier tipo de prestación social; a diferencia de la jurisdicción laboral colombiana donde las sentencias ultra y extra petita suelen conceder derechos ciertos e indiscutibles, más no así con los derechos inciertos y discutibles.

A nivel provincial, también se aplica la misma regla que a nivel federal en lo pertinente al uso de la facultad ultra petita. Como muestra de esto, El Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Corrientes en su Art. 85 dice lo siguiente:

“El Juez o Tribunal podrá dictar sentencia "ultra petita", sobre las cuestiones que han sido materia de litigio.” (Argentina & Corrientes, Dirección General de Rentas Corrientes, 2020)

DERECHO APLICABLE HOY EN DIA:

Teniendo en cuenta que Argentina es un estado cuya forma de gobierno es federalista, cada provincia cuenta con grados variantes de legislación laboral, aunque como fuera indicado por Becerra y Corzo (2014) “(...) los Códigos más sobresalientes dentro de la variada legislación procesal laboral argentina son el de Santa Fe, Corrientes, Mendoza, Córdoba, Tucumán, Chaco, Formosa, Entre Ríos y por supuesto la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (...)” (Becerra & Corzo, 2014)

Si bien es cierto que por ley federal y leyes provinciales el juez laboral solo puede hacer uso de la facultad ultra petita, los autores citados *ibidem* mencionan lo siguiente:

“Dada la marcada tradición procesal de la nación Argentina se han vislumbrado un sinfín de posiciones de por más reiterantes con lo que establece la congruencia en los ordenamientos procesales laborales alrededor del mundo, por esto las facultades ultra y extra petita dentro de los procesos laborales argentinos, con observancia de las normas propias de cada provincia, se circunscriben dentro de una facultad soportando que una decisión que sobrepase el límite de la pretensión acaece en incongruencia, por lo que este fenómeno modificadorio puede ser objetivo, subjetivo o factico. Esto se sustenta en lo que se conoce como la novedosa teoría de la flexibilización del principio de congruencia del tratadista en donde expone que para que la ejecución del 57 principio dispositivo es necesario que este principio procesal se transforme en pro de salvaguardar otras garantías constitucionales” (Becerra & Corzo, 2014)

Los autores nos indican, que, si bien en esta nación el juez laboral tiene plena facultad para aplicar la facultad ultra petita, se han hecho intentos por flexibilizar el principio de congruencia en materia laboral, con el objeto de que el juez pueda fallar utilizando la facultad extra petita y se busca que este principio se transforme para que el juez argentino pueda fallar utilizando ambas facultades sin poner en riesgo las garantías constitucionales de las partes intervinientes.

A nivel histórico, la jurisdicción laboral argentina fue creada y organizada mediante Decreto Ley 32.347 de 1944; decreto con fuerza de ley que fue expedido en una época en que muchas naciones de América Latina estaban empezando a crear y reglamentar sus respectivas jurisdicciones laborales, situación que no fue ajena a Colombia, puesto que en la década de los 40s también se creó y reglamentó la jurisdicción laboral en dicha nación.

COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS:

Teniendo en cuenta que Argentina es un país federal y que cada provincia tiene plena libertad de tener sus propias legislaciones laborales, en este país es aplicable únicamente la facultad ultra petita en materia laboral tanto a nivel federal como a

nivel provincial, pero la aplicación de estas facultades, al igual que en Colombia, debe aplicarse con los principios de congruencia, consonancia la *non reformatio in pejus*, esto con el fin de evitar desbalances y perjuicios a la parte demandada y conservar la igualdad procesal. Es de aclarar que este principio se reguló a nivel federal mediante el artículo 56 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo y solo puede aplicarse en materia laboral; más no así con las demás jurisdicciones.

A nivel provincial, algunas provincias argentinas como la Provincia de Corrientes regulan la aplicación de la facultad ultra petita en sus Códigos de Procedimiento Laborales y otras provincias aplican lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, cuando esta facultad no está expresamente regulada en sus códigos provinciales de procedimiento laboral como es el caso de la Ley 15.057 de la Provincia de Buenos Aires; donde si bien no hay artículo alguno que hable sobre la aplicación de la facultad ultra petita, dicho vacío legal se suple con la ya citada Ley federal laboral.

Lo irónico de este país, es que pese a que la jurisdicción laboral federal y provincial permiten la aplicación de la facultad ultra petita por parte de los jueces laborales de primera instancia, no se permite la aplicación de la facultad extra petita, porque según la tradición judicial de este país, se considera un vicio de la incongruencia el emitir fallos judiciales ordenando y/o concediendo pretensiones no consignadas en el respectivo libelo de la demanda, con lo cual se podría configurar una potencial vulneración de los Arts. 17 y 18 de la Constitución de la Nación Argentina

1.3. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN BOLIVIA

ANTECEDENTES GENERALES:

Al igual que en Colombia y Argentina, las facultades ultra y extra petita a nivel general se definen bajo el mismo criterio y al igual que en Colombia, las facultades ultra y extra petita son normativa y jurisprudencialmente reconocidas en materia laboral más no así en otras jurisdicciones de este país.

DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA.

Estas facultades se encuentran consagradas de manera taxativa en el Artículo 64 del Código Procesal del Trabajo Boliviano, el cual dice lo siguiente:

“El Juez de primera instancia podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trata de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según Ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y se hallen debidamente probados Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstos son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.” (Bolivia, 2020)

A diferencia de Colombia, en donde la facultad ultra y extra petita se ejerce por cualquier juez laboral de única o primera instancia (excepcionalmente por el *ad quem* cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles) y usualmente sobre derechos ciertos e indiscutibles, en Bolivia estas facultades solo pueden ser utilizadas por el juez de primera instancia, limitadas a ciertas circunstancias, sobre ciertas prestaciones sociales y modos taxativamente señalados en dicho artículo.

En esta jurisdicción la facultad ultra y extra petita suele ir de la mano con los principios de congruencia, consonancia y non reformatio in pejus, principios ampliamente aplicados en las jurisdicciones laborales de Argentina y Colombia.

COMENTARIOS SOBRE ESTE PAÍS:

Al igual que Colombia, Bolivia es un país garantista en materia laboral, situación que es evidente con la regulación de las facultades ultra y extra petita en su Código Procesal del Trabajo, pero a diferencia de Colombia, donde la aplicación de estas facultades es regulada por jurisprudencia puesto que el legislador no especificó qué derechos laborales son objeto de aplicación de estas facultades, así como dicha facultad puede ser aplicada por cualquier juez laboral (de única o primera instancia); en Bolivia la aplicación de estas facultades es mucho más limitada en lo concerniente a los derechos laborales que se pueden otorgar bajo el uso de estas facultades y el hecho de que las facultades ultra y extra petita solo pueden ser aplicadas por los jueces laborales de primera instancia.

Así mismo, a diferencia de Colombia donde los fallos de la Corte Constitucional suelen crear precedentes o suplir vacíos legales que la ley suele tener, en Bolivia la jurisprudencia es de tipo reiterativa, suele ceñirse estrictamente a lo que la ley y la doctrina dicen, pero no suele crear precedentes jurídicos.

1.4. DE LA FACULTAD ULTRA Y EXTRA PETITA EN MEXICO

ANTECEDENTES GENERALES:

Haciendo el análisis de la facultad ultra y extra petita en materia laboral en México, hemos evidenciado que en la actualidad no se encuentra contemplada estas facultades en la ley federal laboral de la unión mexicana, así como tampoco se encuentra en las leyes laborales que rigen cada estado mexicano. No obstante, estas facultades se aplican de una forma ambigua, limitada y severamente restringida en otras jurisdicciones como la de familia, la electoral y la penal.

DERECHO APLICABLE HOY EN DÍA

Si bien es cierto que en México la facultad ultra y extra petita no se encuentra consagrada de forma taxativa y/o en forma jurisprudencial, tanto a nivel federal como a nivel estatal en materia laboral, en la Ley Federal Laboral hay una figura muy interesante en el artículo 685, segundo párrafo, el cual dice lo siguiente:

“(...) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley” (México, 1970)

Lo interesante del anterior artículo es que, si bien no se contempla la aplicación de la facultad ultra y extra petita en materia laboral, el legislador mexicano fue previsivo al crear una especie de control formal de legalidad previo de la demanda laboral en la cual si esta está incompleta o no es clara con las peticiones se da la posibilidad de subsanar dicha demanda con el objeto de evitar potenciales nulidades, extralimitación de las facultades legales del juez laboral, sentencias incongruentes dictadas en clara vulneración a los principios de congruencia, consonancia y non reformatio in pejus, así como o sentencias que puedan vulnerar las garantías procesales y constitucionales de las partes intervinientes en el proceso laboral.

Ahora, cuando no hay claridad en la demanda laboral o cuando haya pretensiones contradictorias, el artículo 873 de la Ley Federal Laboral en su segundo párrafo especifica lo siguiente:

“(...) Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.” (México, 1970)

Tal procedimiento fue especificado por el legislador para evitar que el funcionario competente sea inducido a error de forma involuntaria y a su vez evitar que el trabajador se vea vulnerado en sus derechos laborales debido a desconocimiento de la norma, negligencia o ignorancia supina en materia legal.

COMENTARIOS SOBRE ESTE PAIS

En México, a diferencia de Colombia, Bolivia y Argentina, se reconoce la existencia de la facultad ultra y extra petita, pero esta no se reconoce en materia laboral sino en otras jurisdicciones como la de familia, penal y electoral. Incluso en materia jurisprudencial no hay precedente jurisprudencial ni sentencia judicial emanada de las altas cortes federales y/o estatales en materia laboral que autorice la aplicación de estas facultades al funcionario competente que para el caso mexicano son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que hay en cada estado de la unión mexicana.

Lo que sí es curioso es que el legislador ordena a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje realizar un control formal previo de legalidad al libelo de la demanda antes de ser admitida y si se encuentran errores en la misma (omisión de solicitar prestaciones sociales, sumas inexactas de dinero, etc.) la ley ordena a la Junta competente para que le notifique al trabajador que debe subsanar la demanda laboral cuando después del control previo de legalidad se encuentren errores que

puedan inducir al funcionario competente a ser inducido en error al momento de emitir fallos

Lo interesante de esto es que el legislador ha logrado un perfecto equilibrio entre garantizar que los derechos del trabajador no se vean afectados y a su vez evitar que el juez dicte sentencias incongruentes en clara violación al principio de congruencia, situación que puede llegar a afectar al trabajador al ocasionarse potenciales nulidades por sentencias incongruentes, no conceder derechos que el trabajador haya olvidado poner por desconocimiento o negligencia en el escrito de demanda laboral e incluso desconocer las garantías constitucionales y/o procesales de las partes intervinientes dentro del proceso laboral.

