E D I C T O

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

H A C E S A B E R:

Que con fecha primero (1) de agosto de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	ALBERTO ROJAS TIERRADIENTRO y MARTHA RUTH BAUTISTA CASTILLO
Demandado:	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN MIGUEL - COOFISAM
Radicación:	41298-31-05-001-2018-00007-01

Resultado:

1. REVOCAR los numerales TERCERO, QUINTO y SEXTO de la sentencia objeto de apelación proferida el 23 de julio de 2018, por el Juzgado Único Laboral de Circuito de Garzón (H.), para en su lugar;

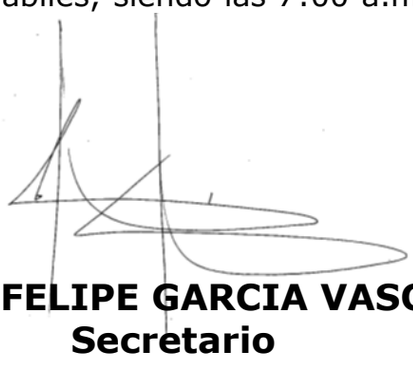
> TERCERO. DENEGAR el reconocimiento y pago de los perjuicios morales deprecados.
>
> QUINTO. DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas "falta de causa para pedir" y cobro de lo no debido".
>
> SEXTO. CONDENAR en costas de primera instancia a la parte demandante, y en favor de la demandada**.**

2. CONFIRMAR los restantes numerales de la sentencia anotada.

3. CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante recurrente, y sin costas de esta instancia para la demandada.

4. DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia,se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy ocho (8) de agosto de 2022.



RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario

República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Cuarta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, primero (01) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Proceso	: Ordinario Laboral
Radicación	: 41298-31-05-001-2018-00007-01
Demandante	: ALBERTO ROJAS TIERRADIENTRO y MARTHA RUTH BAUTISTA CASTILLO
Demandado	: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN MIGUEL - COOFISAM
Procedencia	: Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón
Asunto	: Recurso de apelación por ambas partes.

1.- ASUNTO

Resolver los recursos de apelación formulados por los apoderados judiciales de ambas partes frente a la sentencia del 23 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón (H.) en el asunto de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA[1]:

[1] Folio 71 a 82 del cuaderno No. 1

Pretende la parte demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo en la modalidad a término indefinido, desde el 09 de septiembre de 1993 al 30 de mayo de 2015, fecha de terminación unilateral y sin justa causa, por ende, ineficaz el despido, en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, se condene al pago de los emolumentos salariales, prestacionales y en forma subsidiaria, solicita el pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del C.S.T., correspondiente a la duración indefinida del contrato, y a los perjuicios morales.

Los anteriores pedimentos los sustenta en el hecho de haber laborado al servicio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Miguel Coofisam Agencia de Gigante Huila, a partir del 09 de septiembre de 1993, mediante contrato de trabajo a término fijo, como auxiliar contable hasta el año 1996; desempeñándose a partir de 1997 como secretario visador de la agencia Gigante Huila, y desde el año 2010 a la fecha de culminación como jefe de operaciones; recibiendo la comunicación de terminación de la relación laboral el 29 de mayo de 2015 por inconvenientes con la cajera Yasmin Mazabel, a quien se le desvinculó laboralmente, y posteriormente a éste, recibiendo la suma de $4.918.773 por concepto de indemnización por despido en tratándose de contrato a término fijo, debiendo corresponder a las reglas en la modalidad de indefinido, en razón del cambio de cargo, de secretario visador a jefe de operaciones, como de las funciones y salario, por ende un nuevo contrato, y no de prórroga del inicialmente celebrado.

Manifiesta que el despido injustificado le ha afectado su moralidad, aspectos emocionales, personales, familiares y sociales, al ser señalado públicamente por la comunidad de la región de acciones delictuosas en COOFISAM, imposibilitándole ubicarse en su campo laboral, dados los rumores que lo asocian al hurto de la agencia; e igualmente su cónyuge, Martha Ruth

Bautista Castillo se ha visto afectada moralmente por el despido de aquél, presentándose un caos en la convivencia de pareja.

