

En esta oportunidad Discurso Laboral presenta un ensayo relativo a la reparación de los perjuicios morales que se han derivado de la existencia de un vínculo laboral, tema que ha tenido poco desarrollo en la legislación, doctrina y jurisprudencia laboral, por la creencia equivocada de que el Código Sustantivo del Trabajo cuenta con un sistema tarifado y cerrado que impediría reclamar perjuicios diferentes al daño emergente y lucro cesante, con lo cual se ha dejado de lado, muchas veces y sin razón, la posibilidad de una reparación integral que realmente es lo que corresponde siempre que se generen perjuicios a los sujetos de la relación contractual de trabajo.

Al respecto, este escrito resulta un buen inicio para explorar y aplicarle al derecho laboral la doctrina y jurisprudencia que existe sobre reparación de perjuicios morales en materia civil y administrativa e invitar a que se abran las

Discurso Laboral

perspectivas respecto a los daños que se pueden derivar de un contrato de trabajo, incluso desde su etapa precontractual, para ampliar su desarrollo y, sobre todo, para garantizar los fines constitucionales que se refieren a la protección del trabajo en condiciones dignas y justas y al objetivo de la legislación laboral de procurar la coordinación económica y el equilibrio social entre los empleadores y los trabajadores. Sobre este particular resultan novedosas las recientes sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral del 30 de noviembre de 2010, radicación 35158, y 1.º de marzo de 2011, radicación 36815, en las que aparecen condenas por daño moral y alteración de las condiciones de existencia.

Este escrito fue elaborado por el profesor de nuestra Universidad, doctor VÍCTOR HUGO ORJUELA, y donde trata en particular de los perjuicios derivados del daño moral por el incumplimiento de las obligaciones originadas en un contrato de trabajo y, como él lo indica, es una invitación a que se reconozca en las decisiones judiciales o en los acuerdos de conciliación o transacción la reparación de estos para lograr así la reparación integral y la equidad.

PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LEY 1429 RECONOCIMIENTO JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE PERJUICIOS POR DAÑO MORAL DERIVADO DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ORIGINADAS EN UN CONTRATO DE TRABAJO: UNA REALIDAD INELUDIBLE EN PLENO DESARROLLO

Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Con el presente escrito pretendo principalmente esbozar algunas ideas atañedoras al planteamiento según el cual en sede de la solución de un conflicto individual de trabajo siempre debe abordarse la procedencia o no del reconocimiento de perjuicios morales ante el incumplimiento de las obligaciones o deberes, desconocimiento de derechos y acreencias laborales y la violación de prohibiciones, derivados de la ejecución de un contrato de trabajo, y la imperiosa necesidad de que los operadores jurídicos miremos sin reticencias su reconocimiento pleno, cuando quiera que se hayan demostrado, ora al momento de proferirse sentencia por la justicia laboral o civil, ora al momento de celebrarse un contrato privado de transacción o un acuerdo conciliatorio. Importa para este objetivo la construcción de una tesis o postura doctrinaria, a partir de la cual se fundamente el deber de reparar perjuicios inmateriales (morales) originados en situaciones jurídicamente protegidas por el derecho laboral, sobre la base de un régimen legal indemnizatorio superable como sistema de protección mínimo, en virtud del cual sean reparables los perjuicios inmateriales (morales) ocasionados por causa o en ocasión de un contrato de trabajo, en aplicación fundamentalmente de los principios generales de un mínimo de garantías y derechos laborales, de reparación integral y de equidad.

En un mundo globalizado y globalizante donde aparecen y crecen paulatinamente nuevos riesgos y contingencias para todos, la empresa no es ajena a ello, y se ha convertido en un es-

cenario propicio para que también se confronte a diario la máxima o regla de la experiencia que enseña la existencia de un riesgo latente de dañar y ser dañado por los demás. Ello conduce a que debemos asumir las consecuencias de nuestros actos y omisiones y de nuestros dependientes que generen perjuicios sin que sea prioritario, ab initio, cuestionar la tipología de los rubros o conceptos de éstos, sino el reconocimiento pleno de los que se hayan demostrado.