Con respecto a la jurisdicción laboral mexicana, Macavex Et At., en el libro “El Proceso Laboral en México. Visión Jurisprudencial” publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), hacen un recuento histórico de la jurisdicción laboral mexicana desde los tiempos en que Venustiano Carranza tuvo la iniciativa de crear la jurisdicción laboral en México durante la época de la revolución mexicana, haciendo uso de los principios y los procedimientos judiciales en materia laboral, tales como el principio *in dubio pro-operario*.

Lo que causa curiosidad sobre este país es que si bien su jurisdicción laboral procura brindar garantías a los trabajadores utilizando una estructura doctrinaria y procesal similar a la de los países aquí analizados en esta monografía; es evidente que a nivel jurídico y/o político no ha existido voluntad de permitir por vía legal y/o jurisprudencial que los funcionarios competentes fallen utilizando las facultades ultra y extra petita; situación que es evidente al no existir jurisprudencia que haya sentado precedente al respecto.

CAPITULO 2 DESARROLLO JURISPRUDENCIAL

En este capítulo, analizaremos las diferentes jurisprudencias tanto en Colombia como de los demás países objeto de este trabajo, en lo concerniente a la aplicación de la facultad ultra y extra petita por parte del juez laboral de conocimiento

2.1 COLOMBIA:

En Colombia las facultades ultra y extra petita se consagraron en el Código Procesal del Trabajo en su artículo 50 desde el mismo momento en que dicho Código fue sancionado y promulgado.

Con la promulgación del Código Procesal del Trabajo, el juez laboral de primera instancia era el único juez autorizado para hacer uso de estas facultades, pero décadas después, mediante la Sentencia C-662 de 1998, la expresión “*de primera instancia*” fue declarada inexecutable, porque según lo manifestado por la Corte Constitucional, se le estaban vulnerando las garantías procesales a los trabajadores cuyas demandas estaban siendo tramitadas por los jueces laborales de única instancia, al prohibirle de forma tácita a estos jueces el uso de las facultades ultra y extra petita, máxime si se tiene en cuenta que en toda demanda laboral, el trabajador es la parte más vulnerable.

Si bien es cierto que la Corte Constitucional en la Sentencia C-662 de 1998 abrió la posibilidad de que el juez laboral de primera instancia pueda utilizar las facultades ultra y extra petita, en esta Sentencia se reitera que las facultades ultra y extra petita pueden ser aplicadas por los jueces laborales de única y primera instancia, más no puede ser aplicada por el juez de segunda instancia. No obstante, el hecho de que el juez de segunda instancia se limite a proferir un fallo confirmando o modificando el fallo del a quo y que no pueda proferir fallos ultra y extra petita, tal situación no implica que en el recurso de apelación se desconozcan los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador o que se desconozcan tales derechos si el a quo profirió un fallo con facultades ultra y/o extra petita, ya que tales fallos por lo general suelen proferirse sobre los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Inclusive en este fallo la Corte Constitucional manifiesta que el trabajador no puede renunciar en ningún momento a sus derechos mínimos e irrenunciables en la apelación, así lo haga de forma voluntaria.

En la sentencia C-968 de 2003 que declaró executable las expresiones “la sentencia de segunda instancia” y “deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación” del artículo 35 de la Ley 712 de 2002, los demandantes inicialmente esgrimieron que tales expresiones vulneraban el derecho al debido proceso cuando el trabajador apela la sentencia del a quo en materia laboral, por la imposibilidad de aplicar las facultades ultra y extra petita al fallador que conoce la apelación pero la Corte Constitucional, en esta sentencia declaró executibles dichas expresiones esgrimiendo lo siguiente:

“De esta manera, cuando la norma en mención exige que la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia “con las materias objeto del recurso de apelación” debe entenderse que el examen que efectúa el superior no se limita a los asuntos desfavorables del fallo de primera instancia sobre los cuales versa la impugnación, sino a todos aquellos aspectos desfavorables al trabajador que involucran beneficios mínimos irrenunciables los cuales deben entenderse siempre incluidos en el recurso de alzada. Esta solución tiene fundamento en el principio de la conservación del derecho que habilita a la Corte para mantener la disposición en el ordenamiento, excluyendo del mismo, a través de una sentencia condicionada, los entendimientos de la misma que contraríen los principios y valores constitucionales.

Lo anterior no significa que el juez de segunda instancia pueda adicionar o extender un fallo en el cual ya ha utilizado el a-quo la facultad extra o ultra petita. Por lo tanto, cuando un fallo de primera instancia, sea revisado por el superior, en virtud del recurso de apelación, éste puede confirmar una decisión extra petita de la primera instancia, si ella es acertada, o revocarla en caso contrario, o modificarla reduciéndola si el yerro del inferior así lo impone, decisión que no puede ser aumentada ya que, de lo contrario, sería superar el ejercicio de la facultad, llevarla más allá de donde la ejercitó el a-quo y esto no le está permitido al ad-quem, ni tampoco agravarla en vigencia del principio procesal de la no reformatio in pejus, garantía constitucional que hace parte del derecho fundamental al debido proceso (C.P., arts. 29 y 31)” (...)

(...) La interposición del recurso de apelación en materia laboral y su delimitación a las materias que perjudican al trabajador, no puede entenderse excluyente de aquellos derechos mínimos irrenunciables no concedidos en la primera instancia, pues a través de este mecanismo no puede el trabajador de manera voluntaria renunciar a ellos, pues por esta vía perdería efectividad la protección especial de la cual gozan todos los trabajadores.

En consecuencia, para la Corte las expresiones “la sentencia de segunda instancia”, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación” del artículo 35 de la Ley 712 de 2002, se ajustan a la Constitución, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador. Interpretado de esta forma el segmento normativo acusado del artículo 35 de la Ley 712 de 2002 se hacen efectivos los derechos y garantías mínimas irrenunciables del trabajador que ampara el Ordenamiento Superior. (Colombia, Corte Constitucional de Colombia, 2003)

En la Sentencia C-968/03, se demandó por inexecutable las expresiones “la sentencia de segunda instancia” y “deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación” del artículo 35 de la Ley 712 de 2002, porque a juicio del demandante, dichas expresiones afectaban las facultades ultra y extra petita al momento de apelar una sentencia; pero la Corte Constitucional las declaró executable, toda vez que al momento de apelar una sentencia fallada de forma ultra y/o extra petita, no se veían afectados los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, toda vez que cuando un juez concede derechos al trabajador no especificados en el libelo de la demanda o a pagar sumas mayores a las inicialmente solicitadas, suelen hacerse siempre que estén debidamente probadas en el curso del proceso laboral.

Si bien es cierto que las Sentencias C-662 de 1998 y C-968 de 2003 sentaron un importante precedente jurídico en Colombia porque la aplicación de las facultades ultra y extra petita se amplió a más jueces laborales (única instancia como factor ordinario y segunda instancia como factor extraordinario), hay también sentencias

judiciales bien interesantes en donde se reiteran estas facultades y hacen ciertas acotaciones al respecto.

En Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicado # 14381 del 18 de octubre del año 2000, con ponencia del Magistrado Carlos Isaac Nader habla sobre las facultades ultra y extra petita teniendo como antecedentes los siguientes:

El señor Berry Frank Wright interpuso demanda laboral contra la sociedad BJ Services Company S.A. solicitando la pensión restringida de jubilación (previa declaratoria de existencia de contrato laboral) junto con las indexaciones, intereses moratorios y demás que la ley laboral permite. La empresa contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones del accionante y tiempo después el juez laboral de conocimiento le dio razón a la parte demandada. La sentencia de sentencia fue impugnada ante el Tribunal Superior de Bogotá D.C quien confirmó la sentencia de la primera instancia argumentando que el demandante no tenía derecho a dicha prestación por cuanto no logró probar que cumplía con los requisitos legales para obtenerla (tiempo de servicio inferior a 20 años) y su retiro de la empresa fue por mutuo acuerdo.

Con relación a los principios ultra y extra petita, esta sentencia es una de las primeras que comienza a hablar sobre la aplicación de estas facultades por el juez laboral de única instancia y al respecto la corte manifestó lo siguiente sobre estas facultades:

“No obstante, conviene por vía de doctrina señalar que en nuestro ordenamiento jurídico únicamente a los jueces que conocen asuntos en primera instancia se reconoció la facultad de fallar más allá o por fuera de lo pedido.

Esa atribución se extendió posteriormente a los jueces en única instancia, al declararse parcialmente inexecutable el artículo 50 antes citado, mediante sentencia proferida el 12 de noviembre de 1998 por la H. Corte Constitucional, pero sin que dichas facultades se hicieran extensiva a raíz de esa decisión judicial, a los Tribunales.

De manera que ni con la expedición de las leyes del trabajo ni con la sentencia de constitucionalidad que se acaba de traer a colación se ha otorgado a los Jueces que conocen de asuntos en segunda instancia potestad para fallar ultra o extra petita, pues éstos siguen atados al denominado principio de congruencia de la sentencia.

Conviene, asimismo, a propósito de ese fallo de inexecutable, precisar que para la Corte, en los negocios de única instancia cuando el Juez hace uso de la facultad consagrada en el artículo 50 del C. Procesal del Trabajo, imponiendo, como consecuencia de ello, condenas cuya cuantía exceda del equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal más alto vigente, el proceso necesariamente se convierte en de doble instancia, esto es, con posibilidad de apelación o consulta, cuyo trámite será el del artículo 82 y siguientes de la misma codificación.

En efecto, si el sustento de la diferencia para acudir al Juez que conoce en única o primera instancia, está en la cuantía de las pretensiones reclamadas, no parece razonable y justo que ejercitada la facultad del artículo 50 del Código Procesal del Trabajo por quien adelantó el proceso en única instancia, y rebasadas las condenas del equivalente a cinco (5) veces el

salario mínimo legal, no pueda el demandado, frente a semejante reestructuración del procedimiento ordinario de única instancia, a raíz de la sentencia C-662 de 12 de noviembre de 1998, interponer recurso de apelación.

