



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL503-2025

Radicación n.º 11001-31-05-017-2018-00669-01

Acta 06

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **RIGOBERTO ANIBAL PAVAJEAU TORRES, LEONOR ELIANNA ANAYA MORA**, actuando en nombre propio y en el del menor **S.S.S.S.**, junto con **SHEYLA CAROLINA PAVAJEAU ANAYA** interpusieron contra la sentencia que profirió la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el catorce (14) de abril de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauraron a **DRUMMOND LTD.**

I. ANTECEDENTES

Rigoberto Aníbal Pavajeau Torres, Leonor Elianna Anaya Mora, actuando en nombre propio y en el del menor S.S.S.S., junto con Sheyla Carolina Pavajeau Anaya llamaron a juicio a Drummond Ltd, con el fin de declarar que el

primero sostuvo con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de septiembre de 2012 al 17 de noviembre de 2016, que finalizó por decisión del empleador y sin justa causa; que le dedujeron de su liquidación final sumas de dinero sin su debida autorización y se le causó al ex trabajador y su grupo familiar, un perjuicio extra patrimonial (daño moral y de vida en relación).

Como consecuencia de lo anterior, suplicaron por el pago de \$10.701.157 que fueron descontados irregularmente, con la indemnización moratoria, los perjuicios morales, la alteración de las condiciones de existencia, así como los perjuicios patrimoniales causados a su cónyuge y a sus hijos.

Fundamentaron sus aspiraciones manifestando que el señor Pavajeau Torres sostuvo una relación laboral con la enjuiciada y le cancelaron, como retribución, un salario integral; también percibió beneficios extralegales, que le significaban altos ingresos y le permitió entregarles a sus hijos una educación de calidad y buena condición de vida; que tenían acceso a créditos bancarios y planes de ahorro en entidades financieras que se denominaban dafuturo.

Indicaron que la labor realizada fue la de médico y en la liquidación final de prestaciones sociales le descontaron \$10.701.157, sin su debida autorización. Afirmaron que su calidad de vida personal y familiar fue afectada porque el extrabajador no pudo brindar la educación que le proporcionaba a sus hijos en instituciones reconocidas,

generándoles, desasosiego, ansiedad y depresión (f.os 17 a 33, del c. 2023051254253 del Juzgado).

La accionada se opuso a las pretensiones de la demanda, salvo la relativas a la existencia del vínculo contractual y su finalización. Para ello sostuvo que el descuento realizado en la liquidación del contrato obedeció al ajuste de lo pagado en exceso el 4 de noviembre de 2016, a título de vacaciones y prima de descanso que se entregaron anticipadamente y, por lo tanto, no se habían causado. Indicó que no le constaban las alteraciones que se dijo sufrió el trabajador y su grupo familiar.

En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y compensación (f.os 309 a 328, del c. 2023051254253 del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 30 de agosto de 2022, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá (f.os 391 a 392, del c. 2023051254253 del Juzgado), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuestas por la demandada DRUMMOND LTD., según las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada Sucursal En Colombia de DRUMMOND INC, de todas las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes RIGOBERTO ANIBAL PAVAJEAU TORRES, LEONOR ELIANA ANAYA MORA en nombre propio y

representación de su hijo menor de edad [...], y de la señorita SHEYLA CAROLINA PAVAJEAU ANAYA.

[...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de los demandantes, a través de sentencia del 14 de abril de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá (f.os 16 a 28, del c. 2023051308647 del Tribunal), resolvió:

Primero.- Revocar los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia apelada, para en su lugar, condenar a Drummond Ltd a reconocer y pagar a favor de Rigoberto Aníbal Pavajeau, la suma de \$10.701.157, como compensación de vacaciones legales y extralegales, conforme las motivaciones de esta sentencia.

Segundo.- Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

En lo que interesa al recurso extraordinario sostuvo que no se discutió que el señor Pavajeau Torres estuvo vinculado con la demandada, con un contrato de trabajo ejecutado entre el 12 de septiembre de 2012 y el 17 de noviembre de 2016.