2.2**.-** CONTESTACIÓN A LA DEMANDA[2]

Al descorrer la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda, al considerar que la modalidad contractual establecida entre las partes fue a término fijo, sin que el cambio de las funciones del trabajador, del sitio de prestación de servicios o del salario conviertan el contrato de trabajo en la modalidad indefinido; que la terminación obedeció al ejercicio de las facultades legales de dar por resuelto el vínculo laboral por cualquiera de los contratantes, cancelando la indemnización respectiva de un contrato a término fijo, sin que se trate de ineficaz el despido, por tanto se opone a la declaratoria de reintegro con su consecuente condena de salarios y prestaciones sociales, así como del reconocimiento de perjuicios morales, ante la falta de prueba del nexo de causalidad de los daños producidos con la finalización del contrato de trabajo; formulando las excepciones que denominó: *"falta de causa para pedir; cobro de lo no debido y buena fe de la Cooperativa Coofisam".*

2.3**.-** SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA[3]

La Juez Única Laboral del Circuito de Garzón**,** accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, al declarar la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre las partes, en los extremos temporales solicitados, terminado de forma unilateral y sin justa causa, debidamente indemnizado; condenó al pago de los perjuicios morales por el despido sin justa causa, declaró parcialmente probadas las excepciones "*falta de causa para pedir y cobro de lo no debido*"; y condenó en costas a la demandada.

---

2 Folio 131 a 142 del cuaderno 1

3 Cd 3 Minuto: 00:15': Sentencia apelada 23 de julio de 2018

Sustenta su decisión en las pruebas recaudadas, que dan cuenta de la celebración del contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar oficios de auxiliar contable, luego secretario visador, para finalmente jefe de operaciones, sin que el cambio de funciones haya dado lugar a la celebración de un nuevo contrato de trabajo en la modalidad verbal y a término indefinido, dado que la Cooperativa COOFISAM remitía comunicaciones al accionante entorno a la fecha de vencimiento del contrato, manifestándole que se renovaba por un año más, y luego dejaron de remitirse en virtud de la renovación automática de los contratos de trabajo a término fijo que contempla la normativa laboral, por lo que, las modificaciones en las funciones efectuadas al trabajador lo fue en virtud del ejercicio del "*ius variandi*", sin significar perjuicio de sus derechos, sino que por el contrario mejoraron sus condiciones laborales y salariales, evidenciando así prórroga conforme al artículo 46 del C.S.T.; y por tanto, la indemnización por despido sin justa está enmarcada en la modalidad contractual pactada entre las partes, a término fijo, sin lugar a condena por mayor valor pretendido.

En lo que respecta a la pretensión de perjuicios morales que condena a su pago, dado las condiciones que rodearon el despido intempestivo, decayendo su aspecto anímico según las declaraciones recepcionadas, por la desmejora en su calidad de vida, estatus social, al verse obligado a proveer los recursos económicos para su sostenimiento y el de su familia como vendedor informal de leche a los habitantes del Municipio de Gigante (Huila), y el rumor que se extendió en la Municipalidad de su salida de la empresa por motivos de pérdida de dineros, que le imposibilitó una contratación laboral, en virtud de la investigación disciplinaria y denuncia penal realizada por la demandada, tasando el perjuicio moral en la suma de $12.000.0000, atendiendo el valor fijado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 14618 de 2014, denegando aquellos a la cónyuge Martha Ruth Bautista, al estar previstos únicamente para el trabajador.

3.- RECURSOS DE APELACIÓN

3.1**.-** La parte demandante formula recurso de apelación[4], para que sea revocada parcialmente la sentencia de primera instancia, por la errónea apreciación probatoria para determinar que las alteraciones o modificaciones en las funciones, cargo y remuneración del accionante son en ejercicio del "*ius variandi*", siendo que a partir del ofrecimiento del cargo como secretario visador por parte de la Gerente de la Cooperativa demandada se configura un nuevo contrato de trabajo en la modalidad verbal a término indefinido, sin que se presente novación del contrato, y por ende derecho a la indemnización contemplada para dichos contratos de trabajo por el tiempo de prestación de servicios. Repara igualmente la decisión del monto tasado de los perjuicios morales, que considera debe corresponder al valor de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes, y no al monto de $12.000.000 que estimó la falladora *a quo*.

3.2**.-** La parte demandada formula recurso de apelación de forma parcial a la sentencia de primera instancia[5], respecto del pago de los perjuicios morales, al no estar demostrada la responsabilidad en la comisión de los actos dolosos o culposos que conducen a la producción del daño, siendo que la conducta de COOFISAM de terminar el contrato de trabajo no es por sí misma la circunstancia causante de perjuicio moral al accionante, sin ni siquiera obrar prueba de que el rumor del hurto en la entidad provenga de ésta, sino originado por el demandante, conforme los dichos de los testigos, siendo cierto el hecho de la pérdida del dinero en la Cooperativa, por ello accedió a la justicia penal a fin de determinar la persona implicada, sin que resulte causante de daño alguno, debiéndose demostrar que la conducta del empleador está encaminada a producir el daño, cuestionando igualmente la forma de la cuantificación del perjuicio moral por la juez de instancia, que estima debe corresponder a salarios mínimos legales mensuales y finalmente, solicita exoneración de la condena al pago de costas procesales.

