

ALCANCE DE LOS PERJUICIOS MORALES POR LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Por: DIANA ALEJANDRA BEDOYA TORO¹

JHON JAIRO SALAZAR ARIAS²

RESUMEN

El contenido de este artículo tiene como objeto analizar la jurisprudencia de la Corte suprema de Justicia, Sala Laboral, respecto a la procedencia del reconocimiento de los perjuicios morales originados al trabajador cuando el empleador, de manera unilateral, decide terminar el contrato de trabajo sin una justa causa legal, cancelando la indemnización tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.] (1951), la cual solo comprende el resarcimiento de los daños materiales de daño emergente y lucro cesante, lo que no configura una reparación integral, pues no tiene en cuenta el menoscabo inmaterial que afecta la esfera íntima y personal del empleado, situación que se presenta por causa del vacío que ha dejado el legislador en materia laboral, al no haber considerado que la indemnización de perjuicios originados al trabajador por la decisión de finalizar su vínculo laboral debe abarcar no solo los daños de índole patrimonial, sino también, los inmateriales.

Por lo anterior, el máximo órgano de la jurisdicción laboral ha tenido que intervenir para llenar ese vacío, y mediante criterios de reparación integral a trazado una línea jurisprudencial sólida para reconocer plenamente los perjuicios inmateriales de daños morales ocasionados a un trabajador, ya que

¹ Estudiante de la Especialización en Derecho del Trabajo, Pensiones y Riesgos Laborales de la Universidad Libre, Seccional Pereira. Contacto: d.alejandratoro@gmail.com

² Estudiante de la Especialización en Derecho del Trabajo, Pensiones y Riesgos Laborales de la Universidad Libre, Seccional Pereira. Contacto: jhonjsarias@gmail.com

según el marco jurídico legal todo daño independientemente de su origen debe ser indemnizado, siempre y cuando se aporten las pruebas contundentes, y para el caso de los perjuicios morales su tarificación, queda al arbitrio del juez en tanto que no es posible de manera cierta y precisa cuantificar el dolor, la angustia y todo sentimiento negativo.

Palabras clave

Perjuicios morales, terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, reparación integral.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the jurisprudence of the Supreme Court of Justice, Labour Chamber, regarding the appropriateness of the recognition of moral damages caused to the worker when the employer unilaterally, decides to terminate the employment contract without a just legal cause, cancelling the tariff compensation in Article 64 of the Substantive Labour Code [C.S.T.] (1951), which only includes compensation for material damage resulting from emergent damage and loss of profits, which does not constitute comprehensive reparation because it does not take into account the immaterial damage affecting the personal and intimate sphere of the employee. The situation arising from the vacuum left by the legislator in labour matters, since it did not consider that compensation for damage caused to the worker by the decision to terminate his employment relationship should cover not only damage to property, but also the immaterial.

That is why the highest body of labour jurisdiction has had to intervene to fill this gap, and by means of criteria of comprehensive reparation to draw a solid jurisprudential line to fully recognize the non-material damages caused to a worker, since, under the legal framework, any damage, irrespective of its origin,

must be compensated, provided that conclusive evidence is provided, And in the case of moral damages, their pricing is left to the discretion of the judge, as it is not possible in a certain and precise way to quantify the pain, the anguish and any negative feelings.

Keywords

Moral damages, unilateral termination of the employment contract without just cause, comprehensive reparation.

INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral colombiano existen diferentes formas para dar por terminado el contrato laboral, sin embargo, este escrito de reflexión se enfocará en la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, sin que medie una justa causa, enmarcada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo [C.S.T.] (1951), dentro de la cual se establece una indemnización que solo comprende los perjuicios materiales de daño emergente y lucro cesante, sin tener en cuenta que, así mismo, se pueden presentar consecuencias de carácter inmaterial como serían los daños morales, los cuales de conformidad al principio de reparación integral también deben ser considerados.

La legislación laboral reconoce la facultad discrecional con que cuenta todo empleador para prescindir de los servicios de un trabajador, concretándose en el poder de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, siempre y cuando, como consecuencia de ello, se cancele la indemnización tarifada en el artículo 64 del C.S.T. (1950), indemnización que se ha establecido de manera insistente que comprende el resarcimiento de perjuicios netamente materiales, dejando por fuera los daños inmateriales.