En materia laboral el legislador se ha ocupado de identificar algunas situaciones fácticas jurídicamente relevantes, transgresoras del orden jurídico establecido respecto de las cuales ha reconocido el pago de indemnizaciones de contenido económico o pecuniario, como cuando el Código Sustantivo del Trabajo, sus reformas y demás disposiciones sobre el sistema seguridad social integral ante el incumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo por las partes establecen indemnizaciones o tarifas indemnizatorias, dejando de lado el reconocimiento de perjuicios de diversa naturaleza a los materiales o patrimoniales, verbi gracia, los morales, los originados en el daño a la vida de relación, o en la alteración de las condiciones de existencia, categorías aceptadas en otros ámbitos del derecho como el civil y el contencioso administrativo, y que solo respecto de los perjuicios morales la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral palmariamente ha abierto la posibilidad de su reconocimiento por la ocurrencia de un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), y

especialmente en el evento de que se presente la ruptura intempestiva e injustificada del contrato de trabajo.

Es razonablemente factible que de situaciones arbitrarias y de abuso del derecho atribuible a cualquiera de las partes de un contrato de trabajo se generen perjuicios inmateriales o no patrimoniales (morales, por daño a la vida de relación o al proyecto de vida) o extrapatrimoniales (bienes de la personalidad) que el juez laboral debe entrar a valorar y reconocer no solo al momento de proferir sentencia sino al surtirse la audiencia de conciliación, misma postura que deben asumir los operadores jurídicos y partes de un conflicto de trabajo al recurrir a mecanismos alternativos de solución de conflictos de autocomposición: desistimiento, allanamiento, transacción, mediación, conciliación pre/extrajudicial, o de heterocomposición, como el arbitraje.

La dimensión de la carga prestacional de cada una de las partes en desarrollo de un contrato de trabajo va en aumento, lo cual ha generado una proliferación de nuevas causas, riesgos, contingencias y hechos dañinos no previstos en la legislación laboral. En el ámbito de la responsabilidad contractual la obligación se incumple; en tanto que en el de la extracontractual existe el incumplimiento del deber de no dañar, lo cual daría origen a una obligación.

Por la imposibilidad de desligar el reconocimiento de los perjuicios morales en materia laboral del devenir histórico de su reconocimiento en materia civil, resulta providente para un mejor entendimiento hacer un paneo rápido sobre los antecedentes históricos más importantes del daño extrapatrimonial. Como lo anota la profesora Milagros Koteich, desde la época antigua las le-

siones extrapatrimoniales a la persona ya habían sido objeto de reconocimiento. Desde el derecho romano arcaico el hombre libre fue objeto de protección en su integridad física y moral, y por cualquier forma en que hubiese sido causada una lesión a los derechos de la personalidad, en Roma era considerada como un delito privado denominado iniuria, castigado con la *actio iniuriarum* o acto de sometimiento del autor del ilícito a la venganza del ofendido o de sus parientes, o la pena o pago de una suma de dinero¹.

En Colombia ha sido primordialmente la jurisprudencia la propulsora de la ampliación del daño extrapatrimonial, con la recepción no siempre afortunada de categorías acuñadas y añejas en otras latitudes y ambientes como el italiano. De la etapa de la aceptación de la primera categoría de daño extrapatrimonial (*pretium doloris* o daño moral subjetivado, de carácter síquico, afectivo, demostrable por presunción simple), ya superada, se pasa a la etapa expansionista, en la que crece el espectro de intereses de la persona que busca en el derecho civil una tutela mínima mediante el resarcimiento. En los albores de los años noventa comienza abrirse el camino para el reconocimiento de dicho perjuicio con el daño a la salud. El trasunto de categorías de daño extrapatrimonial a nuestro ordenamiento jurídico provenientes especialmente de la jurisprudencia foránea italiana y francesa no fue del todo feliz, en gran medida porque no se consultaron los antecedentes que motivaron la creación de dichos rubros en los ordenamientos de origen ni obedeció a una verdadera sistematización de la materia ajustada a las realidades particulares del país².