Luego, dijo que el extrabajador tenía pendientes las vacaciones causadas entre el año 2015 y 2016, razón por la cual la empresa estaba en la obligación de conceder una compensación en dinero a la terminación de la vinculación, descontando 50 días de suspensión, que equivalía a \$4.662.229,17 e indicó:

Aunado a lo anterior, tampoco se pasa inadvertido, que, respecto a este concepto, se efectuó el descuento de \$5.377.800, cifra que, en primer lugar, no se acompasa con el valor adeudado al trabajador y, en segundo lugar, que no se encuentra justificado en debida forma, a que correspondería la diferencia adicional descontada al trabajador (\$709.570,83), brotando en forma palmaria, la orden de devolución, en forma íntegra a favor del trabajador y debidamente indexado al momento de su pago

Reprodujo el numeral tercero del programa de beneficios relativo a la prima extralegal de vacaciones e informó que se reconocía, cuando se empezaran a disfrutar estas y al reincorporarse a sus labores, pero reiteró, que no se disfrutaron las del 2015 al 2016, pese a que ya se encontraba causado el derecho.

Esa situación lo llevó a definir que ese beneficio no podía desconocerse y, en consecuencia, ordenó el reintegro de la suma descontada.

Sostuvo que, conforme a lo probado en juicio, era claro que los dineros deducidos, por concepto de vacaciones legales y extralegales, debían devolverse, porque su descuento fue ilegal.

Respecto a la indemnización moratoria se pronunció frente al contenido del artículo 65 del CST y advirtió:

Sin embargo, deberá indicarse que, las vacaciones, tanto de índole legal como extralegal no retribuyen el servicio prestado por el trabajador y tampoco se encuentran contenidas en los capítulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, que regula las prestaciones sociales, al ser esta una acreencia de naturaleza indemnizatoria, por lo tanto, el pedimento de la parte actora, no se enmarca dentro del condicionamiento enmarcado en el artículo 65 para, fulminar la reclamada condena, así se ha

dispuesto en forma reiterativa por la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL467 de 2019.

En cuanto a los perjuicios extrapatrimoniales, asentó:

En cuanto a la solicitud de pago de perjuicios planteada por el recurrente al sustentar su apelación, es de precisar que, el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, establece la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobado, sin embargo, explícitamente dice que “Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”, por lo cual el juez puede reconocer una indemnización por el daño moral ocasionado por la terminación unilateral del contrato de trabajo. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL14618-2014, M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, consideró que “Es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial. (...) Es necesario ponderar la manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente (...) El daño moral está sujeto al arbitrio judicial, dado que no es posible tarifar el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia y demás componentes propios del fuero interno del individuo”.

Dijo que, para demostrar el daño moral, los accionantes tenían que aportar pruebas aptas y conducentes, como lo decía el artículo 167 del estatuto procesal civil.

Descendió a la demanda y observó que se afirmó que la terminación unilateral del contrato le causó un daño en su calidad de vida y familiar, porque no pudo suministrar a sus hijos un nivel educativo igual y les causó ansiedad, depresión y desasosiego.

Analizó el acervo probatorio aportado al plenario y sostuvo que no existía un medio de convicción que diera cuenta del daño moral, porque no se demostró que el despido

tuvo por objeto lesionar al trabajador y que le impidiera ubicarse laboralmente, como tampoco, que le hubiera originado un grave detrimento patrimonial.

Sostuvo que se alegaron unos menoscabos en aspectos emocionales en lo íntimo, familiar y social, pero insistió, en que no se probó que la configuración de los perjuicios morales se derivase de circunstancias que causaran un daño real, como sería, por ejemplo, la imputación injustificada de conductas delictivas contrarias a la moral o la ética que afectaran la honra o buen nombre del señor Pavajeau Torres.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por los demandantes, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.os 1 a 25, actuación 0004 c. de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden que se case la sentencia recurrida, únicamente frente a la indemnización moratoria, los perjuicios morales y condiciones de existencia, para que, en sede de instancia, revoque la del Juzgado en esos aspectos y acceda a concederlos (f.os 5, 6, 9, 13, 17 y 18 actuación 0004 c. de la Corte).

Con tal propósito formulan cuatro cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados. La Sala analizará

en conjunto los dos primeros, y hará el mismo ejercicio con los restantes.

VI. CARGO PRIMERO

Acusan la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 65 del CST y 29 de la Ley 789 de 2002, en relación con el 13, 19, 59, 127, 128 y 149 del mismo ordenamiento; 14 y 15 de la Ley 50 de 1990; 18 de la Ley 1429 de 2010; 27 y 1714 del CC.