Bajo esa perspectiva, como se mencionó, encuentra asidero legal que hoy en día se presentan despidos de trabajadores sin justificación alguna, dejando por fuera en situaciones especiales las afectaciones inmateriales que se pudieren ocasionar en la esfera íntima, emocional y personal de quien se ve afectado.

En ese sentido, es claro que la indemnización del artículo 64 del C.S.T. (1950) no representa una reparación plena de perjuicios ocasionados al trabajador, precisamente por la presunta exclusión en considerar los daños inmateriales. Sin embargo, con el fin de llenar ese vacío y para este tipo de situaciones, el estatuto laboral, mediante la figura de la analogía, previó la autorización de acudir a normas de otras materias o fuentes del derecho a fin de evitar la inobservancia de los derechos de los trabajadores como parte débil de la relación de trabajo, y por el actuar arbitrario y reprochable al empleador.

En la situación objeto de análisis se encontrará que, por la actuación legalmente permitida al empleador de finalizar el vínculo laboral sin una justa causa comprobada, no solo se presenta daños de tipo material, sino que también de tipo inmaterial, y estos últimos son producto de las circunstancias particulares en que se hallare el empleado, relacionadas con su estado económico, emocional, su posición familiar y social, entre otras.

Se señalará que, debido al vacío legal en la regulación de los perjuicios inmateriales originados al trabajador por la terminación unilateral de su vínculo contractual, el juez laboral ha tenido que acudir análogamente a una interpretación favorable y proteccionista de las normas de responsabilidad por daños por culpa patronal del C.S.T. (1950), y principalmente a criterios del principio de reparación integral, para así arribar al resultado de reconocimiento de perjuicios morales por la terminación imprevista del contrato de trabajo por parte del empleador, cuando en situaciones particulares se logre demostrar que dicho actuar trajo consigo la manifestación de daños inmateriales a quien

se ve desprendido de su puesto de trabajo, de tal manera que, si bien es cierto el legislador le otorgó la potestad al empleador de terminar sin justa causa el contrato de trabajo pactado con un trabajador, previa indemnización que únicamente compensa los daños materiales, igualmente es cierto que la jurisprudencia de análisis de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que se encontrará en el presente escrito (2010-2020), ha dejado por sentado que la mencionada indemnización no representa un resarcimiento integral de perjuicios, pudiéndose acudir ante la jurisdicción laboral para pretender el reconocimiento de consecuencias inmateriales producto del actuar del empleador, las cuales serán reconocidas en la modalidad de daños morales, pero a condición de que quien los persigue aporte las pruebas necesarias para dejar ver inequívocamente su consolidación, cuya cuantificación quedará al arbitrio del juez.

En gracia de discusión, se abordará en un primer momento la facultad de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, para posteriormente referirnos al alcance jurídico de los perjuicios morales que se causan a un empleado, precisamente por dicho actuar por parte del empleador, y hasta qué punto es procedente su reconocimiento.

1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es procedente el reconocimiento de daños inmateriales en la modalidad de perjuicios morales al trabajador que demuestre una afectación a su esfera interna, emocional y personal cuando el empleador decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin una justa causa?

2. HIPÓTESIS

El reconocimiento de los perjuicios morales causados a un trabajador, derivados de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del

empleador sin una justa causa, conlleva a una reparación integral que debe comprender los daños materiales e inmateriales, pero estos últimos solo para las situaciones en donde se pruebe ante el juez laboral que se han producido, pues así lo ha determinado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la procedencia del reconocimiento de los perjuicios morales causados a un trabajador por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, a través de la línea jurisprudencial fijada por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, desde el año 2014, y así exponer que todo daño causado a un empleado por culpa de una actuación reprochable a su empleador, debe ser reparado de manera íntegra sin importar el origen.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analizar las diferentes normas relevantes en materia de indemnización integral por daños ocasionados por la terminación unilateral de los contratos dentro de la legislación laboral y civil.
- b) Determinar a través de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, el alcance de los perjuicios morales causados a un trabajador por la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato de trabajo sin una justa causa.

4. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

La legislación laboral colombiana establece de manera expresa las modalidades de terminación del contrato de trabajo, pudiendo ser con justa causa, las cuales se encuentran contenidas en el artículo 62 del C.S.T. (1950), cuya causación solamente ocasiona el pago de las prestaciones laborales y sociales a que hubiere lugar, o la terminación sin justa causa contempladas en el artículo 64 de la norma *ibídem*, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, figura que acarrea el pago de una indemnización.

