

EL PRINCIPIO DE LA CONSONANCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL*

Armando Mario Rojas Chávez**
Nelson Hernández Meza***

Resumen

Con la reforma al procedimiento laboral contenida en la Ley 712 de 2001 se introdujo el principio de la consonancia, que indica que el juez laboral de segunda instancia al resolver el recurso de apelación sólo debe limitarse a las materias objeto del recurso. Este principio restringe la aplicación del contenido del principio constitucional sobre la irrenunciabilidad de los mínimos de derechos y garantías consagrados a favor del trabajador. Esta situación plantea un conflicto normativo de una disposición de origen legal y una norma constitucional. En sentencia C-968 de 2003 –en la que los autores fueron los demandantes– se declaró la constitucionalidad condicionada del mencionado principio en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciabile del trabajador.

Palabras claves: Consonancia, irrenunciabilidad, inconstitucionalidad.

Abstract

With the reform to industrial procedure, the Law 712 from 2001 introduced the consonance principle, which indicates that the second instance industrial judge when solving an appeal against sentence must just limit himself to the matters subject of the appeal. This principle restricts the application of the content of the constitutional principle about the non-renounceability of minimal rights and guarantees consecrated in favor of workers.

Fecha de recepción: 19 de abril de 2004

* Este artículo contiene algunos apartes del trabajo presentado como monografía de grado como requisito para optar al título de Abogado.

** Egresado del Programa de Derecho de la Universidad del Norte.

*** Estudiante de décimo semestre de derecho de la Universidad del Norte.

This situation poses a conflict of norms between a legal and a constitutional disposition. In sentence C- 968 of 2003 –where the authors were–, it was declared the conditioned constitutionality of the above mentioned principle understanding that the matters object of the appeal of sentence always include the worker’s minimal non-renounceable industrial rights

Key words: Consonance, non-renounceability, unconstitutionality.

INTRODUCCIÓN

La Ley 712 de 2001, que reformó el Código de Procedimiento Laboral y le cambió el nombre por el de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, introdujo, como principio rector en esta materia, el principio de la consonancia, el cual fue tomado del procedimiento civil¹. Este principio establece un límite para la decisión del juez laboral en el sentido de que la providencia que resuelve el recurso de apelación debe estar en armonía con el recurso interpuesto por el apelante.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al limitarse la competencia del juez laboral a una providencia que sólo resuelva el recurso propuesto en los puntos o materias que hayan sido planteados en éste, el funcionario judicial estaría excediendo los límites de su competencia cuando concediera más de aquello que le fue pedido por el recurrente u otorgue pretensiones por fuera de las señaladas en el recurso. Es decir que dentro del proceso laboral, el señalado principio de la congruencia estaría incorporando que la providencia que resuelve el recurso de apelación no podrá ocuparse sino de aquellos puntos sobre los cuales el recurrente formuló el recurso, presentándose con ello un conflicto normativo o antinomia entre dos normas que señalan principios procesales del derecho laboral. Dicha coalición normativa estaría dada por el principio de la consonancia, que prohíbe al juez laboral la facultad de fallar *ultra* o *extra petita*, y la norma que permite al juez laboral

¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 357. «**Competencia del superior:** La apelación se entiende interpuesta en lo desfavorable al apelante, y por lo tanto el superior no podrá enmendar la providencia en la parte que no fue objeto del recurso, salvo que en razón de la reforma fuere indispensable hacer modificaciones sobre puntos íntimamente relacionada con aquélla...» (Negritas nuestras).

fallar en este sentido, contemplada en el artículo 50 del C.P.T.S.S. Al mismo tiempo, el principio de la consonancia impide la aplicación de principios constitucionales en materia laboral, como son el mínimo de derechos y garantías consagrados a favor del trabajador (artículo 53 C.N.) y la prevalencia del derecho sustancial sobre el derecho formal (artículo 228 C.N.).

Esta aparente contradicción normativa se resuelve a favor del principio procesal del fallo *extra petita* o *ultra petita*, debido a que esta norma garantiza los principios constitucionales de la irrenunciabilidad de los derechos consagrados a favor del trabajador, tal como fue señalada en la sentencia C-968 de 2003, que se ocupó de señalar el sentido y el alcance del principio procesal de la consonancia dentro del procedimiento laboral.