El ejercicio de la facultad de proferir sentencias con alcances extra o ultra petita en materia laboral, atribuido ahora a los Jueces en asuntos de única instancia, solo puede entenderse en la medida que no se niegue la doble instancia con sujeción a las reglas sobre competencia por razón de la cuantía de que trata el artículo 25 de la ley 11 de 1984, por cuanto esa posibilidad de apelación o consulta, es igualmente principio de estirpe constitucional con consagración expresa en el artículo 31, el cual es desarrollo y estructura del debido proceso” (Colombia; Corte Suprema de Justicia, 2000)

En esta sentencia, la parte recurrente interpuso el recurso extraordinario de casación porque a juicio de ellos el *ad quem* no utilizó las facultades ultra y extra petita a la hora de conceder unas prestaciones sociales; pero esta Corte manifiesta de forma clara y precisa que a la segunda instancia le está vedado aplicar estas facultades por orden expresa del legislador y que la sentencia C-662 de 1998 solo extendió el uso de estas facultades a la primera instancia. Incluso cuando la Corte manifiesta que si el juez hace uso de las facultades consagradas en el Art. 50 del Código Procesal del Trabajo y el juez condena a la parte demandada a pagar sumas de dinero cuyo equivalente sea equivalente a cinco veces el salario mínimo legal mensual vigente, el proceso laboral necesariamente se convierte en uno de primera instancia y la parte inconforme (demandante o demandado) puede apelar el fallo del *a quo*, pudiendo ejercer su derecho al debido proceso sin ningún tipo de obstáculo y sin necesidad de usar recursos incidentales como el de la acción de tutela. Esta conversión de procedimiento laboral por las razones aquí esgrimidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema no se encuentra regulado de forma expresa en el Código Procesal del Trabajo o norma que lo complementa, modifique y/o adicione, pero fue regulado por esta sentencia.

La sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Radicado # 37524 del 24 de mayo del año 2011, habla sobre las facultades ultra y extra petita teniendo como antecedentes los siguientes:

El señor José Luis Ipuana interpuso demanda laboral contra la Nación – Ministerio de Transporte solicitando la pensión consagrada en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, causada por haber sido despedido sin justa causa, la indexación de la primera mesada pensional de acuerdo con los incrementos que el salario mínimo ha tenido, los intereses moratorios a la tasa máxima, así como cualquier derecho que resulte acreditado en aplicación de los principios ultra y extra petita. El demandante trabajó con el Ministerio de Transporte (Antes llamado Ministerio de Obras Públicas y Transporte) ostentando la calidad de trabajador oficial desde el inicio de su contrato, el cual consistía en ejecutar trabajos relacionados con las obras públicas. La Nación – Ministerio de Transporte, en su calidad de demandada contestó la demanda argumentando que el señor Ipuana no logró probar el despido injustificado. En sentencia respectiva el *a quo* absolvió a la parte demandada, fallo que fue recurrido por la parte actora. Este fallo fue confirmado por el *ad quem* porque se logró probar mediante pruebas aportadas por la parte demandada que

el señor Ipuana fue despedido de su cargo con causa justificada ya que al señor Ipuana se le otorgó una licencia para ausentarse de su empleo por 45 días y no se evidenció el regreso a su cargo una vez terminada dicha licencia. Así mismo, tampoco se logró demostrar que la Nación – Ministerio de Transporte hubiese omitido la afiliación al demandante al fondo de pensiones respectivo puesto que en el expediente figuran las planillas de aportes a pensión; por lo cual, en criterio del fallador de segundo grado no es procedente conceder la pensión pretendida por el demandante.

Posterior a esto, el demandante interpuso recurso de casación y respecto de las facultades ultra y extra petita se pronunció de la siguiente manera:

“Como es suficientemente sabido, solamente los jueces de primera y única instancia están facultados para fallar extra y ultra petita, (salvo que se trate de un derecho mínimo e irrenunciable, caso en el cual sí puede pronunciarse el fallador de segundo grado, según surge de lo decidido por la Corte Constitucional en la sentencia C 968/03). Por esa razón, no le era dado al Tribunal estudiar una pretensión que no formó parte de la demanda y cuyos supuestos fácticos no fueron materia del debate probatorio.

En este asunto el juez de primer grado, y, por contera, el Tribunal, no habrían podido hacer uso de la facultad de fallar extra petita y reconocer una prestación no demandada expresamente, pues la situación hipotética sobre la que se edifica la causación de la pensión por retiro voluntario no fue discutida en la primera instancia, si se tiene en cuenta que en esa sede sólo se controvertió la existencia de un despido injusto por parte del empleador, más nada se debatió sobre un presunto retiro espontáneo del trabajador.

En efecto, con total claridad en el hecho segundo de la demanda se dijo: “Con efectividad al 24 de febrero de 1977, el Ministerio demandado despide a mi cliente, dando así por terminado el contrato de trabajo existente, en forma unilateral e injusta”. Por ello, tal supuesto del retiro voluntario no fue cabalmente controvertido, de ahí que el juzgador de primer grado no lo mencionara en su fallo por considerar, con acierto, al delimitar el objeto del pleito, que “Pretenden (sic) el demandante se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la pensión sanción por haber sido despedido sin justa causa y haber laborado por más de quince años al ministerio”.

Ha explicado con reiteración esta Sala de la Corte que el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es claro en exigir, para que el juez pueda ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, que “...los hechos que los originen hayan sido discutidos en juicio y estén debidamente probados”, indispensable supuesto que, por lo dicho, no se presentó en este caso, porque fue solamente a partir del escrito de apelación que se propuso por la parte actora la eventual causación de una pensión por retiro voluntario.

En casos similares al presente, esta Sala de la Corte se ha pronunciado en numerosas ocasiones, de las que es ejemplo la sentencia de 20 de agosto de 1996, radicación 8430, en la que expresó lo que a continuación se transcribe:

(...) es perentorio al expresar que para que el juez de primera instancia pueda condenar extra petita es condición sine qua non que los ‘hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados’, pues no se puede pasar por alto el derecho de defensa que tiene el demandado y al debido proceso (...) (Subrayado fuera de texto)” (Colombia; Corte Suprema de Justicia, 2011)

En esta sentencia, la parte demandante interpuso el recurso extraordinario de casación porque a juicio de él la segunda instancia no le concedió la pensión de jubilación por retiro voluntario. No prosperó el recurso de casación, porque a juicio de la Corte, la parte actora solicitó en la primera instancia la pensión sanción por despido sin justa causa; pretensión que no fue acogida por esta instancia debido a que las pruebas entregadas por la Nación – Ministerio de Transporte en donde el demandante fue afiliado en su momento al sistema de seguridad social y otras donde su despido fue con justa causa y no sin justa causa como esgrimió la parte actora. Con posterioridad a este fallo, la parte actora solicitó la pensión de jubilación por retiro voluntario en el escrito de apelación, pero la segunda instancia no la concedió porque tal pretensión no fue debidamente probada en la primera instancia y porque a esta instancia no le era viable aplicar las facultades consagradas en el Art. 50 del Código Procesal del Trabajo, ni las de la Sentencia C-968 de 2003, toda vez que no se configuraban los presupuestos requeridos para que el *ad quem* pudiera utilizar estas facultades de forma extraordinaria.

Lo señalado en la parte subrayada de esta sentencia es importante porque la misma corte reitera que si bien la ley y la jurisprudencia facultan a los jueces de única, primera y excepcionalmente la segunda instancia a emitir fallos en aplicación de las facultades ultra y extra petita, tales fallos deben cumplir una serie de requisitos consignados en la ley y la jurisprudencia con el objeto de evitar vulneraciones a los derechos constitucionales y procesales de la parte demandada

La sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia con Radicado # 40514 del 21 de febrero del año 2012, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve tiene los siguientes antecedentes:

La señora María Isabel García Castiblanco demandó al Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) para que por vía judicial (previa demostración de la naturaleza jurídica de esta entidad como una empresa industrial y comercial de carácter distrital) se acreditara su condición de trabajadora oficial de dicha entidad y se condenara a la entidad demandada a reintegrarla al cargo que ostentaba al momento de ser despedida, al pago de salarios indexados, primas, bonificaciones, vacaciones, quinquenios, auxilios, subsidios, así como las demás a que hubiere lugar. Para sustentar sus pretensiones hizo un recuento de la naturaleza jurídica del IDRD y manifestó que empezó a laborar con la extinta Junta Administradora de Deportes desde 1981. A partir de 1997 comenzó a trabajar con la entidad demandada como consecuencia de la fusión que dicho ente tuvo con la Junta Administradora de Deportes. En la entidad demandada trabajó en diversos cargos como consecuencia de sus ascensos, siendo el último cargo ostentando el de Secretaria de la División del Deporte Comunitario. En el año 2001 el instituto le informa a la demandada y a varios funcionarios de un plan de retiro voluntario; pero que ella fue despedida por no haber aceptado dicho plan y en especial porque el instituto fue reestructurado y con esto hubo supresión de cargos, dentro de los cuales estaba el de la demandante. Una vez interpuesta la demanda, el instituto en condición de parte demandada contestó la demanda oponiéndose a todas las

pretensiones y esgrimiendo como argumento que su naturaleza jurídica es la de un establecimiento público; que por regla general y debido a su naturaleza jurídica los funcionarios de los establecimientos públicos ostentan la calidad de empleados públicos y por excepción especial aquellos cargos donde se realicen labores de obras públicas son considerados trabajadores oficiales. Además, el instituto manifestó que la demandante por razón de las funciones que ejercía en este instituto era una empleada pública. Así mismo la parte demandada propuso como excepción previa la falta de jurisdicción.

El fallador de primera instancia absuelve a la parte demandada y condena en costas a la parte demandante, por lo cual, la parte demandante decide apelar el fallo. El fallador de segunda instancia modificó parcialmente la decisión de la primera instancia y confirma la excepción propuesta por la parte demandada (falta de jurisdicción). La falta de jurisdicción se demuestra porque la parte demandada logró demostrar que la parte actora ha sido empleada pública de carrera, que dentro de sus funciones no se encontraban explícitamente consagradas las de construcción y sostenimiento de obras públicas, lo cual no daba lugar a considerar a la parte actora como trabajadora oficial. Posterior a este fallo de segunda instancia la parte actora decide interponer el recurso de casación, del cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia manifiesta lo siguiente:

“De entrada señala la Corte que el colegiado, al declarar la falta de jurisdicción, no vulneró los principios de congruencia, consonancia y carga de la prueba, ni extralimitó sus facultades arrojándose las de ultra y extra petita (Subrayado fuera de texto), como lo sugiere la acusación en la proposición jurídica, al enunciar como violación de medio las normas adjetivas que los consagran, toda vez que pertenece a la esfera de poder y deber del juez proferir tal declaración, si advierte que carece de jurisdicción para resolver el litigio.