En su desarrollo dicen que se negó la indemnización moratoria porque conforme lo dice el Tribunal, opera por la falta de pago de salarios y prestaciones previstas en los títulos VIII y IX del CST.

Afirman, que el artículo 65 del Estatuto del Trabajo no distingue entre prestaciones legales y extralegales, como en este asunto es la prima de vacaciones, ya que solamente habla de prestaciones debidas, sin que interese su origen. Por esa razón, sostienen que se interpretó con error esa disposición.

Advierten que se desconocería que las partes, pueden acordar derechos y obligaciones en los pactos o convenciones colectivas de trabajo, las cuales, tienen las mismas condiciones que las previstas en la ley y el retardo en el pago de las extralegales, también genera la sanción moratoria (f.os 5 a 9 actuación 0004 c. de la Corte).

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncian el fallo por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de las disposiciones enlistadas en la acusación anterior, salvo el artículo 27 del CC.

Su sustentación es igual a la de la primera imputación (f.os 9 a 12 actuación 0004 c. de la Corte).

VIII. RÉPLICA

Dice que no se discute que la moratoria tiene una naturaleza indemnizatoria y no sancionatoria y que el planteamiento de su pago frente a conceptos extralegales es novedoso e inaceptable (f.os 1 a 4 actuación 0008 c. de la Corte).

IX. CONSIDERACIONES

Ambas acusaciones, presentadas por la senda de puro derecho, plantean, en su orden, una interpretación errada y una aplicación indebida, del artículo 65 del CST, porque el Tribunal le imprimió un sentido restrictivo al término *prestaciones* previsto en esa disposición, que implicó que no se accediera a esa sanción, porque la prima extralegal de vacaciones, a juicio del Juez de la apelación, no formaba parte de ese concepto.

La Sala observa que la segunda instancia se abstuvo de conceder la indemnización moratoria, porque encontró que

las vacaciones legales como extralegales, no retribuían el servicio del trabajador y tampoco estaban previstas en los capítulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo.

Como se ve, el componente esencial del Tribunal, para decidir en la forma como lo hizo, fue restarle carácter salarial y prestacional, a la prima extralegal de vacaciones, queriendo esto decir, que si la intención de los recurrentes era lograr el quiebre de esa decisión, necesariamente tenían que haberle mostrado a la Corte la equivocación de ese sentenciador, cuando no le otorgó esas condiciones.

Ese ejercicio no podía realizarse por la senda de puro derecho, pues en estricto sentido, se nutrió de un componente fáctico, como que el sentenciador descendió al programa de beneficios y en el numeral 3 encontró que la prima extralegal de vacaciones se concedía en dos oportunidades: la primera, cuando se empezaba a disfrutar de las vacaciones y, la segunda, al reincorporarse el trabajador a sus labores.

Dicho marco, que no se cuestiona, le permitió al Tribunal, tras analizar su naturaleza y causación, definir que seguían la misma suerte que las vacaciones, es decir, que eran un descanso remunerado y, por lo tanto, no constituían factor salarial.

Ese razonamiento resulta acertado, porque, cuando se está frente a un pago al que la ley no le otorga directamente un carácter retributivo, debe determinarse si esa naturaleza

se presenta en atención a lo previsto en el artículo 53 Superior y el 127 del CST¹.

Debe agregarse que el 127 del Estatuto del Trabajo señala entre los factores salariales, las primas; mientras el 128 contempla esa misma denominación como excepción y de manera específica trata de la prima de vacaciones, significando que es posible que en algunas oportunidades ese concepto sea factor salarial y en otras no². De allí, se insiste, es necesario realizar un análisis para identificar la causa y finalidad de pago, a fin de establecer o determinar, si es retributivo del servicio.

En este asunto y atendiendo el razonamiento de hecho realizado por el *ad quem*, la mentada prima de vacaciones no se ve como una contraprestación directa del servicio, pues, su reconocimiento estaba relacionado con un descanso remunerado, que bien se sabe, no tiene naturaleza salarial, porque durante el mismo, no hay prestación del servicio.

Significa lo anterior, que a nada conducen las imputaciones intentadas, pues, el anterior discernimiento, al permanecer incólume, conlleva a que la decisión debe permanecer inalterable, soportada en las presunciones de legalidad y acierto que le son propias.