2. EL PRINCIPIO DE LA CONSONANCIA

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001 introdujo el principio de la consonancia al procedimiento laboral. Señala la mencionada disposición: «*La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación*».

Al analizar este principio se observa que su redacción no se presta a confusión alguna, es sencilla y muy concreta. Este principio tiene por objeto limitar el campo de acción del juez laboral de segunda instancia (que siempre será el tribunal superior del distrito judicial de la jurisdicción en que se haya tramitado la demanda en primera instancia) a las materias objeto del recurso de apelación de la sentencia o de autos interlocutorios que sean susceptibles de este recurso².

Si observamos el objeto de esta reforma, el trabajo del juez de segunda instancia queda limitado al objeto de la apelación y no a otros asuntos,

² CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Artículo 65. «**Procedencia del recurso de apelación:** Son apelables los siguientes autos proferidos en primera instancia:

1. El que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada.
2. El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.
3. El que decida sobre excepciones previas.
4. El que niegue el decreto o la práctica de una prueba.
5. El que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida.
6. El que decida sobre nulidades procesales.
7. El que decida sobre medidas cautelares.
8. El que decida sobre el mandamiento de pago.
9. El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo.
10. El que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo.
11. El que resuelva la objeción a la liquidación de las costas respecto de las agencias en derecho.
12. Los demás que señale la ley».

salvo que éstos se encuentren íntimamente relacionados con la apelación y sea necesario el pronunciamiento del juez laboral en ese punto³. De igual forma, la apelación de sentencias es aplicable del mismo modo a la apelación de autos.

A simple vista parece ser que no existe razón jurídica alguna que fundamente la contradicción del principio de la consonancia en materia laboral frente a los mandatos consagrados en el artículo 53 de la norma superior. Así lo ha dado a entender recientemente la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral⁴, la cual ha señalado que el juez laboral de segunda instancia se encuentra impedido para proferir fallos *extra petita* o *ultra petita*. No obstante lo anterior, en nuestro sentir, el argumento dado por la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia adolece de falencias porque en su análisis no tiene en cuenta las normas constitucionales que le otorgan un carácter especial a los derechos laborales, como es el principio de los derechos y garantías mínimos e irrenunciables establecidos a favor de los trabajadores (artículo 53 C.N.), los cuales a partir de una interpretación sistemática de nuestro ordenamiento jurídico permiten colegir que el juez laboral está facultado para reconocer dentro de la apelación de autos y de sentencias derechos a favor del trabajador aun cuando éstos no hayan sido pedidos en la demanda o en la apelación de sentencias, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 50 del procedimiento laboral, que faculta al juez laboral para proferir fallo *extra petita* (por fuera de lo pedido) y *ultra petita* (más allá de lo pedido).

3. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES (ARTÍCULO 53 C.N. Y ARTÍCULO 14 C.S.T.)

Sobre el carácter irrenunciable de los derechos a favor del trabajador, es necesario citar las palabras del profesor Guerrero Figueroa:

³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 357. «**Competencia del superior:** La apelación se entiende interpuesta en lo desfavorable al apelante, y por lo tanto el superior no podrá enmendar la providencia en la parte que no fue objeto del recurso salvo que en razón de la reforma fuere indispensable hacer modificaciones sobre puntos íntimamente relacionada con aquélla...»

⁴ Ha señalado la Corte Suprema de Justicia al respecto que «Si bien, como lo argumenta la réplica, el aparte del citado precepto subrayado y entre paréntesis, fue declarado inexecutable, dejando en su redacción, en términos genéricos y sin distingo alguno, la posibilidad al juez de fallar *extra* y *ultra petita*, no por ello debe en tenderse que el de la segunda instancia está habilitado para hacer tal operación, pues un proceder así atentaría contra el derecho de defensa y de contradicción que le asiste a la parte demandada. En efecto, una condena en la segunda instancia, sin sustento o fundamento en pretensión alguna, conllevaría para la parte afectada el cercenamiento de su posibilidad de recurrirla si aquélla no sobrepasara el límite económico exigido para acudir en casación, además de no cumplirse frente a ella el principio de las dos instancias». (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 18 de marzo de 2003, magistrado ponente Luis Gonzalo Toro Correa).