Dicho en otros términos, el Juez puede declarar la falta de jurisdicción en cualquiera de las etapas del proceso cuando quiera que la advierta, independientemente de que sea o no propuesta por las partes, o de que decidida negativamente en una de las instancias ya en las audiencias de trámite, ora en la sentencia; se imponga su modificación al estimar exactamente lo contrario.

La jurisdicción, por consiguiente, como antes lo dijera esta Corporación, en providencia del 15 de octubre de 2009, rad. 29775, “se erige en un aspecto de una importancia mayúscula para el proceso. Su ausencia impide entrar en el examen de fondo de las pretensiones formuladas por el demandante y de las excepciones propuestas por el demandado, como que es inmune a prórroga; y produce la esterilidad de la actividad procesal, en cuanto sobre ella pende el pregón de nulidad con el sello de insubsanable.” (Subrayado fuera de texto)

En suma, la jurisdicción que le otorga al juez la facultad de decidir la controversia, o la falta de jurisdicción que le impide pronunciarse sobre el fondo de la misma, no hace parte de los hechos de la demanda ni de sus pretensiones, y si bien puede proponerse como excepción previa, no puede dilucidarse a la luz de las normas adjetivas que consagran los principios de la carga de la prueba, congruencia, consonancia y facultades ultra o extra petita, como erróneamente lo pregona la censura al formular la primera de las acusaciones.

Así las cosas, la causal de casación invocada por el recurrente y su argumentación demostrativa, dejan incólume la decisión del juez de alzada, quién, se insiste, en uso de su potestad y en cumplimiento de su deber, estimó que dado que la actora no acreditó su

condición de trabajadora oficial, la jurisdicción ordinaria laboral no es competente para dilucidar el asunto puesto a su consideración.” (Colombia; Corte Suprema de Justicia, 2012)

En esta sentencia, la parte demandante interpuso el recurso de casación porque el *ad quem* presuntamente utilizó las facultades ultra y extra petita para declarar de oficio la falta de jurisdicción, pese a que la parte demandada propuso tal excepción en la primera instancia, probando que no es una empresa industrial y comercial del estado y el *a quo* declaró probada esta excepción.

Si leemos con detenimiento, esta sentencia reitera que todos los jueces de la república (incluyendo los laborales) están facultados a declarar la falta de jurisdicción en cualquier etapa del proceso y la pueden declarar de forma oficiosa o a solicitud de parte; sin que tal declaratoria implique que el juez de conocimiento se vea precisado a utilizar las facultades ultra y extra petita o que su actuación vulnere los principios de congruencia, coherencia y non reformatio in pejus, así como los derechos constitucionales y procesales de las partes intervinientes dentro del respectivo proceso judicial (que para este caso comprende la esfera laboral). Inclusive el mismo ordenamiento jurídico faculta al juez de conocimiento a declararla siempre que se logre probar durante el curso del proceso judicial respectivo por tratarse de un **yerro insubsanable**.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia con Radicado # 25583 del 01 de junio del año 2005, con ponencia del Magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza tiene los siguientes antecedentes:

La Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, La Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia “ANTHOC” y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales, Clínicas, Consultorios y Sanatorios de Bogotá D.C. y en el Departamento de Cundinamarca “SINTRAHOSCLISAS” interpusieron recurso de anulación ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia contra el laudo arbitral emanado del Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir unas controversias surgidas entre estos sindicatos y la Sociedad de Cirugía de Bogotá (Hospital San José). Las partes intervinientes comenzaron los trámites legales para negociar la convención colectiva pero dentro de este proceso surgieron ciertos desacuerdos. Inicialmente las partes dirigieron memoriales al Ministerio de la Protección Social haciendo saber que entre estas no hubo acuerdo al momento de suscribir una nueva convención colectiva, situación que hizo que el ya citado ministerio ordenara convocar un tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto existente entre las partes. Posterior a esto y una vez conformado el tribunal de arbitramento, este emitió un laudo arbitral que según las partes que interpusieron el recurso de anulación modificó significativamente la convención colectiva en el sentido de desmejorar a los sindicatos demandantes, así como también indicaron una extralimitación de los árbitros que conformaron en su momento dicho tribunal al usar presuntamente facultades exclusivas de los jueces laborales como emitir fallos ultra petita.

La citada sentencia frente a lo anterior dice lo siguiente:

De conformidad con el artículo 458 del Código Sustantivo de Trabajo, los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo, y su fallo no puede afectar derechos o facultades reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

De la anterior disposición legal, como quedó dicho, se desprende que la competencia de los tribunales de arbitramento está delimitada por las aspiraciones expresadas por los trabajadores en su pliego de peticiones y por las manifestaciones puntuales expuestas por el empleador en la denuncia que haga de la convención colectiva de trabajo vigente; preciso marco de atribuciones que no faculta a los árbitros para resolver cuestiones ajenas al conflicto de trabajo precisamente demarcado por las partes en el trámite de la negociación colectiva.

Por tal razón, de tiempo atrás esta Sala de la Corte ha considerado que “el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y c) Decidiendo todos los puntos planteados” (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410). (...) (Subrayado fuera de texto).

(...) En síntesis, como los árbitros sólo pueden resolver dentro del ámbito que delimiten las partes y no están facultados para desconocer la naturaleza salarial de ciertos derechos convencionales, la conclusión es que el tribunal de arbitramento extralimitó sus funciones al modificar la convención colectiva vigente (...) (Colombia; Corte Suprema de Justicia, 2005)

De la anterior sentencia, la Corte nos indica que cuando a nivel laboral colectivo existan desacuerdos entre las organizaciones sindicales y los patronos, estos pueden dirimir sus diferencias mediante un tribunal de arbitramento, previo cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo complementen, adicionen y/o modifiquen; pero el hecho de que tales desacuerdos se resuelvan utilizando este mecanismo legal, implica que a los árbitros también le son aplicables los mismos principios que a los jueces (congruencia, consonancia, non reformatio in pejus), excepto que las facultades ultra y extra petita no los cobijan, toda vez que el Art. 458 del Código Sustantivo del Trabajo es muy claro en indicar que los árbitros solo deben limitarse a dirimir conflictos puntuales surgidos de ciertos puntos de una determinada convención colectiva en los que el sindicato y el patrono no estén de acuerdo.

El legislador no previó la posibilidad de aplicación de estas facultades a los tribunales de arbitramento, debido a que si bien los laudos arbitrales tienen los mismos efectos *erga omnes* de una sentencia judicial proferida por un juez de la república; el arbitraje en su forma y procedimiento es un mecanismo alternativo de solución de conflictos cuya naturaleza difiere sustancialmente de un proceso judicial tradicional.

Inclusive el Art. 50 del Código Procesal del Trabajo y la abundante jurisprudencia existente desde 1998 han reiterado que el uso de las facultades ultra y extra petita solo la pueden utilizar los jueces laborales de única, primera y excepcionalmente la

segunda instancia; pero en ningún momento se afirma que los tribunales de arbitramento se encuentren facultados para utilizarlos; situación que la misma Corte reitera en esta jurisprudencia.

La sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia 38224 del 2011 con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, tiene los siguientes antecedentes:

La señora Alejandra Piedrahita Torres demando al Instituto de Fomento Industrial (IFI) solicitando la indexación de su pensión de jubilación a valores actuales. La parte demandada no negó la existencia de dicha prestación social, pero se opuso a la pretensión de la parte actora de realizar la indexación porque a criterio de la parte demandada hubo una suspensión del contrato laboral que esta entidad tuvo con la parte accionante debido a una licencia no remunerada de 31 días. El fallador de primera instancia absolvió a la parte demandada y en su lugar condenó en costas a la parte accionante. Luego la parte accionante interpuso el debido recurso de alzada ante el ad quem, del cual en fallo de segunda instancia modifica la decisión del fallador de primera instancia concediendo las pretensiones de la parte actora y ordenando el reajuste del índice base de liquidación de la pensión de jubilación a precios actuales. Luego la parte demandada impetra el recurso de casación argumentando que la decisión del ad quem vulnera lo dispuesto en la sentencia C-662 de 1998 al indicar que el uso de los principios ultra y extra petita solo pueden ser utilizados por los jueces laborales de única y primera instancia, pero a los de segunda instancia le son vedados el uso de tales principios.

Respecto del uso de estos principios la corte manifestó que:

“En materia laboral, dicho postulado (Que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda) encuentra una excepción en cuanto a que la ley permite que los juzgadores de única y primera instancia fallen en torno a súplicas jamás invocadas en el libelo genitor (aspecto de su calidad) e, incluso, los reviste de la facultad de decidir materias cuantitativamente superiores a las pedidas (aspecto relativo a la cantidad), es decir, como lo explicara el Tribunal Supremo en sentencia de 27 de septiembre de 1958, se le “otorga al juez del trabajo la facultad de apreciar ampliamente la causa petendi de la acción a efectos de modificar el petitum, en el momento de la condena”. Todo ello como una manifestación palpable de la protección de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.” (Colombia; Corte Suprema de Justicia, 2011)

En esta sentencia de la Corte Suprema de Justicia, la parte demandada interpuso recurso extraordinario de casación, porque a juicio de ellos, el uso de la facultad extra petita fue usada por el *ad quem*, pero en criterio del magistrado ponente, dicha facultad fue legítimamente usada por el *ad quem* para proteger los derechos mínimos de la parte demandante y que, si bien el juez laboral que conoce el caso debe emitir una sentencia congruente con los hechos y las pretensiones consignadas en dicha demanda, este puede conceder peticiones no incluidas en la demanda o condenar a pagar sumas mayores a las pedidas por la parte demandante, cuando este a su juicio tenga pruebas sólidas que permitan

concederlas y que observe que al no concederlas se puedan afectar los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Del anterior análisis jurisprudencial podemos concluir que a lo largo de los años las facultades ultra y extra petita se han venido regulando porque la redacción original del artículo 50 del Código Procesal del Trabajo ha dejado vacíos legales que necesariamente han tenido que ser suplidos mediante jurisprudencia que en la actualidad es tenida en cuenta por los jueces laborales de única, primera y segunda instancia (excepcionalmente), a la hora de emplear tales facultades al momento de proferir sus fallos. Estos fallos han venido regulando y ampliando gradualmente el uso de las facultades ultra y extra petita pero sin que dichos fallos distorsionen el ordenamiento jurídico o que causen inseguridad jurídica.