---

4 Cd Minuto: 42´**:**35= Recurso de apelación parte demandante.

5 Cd Minuto: 48´**:**12= Recurso de apelación parte demandada.

3.3**.-** En el término de traslado concedido en esta instancia**,** acorde a los mandatos del Decreto 806 de 2020, ambas partes apelantes guardaron silencio.

4**.-** CONSIDERACIONES DE LA SALA

Acorde con el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., la órbita de competencia de la Sala se circunscribe a los reparos formulados por ambas partes frente al fallo de primera instancia, centrados en la valoración probatoria para determinar la modalidad contractual pactada entre las partes, cuyos cambios en las condiciones contractuales implican el ejercicio del "*ius variandi* " como lo consideró la falladora *a quo*, o si se trata de una nueva vinculación laboral, que amerite el reconocimiento y pago de la indemnización por terminación sin justa causa con base en las reglas de los contratos a término indefinido, para finalmente descender a la configuración del perjuicio moral y su cuantificación, de resultar próspero su pedimento.

4.1**.-** Conforme a los hechos de la demanda y la contestación a los mismos, están por fuera de controversia los siguientes aspectos fácticos, el vínculo laboral entre las partes, a partir del 09 de septiembre de 1993 a 30 de mayo de 2015, la terminación unilateral por parte del empleador, sin justa causa y el pago de la indemnización.

4.2**.-** La Sala observa que el fallador de primer grado partió del hecho indiscutido de la presencia de un contrato de trabajo entre las partes, sin que este aspecto esté reprochado en los recursos de apelación, por ello se tendrá por demostrado y, en tales condiciones se procede al reparo principal de la parte demandante, en torno a la decisión de primera instancia, dirigido a determinar si el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes inicialmente el 09 de septiembre de 1993 presentó novación en la modalidad a término indefinido, por

el mejoramiento de las condiciones laborales, como lo fue el cargo desempeñado, las funciones y la remuneración percibida, sin que se trate del ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador, como lo consideró la falladora de primer grado.

Al respecto, conforme al material probatorio recaudado, se evidencia que, durante la vinculación laboral el demandante ejecutó una serie de funciones en favor de la demandada, así milita el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 09 de septiembre de 1993, con un plazo de 6 meses[6], para desempeñarse como auxiliar contable, en la agencia de Gigante Huila de la Cooperativa Financiera San Miguel; en el año 1997, como secretario visador, conforme a la documental de manual de funciones[7], y a los hechos tercero y quinto de la demanda, aceptados por la demandada al descorrer la demanda, y luego como jefe de operaciones a partir del año 2010 hasta el 30 de mayo de 2015, según hecho sexto de la demanda, contestado como cierto por la Cooperativa convocada a juicio.

Reposan igualmente comunicados de año tras año enviados por la demandada al accionante, comunicándole el salario a percibir para cada anualidad, en el cargo que desempeñara[8]. A su turno, las comunicaciones enviadas por la cooperativa el 12 de agosto de 2009 y 28 de julio de 2011, al trabajador informándole del vencimiento del contrato, y que se le renovaba por el término de 1 año[9].

A su paso, los testigos informaron del cambio de funciones asignadas al demandante, con aumento salarial, en el mismo sitio de labores, sin afectar los derechos laborales mínimos garantizados por la legislación laboral, así lo informó el testigo HENRY ARTURO CARVAJAL ROJAS[10], quien como director de la oficina