En sentido lato, se puede designar a los perjuicios inmateriales como aquellos que no tienen una naturaleza económica por no ser mensura-

1. MILAGROS KOTEICH KHATIB. *El daño extrapatrimonial del derecho romano a la dispersión actual de la categoría en Italia*, Mucchi Editore, 2006, p. 248.

2. *Ibid.*, p. 272.

bles en dinero a través de un valor de remplazo³. No se puede llegar al extremo de negar su procedencia como lo formula el profesor MOREAU, trayendo a colación la frase célebre “las lágrimas no se monedean”⁴, en el entendido que si el objeto de la responsabilidad civil es dejar indemne a la persona dañada, víctima o perjudicado, es inconcebible dejarlo indemne del dolor físico y psicológico, del sufrimiento, de los padecimientos, de la aflicción, congoja, desolación, zozobra, de una desfiguración física, de un estado mental inestable, de la afrenta contra la dignidad y honorabilidad, de una grave alteración emocional, aunque el otorgamiento de una suma de dinero frente a un daño moral no busque el pago de las lágrimas y del dolor por el hecho dañino, por ser en esencia subjetivos, sino más bien la naturaleza de dicha indemnización es compensatoria, pues se estaría otorgando al ofendido un dinero, un bien con valor económico o sentimental-afectivo, o realizando un acto simbólico o gratificante que le ayude a aliviar o mitigar su pena.

Respecto del concepto de daño moral como categoría autónoma, la jurisprudencia colombiana mayoritariamente lo ha entendido como aquel que proviene de un hecho ilícito (no permitido por la ley) que provoca una ofensa, no a los derechos patrimoniales ni a la persona física sino a la personalidad moral del damnificado, de forma tal que provoca una herida en sus sentimientos legítimos o bienes no económicos, comprensivos de lo que se ha denominado patrimonio moral de una persona.

El proceso de reconocimiento del daño inmaterial o no material ha requerido de una evolución histórica: en una primera etapa la aceptación explícita de su procedencia en su versión de daño moral como lo pregónó la Corte Supre-

ma de Justicia, Sala Civil, en sentencia del 21 de julio de 1922, caso juzgado conocido como el fallo Villaveces, en el que se ordena la ejecución de un monumento a título de reparación genérica del daño extrapatrimonial (daño moral) al arbitrium judicis del juez colegiado, por la culpa de los empleados del municipio de Bogotá, sufrido por un hombre viudo en razón de la exhumación por error de los restos de su esposa de bóveda particular y depositados en una fosa común (Corte Suprema de Justicia, Sala Civil, 21 de julio de 1922, M. P. T. NANNETTI, G. J., t. XXIX, n.º 1515, p. 219), y en una segunda etapa, la ampliación de los rubros que expresan el daño inmaterial.

Más que existir una confusión, como lo sostiene el profesor HENAO, en mi sentir existe una infundada prevención por la adopción de una clara postura entre la indemnización plena del daño y el enriquecimiento a partir de éste, por el temor de caer en el enriquecimiento que conduce a las puertas del sacrificio de la plenitud e integralidad reparadora del daño⁵; más que existir una vergüenza cultural para lograr este último objetivo existe un desdén y carencia argumental para su reconocimiento, ante el temor de la proliferación y exageración de las y en las peticiones que en esa dirección se formulen.

Cotejando la clasificación de las hipótesis de resarcibilidad que propone el profesor argentino JORGE MOSSET ITURRASPE con el estado de las cosas en materia laboral en nuestro país, se pueden extrapolar las siguientes situaciones de procedencia de la reparación de daño moral⁶:

1. Ejercicio abusivo de potestades patronales que causen un daño adicional. Si el empleador, a manera de ejemplo, al optar por el despido

efectúa graves imputaciones injuriosas que sabía que eran falsas e infundadas sin que ningún interés legítimo lo justifique, cabe concluir que actuó con la intención de agraviar al trabajador configurándose una conducta intencional que pudo ser evitada con la diligencia que las circunstancias imponía. Como el trabajador debió soportar padecimientos que no se encuentran resarcidos por la indemnización por despido, pues se trata de situaciones extraordinarias y mortificantes, que si bien están relacionadas con el distracto laboral, no se derivan exclusivamente de él, es procedente la indemnización del daño moral.