La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas.

El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes: su fundamento jurídico se vincula, dice Bayón Chacón y Pérez Botija, a la presunción de que obedece a un vicio de origen. Todas estas presunciones, por implicar una relación especial con el orden público, han de considerarse en principio con iuris et de iure, pero en la práctica por admitirse la conciliación se convierten en presunciones iuris tantum⁵.

La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario. El Código Civil en su artículo 15 señala: «Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida la renuncia». Esta excepción a la norma general de la renunciabilidad de los derechos dentro del ordenamiento laboral es entendible si observamos la calidad de los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo: empleador y trabajadores, en el que existe una relación de dependencia entre las partes contratantes y de desigualdad, a diferencia de la posición o plano de igualdad en que se encuentran las partes contratantes en materia civil o comercial.

Este principio se encuentra íntimamente relacionado con el principio que señala que las normas laborales son de orden público, por ser el primero consecuencia del segundo, por lo tanto ello les confiere carácter de irrenunciables. Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefi-

⁵ GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO, *Teoría General Del Derecho Laboral*, 5ª ed. Bogotá, Leyer, 2002.

nidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo. Es por ello que con el fin de evitar la eterna exigibilidad de un derecho se creó la figura de la prescripción⁶, que tiene por finalidad extinguir un derecho por el transcurso del tiempo. Así, en materia laboral, por regla general los derechos laborales prescriben a los tres años⁷; ello se constituye en la excepción a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales reconocidos a favor del trabajador.

4. EL FALLO *EXTRA PETITA* Y *ULTRA PETITA*

El fallo *extra petita* y *ultra petita* tiene su origen a partir de la promulgación del Código Procesal Laboral de 1948; este principio consiste en el que el juez laboral podrá fallar por fuera de lo pedido (*extra petita*) o más allá de lo pedido (*ultra petita*) por el demandante. La razón de este principio se sustenta en el carácter irrenunciable de los derechos mínimos a favor de los trabajadores, establecido en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo⁸, ratificado por la Constitución en el artículo 53, que señala la irrenunciabilidad de los derechos mínimos a favor del trabajador, y en el carácter de orden público de las normas laborales⁹, que impide que el trabajador por medio de acuerdos con el empleador renuncie a los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo. A excepción de los derechos de carácter convencional, es decir, de los derechos originados por medio de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, contrato de trabajo, el trabajador puede renunciar a esas prerrogativas por encontrarse éstas por encima de los derechos mínimos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

La facultad del juez laboral para proferir fallos *extra petita* y *ultra petita* permite que los derechos laborales que no hayan sido presentados

⁶ Artículo 2512 del Código Civil: «La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas o extinguir las acciones o derecho ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales».

⁷ Los derechos laborales prescriben a los tres años, con excepción del derecho al reconocimiento de la pensión, ya sea por invalidez o vejez o su sustitución, respecto al cual sólo prescriben las mesadas pensionales por el término de tres años, pero no el derecho al reconocimiento de la pensión. Otra excepción es el derecho al reconocimiento en descanso de las vacaciones, cuyo término de prescripción es de cuatro años.

⁸ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Artículo 13. «Mínimo de derechos y garantías: Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo».

⁹ *Ibid.*

dentro de las pretensiones de la demanda, sean reconocidos por parte del juez laboral al momento de proferir la sentencia, previo cumplimiento de los requisitos ordenados por el estatuto procesal laboral¹⁰; de no haberse facultado al juez laboral para proferir este tipo de fallo, la irrenunciabilidad del mínimo de derechos consagrados a favor del trabajador no tendría aplicación alguna dentro del proceso laboral.

Esta potestad otorgada por legislador para fallar en este sentido está consagrada en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que establece: «*El juez [de primera instancia] podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio 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*».

La frase entre paréntesis, del artículo transcrito, fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia C-662 de 1998¹¹. Esta corporación al estudiar la demanda de inconstitucionalidad presentada en contra del artículo 50 del C.P.T.S.S. declaró inexecutable el siguiente aparte: «*juez de primera instancia, debido a que esta disposición vulneraba el derecho fundamental a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Nacional, que se presentaba al impedírsele al juez laboral que conociera de un proceso de única instancia, proferir fallos extra petita o ultra petita, cuando, por el contrario, si le era permitido al juez que tramitara un proceso ordinario laboral*»¹².