---

6 Folio 10 cuaderno 1.

7 Folio 15 a 18 cuaderno 1

8 Folio 34 a 41 del cuaderno 1

9 Folio 42 y 44 del cuaderno 1

10 Cd – Minuto: 19´:42 Declaración Henry Arturo Carvajal

de Gigante de COOFISAM, estuvo presente en la reunión precedida por la Gerente general de la Cooperativa, en la que informó de cambios, y al accionante específicamente de funciones de auxiliar a secretario visador; y así dijo: "*en el año 97 no preciso la fecha, pero fue en el año 97, la señora ELVIRA ÁLVAREZ como gerente general se acercó a la oficina de Gigante en sus visitas, y nos reunió, porque yo hice parte también, donde se nos informaba de los cambios, y el cambio a don Alberto como auxiliar que era a secretario visador, manifestando que cambiaban funciones";* al preguntado si la modalidad contractual pactada entre las partes inicialmente en el año 1993 se modificó, respondió: *"no ella en ningún momento lo expresó que cambiaba el tipo de contrato, si expreso fue que cambiaban sus funciones";* al preguntado si en dicha reunión le fue terminado el contrato de trabajo que venía rigiendo al demandante, contestó: *"no, esa parte no".* Indagado de los motivos para modificar las funciones, dijo: *"… la oficina venía creciendo de número de asociados y financieramente, fue así que se vio la necesidad de ir incrementando el personal de la oficina, y fue así que se creó el nuevo cargo que era secretario visador donde pues se nombraban más funcionarios para el desarrollo de la actividad financiera de la oficina".*

La testigo NINI YOHANA ALMARIO SANTOS[11], quien labora en la Cooperativa demandada desde el mes de agosto de 2012, como coordinadora de talento humano, y a partir de enero de 2013 como subgerente administrativa de aquella, conociendo la vinculación del demandante mediante contrato de trabajo a término fijo, dado que su función es el manejo de las historias laborales de la entidad, sin que se presentara modificación alguna en la modalidad contractual inicialmente pactada entre las partes en el año 1993, informando que al trabajador en su momento se le comunicó que el contrato se renovaba por un año más, sin recordar exactamente para que período dichos comunicados no se volvieron a emitir, bajo el amparo legal de que el contrato se renovaba automáticamente sin requerirse previamente informar al empleado.

---

11 Cd – Minuto: 1H:42´:05 Testimonio Nini Yohana Almario Santos

Ahora, el testigo JAVIER LIZCANO QUEVEDO[12], quien labora en la cooperativa convocada a juicio desde hace 37 años, ocupado diferentes cargos, como director de cartera y actualmente director jurídico, manifestó que el contrato celebrado entre las partes en el año 1993 fue a término fijo, sin que se modificara su duración por las diferentes funciones que le asignaban al accionante en el transcurrir del mismo, explicando que la gerente del momento, de nombre ELVIRA llamaba al empleado de COOFISAM y le manifestaba que "*lo quería tener en cuenta para un cargo que se había designado por parte del Consejo de administración*"; teniendo la opción el trabajador de aceptar o rechazar, precisando que como se trataba de mejora laboral en funciones y salario, se aceptaban y, se procedía a comunicar al área encargada.

Incluso el demandante manifestó al absolver interrogatorio de parte[13], que la modificación de funciones obedeció a la necesidad del servicio en la Cooperativa, dado el crecimiento de la Sucursal, que trae consigo la creación de nuevos cargos y funciones, así respondió: *"… nos reúne o va allá a la oficina y me dice que le ha presentado unos cambios, que si yo estoy en condiciones de poder aceptar ese nuevo cargo, a lo cual le manifiesto que sí, posterior a este me dan otras ocupaciones adicional que era como auxiliar contable, en el año 2010 ya también por los cambios ya la oficina ha crecido entonces se viene la necesidad de colocar el jefe de operaciones, igual me manifiestan que si lo acepto, y digo que si lo acepto…"*. Cuestionado por la terminación del contrato laboral inicial en dichas reuniones de gerencia, y del inicio de una nueva vinculación, contestó: *"no se me informó, y por ende asumí que ya llevaba toda esa cantidad de tiempo… nos reunían allá junto con el director y nos manifestaban que se iba a crear ese nuevo cargo que si estaba en las condiciones para poder asumirlo…"*

Con ello entonces, no se evidencia desmejora en las condiciones personales y familiares del demandante, al punto que el trabajador para ese