2.2 ARGENTINA

Como bien es sabido, en la jurisdicción laboral de este país por mandato legal expreso, el juez de primera instancia está facultado únicamente para fallar aplicando el principio ultra petita y los fallos extra petita son una anomalía jurídica en este país. Además, a diferencia de Colombia donde los fallos suelen sentar algún tipo de precedente jurisprudencial, en este país los fallos no los sientan porque suelen resolver cuestiones puntuales de un litigio jurídico y dependiendo las circunstancias, suelen ser de tipo reiterativo.

La reiteración de la facultad ultra petita se puede apreciar en esta sentencia de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires (García José María, C.N.A.T., Sala VII, 30/7/09.), con ponencia del Dr. Néstor Miguel Rodríguez Brunengo; cuyos antecedentes son los siguientes:

Dentro del proceso laboral promovido por el señor José María García contra la empresa “Andrés Lagomarsino e Hijos S.A.” solicitando como pretensiones el pago de una serie de prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, incluyendo el pago de una remuneración en una suma de \$1.102 pesos argentinos. Posteriormente el fallador de primer grado (judicante según sus modismos locales), falló esta pretensión de forma ultra petita condenando a la sociedad a pagar la suma de \$1.186 pesos argentinos; situación que intuimos, tomó por sorpresa a la parte demandada y en su respectiva impugnación argumentó que el juez laboral que conoció de esta demanda falló de forma incongruente al utilizar la facultad ultra petita. La alta corte que conoció este caso no accedió a la pretensión de la parte demandada y en su lugar reconoció que el judicante (juez laboral) falló de forma adecuada utilizando el principio ultra petita con el siguiente argumento:

“lo cierto es que los jueces laborales están facultados para fallar “ultra petita” esto es integrando matemáticamente el reclamo efectuado por el dependiente cuando el interesado por error o ignorancia individualice sumas inferiores a las legalmente debidas (art. 56, L.O.) (en similar sentido se ha expedido la Sala V en los autos “Morlio Luis c/Comet S.A. s/ despido” el 31/8/99). Está vigente el principio de Ulpiano (Ley 116) “Non videtur qui errant, consentire”.

La generalidad de la doctrina coincide en señalar que a los jueces del trabajo le han sido concedidas facultades especiales para que puedan llevar a buen fin su cometido, y dentro de ese cúmulo de potestades una de las más valiosas es la de poder fallar "ultra petita" ya que, como señala Allocati, "las normas del derecho del trabajo son, en principio, de orden público y de ello emana su carácter de forzosas, imperativas e irrenunciables el juez no debe estar constreñido, como ocurre en principio, en el proceso civil, a sentenciar conforme las cifras del reclamo, sino que cabe autorizarlo a condenar al empleador acordando al trabajador mayores sumas que las reclamadas, ajustándose a las disposiciones legales aplicables" (ver del cit. Autor "Derecho Procesal del Trabajo" pág. 59 del t. V del Tratado de derecho del trabajo dirigido por Deveali). Así, la circunstancia de que la judicante haya hecho uso de dicha facultad aumentando el salario a considerar como base de cálculo sin pronunciarse sobre puntos no controvertidos, ni incluyendo rubros no reclamados en la demanda, no torna viable el cuestionamiento esgrimido" (Argentina; Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires)

En esta sentencia, si bien no se evidencia que se haya sentado un precedente, se reitera que el principio extra petita se reconoce tanto en la doctrina jurídica como a nivel legal y regulatorio y que incluso se evidencia que a nivel laboral se pierde un poco la imparcialidad porque busca proteger al trabajador como la parte vulnerable de todo litigio laboral. Así mismo, si bien en este país no se admite el uso del principio extra petita en materia laboral, esto no quiere decir que el derecho laboral argentino tenga que sacrificar su esencia, la cual consiste en defender al trabajador.

El principio de congruencia: concepto y fundamento.

El principio de congruencia es un principio jurídico en el cual el juez al momento de emitir su fallo debe limitarse a hacerlo con fundamento en los hechos, las pruebas y las pretensiones consignadas en el escrito de la demanda. Si el juez emite un fallo otorgando más de lo pedido o concediendo pretensiones no consignadas en el escrito de la demanda se considera un fallo incongruente, excepto cuando el juez por norma legal se encuentre facultado para realizar este tipo de fallos y bajo ciertos requisitos.

En la tradición judicial de Argentina, el principio de congruencia tiene bastante peso porque en este país la rama judicial es vista como el custodio de la seguridad jurídica y cuando un fallo se hace fuera de los límites de la ley, se considera que se vulneran derechos constitucionales fundamentales y con ello trae inseguridad jurídica. Tal es el peso del principio de congruencia en esta jurisdicción que en este país es inaudito que un juez falle en extra petita, incluso si el fallo se hace con pruebas debidamente acreditadas. A diferencia de Colombia y Bolivia en donde los fallos laborales extra petita son legal y jurisprudencialmente reconocidos, en Argentina este tipo de fallos no son reconocidos ni legal ni jurisprudencialmente por el peso enorme que tiene el principio de la congruencia. Tal es el peso que en este país se han tipificado los fallos ultra, extra y citra petita como vicios de congruencia, excepto en el caso de los fallos ultra petita en materia laboral, como quiera que la jurisdicción laboral permite este tipo de fallos, pero en un sentido mucho más restringido que las jurisdicciones laborales colombiana y boliviana.

Así mismo, en este país se considera que los fallos extra petita sin importar la jurisdicción donde se hayan dado se ha considerado como contrarios a lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Constitución Nacional. Lo que es más curioso es que en Argentina diversos tratadistas han hablado bastante sobre los fallos citra petita, fallos que no son tan ampliamente discutidos en Colombia, Bolivia y México, pero de los cuales no se hará énfasis en esta monografía, por no tener correlación con los principio ultra y extra petita.

Como prueba de lo anterior, en sentencia del 8 de marzo de 2012 con Número. Interno 02 13585/5, emanada del Superior Tribunal de Justicia de Corrientes y con ponencia de los doctores Fernando Augusto Niz, Alejandro Alberto Chain y Guillermo Horacio Semhan se han establecido los siguientes antecedentes:

Dentro de la causa laboral promovida por los señores Carlos Alberto Carballo y Luis Oscar Pinarello contra la empresa Ibera S.R.L, la parte demandada impugnó la sentencia que la condenó a pagar unas sumas de dinero, argumentando que la decisión que la condena a dicho pago utilizó indebidamente el principio del "ius variandi", y el uso indebido del principio extra petita al momento de conceder una prestación social que en principio no fue materia de discusión dentro de la causa laboral y que por tal razón se le vulneró el derecho a la defensa. Este tribunal desestimó las pretensiones de la parte demanda y se permite aclarar el vicio de la incongruencia de la siguiente manera:

"A propósito, entendió el inferior que el monto que resulte de aplicar el art. 245 de la L.C.T. conlleva el reconocimiento del art. 16 de la ley 25.561 (norma de orden público) de acuerdo a la reglamentación vigente al momento del distracto, pues en virtud de la regla del "iura novit curia" y de la posibilidad de fallar de conformidad al art. 85 de la ley 3540 (ultra petita), correspondía incluir la doble indemnización que vino a "agravar" este rubro en virtud de la emergencia declarada al momento de materializarse el despido indirecto. Si bien es cierto que del escrito de demanda y de la planilla practicada (fs.3/11 vta.) este rubro no fue pedido de modo expreso, sí fue solicitada la indemnización por despido indirecto justificado. Recuerdo antes de continuar avanzando en el tema que el vicio de incongruencia admite la siguiente tipología: a) Sentencia extra petita: conceder algo distinto a lo peticionado, introducir cuestiones no planteadas por las partes y ajenas de este modo a la relación jurídico procesal. En este caso, si la sentencia condena a algo distinto de lo pedido se afecta la garantía de la defensa en juicio (arts. 17 y 18 C.N.); b) Sentencia ultra petita: ocurre cuando el decisorio otorga más de lo solicitado, de tal modo que el juez o tribunal dentro de los conceptos y categorías introducidos por las partes resuelve por encima; y en el Expte. Nº C02 13585/5. procedimiento laboral esta posibilidad está admitida pudiendo el juez acordar mayores sumas que las reclamadas, ajustándose a las disposiciones legales aplicables y a las pruebas rendidas en la causa, art. 85, ley 3540; y c) Sentencia citra petita: se presenta cuando se incurre en omisión de pronunciamiento, dejando de resolver algo de lo pedido y conducente al pleito. La cuestión venida a reflexión se dilucida al responder esta pregunta si la indemnización del art. 16 de la ley 25.561 está comprendida en el rubro de la indemnización por despido indirecto justificado de los arts. 245 y 246 de la L.C.T. solicitada, mejorando su cuantía o resulta un rubro diferente, que debió pedirse al demandar. La respuesta despeja cualquier confusión entre la facultad de condenar ultra petita y el límite de hacerlo extra petita. Insisto, según la primera regla, cuando un tribunal determina la cuantía de lo adeudado en concepto de la "cosa demandada" no debe atenerse al cálculo inicial o reclamación patrimonial, sino que debe determinar el verdadero monto adeudado, pudiendo fallar por más de lo pedido en relación con la cosa pedida. En cambio, tiene vedado dar lo

no pedido, fallando en relación a rubros, conceptos o prestaciones que no fueron objeto de petición en la demanda. (Subrayado fuera de texto)." (Argentina; Suprema Corte de Justicia de Corrientes, 2012)

Especial interés merece el apartado subrayado en la ya citada sentencia, porque este tribunal reitera que, si bien al juez laboral le es permitido emitir fallos ultra petita, a este funcionario a su vez le es prohibido emitir fallos extra petita, porque, si bien no existe norma legal que le prohíba al juez emitir fallos extra petita, la doctrina argentina no admite discusión respecto de este tipo de fallos, cosa que no sucede con el principio ultra petita en materia laboral.