Debe entenderse que las prestaciones a que se refiere el artículo 50 del procedimiento laboral son aquellas prestaciones sociales en dinero mínimas consagradas a favor del trabajador, las cuales se encuentran esta-

¹⁰ La aplicación del principio del fallo *ultra petita* o *extra petita* está sujeta a los siguientes requisitos: Si se trata de una condena *extra petita*, los hechos que originen la decisión del juez deben: a) haber sido discutidos en el juicio, y b) estar debidamente probados. Si se trata de una condena *ultra petita*, es necesario solamente: a) que aparezca que la sumas demandadas son inferiores a las que le corresponde al trabajador, y b) que no la hayan sido pagadas. (Comentario extraído del *Régimen Laboral Colombiano*. Editorial Legis).

¹¹ Magistrado ponente: Hernando Herrera Vergara.

¹² «*Aceptar, entonces, que por el referente numérico de la cuantía se impida que los trabajadores, sometidos a un proceso de única instancia por el monto de sus pretensiones, se beneficien de la potestad del fallo del juez laboral con los alcances mencionados, es dar paso al desconocimiento de valores, principios, y derechos con reconocimiento superior, como son la justicia, la igualdad material, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la prevalencia del derecho sustancial sobre las formas y el acceso a una adecuada administración de justicia, que hacen que la restricción en este sentido analizada, sea inconstitucional*». (Sentencia C-662 de 1998, M.P. Hernando Herrera Vergara).

blecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, como son las cesantías, los intereses sobre éstas y las primas de servicio. Las prestaciones de carácter convencional, es decir, las que se encuentran reconocidas en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo, en pacto colectivo, convención colectiva o lauda arbitral, siempre y cuando se les haya reconocido ese carácter en el respectivo documento, también pueden ser objeto de la condena *extra petita* o *ultra petita*, por corresponder éstas al concepto de prestaciones de carácter convencional, salvo que el trabajador renuncie a ese derecho.

Así, queda en claro que los derechos objeto de fallo *extra petita* o *ultra petita* deben tener su origen en el contrato de trabajo, es decir, es indispensable que la persona que lo pretenda sea un trabajador cuyo contrato se encuentre regulado por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, lo que incluye a los trabajadores oficiales, a quienes se les aplica las normas señaladas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social¹³. Por lo anterior, el juez laboral no puede fallar *extra petita* o *ultra petita* cuando dentro del proceso esté involucrado un trabajador independiente, como son los contratista y a los empleados públicos. En el primer caso, porque a ellos no es aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y sus derechos son de carácter civil o comercial; en el segundo caso (empleados públicos), el juez laboral no conoce de las controversias que puedan surgir por causa del trabajo, sino la jurisdicción contencioso administrativa, salvo en el caso del proceso de fuero sindical, el proceso ejecutivo o en los procesos originados por las controversias entre las instituciones administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en las que el juez laboral adquiere competencia. Ello no es suficiente para sostener que el juez laboral pueda fallar *extra petita* o *ultra petita*, ya que sólo puede hacerlo frente a salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, derechos que no pueden ser discutidos dentro de este tipo de proceso.

Lo anterior es aplicable, en el mismo modo, frente al caso de los contratistas independientes. Respecto a lo cual el juez laboral conocerá del proceso en el que pretenda el pago de honorarios dejados de cancelar, en el proceso frente las instituciones de seguridad social integral y, teóricamente, en el caso de fuero sindical, ya que a este tipo de trabajadores le es permitido constituir sindicatos (artículo 353 C.S.T.; artículo 39

¹³ Artículo 1° C.P.T.S.S. «La jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y seguridad social conoce de: 1° Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo».

C.N.); pero, del mismo modo, no podrá fallar *extra petita* o *ultra petita*, ya que los derechos pretendidos no corresponden al concepto de salarios o prestaciones sociales, derechos que de ninguna manera surgen dentro de una relación civil o comercial, sólo dentro de un contrato de trabajo, tal como ya se explicó.

Debe quedar en claro que la facultad del juez para proferir fallo *extra petita* o *ultra petita* se refiere sólo a las pretensiones presentada por el demandante, y el juez se limita al reconocimiento de salarios o prestaciones sociales, lo que indica que por lo general sólo es posible frente al trabajador vinculado por contrato de trabajo.