12 Cd – Minuto: 2h:11´:54 Testimonio Javier Lizcano Quevedo.

13 Cd – Minuto: 2h:50´:28

momento en que se efectuaron los cambios de funciones y denominación del cargo por parte de la gerencia de la Cooperativa no manifestó oposición, al recibir los manuales de las funciones asignadas como secretario visador, y luego como jefe de operaciones, así lo expuso el testigo HENRY ARTURO CARVAJAL ROJAS, quien cuestionado por la intervención del accionante en la reunión en la cual se modificaron sus funciones, contestó: *"... pues siempre cuando tomaba decisiones de esa índole nos reunía para darnos a conocer, que el funcionario tomara la decisión, si estaba en las condiciones de asumir la nueva posición y la nueva responsabilidad";* es decir que hubo aceptación por parte del trabajador, sin que dicha modificación, y para el caso en concreto, la de asumir funciones que representen modificación a la asignación salarial, desconozca los mínimos derechos y garantías consagrados a favor del trabajador, según los artículos 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, se desarrolló un vínculo laboral ininterrumpidamente mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, inicialmente, para luego a término fijo a un año, conforme al artículo 46 del C.S.T., entendiéndose renovado por un período igual automáticamente, por no haberse dado aviso de terminación, extendiéndose la vigencia inicial, y así sucesivamente hasta el 08 de septiembre de 2015, data final pactada de la última prórroga al haber iniciado el 09 de septiembre de 1993, dado la característica principal de dicha modalidad de contrato, que su duración es limitada, por cuanto desde su inicio las partes saben con certeza que terminará cuando se cumpla el plazo pactado, lo que significa la fecha indicada, y sin que ninguna de las partes notifique a la otra de su decisión de terminar el contrato de trabajo a la expiración del término estipulado, se entenderá renovado automáticamente por un término igual, como en efecto aconteció en el *sub lite*, y así lo manifestó la testigo NINI YOHANA ALMARIO SANTOS, en calidad de subgerente administrativa de COOFISAM.

Obsérvese que el contrato de trabajo a término fijo inicialmente pactado nunca tuvo solución de continuidad en la prestación de los servicios, de manera tal que, ni en términos formales ni reales, se produjo una terminación del

contrato de trabajo, pues del cardumen probatorio recaudado no obra alguna comunicación de las partes que contuviera esa intención de dar por finalizado el vínculo primigenio, ni la liquidación de las acreencias laborales, como en efecto lo aceptó el demandante al absolver interrogatorio de parte, que en las diferentes reuniones sostenidas con la gerente de la Cooperativa en las cuales se le comunicaba de la modificación de funciones, no se le informó de terminación del contrato de trabajo pactado en el año 1993, sino que el empleador le ofreció al trabajador cambio de funciones, decidiendo libre y voluntariamente su aceptación, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 21655 de 2017, rememorando las sentencias SL4427-2014, SL12593-2017, ha aclarado que "el *ius variandi es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa".*

Así, de las distintas probanzas se advierte que el demandante ocupó diferentes cargos durante más de 20 años que prestó sus servicios a la demandada, en el mismo sitio de labores, agencia de Gigante Huila, y que mediante Acuerdos del Consejo de Administración la Cooperativa ha establecido la clasificación de los empleos, fijado las escalas de remuneración, teniéndose al accionante conforme a las misivas clasificado en el grado 11 (año 2006), luego grado 12 (año 2010), y grado 13 (año 2012)[14], sin que se avizore desmejora en las condiciones de trabajo en la localidad en la que desempeña su actividad,

[14] Folio 41, 43, 45 y 59 del cuaderno 1

amparado por las cláusulas que las mismas partes estuvieron de acuerdo en pactar en el contrato de trabajo suscrito en el año 1993. Todo ello hace parte del espectro del *ius variandi*, como una facultad del empleador que deviene de la ley laboral, sin que pueda determinarse un plazo diferente al convenido por las partes, como lo aduce el recurrente, resultando acertada la decisión de la falladora de primer grado de la existencia de un contrato de trabajo a término fijo a partir del 09 de septiembre de 1993, renovado en los términos del artículo 46 del C.S.T., por tanto, sin prosperidad el reparo en dicho sentido, derivando igual resultado la siguiente inconformidad de la parte demandante al fallo de primera instancia, consistente en el reconocimiento de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T. para la modalidad a término fijo, liquidando de esa forma la indemnización a que tuviere derecho el demandante, sin que fuera motivo de reparo el monto recibido.

4.3**.-** Desciende la Sala al reparo presentado por ambas partes a la sentencia de primer grado, referente a la configuración de perjuicios morales causados al ex trabajador demandante, con ocasión de la terminación unilateral por parte del empleador, que consideró causados la falladora de instancia, y liquidó en la suma de $12.000.000, bajo el sustento de quedar a discreción del juzgador, y atendiendo la tasación efectuada por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL14618 de 2014, punto último que se abordará de resultar próspera la pretensión de causación.