2. Daño moral específicamente derivado de incumplimientos contractuales. Es procedente el reclamo del actor por daño moral, si el empleador para decidir la ruptura efectúa graves imputaciones injuriosas, falsas y carentes de todo fundamento, toda vez que con su accionar abusó de su derecho al justificar el despido y además la obligación legal de actuar con buena fe e incumplió también el deber contractual de preservar la dignidad del trabajador.

Autores del daño pueden ser el empleador, el trabajador, la entidad sindical y los afiliados, la empresa, los miembros de la sociedad civil, la estructura societaria. Las causas del daño son los incumplimientos contractuales o legales y las agresiones. Dentro de los primeros, los supuestos más frecuentes refieren el ejercicio desbordante de las facultades del empleador, la ausencia o deficiencia de medidas adecuadas en materia de higiene y seguridad industrial, la ausencia o deficiencia de comunicación dentro de la empresa, el atraso o la irregularidad en las remuneraciones, la inexistente o deficiente prestación de las tareas, el despido sin autorización previa judicial o administrativa de trabajadores aforados. Dentro de las segundas, la discriminación, las ofensas verbales o expresadas

en conductas, el desprecio o menosprecio, los programas de ajuste estructural. El acoso laboral y despido. El acoso laboral tiene la particularidad de ser por sí un incumplimiento de obligaciones legales perpetrado mediante agresiones afrentosas a la dignidad del trabajador. Pareciera que el planteo de esta problemática se abordara con más audacia por la doctrina que por el legislador y la jurisprudencia.

Respecto del tiempo de realización del daño moral, ha de señalarse que si se analiza el daño vinculado a la relación laboral, el tiempo de su realización se manifiesta antes, durante, al finalizar aquella y posteriormente, esto último porque las ofensas pueden expresarse mediante informes falsos o agraviantes o a través de expresiones injuriosas.

Existe una tendencia o línea de interpretación que privilegia la tesis doctrinal según la cual las indemnizaciones tarifadas en materia laboral comprenden tanto la indemnización de perjuicios materiales como inmateriales (morales), por ser un sistema cerrado, y otra, sostenedora de la eventual admisión de la reparación adicional del daño moral como consecuencia del hecho dañino en general, de la ruptura intempestiva/tempestiva, unilateral, sin causa invocada justa, y de la mengua o lesión que puede afectar al trabajador como persona. Y finalmente, otra línea de interpretación que incluso admitiría en el litigio laboral la acumulación de la reclamación del rubro del daño moral con otras categorías consagradas en la legislación civil y contenciosa administrativa. Sería procedente la acumulación indemnizatoria proveniente de la indemnización por despido tarifada más resarcimiento de agravio moral. Su admisibilidad dependería de si se acredita la convergencia de condiciones excepcionales como su suficiencia para ubicar el hecho dañino fuera del estándar nocivo de protección para el trabajador que

3. JUAN CARLOS HENAO. *El Daño*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2007, p. 231.

4. JACQUES MOREAU. *Droit Administratif*, Paris, PUF, 1989, p. 404.

5. HENAO. Op. cit., p. 335.

6. JORGE MOSSET ITURRASPE. *Responsabilidad por Daños*, Bs. As., 1985, Ediar, t. IV, p. 209.

tuvo en cuenta el legislador al señalar sus consecuencias. A guisa de ejemplo, la procedencia de la indemnización por daño moral en el caso del despido del trabajador señalado de inmoral por sus tendencias homosexuales, se explica en las ligerezas del empleador en el manejo de los valores importantes como la dignidad humana, diversidad, libre desarrollo de la personalidad y el buen nombre.