Las vacaciones no son objeto de la condena en *extra petita* o *ultra petita*, por no tener la calidad de prestación social sino de un descanso remunerado que se le concede al trabajador por la prestación del servicio por un año, o proporcional, que se compensará en dinero cuando éste al momento de la terminación del contrato de trabajo no haya disfrutado de las vacaciones dentro del respectivo año.

4.1. LÍMITES DE CARÁCTER CONSTITUCIONAL AL FALLO *EXTRA PETITA* Y *ULTRA PETITA*

La facultad del juez laboral de segunda instancia en proferir fallos *extra petita* o *ultra petita* no es ilimitada, tiene límites de carácter constitucional. El artículo 31 de la Constitución señala expresamente que «*el superior no podrá agravar la pena impuesta cuando el condenado sea apelante único*». Este mandato constitucional, que viene siendo dentro de la doctrina procesal el llamado principio de *reformatio in pejus* (reforma en perjuicio), impide, aunque se cumplan los presupuestos para su reconocimiento, que el juez laboral, cuando el condenado sea el apelante único, profiera fallos más allá de lo pedido por el demandante o más de lo pedido por éste.

Ahora, si tanto el demandante como el demandado recurren a la apelación, el juez laboral de segunda instancia no tendría impedimento alguno para hacer uso de la facultad para proferir fallo *extra petita* o *ultra petita*, ya que por sustracción de materia el mandato consagrado en el artículo 31 de la Constitución no tendría aplicación alguna; recuérdese que el principio de la *reformatio in pejus* opera únicamente cuando el condenado recurre por medio de la apelación a la segunda instancia. Lo mismo sucedería en el remoto evento de que el favorecido dentro del proceso recurra en apelación.

Otra limitante está establecida en el artículo 29 de la Constitución (derecho fundamental al debido proceso), el cual se vulneraría al no permitírsele a la parte demandada controvertir o discutir los hechos que motivan el empleo de la facultad del fallo *extra petita* y *ultra petita*. Es claro que el estatuto procesal laboral no prevé la existencia de audiencia pública alguna en la que las partes involucradas dentro del proceso, junto con al intermediación del juez laboral, puedan discutir los hechos y las pruebas. Actualmente en el trámite de la segunda instancia sólo se prevé la existencia audiencia para efectos de proferir el fallo de segunda instancia. Ello es suficiente para quebrar la posibilidad del fallo *extra petita* o *ultra petita* en segunda instancia.

4.2. EL FALLO *EXTRA PETITA* O *ULTRA PETITA* EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Como consecuencia de la declaratoria de inexecutable de la expresión «de primera instancia» contenida en el artículo 50 del C.P.T.S.S., se ha presentado una disparidad de criterios en la interpretación de esta norma que señala que el juez laboral, en términos genéricos y sin distingo alguno, puede proferir fallos *extra petita* y *ultra petita*; por lo tanto, el juez, ya sea de primera, de única o de segunda instancia, podría proferir este tipo de fallos. La Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado al respecto negando esa posibilidad: *Ahora bien, la interpretación que el cargo propone del artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral, cuya inexecutable parcial fue declarada por la Corte Constitucional en sentencia C-662 de 1998, en el sentido de ser admisible fallar extra petita o ultra petita en el curso de la segunda instancia no es de recibo, por cuanto debe entenderse que esa facultad es sólo para el juez laboral singular, debido a que de admitirse esa posibilidad, de un lado, virtualmente desaparecerían las limitaciones que trae el recurso de apelación en materia laboral que regla el artículo 57 de la ley 2° de 1984, cuya sustentación mide la competencia del superior, y por tanto las cargas procesales para los apelantes serían minimizadas, y de otro, ya la Corte ha definido que la aplicación del artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral no es atribuible al tribunal porque no tiene competencia*¹⁴.

Ahora, con la declaratoria de executable condicionada del principio de la consonancia, se abriría la posibilidad de que el juez de alzada pueda hacer uso de la facultad de proferir fallos *extra petita* o *ultra petita*; sin embargo, se requiere reformar el trámite del proceso laboral en segunda

¹⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, radicación 19.267 del 24 de enero de 2003.

instancia para que ello sea posible. En el último capítulo de este artículo se ampliará sobre el particular.