En lo que respecta el tema de la presente reflexión, en torno a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, el artículo 64 de la norma laboral sustantiva (1950) menciona que en los contratos en los cuales las partes se obligan recíprocamente se encuentra tácitamente una condición resolutoria por incumplimiento a lo convenido, que es provocada o depende de un hecho futuro e incierto producido por una de las partes de la relación laboral, cuyo hecho ocasiona unos perjuicios a la otra parte, los cuales deben ser reparados.

Dice el mismo artículo 64 del C.S.T. (1950), que para el caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin una justa causa comprobada, por decisión del empleador, o si este instiga de cualquier manera a la terminación de la relación laboral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en el artículo 62 del estatuto laboral, el patrono deberá al empleado una indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente en los términos tarifarios que la misma disposición establece en los siguientes términos:

- a) Para las modalidades de contratos a término fijo o de obra o labor, se cancelará el valor de los salarios que correspondan para cumplir el

término pactado, o el tiempo determinado para cumplir con la obra o labor contratada, sin que la indemnización sea inferior a 15 días de salario.

b) En las situaciones previstas para los contratos a término indefinido se fija así:

- Para el empleado que devengue un salario no mayor a 10 salarios mínimos legales vigentes 30 días de salario, si tuviere un tiempo de servicios inferior a 1 año. Si hubiese laborado más de 1 año de manera continua se le indemnizará con 20 días adicionales de salario sobre esos 30 días, y por cada año adicional de servicio y proporcional por fracción.
- Para el empleado que devengue un salario igual o mayor a 10 salarios mínimos legales vigentes 20 días de salario, si tuviere un tiempo de servicios inferior a 1 año. Si hubiese laborado más de 1 año de manera continua se le indemnizará con 15 días adicionales de salario sobre esos 20 días, y por cada año adicional de servicio y proporcional por fracción.

Puede observarse que el legislador, al consagrar el artículo 64 del C.S.T. (1950), autoriza al empleador para que, al presentarse la situación de querer prescindir de los servicios del trabajador, dé por terminada la relación laboral sin que sea necesario la configuración de una justa causa legal que fundamente dicha decisión, de la que, por demás, se deriva una indemnización a favor del trabajador, tal cual la tasación fijada en dicho precepto normativo.

Precisamente dicha indemnización en principio tiene como fin reparar los perjuicios materiales que se causan por esa decisión intempestiva de dar por terminado el contrato laboral, pues es dable que, por esa circunstancia, al no

ser previsible por parte del trabajador, acarree como consecuencia un perjuicio material, al punto que pueda significar un daño patrimonial en atención a las circunstancias particulares económicas en que se encontrare.

Por lo tanto, dentro de la indemnización en comento se puede decir que se han tarifado daños y perjuicios de sintonía material que, según la citada regla jurídica, comprende el daño emergente y lucro cesante, siendo los que se consolidan al momento de la decisión unilateral y los que devienen con posterioridad.

La Corte Constitucional (2000), al analizar la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral con el trabajador sin una justa causa comprobada, pero con indemnización de perjuicios, desde tiempos remotos ha sido enfática en manifestar que dicha potestad no es vulneradora de los derechos del empleado, en tanto que la relación que surge de un contrato de trabajo no puede verse inamovible, ya que el empleador puede prescindir de los servicios contratados, siempre y cuando asuma de manera integral los perjuicios que se generen.

Así, en Sentencia C-1507 (Corte Constitucional, 2000), en relación con el tema en comento, se mencionó que todo contrato de trabajo evidentemente tiene como fin pactar la prestación de un servicio donde las partes se obligan y benefician recíprocamente, y para ello empleador y trabajador realizan un acuerdo de voluntades, pero que en ningún caso dicho convenio resulta pético o interminable, pues es ilógico que ambas partes queden sometidas a la vigencia indefinida de tal vínculo, de tal manera que resulta pertinente la condición resolutoria con indemnización de perjuicios.

Dice el mismo pronunciamiento que constitucionalmente no se puede aceptar que las obligaciones que nacen de los contratos sean inamovibles, en tanto que la libertad para contratar implica, así mismo, la posibilidad para terminar

unilateralmente la relación contractual, a condición de que se asuman las consecuencias patrimoniales que se puedan generar con dicho proceder en contra de la parte afectada.