En todo caso, la prima de vacaciones, contrario a lo estimado por los recurrentes, no es una prestación, sino más

¹ Sentencia de casación CSJ SL3474-2024.

² Sentencia de casación CSJ SL, 19 abr 2001. Rad 15610.

bien un beneficio o auxilio, pues de esa forma lo concibe el artículo 128 del CST, cuando indica que, entre otros conceptos, no constituyen salario, las prestaciones sociales de los títulos VIII y IX, ni *las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad*.

De allí, que el Tribunal no se equivocó cuando señaló que ese rubro no retribuía el servicio y no estaba en los capítulos VIII y IX del CST, lo que sigue lo previsto en la ley, pues se insiste, son beneficios otorgados sea ya, en una convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral o como sucede en este asunto, en un programa de beneficios diseñado por la misma empresa, donde según lo encontró el Tribunal, la prima de vacaciones, no retribuía el servicio.

Conforme a lo anotado, la segunda instancia no se equivocó cuando concluyó que a la finalización del contrato no se adeudaron salarios ni prestaciones, requisitos que abrían paso a analizar la conducta del empleador, para establecer si actuó o no de buena fe y así determinar si el concepto indemnizatorio era procedente.

De lo dicho se sigue, que los cargos no prosperan.

X. CARGO TERCERO

Denuncian el fallo por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 19 y 64 del CST; 28 de la Ley 789 de 2002; 16 de la Ley 446 de 1998; 1, 18, 55 y 62 del Estatuto del Trabajo; 5º de la Ley 50 de 1990; 1494, 1536,

1602, 1613, 1615, 1616, 2341, 2342, 2343 y 2359 del CC; 8º de la Ley 153 de 1987; 145 del CPTSS y 167 del CGP.

Al soportarlo citan la decisión cuestionada e indican que el deber de probar la intención del empleador de causarle un daño o que le impute conductas delictivas, deja inocua la protección al trabajador de su derecho a percibir una reparación integral y equitativa del daño sufrido por la ruptura intempestiva del contrato de trabajo; que el artículo 64 del CST, no solo está limitado al lucro cesante y al daño emergente, porque permite igualmente el pago de los perjuicios extra patrimoniales sin que sea necesario probar la situación que echó de menos el Tribunal, lo que condujo a la aplicación indebida de esa disposición.

Sostienen que la terminación abrupta del contrato afecta el patrimonio moral del trabajador, razón por la cual, el cargo, debe prosperar (f.os 13 a 17 actuación 0004 c. de la Corte).

XI. CARGO CUARTO

Denuncian el fallo por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de las disposiciones relacionadas en la tercera acusación.

Dicen que se presentan los siguientes errores de hecho:

1º No dar por probado, estándolo evidentemente, que la parte actora aportó al proceso pruebas aptas y conducentes para

demostrar los perjuicios extrapatrimoniales que les causó [...] al despedir intempestiva y sin justa causa a [...].

2º Dar por demostrado, contra la evidencia, que la parte actora no demostró la causación de los perjuicios extrapatrimoniales que les ocasionó [...].

3º No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la terminación del contrato de trabajo les ocasionó un daño real a los demandantes.

Yerros que supeditan a la errada valoración de la carta de terminación del contrato de trabajo; la liquidación de prestaciones sociales y el programa de beneficios extralegales.

También enlistan, pero por su falta de análisis, los formularios de becas escolares y becas universitarias y la Comunicación del 11 de agosto de 2016.

Al sustentarlo sostienen que la Carta de terminación informa que el 17 de noviembre de 2016 la enjuiciada tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, siendo, por lo tanto, intempestiva y conllevó a que el trabajador quedara en desasosiego, al verse de un momento a otro y de manera sorpresiva, en la imposibilidad de proveer los recursos necesarios para sufragar sus gastos y los de su hogar.

Dicen que, con la Comunicación del 11 de agosto de 2016, se le informó que se le otorgaba por una sola vez una bonificación por equidad y competitividad; que, si se hubiera apreciado ese documento, se habría notado el daño moral,

porque en este le indicaron que querían seguir con sus servicios.