5. EL JUICIO DE CONSTITUCIONALIDAD REALIZADO AL PRINCIPIO DE LA CONSONANCIA EN MATERIA LABORAL

En atención a la ya comentada contradicción normativa y en la búsqueda de hacer prevalecer las normas constitucionales que se encuentran en el vértice de la jerarquía normativa, el artículo 35 del C.P.T.S.S., que consagra el principio de la consonancia, fue demandado en ejercicio de la acción pública de constitucionalidad¹⁵, la cual fue resuelta mediante sentencia C-968 de 2003 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

En dicha acción se presentaron los siguientes argumentos para demostrar la presunta inconstitucionalidad de la norma demandada:

a) La vulneración del mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores.

El aparte del artículo 35 «la sentencia de segunda instancia» de la ley 712 de 2001, demandado, es contrario el mandato consignado en el artículo 53 de la Constitución, que establece la irrenunciabilidad de los derechos mínimos en favor de los trabajadores, en razón a que impide que el juez laboral de segunda instancia pueda fallar extra petita o ultra petita frente a la apelación de sentencias. La Corte Constitucional en sentencia C-662 de 1998, M.P. Hernando Herrera Vergara, interpretando el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que otorga al juez laboral la potestad para proferir fallos extra petita o ultra petita, ha establecido que: «Las prerrogativas y los beneficios mínimos son de carácter irrenunciable, derivados de una relación de trabajo (C.S.T. Art. 14), 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 cierta 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 pretensiones y a la realidad procesal».

¹⁵ En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, consagrada en el artículo 241 de la Constitución nacional, los ciudadanos Nelson Hernández Meza y Armando Mario Rojas Chávez –autores de este artículo– presentaron demanda de inconstitucionalidad contra al artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por la cual se reforma al Código Procesal del Trabajo.

Si el juez advierte la existencia de otros derechos por fuera de las materias objeto del recurso de apelación frente una sentencia proferida en primera instancia, en virtud del carácter irrenunciable de los derechos laborales, éste podría entrar a revisar y pronunciarse sobre estos puntos para asegurar la salvaguarda de los derechos mínimos en favor de los trabajadores en ejercicio del mandato consagrado en el artículo 53 de la Constitución, pronunciamiento éste que el juez laboral a la luz del principio procesal laboral de la consonancia no podría realizar.

La función del juez laboral de hacer efectivo el reconocimiento de los derechos mínimos en favor de los trabajadores, estaría obstaculizada por el aparte de la norma procesal laboral demandada por inconstitucional, en razón que al establecer que las providencias que resuelven las sentencias apeladas deberán estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, hacen nugatorio el carácter irrenunciable de los derechos laborales por cuanto la norma procesal laboral le impide al juez pronunciarse sobre derechos laborales, que aunque no hayan sido objeto del recurso, el trabajador tiene derecho a ellos en virtud del artículo 53 de la Constitución, que establece la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. El aparte del principio de la consonancia acusado por inconstitucional que establece que «la sentencia de segunda instancia [...] deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación», impide al juez de segunda instancia pronunciarse sobre dichos derechos por darle cumplimiento al principio procesal de la consonancia, contrariando la supremacía de la Constitución, que en su artículo 53 establece el carácter irrenunciable de los derechos mínimos en favor de los trabajadores, que es sacrificado por el principio de la consonancia, razón por la cual consideramos inconstitucional el aparte del artículo 35 de la ley 712 de 2001.

De declararse la inconstitucionalidad del aparte «la sentencia de segunda instancia» demandado, se estaría restableciendo el mandato del artículo 53 constitucional que establece «la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales», ya que de excluirse del ordenamiento jurídico el principio de la consonancia, el juez laboral no estaría limitado para reconocer derechos mínimos laborales que en virtud de su carácter de irrenunciable, el juez laboral puede reconocer ejerciendo la facultad de fallar extra petita o ultra petita; de esa manera se permite el reconocimiento de los derechos mínimos en favor de los trabajadores de acuerdo al artículo 53 constitucional.

b) *La vulneración de la prevalencia del derecho sustancial sobre el derecho formal.*