Sin embargo, como lo menciona el máximo tribunal, la autonomía de finalizar el contrato de trabajo no debe ser absoluta, ya que es la misma Constitución de 1991, además de la legislación laboral, que pretende que en toda situación se vele por amparar los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral, por ello, con el fin de proteger al trabajador, el legislador prevé que en situación de terminación del contrato sin una justa causa legal se debe cancelar una indemnización de perjuicios que comprende el daño emergente y el lucro cesante, y que debe atender las reglas cuantificadoras de acuerdo a la modalidad de contrato y el tiempo de servicio.

Dicha postura fue reafirmada mediante Sentencia C-533 (Corte Constitucional, 2012) del máximo órgano constitucional, en donde así mismo se indicó que el artículo 64 del C.S.T. (1950) con las modificaciones de los artículos 6° de la Ley 50 de 1990, y 28 de la Ley 789 (2002), no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, pese a que normativamente, una vez se emita la decisión unilateral e injustificada, se puede fijar válidamente la indemnización por los perjuicios causados.

Igualmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2018), en lo que corresponde al tema hasta ahora expuesto, denota que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa o sin motivación alguna es una plena potestad facultativa del empleador, siempre y cuando atienda los criterios tarifarios y al pago de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. (1950).

En consecuencia, no encuentra obstáculo el empleador al disponer dar por terminado el contrato laboral de un trabajador, así no se presente causa legal, empero, siempre y cuando, cancele la indemnización por dicha acción según presupuestos facticos en que se encontrare el empleado en la relación laboral, y la tarifa legal preestablecida, con el único fin de resarcir los perjuicios materiales que se le ocasionen.

5. ALCANCE JURÍDICO DE LOS PERJUICIOS MORALES POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

Quedó claro que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa es una facultad que se le otorga legalmente al empleador, en la medida que se dé cabal cumplimiento al pago de la indemnización tarifada por el legislador. Ahora bien, la referida indemnización para determinadas situaciones no alcanza a comprender integralmente los daños causados al empleado, en tanto que dicho rubro económico solo comprende el resarcimiento de perjuicios de índole patrimonial, dejando por fuera los daños extrapatrimoniales, tal cual lo son los perjuicios morales.

Recordemos que el artículo 64 del Estatuto Sustantivo Laboral (1950) dice que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento a lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte culpable, por consiguiente, en todo caso, se debe contemplar una reparación de perjuicios integral que incluya los tangibles como los no tangibles, haciendo referencia a los daños materiales e inmateriales, respectivamente, y es que dentro de los daños que se irrogan al trabajador no solamente se abarcan los perjuicios patrimoniales, como se dijo inicialmente, sino que, además, la actuación de finiquitar la relación laboral de trabajo puede contraer daños que interfieran en la esfera íntima y emocional de la persona, situación que se presenta en atención a las particulares condiciones laborales

y, si se puede decir, también personales, de quien se ve desprendido del vínculo laboral.

Por lo mismo, la reparación de los perjuicios morales es un tema que llama la atención en razón a que se exterioriza un menoscabo de la esfera subjetiva e inmaterial que se ocasiona al trabajador por la decisión injustificada del empleador, lo que de cierta manera se ve reflejado en el deterioro de aspectos íntimos y emocionales de la persona, a tal punto que también afecta con estropicio sus relaciones interpersonales, lo cual evidentemente debe materializarse en una reparación que se sume de manera íntegra a los daños causados.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2011), en una situación de culpa patronal definió el concepto de los perjuicios morales en los siguientes términos:

El extrabajador reclama perjuicios morales objetivados y subjetivados, entendiendo este por los primeros como aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastorno síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y los segundos, como aquellos que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir.

El aludido concepto fue reafirmado por el máximo órgano de la jurisdicción laboral en Sentencia SL 887 (Corte Suprema de Justicia, 2013), que en suma agrega que el *pretium doloris* o precio del dolor debe ser evaluado con criterio inseparable a la dignidad humana, al amparo de los artículos 1° y 5° de la Constitución de 1991, y este queda a discreción del juez.

Así mismo, se resalta que se deben estimar con rigor las consecuencias psicológicas y personales del empleado con miras a tener en cuenta los daños emocionales que se producen por el accidente de trabajo.