De reconocerse en los actuales momentos de masificación de los riesgos otros perjuicios no consagrados en la legislación laboral vigente como los perjuicios inmateriales, de diversa naturaleza, contenido, alcance y expresión a los perjuicios materiales o patrimoniales ya consagrados, se posibilita la pretensión de una condena en la justicia laboral que responda a los principios de reparación integral y equidad a título indemnizatorio por perjuicios inmateriales (morales), o con fundamento en la premisa de regulación laboral mínima, según la cual el legislador cuando establece una indemnización lo hace –ad libitum– en un quantum mínimo dejando a las partes en libertad para acudir al juez laboral en solicitud de que reconozca perjuicios adicionales probados, bien en la proporción de perjuicios materiales o patrimoniales no cubiertos con la tasa o baremo legal, o bien perjuicios inmateriales o no patrimoniales en las expresiones que resulten procedentes.

Podría decirse que el daño moral no tiene basamento en nuestra legislación laboral salvo la modalidad de tarifado legal propio de infracciones cometidas por el empleador en el contexto de despidos injustificados y despidos abusivos, y salvo, claro está también, de aquellas indemnizaciones propias de accidentes del trabajo con normativa especial.

Haciendo un análisis retrospectivo en la línea de evolución de la jurisprudencia laboral a ni-

vel de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, se destacan varios momentos frente al tema propuesto de la causación de perjuicios morales por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, vale decir, dentro del ámbito de la responsabilidad contractual:

1. Negativa de su reconocimiento, como en la etapa más remota de la evolución jurisprudencial de la responsabilidad civil.

2. Inclusión dentro del pago indemnizatorio de perjuicios materiales o patrimoniales (daño emergente y lucro cesante), también como se estilaba en las primeras etapas de evolución jurisprudencial de la responsabilidad civil.

3. Reconocimiento de la posibilidad indemnizatoria de los perjuicios morales dentro de determinadas circunstancias agraviantes.

4. Pleno reconocimiento de los perjuicios morales como rubro autónomo dentro de una visión expansiva a otros rubros de daños inmateriales, en función de la búsqueda de mayores satisfactores al ofendido.

A fin de apreciar en el devenir de la jurisprudencia laboral los hitos doctrinarios más relevantes del máximo tribunal de la jurisdicción laboral frente al tema sometido en estudio, se traen a colación los pronunciamientos siguientes:

– El extinto Tribunal Supremo del Trabajo fijó el criterio de que los perjuicios por la terminación del contrato de trabajo corresponden a los consagrados en el artículo 1614 del Código Civil (daño emergente y lucro cesante), y que sólo para efectos laborales se entienden como aquellas pérdidas de diversa índole que sufre el trabajador, cuando en forma unilateral su em-

pleador da por terminado injustificadamente o de manera ilegal el contrato de trabajo (sentencia de 11 de septiembre de 1998, rad. 10693).

– En sentencia del 27 de enero de 1994, M. P.: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, rad. 6143, reconoce la Corte la indemnización de perjuicios morales por un accidente de trabajo, sobre la base de la culpa patronal fundada en el artículo 216 del C. S. del T., al establecerse la omisión de la empresa en el uso de elementos de seguridad en el sitio donde laboraba el accionante, puesto que la falta de ellos incidió en su ocurrencia, siendo suficiente para efectos laborales con que esté demostrado, y que en tal contingencia haya tenido que ver de manera decisiva el incumplimiento de la empresa de proporcionar a su extrabajador los elementos adecuados para la protección contra accidentes que de manera razonable garantizarán su seguridad y la de sus compañeros de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el numeral dos del artículo 57 del C. S. del T. Al ocuparse del tema de la prueba del daño moral, considera que cuando se habla de presunción en este campo se quiere significar la inferida por el juez con base en reglas o máximas de experiencia de carácter antropológico y sociológico que permiten deducir los sentimientos de dolor que aquejan a los seres humanos y de afecto que prodigan a sus semejantes en especial a los miembros de su familia. Empero, como acertadamente se predica en la jurisprudencia mencionada, las reglas o máximas de experiencias aludidas no son absolutas, como todo lo que tiene que ver con la conducta humana, de ahí que existan casos donde están ausentes los sentimientos de afecto, cariño o amor naturales en los miembros de una familia.

– En sentencia del 16 de marzo de 1995, M. P.: FRANCISCO ESCOBAR ENRÍQUEZ, rad. 6799, la Corte al sopesar la causación de perjuicios morales

y materiales por incumplimiento del contrato de trabajo, en punto de la sanción prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, colige que ésta tiene la función de remplazar la indemnización ordinaria.