El aparte del artículo 35 «la sentencia de segunda instancia» de la ley 712 de 2001 demandado, es violatorio del artículo 228 de la Constitución Nacional, que establece la prevalencia del derecho sustancial sobre el formal. Ello en razón a que el aparte de la norma demandada tiene como finalidad procurar la economía procesal dentro del proceso laboral derivado de la sujeción que esta norma impone al juez laboral al señalarse como límite en la decisión de sentencias apeladas; que sólo deberá limitarse a aquellas materias que hayan sido objeto del recurso. Esta limitación contraría el artículo 228 constitucional, que impone la obligación dentro de la actividad jurisdiccional de hacer prevalecer el derecho sustancial sobre el procesal, principio éste que la norma demandada invierte de forma tal, que el principio procesal de la consonancia respecto de la apelación de sentencias de primera instancia sacrifica los derechos sustanciales que en este caso están representados por el carácter irrenunciable de los derechos mínimos en favor del trabajador (Art. 53 constitucional).

De declararse la inconstitucionalidad del aparte «la sentencia de segunda instancia» demandado, se estaría restableciendo el mandato del artículo 228 constitucional, que establece la prevalencia del derecho sustancial sobre las formalidades procesales, de forma tal que se protegería la integridad de las normas sustantivas sobre las normas procesales, normas que llevan implícito el interés social, radicado en el carácter irrenunciable que por mandato constitucional tienen los derechos laborales (Art. 53 constitucional), lo que conlleva a hacer efectiva la protección especial de la cual gozan todos los trabajadores; además se estaría privilegiando la búsqueda de la mayor eficacia de la justicia en la aplicación de las normas laborales. Por lo tanto, no es aceptable bajo ningún punto de vista que por la pretendida celeridad procesal buscada por el principio de la consonancia respecto a las sentencias apeladas, se sacrifiquen los derechos constitucionales y sustanciales en favor de los trabajadores.

5.1. LAS CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL PARA DECLARAR LA EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA DE LA NORMA ACUSADA

Al realizar el estudio de constitucionalidad, la Corte destaca la inconstitucionalidad del mencionado principio, por contrariar disposiciones constitucionales como es la irrenunciabilidad del mínimo de derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores (artículo 53 C.N.); y la prevalencia del derecho sustancial sobre el formal (artículo 228 C.N.); sin embargo, en virtud del principio de la conservación del derecho, decidió

declarar la constitucionalidad condicionada de la norma, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador. Al respecto señaló esa corporación:

Pero qué sucedería en el evento de que el juez de primera instancia deje de reconocer beneficios mínimos irrenunciables a que tiene derecho el trabajador, debatidos dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y debidamente probados, y el recurrente al interponer el recurso de apelación no repara en ellos y no lo sustenta debidamente de modo que deja de reclamar ante el superior sobre tales derechos laborales. ¿En tal hipótesis debe el juez laboral que dicta sentencia de segunda instancia ceñirse al mandato de la norma acusada que le exige guardar consonancia con la materia objeto del recurso?

Indudablemente en la situación que se plantea el sentenciador de segundo grado podría abstenerse de pronunciarse sobre derechos y garantías mínimas del trabajador que no le fueron reconocidos por la sentencia apelada, ya que la exégesis del precepto bajo revisión lo obliga a ceñirse a la materia del recurso de apelación, impidiéndole extender su decisión a aspectos diferentes. Además el juez puede argüir que en tal situación el apelante está indicando tácitamente su conformidad con los aspectos no apelados de la sentencia de primer grado.

Sin embargo, para la Corte tal interpretación no se aviene con el Ordenamiento Superior, pues evidentemente comporta no sólo un flagrante desconocimiento del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que consagra el artículo 53 Superior, sino también el principio de la prevalencia del derecho sustancial que, según se explicó, le impone al juez laboral, como director del proceso, el deber de aplicar las normas procesales para hacer efectivos los derechos de quienes intervienen en el proceso, especialmente de los trabajadores.

Por lo tanto, el principio de consonancia consagrado en el artículo 35 de la ley 712 de 2001, no puede ser interpretado en el sentido restringido ya analizado, sino de manera tal que su significado se avenga a los dictados de la Constitución. De esa 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 involucren 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 las que contraríen los principios y valores constitucionales¹⁶.