El demandante funda la pretensión de indemnización de perjuicios morales, en el hecho del despido por la cooperativa demandada, que le afectó su moralidad, y aspectos emocionales, como familiar y social, al verse señalado públicamente por la comunidad de la región de actos ilícitos cometidos en COOFISAM, imposibilitándose su vinculación laboral, según lo manifestó en los hechos vigésimo y vigésimo primero de la demanda, descorridos por la demandada como no ser ciertos, al no obrar prueba de tales señalamientos públicos, sino que se funda en rumores, sin que resulte una prueba válida, como

tampoco prueba del daño, que la falladora de primer grado consideró su procedencia bajo el argumento de las condiciones que rodearon el despido, y los hechos que le precedieron, como el procedimiento disciplinario y la investigación penal iniciados por la presunta pérdida de dineros en la agencia de Gigante de la demandada, sin que concluyera el primero de aquellos, ante el archivo, dejando un manto de duda sobre la honestidad del demandante.

Recuerda la Sala que, los perjuicios morales corresponden al fuero interno del trabajador, como la tristeza, el dolor, la frustración, manifestaciones emocionales producto del despido, que deben ser acreditados por quien los alega, y la tasación es a discreción del juzgador, conforme lo señala la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencias SL4570 de 2019 y SL721 de 2020, así: *"para ello deberán evaluarse las consecuencias sicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño".*

Por tanto, hay lugar a la reparación de los perjuicios morales cuando resulte probado que la esfera afectiva y espiritual de una persona se vio afectada por el despido injusto, luego entonces, cabe recordar que el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de causas legales contempladas en el artículo 61 del C.S.T., o las justas causas reguladas por el artículo 62 ibídem, y por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal o justa causa, asumiendo el pago de la indemnización, como consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, conforme al artículo 64 del C.S.T., es por ello que, en cualquiera de las circunstancias descritas, el hecho de perder el empleo puede generar en el ex trabajador sentimientos de dolor y frustración, sin que por ese solo hecho se configure los perjuicios morales.

En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamientos recientes ha señalado que la indemnización de perjuicios morales, para el caso del despido, el finiquito del contrato de trabajo se

presenta cuando el mismo tenía como objeto lesionar al trabajador, lo que significa que no es suficiente como lo pretende el demandante, con la afirmación que el despido en sí mismo le causó una aflicción, pues eso sería tanto como producir el pago en todos los casos en que se presente un despido, y en esa medida, el daño moral alegado debe ser adicional a la tristeza normal que sufre una persona por ser despedida, así se pronunció en sentencia SL4510 de 2018.

Conforme con lo anterior, la carga de probar la existencia del perjuicio moral recae en el ex trabajador que dice haber sufrido el despido sin justa causa, en tal sentido, se recepcionó por la falladora *a quo* la declaración de HENRY ARTURO CARVAJAL ROJAS, quien indagado por los perjuicios morales causados al demandante por la terminación unilateral proveniente del empleador, contestó: *"... la situación que se presenta por ser Gigante un pueblo tan pequeño pues que se argumenta de la situación de la salida de él no decorosa en la Cooperativa en la cual pues uno tenía charlas dentro de sector social, y le expresaban que había salido de mala forma con la situación de la pérdida del dinero que hubo en la agencia. (...) El señalamiento que le hace la comunidad a uno frente a los hechos acaecidos por la salida, el comentario se lo expresan que uno ha salido de mala forma como ladrón de la entidad...".* Requerido por el origen de los comentarios, si provienen de empleados de la Cooperativa demandada, respondió: *"pues la instauración de una demanda que hizo COOFISAM ante la Fiscalía, por hurto de unos recursos económicos...".*

En igual sentido relató la testigo MARÍA YOLANDA PERDOMO AGUDELO[15], quien expuso: *"... él me contó que lo habían despedido de la Cooperativa, entonces yo pregunté por qué y de ahí yo ya tenía indicios porque como yo tengo una cafetería entonces alá había escuchado rumores del despido de él...".* Requerida de donde provienen los comentarios, contestó: *"yo le escuché a unas personas, pero eso es una cafetería que va todo el mundo... no me sé el*

15 Cd Minuto 1h:08´:11 Testigo María Yolanda Perdomo Agudelo

nombre de las personas, pero a mí Alberto si me lo contó cuando fue a venderme la leche".