Así pues, los perjuicios morales, en concordancia con la noción de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral (2011-2013), corresponden al daño que se presenta en la esfera personal e íntima de un empleado que se liga de manera intrínseca a su área emocional y a su entorno afectivo, y que se manifiesta en la angustia, ansiedad y depresión, representándose en forma somática en un diagnóstico de afectación a la salud mental y hasta en ocasiones en la física, los que así mismo se dividen en perjuicios morales objetivados y subjetivados, dependiendo del grado de afectación que se genere, pero que en últimas, independientemente de su clasificación, termina siendo un deterioro emocional del ex asalariado.

Si bien es cierto dentro de la legislación laboral no se establece de manera expresa una regulación de la indemnización de perjuicios de índole inmaterial, esto no ha representado obstáculos para que los jueces laborales se pronuncien al respecto, procurando una reparación integral de quien se ve afectado por un daño y por quien lo causa.

Pues bien, como se pudo observar en el ítem que precede con relación al artículo 64 del C.S.T. (1950), se proyecta una indemnización de perjuicios en tratándose del despido injusto, pero sin comprender de manera íntegra una reparación, porque solo consigna el resarcimiento de perjuicios materiales y no comprende los de índole inmaterial, lo que no implica su exclusión.

Lo anterior no puede representarse en un obstáculo para que el juez del trabajo advierta que, al encontrar un menoscabo de derechos sobre un empleado, debe limitar su decisión de manera plana a la imposición de perjuicios según una tarifa legal que no comprende una reparación integral, ya que, siendo todo

lo contrario, tiene la obligación de imponer una condena que ponga a quien se ha visto agredido en sus derechos en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal cual como lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, cuando condiciona que *“dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales”*, de tal manera que, indistintamente del origen o la clase de proceso, la garantía de una reparación integral debe encontrar el reconocimiento de afectaciones tanto materiales como inmateriales, puesto que lo contrario implicaría el desconocimiento de derechos del empleado, e incluso de las obligaciones de carácter social, y al principio de solidaridad a que está obligado todo empleador.

En cuanto a los orígenes de la pretensión de resarcimiento de perjuicios morales, inicialmente ha encontrado bases en el derecho civil, dentro del cual se encuentran normas reguladoras de los perjuicios por terminación imprevista de los contratos.

El Código Civil colombiano [C.C.] (1887), en los artículos 1546, 1613, 1614, 2341 y 2343, reconoce el pago de perjuicios por el incumplimiento de indistintas obligaciones que se generan de manera formal cuando son plasmadas en un documento, o de hecho por su ocurrencia, perjuicios que irrogan la esfera material e inmaterial, por cuanto todo daño inferido a otro debe ser reparado con plena indemnización de perjuicios.

Por su parte, en materia laboral observamos que el artículo 64 de C.S.T. (1950) en su primer inciso asevera que el incumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo acarrea una indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, dentro de la que se comprende el lucro cesante y el daño emergente, refiriéndose en principio a la reparación de perjuicios netamente

materiales, pues las expresiones lucro cesante y daño emergente, en términos conceptuales, son definidas por el artículo 1614 del C.C. (1887), en donde se dice que el daño emergente es el quebranto por no haberse cumplido la obligación, de haberse presentado defectuosa, o dilatado el término pactado para su cumplimiento, y por lucro cesante el beneficio patrimonial que deja de percibir por el incumplimiento de la obligación.

En consecuencia, en la norma precitada no se avizora que los daños inmateriales tengan un señalamiento reparatorio textual, pero, como se ha insistido, tal vacío no puede ser excusa para excluirse no ser considerado dentro de la reparación integral a que tenga derecho un empleado como consecuencia de una permitida decisión de terminar el vínculo contractual.

Por otra parte, el artículo 216 del C.S.T. (1950) especifica que el empleador está obligado a indemnizar total y ordinariamente al trabajador cuando, por su actuar culposo, se le provoque un accidente de trabajo o enfermedad profesional, norma que resulta relevante para el tema en cuestión en tanto que de la misma se desprende que el empleador está obligado a resarcir los perjuicios en su totalidad que por su actuar negligente cause a su empleado, sin hacer distinción del origen de los quebrantos, ya sean materiales o inmateriales.

De modo que, como se ha mencionado, el tema de los perjuicios morales no encuentra regulación literal dentro de la norma sustantiva laboral, razón por la que ha sido la jurisprudencia proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la que ha tenido que encontrar una respuesta al vacío de la reparación de perjuicios morales por la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, acudiendo a criterios de reparación integral mediante los cuales se consigna que todo daño causado a un trabajador, con el fin de menospreciar sus derechos, debe ser íntegramente resarcido, sin importar el origen del perjuicio.

Lo predispuesto encuentra justificación en diversos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que de manera unánime y pacífica ha venido desarrollando el tema de reparación de perjuicios morales que devienen de una terminación injustificada de un contrato de trabajo, trazando una línea jurisprudencial para llegar a la conclusión de que todo daño inmaterial causado por culpa de un empleador debe ser resarcido.

En el año 2010 ese órgano colegiado, al resolver la pretensión de reconocimiento y pago de perjuicios morales, sostuvo que siempre debe ser resarcido, independiente del origen del hecho y la materia, en tanto que, en la jurisdicción laboral, como instrumento jurídico, se encuentra el artículo 216 del C.S.T. (190), dentro del que se indica que el empleador debe responder por todo daño causado al trabajador a razón de su impericia.

En ese mismo año, con ponencia de la magistrada Elsy del Pilar Cuello, se profirió la Sentencia SL 14618 (2014), donde se estudió el caso de una trabajadora que demandó a Bancolombia S.A. pretendiendo el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo, y así mismo que este fue terminado de manera unilateral por el empleador, solicitando el consecuente pago de indemnizaciones legales y convencionales, y para nuestro tema de estudio el reconocimiento de perjuicios morales.

En la mencionada sentencia se confirma que el Estatuto Laboral (1950) establece que la terminación injustificada del contrato laboral es una plena facultad discrecional de la que goza el empleador, pero esta trae consigo la obligación de pago de una indemnización con carácter reparatoria a los perjuicios netamente materiales que se desatan al trabajador, de tal manera que los perjuicios inmateriales, como lo es el daño moral, puede ser resarcido a condición de que se pruebe su causación y que es reprochable al empleador, que con su actuar pretendió lesionar al afectado y por lo cual le causó una pérdida patrimonial.

En el mencionado veredicto incluso se tuvo en cuenta que evidentemente la pérdida de un empleo de cierta manera desestabiliza en todo ámbito a la persona que se ve apartada de su trabajo, produciéndole sentimientos y emociones negativas, cuando no se contempló el cabal cumplimiento y esmero por ejecutar la labor contratada, sin embargo, tal circunstancia no es suficiente para resolver la imposición por daño moral, por cuanto es necesario demostrar con pruebas contundentes que el empleador, aparte de lesionar el fuero interno del empleado, también tenía la intención de lastimarlo sin razón alguna.

Advierte la Corte que, debido a la actividad laboral que desempeña el trabajador, este genera lazos afectivos en su entorno, al extremo que ha construido durante el tiempo de permanencia en la empresa diversas relaciones sociales que visualizan su imagen, y que se ve reflejada hacia su familia y demás personas. De igual modo, a través de su actividad remunerada le da oportunidad de crear un plan de vida para crecer personal, profesional, económica y socialmente, a un corto mediano o largo plazo, generándole estabilidad emocional.

Importante aludir que en la Sentencia SL 14618 (Corte Suprema de Justicia, 2014) hasta ahora tratada, se condenó al pago de una suma de dinero como reparación por el daño moral, y que esta suma no encuentra una tasación en un texto legal, sino que fue a razonamiento del juez y bajo su sana crítica, habida cuenta de que no es posible evaluar el dolor y todo sentimiento negativo.

La sentencia en mención es de suma importancia por el desarrollo que le da a la cuestión de análisis, pues afirma que todo agravio injustificado que se cause en la esfera moral de un trabajador debe conllevar a una reparación. Para determinar esa lesión inmaterial debe examinarse detalladamente las circunstancias particulares en la que se encontraba el empleado al momento

de su despido, cuya inobservancia del empleador condujera a que se provocara los perjuicios morales.

Además, se aclara que la cuantificación de los perjuicios morales no encuentra una tarifa legal, quedando al arbitrio del juez quien, como se verá más adelante, acude análogamente a criterios de reparación integral del daño para así cuantificar su monto, puesto que como se ha indicado no existe una regulación reglamentaria que cuantifique los daños inmateriales en materia laboral.

En otra decisión jurisprudencial, Sentencia SL 5707 (Corte Suprema de Justicia, 2018), al reflexionar en la necesidad de la prueba de la existencia de perjuicios morales y con soporte de la Sentencia SL 46517 (Corte Suprema de Justicia, 2016), nuevamente se sostuvo que toda pérdida de un trabajo resulta en la congoja del individuo y, por supuesto, en la generación de sentimientos negativos, no obstante ese estado no es suficiente argumento para imponerse una condena por perjuicios morales, en vista de que, en suma, debe demostrarse que el empleador tenía una actitud lesiva hacia el empleado, y también es obligatorio probarse qué tipo de daños de orden inmaterial se originaron por el despido, y cómo se materializaron en la persona como tal.

Más adelante concluye el órgano colegiado que es preciso que la terminación del vínculo laboral sin justa causa traiga como consecuencia la causación de un perjuicio intangible, que afecte exclusivamente la esfera íntima del trabajador, sin que ello sea suficiente para la afirmación de un daño moral jurídicamente resarcible, ya que es responsabilidad de quien se ve afectado demostrar con pruebas irrefutables que aquel perjuicio se concretó, y el hecho que lo generó, lo que, en otras palabras, es un deber del empleado aportar las pruebas suficientes para justificar la pretensión compensatoria de perjuicios morales ocasionados por la decisión arbitraria y sin justa causa legal para finalizar el compromiso contractual.

De tal manera que no solo basta con exponer que la terminación injusta del contrato de trabajo produjo unos perjuicios morales, sino que estos, además de detallarlos, deben llevarse a un plano probatorio para que su consolidación no se ponga en entredicho, para lo cual deberá acudirse a los diversos medios probatorios permitidos legalmente, tal cual lo refieren los artículos 51 del C.S.T. (1950) y 165 de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso [C.G.P.], 2012), aplicable en materia laboral por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [C.P.T.S.S.] (1948).

En este punto es imperioso destacar que la carga de probar la pretensión indemnizatoria por perjuicios morales recae exclusivamente en el trabajador despedido, en atención a lo dispuesto en el artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, en donde se precisa que se puede acudir a cualesquiera medios probatorios para apoyar el infortunio inmaterial plasmado en los supuestos facticos, por supuesto de forma legal.

Una vez más el máximo órgano laboral, al proferir la Sentencia SL 4510 (Corte Suprema de Justicia, 2018) indicó que es admisible pretender el resarcimiento del daño moral cuando se pruebe fehacientemente que el despido sin razón legal se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, y que le originó un grave detrimento no precisamente material o patrimonial.

Por su parte, en Sentencia SL 2199 (Corte Suprema de Justicia, 2019), al estudiar el caso de una demanda en contra de la Empresa Colombiana de Petróleos [ECOPETROL], en donde se afirmaba que dicha entidad terminó el contrato laboral de un trabajador sin la garantía a un debido proceso, y por tanto se configuró un despido sin justa causa, al considerar la pretensión subsidiaria de reconocimiento de perjuicios morales, se persiste en que la indemnización a favor del empleado, como consecuencia de la decisión del patrono de terminar injustificadamente el contrato de trabajo, solo comprende

el daño material, y en él, el daño emergente y el lucro cesante, sin excluir la eventualidad de resarcir el daño moral, siempre y cuanto este provenga del proceder arbitrario del empleador que en últimas tenía como fin lesionarlo, y esto se demuestre sin duda alguna.

Conforme hasta lo aquí expuesto, podemos acercarnos a la conclusión del presente artículo de reflexión, siendo concordantes con la postura de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral (2010-2020), cuando señala que el reconocimiento de los perjuicios morales no es exclusivo de la jurisdicción civil, ya que ante la eventualidad de la terminación del contrato de trabajo sin fundamento legal por decisión del empleador, dicha institución jurídica debe ser aplicada ante la ocurrencia del daño inmaterial.

Se recalca que la indemnización tarifada, ante la terminación de la relación contractual laboral sin justa causa, solo permite cubrir el daño patrimonial dejando a promoción de un proceso judicial, y en excepcionales eventos, que el trabajador pueda demostrar que el despido realizado arbitrariamente trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales en su vida, tanto en lo íntimo, como en lo familiar y entorno social.

La Corte en todo momento ratifica que el hecho de encontrarse en el artículo 64 del C.S.T. (1950) la indemnización por terminación injustificada del contrato de trabajo comprendiendo el daño emergente y el lucro cesante, no significa que se excluya los perjuicios de índole moral causados al trabajador, sino que este perjuicio inmaterial de verse notoriamente irrogado debe ser satisfecho, para lo cual de manera reiterativa expone que esto solo sucede siempre y cuando se pruebe que dicho daño es producto del actuar unilateral del empleador para finalizar el vínculo laboral.

En reciente pronunciamiento, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (2020), siguiendo la línea jurisprudencial trazada, revalidó los argumentos así:

Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos:

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del *pretium doloris* o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño (SL 4570).

Al efecto es indiscutible que la esfera personal e íntima del trabajador que se ve agravada por la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, debe ser estimada con el propósito de permitir un resarcimiento pleno de perjuicios, y no solo debe mirarse la indemnización predispuesta y tarifada para este tipo de situaciones, pues en ocasiones esta prestación resarcitoria no es suficiente para menguar en daño ocasionado.

CONCLUSIONES

En conclusión, nuevamente el juez laboral consolida la postura y alcance proteccionista con que debe obedecer su función de garante de los derechos de los trabajadores, estableciendo que todo daño o menoscabo que conlleve a agravar o afectar la esfera íntima y de relación de un trabajador debe conllevar a su reparación, y por supuesto, con tal de que existan pruebas notoriamente contundentes de que el actuar del empleador tuvo ese fin dañoso, pretensión reparatoria que se debe ventilar ante un proceso ordinario laboral, cuyo resultado dependerá de los medios probatorios que se expongan ante el Juez, quien, a su vez, con esmero a una valoración probatoria, en atención al grado del daño inmaterial que considere se presentó, y a razón de una omisión de regulación legal, calculará y fijará a su criterio el valor de la indemnización correspondiente.

Por último, con empeño a todo lo predispuesto, la reparación del daño objeto de estudio debe concernir para su imposición a los criterios que gobiernan el principio de reparación integral que rigen para cualquier clase de proceso promovido ante la administración de justicia, siendo que así lo menciona el rememorado artículo 16 de la Ley 446 de 1998.

BIBLIOGRAFÍA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (1873). Código Civil Colombiano [Ley 84]. Bogotá: Imprenta Nacional.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (1948). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. [Ley 2158]. 33ª ed. Bogotá: Leyer

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (1950). Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663]. 33ª ed. Bogotá: Leyer.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (1998) Ley 446. DO 43.335 Bogotá:
Imprenta Nacional.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (2012). Código General del Proceso
[Ley 1564]. Bogotá: Imprenta Nacional.

CORTE CONSTITUCIONAL (2000, noviembre 8). Sentencia C-1507. M.P.: José
Gregorio Hernández.

CORTE CONSTITUCIONAL (2012, noviembre 11). Sentencia C-533. M.P.: Nilson
Pinilla Pinilla.

CORTE CONSTITUCIONAL (2019, septiembre 15). Sentencia C-200. M.P.: Gloria
Stella Ortiz.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2004, mayo 12).
Sentencia 22014. M.P.: Fernando Vásquez Botero.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2008, octubre 15).
SL 32720. M.P.: Luis Javier Osorio López.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2010, marzo 16).
Sentencia SL 35795.M.P.: Gustavo José Genecco.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2011, julio 6).
Sentencia 39867. M.P.: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2011, mayo 24).
Sentencia 42130. M.P.: Gustavo José Genecco.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2013, octubre 16).
Sentencia SL 887. M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2014, febrero 12).
Sentencia SL 1715. M.P.: Elsy del Pilar Cuello.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2014, octubre 22).
Sentencia SL14618. M.P.: Elsy del Pilar Cuello.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2016, febrero 24).
Sentencia SL 3203. M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2016, septiembre 7).
Sentencia SL12689. M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2018). Sentencia SL
5707. M.P.: Donald José Dix Ponenez.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2018, agosto 9).
Sentencia SL 3424. M.P.: Clara Cecilia Dueñas.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2018, octubre 17).
Sentencia SL 4510. M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2019, junio 19).
Sentencia SL 2199-63952. M.P.: Jimena Isabel Godoy Fajardo.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2019, noviembre 27).
Sentencia SL 5195-73505. M.P.: Fernando Castillo Cadena.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL (2019, septiembre
18). Sentencia SL 4570. M.P.: Clara Cecilia Dueñas.