5.2. LA DECISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL PRINCIPIO DE LA CONSONANCIA

La Corte Constitucional en sentencia C-968 de 2003¹⁷ se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 (principio de la consonancia). En la parte resolutive de la mencionada providencia señaló: «*Declarar exequibles 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 2001, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador».*

5.3. NUESTRA OPINIÓN SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL PRINCIPIO DE LA CONSONANCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

En consideración a los presupuestos sustanciales antes mencionados: la redacción del principio procesal del fallo *extra petita* y *ultra petita* y la sentencia C-938 de la Corte Constitucional, nos preguntamos: ¿será posible que el juez de alzada pueda también hacer uso de esta facultad al igual que el juez de primera y de única instancia? A continuación nos ocuparemos de este interrogante.

El juez de alzada al proferir el fallo *extra petita* y *ultra petita* forzosamente debe someterse a los limineamientos expuestos por el estatuto procesal laboral para el uso de la facultad para proferir este tipo de fallos. De no hacerlo se compromete frente a la legalidad de la sentencia, la cual podría ser objeto del recurso extraordinario de casación o de la acción de tutela por la ocurrencia de una vía de hecho en la sentencia.

Algunos de los requisitos exigidos por el estatuto procesal laboral para que el juez laboral haga uso de la facultad de proferir fallos *extra petita* y *ultra petita*, es que se discuta en juicio los hechos que los originen,

¹⁶ CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-968 del 21 de octubre de 2003, magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

¹⁷ Magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

todo en cumplimiento del derecho fundamental a la defensa que le asiste al demandado. En el trámite de la segunda instancia esto es discutible, debido a que la norma procesal laboral no prevé audiencia pública alguna donde las partes involucradas en el proceso puedan debatir nuevos hechos o pruebas sobre los cuales se fundamenten las pretensiones del demandante o la defensa del demandado, inclusive de aquellas que motiven el fallo *extra petita* o *ultra petita*¹⁸. Ello hace que la aplicación del fallo *extra petita* y *ultra petita* en segunda instancia no sea posible. Para lograrlo se requiere intervención del legislador, quien debe reformar el artículo 82 del C.P.T.S.S. en el sentido de establecer una audiencia pública dentro del trámite de la segunda instancia, con objeto de que las partes, junto con la intermediación del juez de alzada, puedan debatir los hechos y las pruebas que soportan la nueva pretensión o el mayor reconocimiento de la ya solicitada por el demandante; de esa manera se logra conciliar el derecho constitucional al mínimo de derechos y garantías que le asiste al trabajador, junto con el derecho fundamental al debido proceso que le asiste al empleador.

A pesar de que dentro del trámite de la segunda instancia no sea posible el uso de la facultad del fallo *extra petita* y *ultra petita*, no se puede menospreciar la nueva interpretación del principio de la consonancia dentro del procedimiento laboral, el cual enseña que el juez de alzada, al momento de proferir el fallo, no puede olvidar los derechos mínimos irrenunciables del trabajador; sólo de esa manera se da prevalencia al derecho constitucional consagrado en el artículo 53 sobre el derecho procesal laboral, y para lograrlo se requiere que el estatuto procesal laboral se adapte a la nueva interpretación –de carácter constitucional– del principio de la consonancia. Si ello se hiciera realidad, no habría impedimento alguno para que el *ad quem* haga uso de la facultad otorgada en el artículo 50 del C.P.T.S.S.

La nueva interpretación del principio de la consonancia es un llamado que la Corte Constitucional hace al legislador para que éste, en uso de sus facultades, proceda a reformar el trámite del proceso laboral en segunda instancia en el sentido de permitir la práctica de una audiencia pública donde pueda discutirse los hechos que sustenten el uso de esa facultad.

¹⁸ La excepción expuesta por el artículo 83 del C.P.T.S.S. se refiere a la práctica de pruebas que fueron solicitadas y decretadas en primera instancia y que no fue posible su práctica por culpa de la parte interesada en la práctica de la prueba. Ahora esta misma norma deja la posibilidad de que el juez de segunda instancia decrete pruebas de oficio; ello se concluye cuando la norma establece: «y de las demás pruebas que considere necesaria para resolver la apelación o consulta».