Precisan que la liquidación final muestra que su último salario fue de \$8.963.000 y que la accionada le descontó, de forma ilegal, \$10.701.157; suma última que equivalía al 28% del valor que realmente debió recibir y le hubiera permitido solventar por lo menos un mes, mientras se encontraba cesante y de esa manera, tener una menor angustia debido a su despido.

Señalan que el programa de beneficios extralegales tiene entre otros los relativos a becas escolares y universitarias y cuyo propósito era completar los gastos de escolaridad de los hijos; que estos fueron utilizados en los años 2012 a 2016, como lo muestran los formularios diligenciados para ese efecto.

Expresan, que esos elementos probatorios muestran un daño extrapatrimonial, porque el despido impidió que el trabajador accediera a su salario y a ese beneficio.

Dicen que la exigencia de demostrar una intencionalidad es desproporcionada y no cumple con el principio de reparación integral (f.os 17 a 25 actuación 0004 c. de la Corte).

XII. RÉPLICA

Manifiesta que el Tribunal analizó un conjunto de pruebas que no fueron cuestionadas y en razón a esa situación el fallo debe permanecer incólume. Agrega que no se está frente a un error protuberante que amerite casar la decisión (f.os 1 a 4 actuación 0008 c. de la Corte).

XIII. CONSIDERACIONES

Los recurrentes, con la primera acusación, le cuestionan al Tribunal que les hubiera exigido demostrar la intención del empleador de causarle un daño o de imputarle conductas delictivas, cuestión que no es propia del submotivo de aplicación indebida, sino del de interpretación errónea, como que se está cuestionando el entendimiento que jurisprudencialmente se le ha dado a la carga de la prueba de los perjuicios morales.

Si se coligiera que este último fue el motivo de violación seleccionado, no se encontraría ninguna equivocación en la decisión cuestionada, por las razones que pasan a explicarse:

El *ad quem*, al ocuparse de los perjuicios extrapatrimoniales, señaló que la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, comprendía el lucro cesante y el daño emergente, pero también era viable conceder perjuicios morales, por la terminación unilateral del contrato.

Luego, soportado en la sentencia de casación CSJ SL14618-2014, definió que era posible resarcir esa clase de daños, cuando se probara que se configuraron ante una

actuación reprochable del empleador que tenía por objeto lesionarlo o que *le originó un detrimento no patrimonial*.

Ese argumento de índole jurídico sigue lo que esta Corporación ha dicho al respecto, pues, en materia del derecho del trabajo, el fenecimiento intempestivo del contrato puede llegar a afectar el patrimonio moral del trabajador. Situación que cobra aún más relevancia si se tiene en cuenta que esta disciplina jurídica propende por el respeto de la persona humana y su dignidad; de allí, que el hecho perjudicial afecta el patrimonio material y también, puede lesionar a la persona misma, significando que el daño es material y puede igualmente, ser moral.

Precisamente, en la sentencia en la que se soportó el Juez de la apelación, se dijo:

Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, **que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial.**

Ello ha sido aceptado por esta Sala, inclusive en reciente sentencia CSJ SL1715/2014, en la que se consideró:

En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discurrió:

Pese a que encontró que la jurisprudencia civil ha reconocido la posibilidad de que se causen perjuicios morales por el incumplimiento de un contrato, seguidamente el Tribunal aseveró que en materia laboral la única indemnización reconocida es la que surge de la terminación del contrato de trabajo y que la acción pertinente, en este caso, no pertenecía al

derecho laboral, dado que los perjuicios invocados no provienen directa ni indirectamente de un contrato de trabajo.

Para la Sala, al discurrir de esa manera, incurrió el Tribunal en los quebrantos normativos que se le imputan porque, en primer lugar, es claro que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como lo ha reconocido de tiempo atrás la jurisprudencia, acudiendo a principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de la fuente de su origen. Aparte de ello, en el Código Sustantivo del Trabajo hay normas de las que se desprende que, al lado de la extinción del vínculo jurídico, existen otros hechos que pueden dar origen a un daño moral que debe ser indemnizado. Tal el caso del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que, en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social. (Negrillas de la Sala).

Para la Sala, ninguna equivocación cometió el sentenciador, como que ese requerimiento se exigió en atención a la carga que sobre ellos recaía de demostrar ese perjuicio. Si bien echó de menos esa intencionalidad, también descartó que se hubiera demostrado *un detrimento no patrimonial*, es decir, que con la decisión de la empresa de dar por finalizado el contrato de trabajo, se causaron lesiones sobre los bienes inmateriales del sujeto.

Tan claro lo anterior, que para formar su convencimiento acudió a todas y cada una de las pruebas aportadas al plenario e incluso auscultó la demanda ordinaria laboral, donde se afirmó que el fenecimiento de su vinculación le causó un daño en su calidad de vida y familiar, porque no pudo suministrar a sus hijos un nivel educativo

igual, lo que generó ansiedad, depresión y desasosiego. Igualmente observó, que se enunciaron unos menoscabos emocionales, en su vida íntima, familiar y social, pero sucedió, que ninguna de esas cuestiones las encontró probadas.

Esa situación implica que no se cometió la equivocación presentada en la tercera acusación, pues el sentenciador le dio un entendimiento adecuado a la norma, pero como los demandantes no acreditaron, siendo su carga, esos perjuicios, no le quedaba otro camino sino el de absolver por esos conceptos.

Además, no debe olvidarse que esta Corte de manera pacífica y reiterada ha indicado que los perjuicios morales son viables, siempre y cuando se pruebe su causación, que es un requisito indispensable para su procedencia³.

Ahora, el último cargo, presentado por el camino de los hechos tampoco derrota la conclusión del Juez de la apelación, pues, inicialmente, es deficiente en su formulación, al dejar libre de debate todos los medios demostrativos utilizados por el Tribunal, como serían, la documental aportada por los demandantes (copias de oficios y certificados escolares), que incluyen las relacionadas en el cargo por su errado análisis y falta de observancia; últimas que en verdad sí fueron estudiadas, porque el Tribunal auscultó toda la documentación, junto con el testimonio de

³ Sentencia de Casación CSJ SL1937-2019 y CSJ SL572-2018.

Luzmila López, que, aun cuando no es calificado en la casación del trabajo, sí debió cuestionarse.

Esa situación conlleva a que la acusación soportada en lo no objetado permanece incólume sustentada en las presunciones de legalidad y acierto que le son propias.

En todo caso, los documentos relacionados en la acusación, esto es, la carta de terminación del contrato de trabajo; la liquidación de prestaciones sociales; el programa de beneficios extralegales; los formularios de becas escolares y becas universitarias, y la Comunicación del 11 de agosto de 2016, solo muestran esas actuaciones, pero no, que con la decisión de dar por terminado el contrato se hubiera causado un perjuicio moral o de vida en relación, pues ninguno de ellos da cuenta de las situaciones vividas después del fenecimiento de esa relación laboral y en últimas lo intentado por los recurrentes es acudir a una serie de elucubraciones que no son permitidas en la casación del trabajo, como que solo se logra la prosperidad del ataque, cuando se está frente a un error, manifiesto y evidente, lo que acá no sucede.

Por manera que, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario de casación a cargo de los demandantes. Como agencias en derecho se fija la suma de \$6.200.000 que deberá incluir el Juez de primer grado en la liquidación que realice conforme a lo previsto en el artículo 366 del CGP.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, profirió el catorce (14) de abril de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **RIGOBERTO ANIBAL PAVAJEAU TORRES, LEONOR ELIANNA ANAYA MORA**, actuando en nombre propio y en el del menor **S.S.S.S.**, junto con **SHEYLA CAROLINA PAVAJEAU ANAYA** interpusieron contra la **DRUMMOND LTD.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

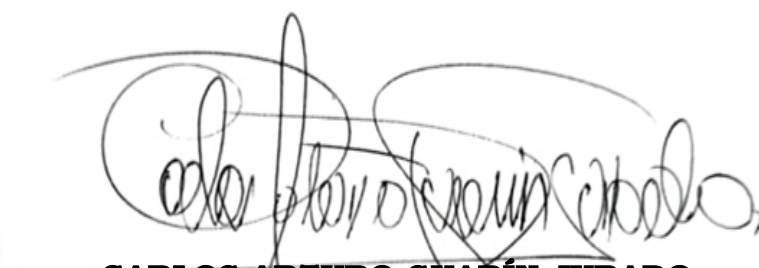
Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: DC04134086F4230658653AB0181697A46068A255E769EFF71BF5ABEE8677FAD9
Documento generado en 2025-03-18