A su turno, la testigo LUCY AURORA GONZÁLEZ[16], quien por amistad conoce a los demandantes hace aproximadamente 25 años, manifestó respecto de perjuicios morales causados al demandante, que "*alguien un día fue al restaurante y dijeron que ALBERTO lo habían sacado, que por una plata pero yo no sabía nada…. (…) un día ella me contó* (refiriéndose a la demandante Martha Ruth Bautista), *la situación, pero pues no sé, eso es lo que le puedo decir".* Seguidamente relató: *"… él una vez me comentó, pero le dije ay no mijo ya dejé esas cosas así, pero según el rumor de ahí del restaurante que porque era que él se había robado una plata…".* Requerida para que especificara el perjuicio causado contestó: *"… el perjuicio y cualquiera lo ve, el perjuicio fue tan grande que le hizo COOFISAM, porque yo conozco a Alberto y a Martha, y el perjuicio claro pues es que cualquiera lo ve, él trabajaba, él quería su Cooperativa porque yo sé, uno iba allá y lo atendían a uno".*

De lo antes expuesto, conforme a los criterios jurisprudenciales esbozados, se determina que la prueba recaudada no permite demostrar que la actuación del empleador, aquí demandado consistente en la terminación unilateral del vínculo laboral que lo unía con el demandante le hubiere causado los perjuicios morales reclamados, en tanto no probó que el acto del despido ni en vigencia de la relación laboral, se involucraron conducta ofensivas por parte del empleador generadoras de daño moral, ello es, que tuviera por objeto lesionar al trabajador – demandante, pues las manifestaciones de los testigos recepcionados no pueden considerarse como prueba apta, idónea y que permita dar certeza de dichas afectaciones, al tratarse de "*rumores"*, "*comentarios*", sin que se determinara que provienen de parte de la Cooperativa demandada, al punto que es el mismo demandante y su cónyuge MARTHA RUTH BAUTISTA CASTILLO, quienes exteriorizaron la situación delictiva considerada como causante de la

16 Cd Minuto 1h:23´:58 Testigo Lucy Aurora González.

terminación de la relación laboral a sus amistades y conocidos, como lo relataron las testigos LUCY AURORA GONZÁLEZ y MARÍA YOLANDA PERDOMO AGUDELO, sin estar asociado con conductas del empleador que le generen menoscabo del patrimonio moral al ex trabajador, como lo consideró y sustentó en la decisión la juez de instancia, e incluso al indagar a los testigos NINI YOHANA ALMARIO SANTOS en su calidad de subgerente administrativa de COOFISAM y a JAVIER LIZCANO QUEVEDO, como director jurídico de la convocada a juicio, respecto de comunicaciones recibidas para referencias laborales del señor ALBERTO ROJAS, contestaron ninguna, *"nunca he sido llamada vía telefónica, ni por oficio, ni por medios escritos donde me soliciten referencias personales, laborales del señor ALBERTO, y pues no conozco ni de parte de ellos ni de parte de terceros su afectación",* y "*nunca me llamaron para pedirme referencia del compañero ALBERTO*", respectivamente.

4.3.1**.-** El siguiente argumento en la sentencia cuestionada, para acceder a los perjuicios morales del accionante, lo fue el procedimiento disciplinario y, la investigación penal, iniciados por la presunta pérdida de dineros en la agencia de Gigante de COOFISAM, sin concluirse, dado el archivo del primero, considerándose por la juez *a quo* que con ello se *"dejó un manto de duda sobre la honestidad",* postura que no comparte la Sala, en razón de que como lo expuso la subgerente administrativa de COOFISAM, NINI YOHANA ALMARIO SANTOS, al rendir su declaración, tal investigación disciplinaria se archivó ante la finalización del vínculo laboral con el demandante, y *"por tanto no tendría ningún impacto sobre su historia laboral".* Lo anterior resulta acertado, en consideración de que las sanciones disciplinarias consisten en suspensión del trabajo o multas, conforme a los artículos 112 y 113 del C.S.T.., por lo que no resulta obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones, dado el finiquito unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y sin que el despido pueda considerarse como una sanción disciplinaria.