Como conclusión podemos inferir que, si bien en Argentina se le faculta al juez laboral de primera instancia para fallar ultra petita, esto no quiere decir que el juez pueda usar esta facultad de forma caprichosa ni mucho menos de forma ilimitada, sino que este tipo de fallos deben seguir férreamente el principio de la congruencia y no alejarse de los hechos ni las pretensiones que dieron inicio al conflicto litigioso entre el empleador y el trabajador.

2.3 BOLIVIA

Como bien se ha dicho, Bolivia siempre se ha caracterizado por ser una nación que ha otorgado garantías y derechos a sus trabajadores, incluyendo la aplicación de la facultad ultra y extra petita por parte del juez laboral.

En el Auto Supremo N° 561 de 2015, emanado de la Sala Contenciosa y Contenciosa Administrativa Social y Administrativa Primera del Tribunal Supremo de Justicia de Bolivia, tiene como antecedentes los siguientes hechos:

La señora Arlety Montenegro Quiroz demandó a la empresa Brinks Bolivia S.A., al pago de la suma de 33.395 bolivianos, por concepto de desahucio, indemnización, aguinaldo gestión 2004, vacación, sueldo reintegro abril 2005 y 23 días de mayo, subsidio de maternidad por 3 meses, subsidios de tipo prenatal, de natalidad y lactancia, prima por dos años, más los reajustes y actualizaciones del caso. Dentro de la causa laboral el juez laboral accedió a las pretensiones de la parte demandante y condeno a la parte demandada al pago de las prestaciones ya especificadas ibidem. Luego de esto la parte demandada apeló el fallo del a quo el cual fue confirmado por el ad quem, pero con una ligera variación: ordenó a la parte demandada a pagar una suma adicional de 9.000 bolivianos por concepto de 5 meses de sueldos por cesantía. Con posterioridad al fallo de segunda instancia, la empresa demandada interpuso recurso de casación alegando que la segunda instancia falló de forma ultra petita al conceder una prestación por un valor superior al inicialmente pedido por la parte demandante.

Respecto de lo anterior esta alta corte reitera sobre la aplicabilidad y legalidad de los fallos laborales en uso de las facultades ultra y extra petita de la siguiente forma:

“Ahora, bien, es claro que las garantías que integran al debido proceso, y entre ellas el derecho de defensa, son de estricto cumplimiento en todo tipo de actuaciones, ya sean judiciales o administrativas, pues constituyen un presupuesto para la realización de la justicia como valor superior, no sólo del ordenamiento jurídico, sino como fin mismo del Estado. Ello es así por cuanto la concepción del proceso como un mecanismo para la realización de la justicia, impide que algún ámbito del ordenamiento jurídico se sustraiga a su efecto vinculante.

En ese ámbito, las leyes de estirpe procesal son de orden público y en consecuencia de obligatoria observancia. Sus dictados son ajenos al querer de los individuos: particulares y funcionarios llamados a aplicarlas.

De tal situación, también existe una afectación al debido proceso en su componente derecho a la defensa cuando nos encontramos frente a un fallo ultra petita; sin embargo, en materia laboral es necesario establecer su alcance dado que en el derecho procesal laboral existe un principio conocido como ultra o extra petita, el cual permite al Juez de primera instancia, conceder en su fallo más de lo que el trabajador solicitó en su demanda. Con esa permisión el Juez laboral, cuando corresponda, puede conceder al trabajador más de lo que solicitó en su demanda si encuentra que, ajustado a derecho, al trabajador le es propio más de lo pretendido, con ello se busca garantizar y resguardar la faz de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de manera que el trabajador no está facultado a renunciar a ellos y, si el Juez laboral encuentra que con la demanda el trabajador está renunciando a derechos mínimos, puede fallar extra y ultrapetita para reconocer en la Sentencia esos derechos al trabajador.

Este principio está contenido en el art. 64 del CPT el cual fija los criterios y requisitos para su aplicación, estableciendo:

“El Juez de primera instancia podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trate de un salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según Ley corresponden por las expresamente pedidas en demanda, siempre que los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y se hallen debidamente probados. Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que estos son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la ley”.

(Subrayado fuera de texto)

Frente a la disposición legal glosada esta Sala considera que los fallos extra o ultra petita obedecen a una facultad especial en materia laboral que el legislador atribuyó en determinadas circunstancias y condiciones al Juez laboral, a fin de garantizar una protección especial a la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios mínimos, establecidos en las normas laborales, salvo los casos que pueda conllevar una variación del proceso, de manera que puedan ser supervisados y controlados en segunda instancia, con la salvaguarda del principio de la no reformatio in pejus. *(Subrayado fuera de texto)*

De esta forma, respecto de los derechos laborales, las prerrogativas y beneficios mínimos con carácter irrenunciable, derivados de la relación de trabajo, en virtud del carácter de orden público que representan de acuerdo con los principios constitucionales, significa que el Juez que resuelve esa clase de conflictos, cuenta con libertad para asegurar su reconocimiento, mediante el ejercicio de una atribución que le permite hacer efectiva la protección especial de la cual gozan los trabajadores, frente a sus propias pretensiones y a la realidad procesal.

El ejercicio de la mencionada potestad que tienen los jueces laborales de primera instancia no es absoluto teniendo como límites el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a. Que, aunque no aparezcan o aparezcan de modo distinto en la demanda, hayan surgido a debate en el curso del proceso.
- b. Que los mismos estén debidamente probados
- c. Que el derecho sea amparado y la facultad se ejerza el principio pro operario y verse sobre derechos irrenunciables señalados por Ley.
- d. Que el fallo sea revisado, en segunda instancia quien puede confirmar la decisión extra petita de primera instancia si ella es acertada, o revocarla en caso contrario, o modificarla reduciéndola si el error del inferior así lo impone pero no puede agravarla en vigencia del principio procesal de la non reformatio in pejus, garantía fundamental que hace parte del derecho fundamental al debido proceso.

(...)

Ahora bien, un primer elemento que salta a la vista es que el Fallo impugnado no observó el mandato contenido en el art. 236 del CPC, aplicable en la materia por expresa disposición del art. 252 del CPT. Es claro que cualquier operador judicial, está obligado a dictar Sentencias o resoluciones congruentes, salvo que dentro de ciertos requisitos y para una instancia determinada, la Ley los releve expresamente de ello, tal cual acontece en la materia con la facultad de fallar extra o ultra petita que consagra el art. 64 del CPT y es otorgada a los jueces de primera instancia, bajo determinadas condiciones que además deben ser controladas por el Tribunal de apelación.

La congruencia, por lo tanto, salvo esta excepción, es una regla general que orienta la decisión que debe adoptar el Juez, en la medida que impone la obligación de estructurar su resolución dentro del marco del o los agravios denunciados en el recurso de apelación, por consiguiente, para que la resolución a emitir sea congruente el Tribunal de apelación debe ajustarse a ese escenario.

En nuestra legislación, la congruencia está establecida en el art. 236 del CPC señala que la resolución que resuelve la apelación debe ser congruente con los puntos apelados. Lo que significa que el Tribunal apelación tiene la obligación de resolver todos y cada uno de los agravios denunciados en el recurso de apelación; mandato que en el caso no fue observado, pues el Tribunal de apelación soslayó esa su obligación aduciendo que la apelación planteada por la Empresa demandada no establece ni fundamenta cuáles son los agravios cometidos por el Juez al dictar Sentencia, lo que no es evidente, pues de la lectura del recurso de apelación pueden determinarse claramente cuáles fueron los agravios denunciados y que han sido identificados líneas arriba, teniendo dos de los motivos que ver con la denuncia de que la Sentencia fue pronunciada de manera ultrapetita, correspondiéndole al Tribunal resolver este extremo, más aún cuando es responsabilidad del Tribunal de apelación determinar si la Sentencia fue o no extrapetita, pues como hemos señalado esa facultad no es irrestricta y está sometida a los límites establecidos en el art. 64 del CPT y cuyas sub reglas fueron identificadas por esta Sala en el punto anterior. (...)" (Bolivia, Tribunal Supremo de Justicia., 2015)

En este fallo esta alta corte evidenció que el fallo emitido por el ad quem extralimitó lo dispuesto en la codificación legal laboral consistente en que los principios ultra y extra petita solo pueden ser utilizados por el a quo y que el fallo proferido por el ad quem vulneró el principio de la *non reformatio in pejus* y vulneró las garantías constitucionales; por lo cual dicho fallo nos confirma que, a diferencia de Colombia, en Bolivia no se le permite bajo ninguna circunstancia al fallador de segunda instancia aplicar estos principios.

Según el Tribunal Supremo de Justicia de Bolivia, si bien la legislación laboral de este país es garantista y concede la posibilidad de utilizar las facultades ultra y extra petita por parte del juez laboral, el mismo tribunal acota que dichas facultades no

pueden utilizarse de forma ilimitada, sino que estas deben cumplir una serie de requisitos legales y constitucionales para evitar sentencias incongruentes, o fallos que puedan llegar a afectar a la parte demandada. A diferencia de Colombia donde hay un vacío legal en lo concerniente a la forma de aplicación de estas facultades y sus limitaciones (el cual es suplido vía jurisprudencia), en Bolivia, la Ley laboral impone limitaciones con el objeto de evitar potenciales vulneraciones a los principios de congruencia, consonancia y de la *non reformatio in pejus*.

2.4 MEXICO

Como se ha dicho anteriormente, no hay ley federal ni estatal mexicana que permita la aplicación de las facultades ultra y extra petita por parte de la justicia estatal y/o federal mexicana; aunque dicha facultad se reconoce de forma muy puntual y limitada en otras jurisdicciones de este país. No obstante, la ley federal laboral permite subsanar la demanda si al momento de su admisión se omitieron los derechos mínimos e irrenunciables o si se encuentran pretensiones contradictorias, todo esto con el fin evitar que el juez de conocimiento laboral sea inducido en error o que este dicte fallos incongruentes.

Por lo anterior y como quiera que no se permite de forma expresa ni tácita la aplicación de estas facultades en materia laboral, no hay jurisprudencia que nos permita conocer la aplicación de estas facultades en materia laboral.

CAPITULO 3 PERSPECTIVAS Y HALLAZGOS

Como bien es sabido, las facultades ultra y extra petita en materia laboral son ampliamente reconocidas tanto a nivel normativo como doctrinario y jurisprudencial por varias de las naciones estudiadas aquí; pero con diferencias muy sutiles a nivel procesal, ya que cada nación estudiada aquí, por cuestiones de organización territorial (centralismo versus federalismo) así como de organización de sus aparatos judiciales y de legislación, aplican estas facultades con variados grados de libertad y/o restricción; pero sin que esto implique que se aparten o desconozcan los principios doctrinarios de la congruencia, consonancia y la *non reformatio in pejus*

Para el caso de las 4 naciones seleccionadas vamos a mencionar sucintamente cada uno de los aspectos normativos, regulatorios y jurisprudenciales encontrados durante la investigación y que vamos a desarrollar en este capítulo.

Para el caso de Colombia, desde que el Código de Procedimiento del Trabajo fuera promulgado a finales de la década de 1940, el legislador fue bastante adelantado a su tiempo al incluir la posibilidad de permitir la aplicación de la facultad ultra y extra petita en los fallos judiciales laborales, aunque la redacción inicial del artículo 50 (en donde se permite de forma expresa su aplicación) facultó inicialmente al juez laboral de primera instancia a hacer uso de estas facultades; pero dejó sendos vacíos legales por casi 50 años, los cuales empezaron a ser suplidos a partir de 1998 debido a la promulgación de la Constitución de 1991 que sustituyó a la antigua Constitución de 1886.

Si nos fijamos bien, la redacción actual del artículo 50 del Código de Procedimiento del Trabajo solo facultó de forma inicial al juez laboral de primera instancia a aplicar estas facultades, pero no reguló sobre qué prestaciones sociales proceden estas facultades, el momento en que se deben aplicar y las restricciones y condiciones a la hora de aplicarlas.

Como se dijo *ibidem*, antes de 1998 la restricción de aplicar esta facultad por parte de los jueces laborales distintos a los de primera instancia estaba tácitamente prohibido, pero la Corte Constitucional mediante la sentencia C-662 de 1998 dio la posibilidad a los jueces laborales de única instancia la facultad aplicar las facultades ultra y extra petita. Años después la Sentencia C-968 de 2003 facultó a los jueces laborales de segunda instancia a aplicar las facultades ultra y extra petita de forma excepcional, cuando tales facultades deban ser utilizadas para proteger y amparar los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Lo interesante de este país es que ha sido el único de los aquí escogidos que de manera legal y expresa indicó que el uso de las facultades ultra y extra petita están vedadas a las decisiones emanadas de los Tribunales de Arbitramento y que estas facultades solo están permitidas para los jueces laborales competentes; situación

que fue reiterada mediante la sentencia de la Corte Suprema de Justicia No 25583 del 01 de junio de 2005.

Así las cosas, gracias a la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha logrado regular por vía jurisprudencial la aplicación de las facultades ultra y extra petita en materia laboral, así como se permitió a otros jueces labores distintos de los de primera instancia a fallar usando las facultades ultra y extra petita; todo esto con el fin de evitar que el juez laboral al momento de dictar un fallo con los principios ultra y extra petita no vaya a incurrir en un error al dictar una sentencia que vaya en contra de los principios de congruencia, consonancia y *non reformatio in pejus* que están normativa y doctrinalmente señalados. Como dato interesante y según lo desprendido de este país, en la actualidad se evidencia que la aplicación de los principios ultra y extra petita se ha ampliado a más jueces laborales, sin que se distorsione la aplicación de estos principios o que su aplicación vaya en contravía de los principios doctrinarios jurídicamente aceptados.

Para el caso de Argentina, cada provincia tiene diversos grados de leyes laborales, pero a partir de 1944, a nivel federal se hizo el esfuerzo de reglamentar la aplicación de las facultades ultra y extra petita por parte de los jueces laborales; aunque en la actualidad a los jueces laborales laborales de primera instancia solo se les permite aplicar la facultad ultra petita más no así la extra petita, toda vez que el uso de la facultad extra petita es una anomalía en la jurisdicción laboral de este país y esto conlleva a que los doctrinantes se refieran al uso de la facultad extra petita como un “vicio de la congruencia”. Si bien es cierto que Argentina, por su organización federalista posibilita que cada provincia redacte sus códigos labores según estimen conveniente, lo cierto es que estos códigos siguen la misma línea de la codificación laboral federal y ninguno de estos códigos se ha atrevido a facultar a los jueces laborales a fallar extra petita, toda vez que estos códigos por falta de voluntad política no han querido incorporar la posibilidad de usar la facultad extra petita por los argumentos ya esgrimidos anterior.

Del mismo modo, las altas cortes provinciales y federales tampoco han posibilitado la aplicación de la facultad extra petita porque los fallos dictados por estas cortes solo se limitan a resolver cuestiones puntuales planteadas dentro de sus competencias y no existe el activismo jurídico como en Colombia, en donde los fallos de las altas cortes suelen sentar precedentes jurídicos y suplir vacíos legales.

En este país, la tradición jurídica se ha pronunciado en contra de la aplicación de la facultad extra petita en materia laboral por el ya citado *ibidem* “vicio de la congruencia” porque este tipo de fallos vulnera derechos constitucionales y pueden generar inseguridad jurídica.

Para el caso de Bolivia es un caso bien particular porque en este país porque su ley laboral reguló con mayor detenimiento la aplicación de las facultades ultra y extra petita en materia laboral, pero con una condición muy particular: se especifican cuáles prestaciones sociales son objeto de los fallos ultra y extra petita; prestaciones que en este país se consideran como derechos laborales mínimos e irrenunciables.

A diferencia de Colombia, donde estas facultades se regulan por vía jurisprudencial, en Bolivia esto no sucede como quiera que la misma ley laboral no dejó vacíos legales amplios que debieran ser subsanados por esta vía y, además, las altas cortes de este país solo se limitan a resolver cuestiones puntuales surgidas dentro de los procesos laborales y no hacen activismo judicial, como en el caso de Colombia.

Pero el caso más curioso a nivel de derecho comparado laboral es el de México, porque en esta nación si bien se reconoce de forma doctrinal los principios ultra y extra petita, estos se reconocen en jurisdicciones diferentes a la laboral; debido a que en este país la tradición judicial clásica pesa mucho más a diferencia de Colombia, nación en la cuales la normativa se va actualizando en la medida en que las circunstancias así lo exijan y se tienen muy en cuenta la jurisprudencia como fuente formal tanto del derecho general per se, como del derecho laboral.

Si bien es cierto que a nivel federal y estatal no se contempla la aplicación de las facultades ultra y extra petita en materia laboral, en la Ley Federal Laboral se contempla una figura curiosa como lo es la subsanación de la demanda laboral, la suple la imposibilidad legal y regulatoria de aplicar la figura de la ultra y extra petita y a su vez garantiza dos cosas: que el trabajador no se vea vulnerado al renunciar de forma voluntaria, involuntaria o accidental a sus derechos mínimos e irrenunciables y que el funcionario competente al momento de fallar no sea inducido en error generando así una sentencia incongruente que vulnere los derechos y garantías constitucionales y procesales de las partes o que pueda causar una potencial inseguridad jurídica. Este control formal de legalidad fue consagrado en la legislación federal laboral como un mecanismo que evita que el funcionario competente no sea inducido a error al momento de fallar o que su fallo vulnere a cualquiera de las partes procesales intervinientes o desconozca por acción u omisión los derechos y garantías constitucionales de las partes intervinientes. Incluso hay tratadistas mexicanos y universidades de este mismo país que han alabado la figura de la facultad ultra y extra petita en otras naciones donde se ha aplicado.

Con excepción de México, lo que la mayoría de las naciones aquí analizadas tienen en común en sus legislaciones y jurisprudencias en lo concerniente a este estudio son las siguientes:

- a. La posibilidad expresa y/o tácita de aplicar las facultades ultra y extra petita, que se encuentran reguladas en sus codificaciones legales laborales y reiteradas en sus jurisprudencias respectivas

- b. Las altas cortes de cada uno de estos países manifiestan que la facultad ultra y extra petita en materia laboral no es de aplicación ilimitada y que debe ceñirse a una serie de requisitos
- c. Por norma general el juez de primera instancia es el único facultado por la ley para aplicar las facultades ultra y/o extra petita con contadas excepciones (que el juez de única y segunda instancia lo puedan hacer, caso aplicable para Colombia más no así para los países señalados en esta monografía)
- d. En los países objeto de estudio de este trabajo, las altas cortes reiteran que, si bien el juez laboral puede aplicar las facultades ultra y extra petita en sus fallos, estos deben ser fallados correctamente con el objeto de evitar choques con los principios de congruencia, consonancia y de la *non reformatio in pejus*.
- e. La aplicación de estos principios siempre versa sobre derechos ciertos e indiscutibles (Colombia) y/o derechos mínimos e irrenunciables (Bolivia, Argentina)
- f. De todas las naciones aquí descritas, la única nación que estipuló en su normatividad legal de forma clara y expresa cuáles prestaciones sociales son objeto de aplicación de estas facultades es Bolivia
- g. La aplicación de las facultades ultra y extra petita en materia laboral se aplica de forma condicionada a que existan pruebas sólidas que permitan demostrar la causación de los derechos que el trabajador olvidó incluir en la demanda o cuando las sumas de dinero a pagar por concepto de estos derechos sean superiores a las originalmente solicitadas en el libelo de la demanda.
- h. De forma tácita los jueces pueden fallar utilizando estas facultades, pero sin alejarse de los hechos y las pretensiones que dieron lugar al conflicto litigioso laboral.

A diferencia de Colombia, en donde los fallos de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han sentado importantes precedentes a la hora de regular el uso de las facultades ultra y extra petita, las altas cortes de los demás países objeto de estudio en esta monografía han sido más bien conservadoras y se han abstenido de realizar activismo judicial, limitándose únicamente a resolver lo que la ley les ordena dentro del marco de sus respectivas competencias.

Aún así, a pesar de las semejanzas y diferencias halladas en estos países, la esencia de los principios ultra y extra petita se mantiene incólume y cumplen con su propósito de proteger al trabajador como la parte procesal que se considera la más vulnerable dentro de todo proceso laboral; eso sí sacrificando un poco la imparcialidad judicial en favor del trabajador.

CUADRO COMPARATIVO

Con fundamento en lo investigado, presentamos el siguiente cuadro comparativo de cada una de las naciones aquí analizadas en lo concerniente a la aplicación de las facultades ultra y extra petita.

	COLOMBIA	ARGENTINA	BOLIVIA	MEXICO
Aplicación de la facultad Ultra Petita	SI	SI	SI	NO
Aplicación de la facultad Extra Petita	SI	NO	SI	NO
Norma que lo regula	Art. 50 C.P.T	Art. 56 L. de Org. y Proc. de la Justicia Nacional de Trabajo	Art. 64 Código Procesal del Trabajo	N/A
Regulado por jurisprudencia	SI	NO	NO	NO
Aplicación de estas facultades por el juez laboral de única instancia	SI	NO	NO	NO
Aplicación de estas facultades por el juez laboral de primera instancia	SI	SI	SI	NO
Aplicación de estas facultades por el juez laboral de segunda instancia	SI (Solo si cuando son derechos mínimos e irrenunciables probados)	NO	NO	NO
Aplicación de estas facultades por los tribunales de arbitramento	NO	NO	NO	NO

CONCLUSIÓN

A gran escala si hablamos en derecho comparado se establece igual similitud en todos los países en referencia a la decisión que presenta el juez al momento de decidir más de lo que el trabajador solicita al momento de presentar una demanda; ya que en el desarrollo de las etapas de un proceso ordinario laboral se presenta esta determinación en sentencia de primera instancia sin que se desvirtúen otras disposiciones si no las que esté presente allí y sin que se pueda presentar en otra instancia para cambiar dicha decisión, es claro que esta investigación tratar de mirar todos los puntos de vista que se presenta allí pero lo único que puede enmarcar es la diferencia en cuanto al procedimiento al momento de presentar la decisión del juez en ultra y extra petita

Si bien es cierto que las facultades ultra y extra petita en materia laboral han sido reconocidas a nivel doctrinal y estas tienen un uso claro, específico y definido; es en el aspecto procesal donde su aplicación varía drásticamente, puesto que en los países objeto de esta monografía la forma de aplicación de estas facultades, su regulación normativa y/o jurisprudencial varía de acuerdo a factores importantes tales como: la organización política (centralismo y/o federalismo), el activismo judicial, las costumbres judiciales (tradicionalismo vs progresismo), el tipo de sistema judicial (common law anglosajón, positivismo, etc), las costumbres populares, entre otros aspectos que si bien aparentan no tener relevancia alguna, estos definen la codificación legal de cada uno de los países objeto de esta monografía así como sus precedentes judiciales, para el caso de los países donde se permite expresa o tácitamente el activismo judicial.

Ahora, con relación a la aplicación de las facultades ultra y extra petita, de esta monografía se desprende que su aplicación no es libre e ilimitada, sino que para que esta pueda aplicarse solo se puede hacer bajo ciertos parámetros y circunstancias e incluso esta solo puede ser aplicada por determinados jueces laborales y en algunos casos sobre determinadas prestaciones sociales que para el caso de los países aquí analizados siempre versan sobre derechos laborales mínimos e irrenunciables más no así con el caso de aquellos derechos laborales que están expresados en las respectivas codificaciones laborales pero su causación y petición suelen ser materia de discusión dentro de un proceso judicial laboral, que para el caso colombiano se les conoce de marras como “derechos inciertos y discutibles”. Ahora, existe otra limitación que tienen estas facultades al momento de ser aplicadas que se encuentra de forma doctrinal la cual tiene que ver con los principios de congruencia, consonancia y la *non reformatio in pejus*, principios que en la mayoría de los países objeto de esta monografía son muy tenidos en cuenta a la hora de poderse usar estas facultades puesto que si estas son usadas de forma incorrecta o su uso extralimite la potestad del juez de condenar a la parte demandada a pagar sumas de dinero que no se hayan logrado probar dentro del proceso judicial o a pronunciarse sobre cuestiones no planteadas dentro del proceso judicial; esto podría llevar a que una de las partes procesales se vea afectada, se vulnere el derecho al debido proceso y esta sentencia pueda causar un precedente negativo que a su vez logre causar inseguridad jurídica.

Dentro de los países aquí analizados encontramos que en Colombia la aplicación de las facultades ultra y extra petita se regula por vía jurisprudencial mediante sentencias y fallos emitidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, mientras que Bolivia y Argentina están reguladas a nivel normativo, siendo destacable Bolivia en el sentido de especificar qué prestaciones sociales son objeto de aplicación de estas facultades, situación que en Colombia y Argentina no se da; puesto que para el caso colombiano, se especifica como un grupo de prestaciones sociales denominadas “derechos ciertos e indiscutibles”, por lo cual el legislador no se tomó la molestia de especificar cada uno de estos derechos y para el caso argentino, si bien no se especifica qué tipo de derechos son objeto de los fallos, la legislación argentina se guía por las mismas políticas adoptadas en Colombia y Bolivia. En el caso de Argentina, lo que llama la atención es que en esta nación solo se puede aplicar la facultad ultra petita por parte del juez laboral de primera instancia, porque los fallos dictados en extra petita – según la tradición judicial de este país – generan vicios de incongruencia que vulneran la constitución de este país y pueden causar inestabilidad jurídica.

Para el caso de México consideramos que de todos los países materia de análisis en esta monografía no se permite en absoluto ni siquiera en ninguna circunstancia, la aplicación de las facultades ultra y extra petita en la jurisdicción laboral de este país; aunque para suplir esta prohibición el legislador fue cuidadoso al ordenar al funcionario laboral que conoce de las demandas laborales que haga un control formal previo de legalidad al libelo de la demanda laboral para evitar que se omitan prestaciones sociales dentro de dicho escrito, se especifiquen sumas que no correspondan a la realidad procesal, se incluyan pretensiones que no tengan relación alguna con la demanda laboral; o se cometan errores que, ya sea por ignorancia supina o desconocimiento de los derechos a los que tiene el trabajador induzcan al funcionario competente a error al momento de emitir su sentido del fallo. Este interesante control de formalidad no pretende desconocer los derechos y garantías mínimas de los trabajadores en México, toda vez que se privilegia más la tradición jurídica en este país y a que los principios de congruencia, consonancia y *non reformatio in pejus* tienen prelación entre los jueces mexicanos a la hora de emitir fallos judiciales. A causa de la misma tradición jurídica, en México no ha habido legisladores, jueces, tratadistas y/o académicos que abran el debate sobre la conveniencia de iniciar la aplicación de estas facultades en materia laboral.

En términos generales, pese a que existen diferencias procesales notorias al momento de aplicar las facultades ultra y extra petita, su esencia doctrinaria se mantiene estable y el fin proteccionista que estas facultades persiguen para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores como parte vulnerable se mantiene en su esencia básica, sin que esto implique menoscabo alguno en los derechos y garantías constitucionales de la parte demandada, o que los fallos dictados bajo el uso de estas facultades distorsione el ordenamiento jurídico

REFERENCIAS

- Argentina, Presidencia de la Nación. Ley N.º 20.744, de contrato de trabajo (13 de mayo de 1976).
- Argentina, Congreso de Argentina. Ley 26.428, modificación del artículo 9.º de la Ley N.º 20.744 y sus modificatorias (18 de diciembre de 2008).
- Argentina, Provincia de Corrientes. Código de Procedimientos Laborales de la Provincia de Corrientes
Recuperado de:
https://www.dgrcorrientes.gov.ar/rentascorrientes/contenidos/archivos%20pdf/procedimientos%20laborales_ley3540.pdf
- Argentina, Superior Corte de Justicia de Buenos Aires. Recuperado de:
<http://www.cpcesla.org.ar/doc/boletin/417/juris4422.doc>
- Argentina, Superior Tribunal de Justicia de Corrientes. Sentencia 8 de Marzo de 2012. Nro. Interno: 02 13585/5 Magistrados: Niz - Semhan – Chaín. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-corrientes-carballo-carlos-alberto-pinarello-luis-oscar-ibera-srl-qrr-laboral-fa12210000-2012-03-08/123456789-000-0122-1ots-eupmocsollaf?>
- Becerra W. & J. Corzo (2014). Realidad Constitucional de las Sentencias del Juez Laboral frente a los Principios Ultra y Extrapetita. Colombia. Universidad Libre de Colombia Seccional Cúcuta. Recuperado de:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10054/REALIDAD%20CONSTITUCIONAL%20DE%20LAS%20SENTENCIAS%20DEL%20JUEZ%20LABORAL%20FRENTE%20A%20LOS%20RINCIPIOS%20ULTRA%20Y%20EXTRA%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bolivia, Código Procesal del Trabajo. (1979). Recuperado de: <https://www.lexivox.org/norms/BO-COD-DL16896.html>
- Bolivia, Tribunal Supremo de Justicia. Sala Contenciosa y Contenciosa Administrativa Social y Administrativa Primera. Auto Supremo No 561 de 2015, Expediente 252/2011-S. Recuperado de:
http://jurisprudencia.tsj.bo/autos_supremos
- Colombia, Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 9518 de 2015. Recuperado de www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/.../Ficha%20SL9518-2015.pdf
- Colombia, Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL913 de Noviembre 13 de 2013. Recuperado de: instancialegal.legis.com.co/.../legis/sentencia-sl913-2013-de-noviembre-13-de-2013
- Colombia (1998). Corte Constitucional. Sentencia C-662 de 1998. Recuperado de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-662-98.htm>
- Colombia (2003). Corte Constitucional. Sentencia C-968 de 2003. Recuperado de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-968-03.htm>
- Colombia (2000) Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral. Radicado # 14381 del 18 de octubre del año 2000. Recuperado de:
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Colombia (2005) Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral. Radicado # 25583 del 01 de junio de 2005. Recuperado de:
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Colombia (2011) Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral. Radicado # 37524 del 24 de mayo de 2011. Recuperado de: <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Colombia (2012) Corte Suprema de Justicia. Sala de casación Laboral. Radicado # 37524 del 21 de febrero de 2012. Recuperado de: <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Colombia (1948) Código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html

Lacavex, M., Sosa, Y. & Rodríguez, J. (2014). El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial. En P. Kurczyn & R. Tena (Coords.), *Temas selectos de derecho laboral* (pp. 175-206). México: Universidad Nacional Autónoma de México & Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3809/9.pdf>

México, Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Código Federal del Trabajo - Código Federal de Procedimientos del Trabajo (4 de marzo de 2010).