– En sentencia del 30 de septiembre de 1997, M. P.: JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA, rad. 9674, caso de accidente de trabajo por caída de 5,5 metros de altura de una escalera hechiza, la Corte reconoce perjuicios fisiológicos por la suma de \$2.000.000,00, que en doctrina son las “actividades placenteras” que deja de cumplir el trabajador por virtud del daño causado. Precisa que aquel perjuicio debe tenerse en cuenta en el momento de fijar el monto total de perjuicios morales, y que si la fisiología es la ciencia que estudia la vida y las funciones orgánicas, al causarse un daño en la humanidad de la persona viene de inmediato un padecimiento emocional interno general a raíz del traumatismo que le causa por la compasión que pueda despertar, la repulsa que provoca en algunos casos y el desdén por los placeres que ofrece la vida, todo lo cual encierra el daño moral que debe tasarse en una determinada suma atendiendo como primera medida el aspecto psicológico y la ponderación de si se puede agravar por ser víctima de un rechazo, que no le permite disfrutar de una determinada actividad vital diferenciable en cada caso en particular.

– En sentencia de fecha 20 de febrero de 2004, M. P.: EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, rad. 22015, la Corte sostiene que los perjuicios que se causan al trabajador por la terminación unilateral e injusta del contrato laboral, en cuanto le impide obtener la remuneración por la prestación del servicio, es decir, el lucro cesante, están tasados por la misma ley, lo que entiende el legislador compensa el daño sufrido por el trabajador que se ve privado de su remuneración. En relación con los perjuicios morales, indica que la Sala

ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual (sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. 8533), pero resalta no por el despido mismo, habida cuenta que es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado. La Corte desestima la configuración de los perjuicios morales por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada, en el razonamiento de que no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc., sin desconocer la afectación de la salud emocional del actor, un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. Subraya que no basta dar por sentado que luego del despido el ex trabajador por su inactividad laboral le sobrevino una situación de carencia económica, como lo enseñan las reglas de la experiencia, pues la penuria tiene origen en una multiplicidad de causas ajenas, y aun anteriores, a la relación contractual.

– En sentencia del 24 de febrero de 2005, M. P.: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, rad. 22868, asevera que cualquier perjuicio adicional debe ser directo, expresa y específicamente probado y cuantificado por el trabajador que lo alegue, y no simplemente supuesto por el fallador de instancia, y que en el caso sometido a su consideración la desvinculación del empleo al actor lo afectó, pues por ser un trabajador de 40 años

de edad, que debía mantener una familia, el resarcimiento impuesto en las instancias apenas compensa el daño inferido, por lo demás reitera lo predicado en la sentencia de fecha 20 de febrero de 2004, rad. 22015, en mención.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, es necesario seguir allanando el camino del reconocimiento de indemnizaciones por otros rubros que no estén previstos en la ley laboral, como los morales, de modo que permita armonizar el proceso de valoración de los daños irrogados con los principios de la reparación integral y equidad (art. 16. Ley 446 de 1998), garantizando la realización material de los fines del derecho al trabajo y del principio general consagratorio de la finalidad del Código Sustantivo de Trabajo: toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 C. N.), como lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1.º C. S. del T.), a fortiori, si con el discurso de los derechos la H. Corte Constitucional ha identificado y caracterizado diversos derechos fundamentales innominados (dignidad humana, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, derecho a la indexación de la primera mesada pensional) sin los cuales no se puede hacer efectiva la materialización de los derechos subjetivos de los trabajadores. Si la legislación civil ha reconocido la posibilidad de que se lesione el patrimonio moral de las personas por incumplimiento contractual, no se ve entonces la razón para que la ley laboral de manera expresa no la contemple en favor de quien vive de la transmisión de su fuerza de trabajo, titular también de un patrimonio moral aún más vulnerable, ni, de otra parte, justificación para que pueda cerrarse el paso a la posibilidad de que confluyan y se acumulen con otros perjuicios causados y plenamente probados.