Ahora, la investigación penal iniciada por parte del empleador COOFISAM, no puede considerarse como una actividad que lesione al ex trabajador, constitutiva de perjuicios morales, dado que es un acto propulsor de la actividad estatal, con el propósito de investigar la perpetración de un hecho punible, máxime que el mismo demandante al absolver interrogatorio de parte informó de la pérdida de dineros en la Cooperativa, hecho que resulta cierto, y en esa medida, la denuncia es un acto debido en cuanto involucra el ejercicio de un deber jurídico, conforme al numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política, y del derecho de acceso a la administración de justicia (Art. 229 C.P.), del cual es titular la persona que tuviere conocimiento de la comisión de una conducta presumiblemente delictuosa que deba investigarse, resultando así desacertado el argumento para acceder a los perjuicios morales deprecados, y en igual sentido, no resulta plausible para la Sala el sustento del *a quo*, del informe sicológico rendido por NANCY LOSADA PALENCIA del estado emocional del demandante ocasionado por el despido[17], pues el mismo tiene por fecha de la entrevista y pruebas aplicadas al señor ALBERT ROJAS TIERRADENTRO en enero de 2017, ello es con dos años de posterioridad a la ocurrencia de la terminación unilateral de contrato de trabajo, e incluso el mismo fue cuestionado por la parte demandada al descorrer la demanda, contrario a lo considerado por la falladora de instancia de no haber sido refutado, y así se pronunció la Cooperativa: *"No hay solo registro de posibles consultas del demandante ante su EPS por estos mismos hechos, en fechas anteriores o posteriores al informe presentado. El informe ya tiene más de un año de haberse realizado. No hay prueba del posible evento depresivo certificado por los médicos tratantes, ni hay pruebas de que el demandante haya sido tratado medicamente por los posibles eventos depresivos, ni el informe recomienda tratamiento alguno, básicamente en el informe arrimado al proceso, la sicóloga, de manera poco profesional, recomienda que el demandante se alienta de sus enfermedades reintegrándolo al puesto de trabajo, no hace una sola recomendación médica, ni indica el tratamiento a realizar o que requiere…"*

---

17 Folios 64 a 68 del cuaderno 1.

Por ende, la Sala encuentra acertado el reparo de la demandada, de absolver por concepto de perjuicios morales, al no demostrarse conductas del empleador tendientes a lesionar al trabajador, lo que conduce a REVOCAR el numeral TERCERO de la sentencia apelada, para en su lugar, DENEGAR el reconocimiento y pago de los perjuicios morales; conllevando al estudio de las exceptivas formuladas por la convocada a juicio, denominadas "*falta de causa para pedir*", y "*cobro de lo no debido*", declaradas por la falladora *a quo* probadas parcialmente ante la procedencia de los perjuicios morales reconocidos, pero se itera, dada la revocatoria de la condena de dicho concepto, resultan denegadas la totalidad de las pretensiones de la demanda, surge necesario REVOCAR el numeral QUINTO de la sentencia objeto de alzada, para en lugar, DECLARAR probadas las excepciones formuladas por la demandada.

Finalmente, el recurso aboga al monto de los perjuicios morales calculados en salarios mínimos mensuales legales que, ante la negativa de la causación de dicho concepto, deriva el resultado de la inconformidad, de no estudiarse por la Sala.

4.4**.-** Ahora, la inconformidad de la Cooperativa demandada respecto de la condena en costas de primera instancia, solicitando se revoquen, se accederá, ante la negativa de las pretensiones de la demanda, siendo que tan solo en la sentencia cuestionada se había accedido al reconocimiento y pago de los perjuicios morales, los que en esta instancia se revocan, por ende, en los términos de numeral primero del artículo 365 numeral 1 del C.G.P., se condenará en costas a la parte demandante, en consecuencia se REVOCA el numeral SEXTO de la sentencia cuestionada, para en su lugar, CONDENAR en costas de primera instancia a la parte demandante, y en favor de la demandada.

4.5**.-** Atendiendo la resolución desfavorable del recurso de apelación presentado por la parte demandante, conforme a la regla contenida en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de segunda instancia a la

parte demandante, en favor de la parte demandada, que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 del C.G.P.; sin condena en costas a la cooperativa demandada ante la prosperidad del recurso de alzada.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1**.-** REVOCAR los numerales TERCERO, QUINTO y SEXTO de la sentencia objeto de apelación proferida el 23 de julio de 2018, por el Juzgado Único Laboral de Circuito de Garzón (H.), para en su lugar;

> TERCERO.- DENEGAR el reconocimiento y pago de los perjuicios morales deprecados.
>
> QUINTO.- DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas "falta de causa para pedir" y cobro de lo no debido".
>
> SEXTO.- CONDENAR en costas de primera instancia a la parte demandante, y en favor de la demandada.

2**.-** CONFIRMAR los restantes numerales de la sentencia anotada.

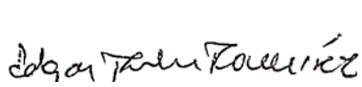
3**.-** CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante recurrente, y sin costas de esta instancia para la demandada.

4**.-** DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

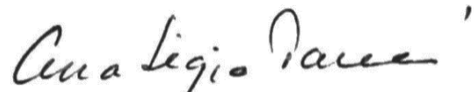
NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **40502ed328c85268441d079e9b2f4c147e434096f96874ef5f700f5fff1203eb**
Documento generado en 01/08/2022 03:35:22 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica