

11

**DAÑO MORAL**  
**EN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL**

# DAÑO MORAL

## EN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL

### MORAL DAMAGE IN THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Karen Irina Loor-Pinargote<sup>1</sup>

E-mail: [kloor7@indoamerica.edu.ec](mailto:kloor7@indoamerica.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2294-7077>

Daniela Fernanda López-Moya<sup>1</sup>

E-mail: [danielalopez@uti.edu.ec](mailto:danielalopez@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>

<sup>1</sup> Universidad Indoamérica. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Loor-Pinargote, K. I., & López-Moya, D. F. (2023). Daño Moral en la rescisión del contrato laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 109-118.

#### RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo determinar si es factible el resarcimiento del daño moral, fruto de la rescisión del contrato de trabajo. Metodológicamente, es un estudio con enfoque cualitativo, aplicando los métodos: inductivo – deductivo, además del histórico–lógico, al ser necesario un estudio minucioso en torno a la rescisión del contrato laboral y al daño moral, con los supuestos para la existencia y relación de ambos. Comprendiendo que la rescisión implica la acción de finalizar el vínculo laboral de manera consensuada o por discrecionalidad de una de las partes, para pasar a un enfoque de las situaciones que conlleven a una afectación a derechos personalísimos, abriendo la posibilidad de incurrir en un daño moral, que debe ser resarcido mediante una indemnización y el resto de compensaciones no pecuniarias de ser procedente, debido al restitutio in integrum o restitución plena. Sin embargo, frente al daño moral esta es subjetiva. Concluyendo que la posibilidad de rescisión de un contrato puede atender a causales injustificadas, imputaciones injuriosas o el incumplimiento contractual en el marco de la afectación de derechos personalísimos, por lo que incluye al trabajador y empleador, debiéndose justificar la existencia del daño y su vínculo con el elemento fáctico.

#### Palabras clave:

Contrato laboral, daño moral, reparación, perjuicio, rescisión.

#### ABSTRACT

The objective of this article is to determine if it is feasible to compensate moral damages, the result of the termination of the employment contract. Methodologically, it is a study with a qualitative approach, applying the methods: inductive - deductive, in addition to the historical-logical, as a detailed study is necessary regarding the termination of the employment contract and moral damage, with the assumptions for the existence and relationship from both. Understanding that the termination implies the action of terminating the labor relationship in a consensual manner or by discretion of one of the parties, to move to an approach to situations that lead to an affectation of very personal rights, opening the possibility of incurring moral damage. , which must be compensated by compensation and other non-pecuniary compensation if appropriate, due to restitutio in integrum or full restitution. However, compared to moral damage, this is subjective. Concluding that the possibility of terminating a contract can attend to unjustified causes, injurious accusations or contractual breach in the framework of the affectation of very personal rights, which includes the worker and employer, having to justify the existence of the damage and its link with the factual element.

#### Keywords:

Employment contract, Moral damage, reparation, damage, rescission.

## INTRODUCCIÓN

La moral es un concepto que ha estado presente en la humanidad desde que el hombre tiene uso de razón, por lo que desde la doctrina se desprenden las conceptualizaciones jurídicas adjuntas del daño moral, de reparación y compensación. El daño moral es aquel que genera una conmoción interna de un individuo e incide negativamente en el equilibrio anímico y en el bienestar psicofísico, o en el ámbito del buen nombre, incidiendo en derechos personalísimos. Este tipo de afectación, si bien es una temática abordada principalmente por la rama del Derecho Civil - Mercantil, cada vez denota un auge mayor en materia laboral en lo concerniente al origen del posible daño.

La responsabilidad civil busca reparar el daño causado injustamente a una persona, donde la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante, ya sea que provenga del incumplimiento de la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento, (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) Siendo que, a su vez, prevé el daño moral frente a acciones u omisiones, asunto del presente análisis.

No obstante, en el ambiente de trabajo puede surgir este tipo de daño, que repercute en un individuo afectándolo indirectamente en el contexto psíquico, emocional o reputacional, situaciones que impiden mejorar el escenario económico del trabajo y, por ende, la capacidad adquisitiva de patrimonio, incluso, la adquisición de las condiciones básicas de alimentación, salud y bienestar.

De acuerdo a lo sostenido por Brebbia (2019), *“la justicia ecuatoriana es correctiva y exige la reparación del daño, por tanto, se debe compensar a la víctima, bien sea como satisfacción o consolación, donde, si bien los daños son irresarcibles por completo, estos son indemnizables. Con ello, se pretende contrarrestar los desagradados o sufrimientos que haya padecido, lo que genera para este estudio el tratar de buscar respuesta a la necesidad o no de un resarcimiento frente al quebranto de la relación de trabajo”*.

*“El daño moral puede ser objeto de reparación para cualquiera de las partes, previa la consideración de los elementos fácticos que provocaron la rescisión del contrato de trabajo”* (Villacrés, 2022). A manera de ejemplo, dígame que, los trabajadores, pueden verse aquejados en el marco de las relaciones laborales, especialmente cuando existe un despido intempestivo unilateral y este, ha sido catalogado de mala fe, pueden con ello verse afectaciones, en el ámbito psicológico, cultural, económico y - Este daño al buen nombre del trabajador y su profesionalismo o el desprestigio que le causa, se puede resarcir monetariamente, o con otros medios como las disculpas públicas. Dado que, el daño moral, puede incidir en el detrimento a la salud mental, emocional y reputacional.

Sin embargo, también pueden presentarse circunstancias que denoten que este menoscabo puede darse en

contra del empleador o patrono, como por infracción contractual al ser que derive del incumplimiento del contrato, o el desprestigio mercantil lo que abre la posibilidad de que se genere un daño. Siendo necesario bajo este presupuesto, establecer la relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño moral sufrido, y la demostración fehaciente de dicho daño.

Por lo tanto, la presente investigación pretende determinar si el resarcimiento del contrato en suma de otros factores puede devenir en un daño moral y cuáles son estos posibles hechos. En consecuencia, para alcanzar el objetivo planteado de determinar la prevalencia o no del daño moral en la rescisión de contrato laboral, se desarrolla la investigación con carácter cualitativo con la aplicación de los métodos inductivo - deductivo, además del histórico - lógico, por lo que se verifican temáticas como la naturaleza del contrato y su rescisión, la contextualización doctrinaria su origen y aplicación, y también, sobre los factores para su compensación dentro de distintos ámbitos como a nivel psicológico, cultural, económico y social, con una mira en la regulación a la panorámica nacional e internacional, en el marco del derecho comparado que permite conocer un contexto amplio.

Además, pretende darse un enfoque a la relación laboral y las figuras de mediación, reparación, y compensación del daño, como medida de resarcimiento de la disyuntiva presente en el contrato laboral entre las mayores percepciones, sosteniendo que ningún valor monetario compensa el daño moral en su integralidad.

## DESARROLLO

De acuerdo a lo señalado por Echeverri & Laverde (2017), el vocablo “contrato” proviene de la expresión en latín Contractus, que hace referencia a “convenio” o “pacto”, siendo que se entiende también por la expresión *Contractus est pacto duorum pluriunve in ídem plactium consensus*, que significa que el contrato es un pacto bilateral, siempre y cuando las dos partes, estén de acuerdo, y, puede ser verbal o escrito.

Históricamente, el contrato se empieza a moldear como tal a partir de la primera revolución industrial, desde este acontecimiento mundial se marca las grandes luchas por el respeto a los trabajadores, que condujo a una disputa intensa por sancionar la explotación laboral de las personas y eliminar las condiciones insalubres dadas por el sector industrial en las fábricas de aquella época. Empezando a despegar con fuerza, la manufactura, a la vez que incumple principios naturales del trabajo humano.

En tal sentido, Diez (2021), sostiene que *“de cara a esta problemática histórica, las industrias procuraban eliminar toda agrupación de empleados que retardase el sistema productivo. Esto conllevó a guerras civiles evidenciando la lucha constante por el derecho de los trabajadores frente a los industriales; de ahí la denominación era industrial”*.

*“La explotación laboral hizo surgir movimientos sociales reconocidos históricamente, como los trabajadores ferroviarios de Chicago, de la industria del acero, acompañados por familiares protestando contra los empleadores, cuyos resultados fueron dolorosos en la lucha por la causa”.* (Ugarte, 2019).

El contrato de trabajo determina entre otros aspectos, las condiciones referidas a remuneración, horario, beneficios, entre otros. Escenarios que se iban reformando a lo largo de la historia, hechos que alcanza una variación en la jornada de trabajo que paso de doce, a ocho horas diarias de labores, en soporte a la contribución de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Anterior a esto, el trabajo no mantenía una remuneración justa, y se carecería de regulaciones para frenar despidos injustificados, a quienes no se les asignaba una compensación.

Por lo que la actuación de la OIT fue trascendental para dar protección a todos los trabajadores, con lineamientos para la jornada laboral, remuneraciones y reconocimiento de horas extraordinarias, suplementarias y demás.

Tanto es así que, *“el contrato laboral se fijaba de manera bilateral, por una parte, el trabajador, y por otra el empleador que podía ser una persona natural, jurídica o patrimonio autónomo”* (Aedo, 2019). Particular que se mantiene hasta la actualidad, con la salvedad de la existencia de más actores como son los contratos colectivos.

Todo esto hace entrever que en los contratos laborales siempre ha existido una incompatibilidad entre las fuerzas que mueven el trabajo. Por un lado, el contratante que se satisface del uso de la fuerza y el intelecto del contratado acorde a la naturaleza de la labor por la cual paga una remuneración, sueldo o salario, especies valoradas económicamente. Y, por otra parte, el trabajador, quien vende su mano de obra a cambio de estas retribuciones.

Por lo que estas dos fuerzas que motivan el mercado del trabajo han estado en continuo conflicto de intereses, en pro de buscar mejores compensaciones y cumplimiento a los derechos de los trabajadores y desde una segunda panorámica el ajuste al rendimiento y nivel de productividad.

Fruto del contrato de trabajo surge a su vez la responsabilidad contractual, que vienen a ser el conjunto de obligaciones de tipo legal, que los sujetos intervinientes en este caso del nexo laboral obtienen con su suscripción. Con el mismo las partes a su vez adquieren un deber de conducta, por lo que se halla implícito el principio de buena fe, que da cabida al resarcimiento en caso de que se produzca algún tipo de daño o perjuicio.

La rescisión de un contrato laboral comprende la acción de dar por finalizada una relación o vínculo laboral, destacando que el ordenamiento normativo laboral en Ecuador, contempla causas expresamente definidas

para la terminación de un contrato individual de trabajo. Considerándose, la naturaleza de la labor, el caso fortuito o fuerza mayor, muerte del trabajador o su incapacidad permanente, entre otros que serán objeto de revisión. En todos destaca el elemento de la voluntad, siendo que el quebranto de este nexo puede ser de mutuo acuerdo o a solicitud de una de las partes intervinientes, por lo cual, puede ocurrir también, por la voluntad del empleador o del trabajador. Por lo que se hace referencia que, si nace del deseo del trabajador, constituye una renuncia por voluntad propia, y cuando es originada por el empleador se hace alusión a un despido.

*“En la renuncia voluntaria, se ajusta o relaciona en el caso ecuatoriano con la figura del desahucio que es el acto mediante el cual el trabajador, realiza una notificación o previo aviso al empleador por escrito o por medios electrónicos, de poner un término al contrato de trabajo, por lo que suele referirse como un “acto solemne, solicitado formalmente por escrito al Inspector del trabajo o quien haga sus veces, para que con su participación, notifique la voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo”.* (Santos, 2022)

Esto, le genera una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración percibida de forma mensual por cada año de trabajo o servicio. Bonificación que es aplicable de igual manera en la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.

Así también, en Ecuador, en apego al Art. 173 del Código de Trabajo refleja causas para la petición del visto bueno del trabajador, haciendo referencia a injurias graves, disminución o falta de pago, disposiciones del empleador de ejecutar actividades distintas de las acordadas, o el acoso laboral, dando paso a la actuación de la autoridad administrativa pertinente, para la sustanciación de un procedimiento en esta sede (Ecuador. Congreso Nacional, 2005b).

Mientras que, dentro del marco del Código de Trabajo, surgen dos tipos de terminación del contrato laboral por parte del empleador, las mismas que son las denominadas regulares previo visto bueno ante la autoridad administrativa laboral competente, acorde a las causales expuestas. Entre estas causales están, las ausencias e impuntualidades repetidas e injustificadas, indisciplina, falta de probidad, ineptitud manifiesta, injurias graves contra el empleador, incumplimiento de medidas de seguridad, entre otras; y las irregulares, entre las que se encuentra el despido intempestivo.

En este último, el despido intempestivo, significa la terminación unilateral de la relación laboral por el patrono, quien se obliga a cubrir una serie de rubros planteados en la norma por concepto general de una indemnización, lo que se aplica de similar manera en los casos de retiro del trabajador que pueden ser bajo las causas reguladas en la norma laboral, por lo que serán diferenciadas en

razón al caso que atiendan (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Según Diez (2021), *“la rescisión puede dividir, rasgar o aniquilar los contratos por causas fundadas o no, en el Código de trabajo y las leyes conexas”*. Por tanto, es imperante una normativa basada en el resguardo de los derechos tanto de trabajadores, como empleadores.

La rescisión del contrato de forma genérica, habitualmente, puede ser de dos clases, por incumplimiento o en su defecto por conveniencia. El primero de los casos, obedece a la infracción contractual cuando una de las partes no cumple con lo acordado, lo cual crea la posibilidad de generar una afectación a la otra parte ante el incumplimiento por dolo, negligencia, entre otros.

Mientras que, dentro de la conveniencia, puede presentarse el caso del contrato a prueba, donde bajo la discrecionalidad de cada uno de los sujetos intervinientes de manera unilateral, pueden desistir de la continuación, en los tiempos señalados por la norma. Tiempo que, que en el caso ecuatoriano, es de tres meses, transcurrido este tiempo produce plenos efectos. Por lo que juega un papel trascendental los intereses del trabajador de continuar con las actividades objeto del contrato o por apreciaciones del empleador del desempeño aspirado.

Ante lo que, entre los principales motivos para la rescisión de un contrato laboral conforme lo referido, se presentan durante el periodo de prueba, cuando procede la acción de rescindir sin que se genere una indemnización; por mutuo acuerdo entre las partes intervinientes; en contratos de obra cierta y servicios, por incumplimiento u otros.

*“En relación con la rescisión de contrato, la facultad de resolverlo unilateralmente debe también apegarse a la buena fe, principio desarrollado mayormente en el área civil y mercantil”* (Aedo, 2019, p.17). Sin embargo, se hace presente en lo laboral y establece el deber de actuar acorde a esas exigencias morales a la hora de ejercitar un derecho o cumplir con un deber, tanto para el empleador, como para el trabajador.

Motivo por el que se hace referencia a que la posibilidad de rescisión de un contrato conlleva a que esta atribución unilateral debe ser objeto de un control *a posteriori*, para garantizar su encuadre en el marco de la buena fe, sin que trascienda en el efecto de un daño moral.

Acorde a lo propuesto por Méndez (2018), previo al daño moral existe una responsabilidad de quien lo ocasiona, lo cual radica en la obligación de responder por algo. En otras palabras, Represas (2017), señala que “el daño deriva de una responsabilidad no reconocida favorablemente, incitando a la causa y al llamamiento procesal jurídico, desarrollando este argumento de daño moral en primera instancia en el campo civil y luego en el laboral”.

El daño moral supone una transgresión a aquellos derechos personalísimos y que pueden ser objeto de

indemnización. En este aspecto es importante mencionar sus elementos más visibles que son cuatro, esto es que parte de un daño consumado, infracción de la norma, actuar de manera inadecuada y la responsabilidad del causante.

Inicialmente, se encuentra a la existencia de un daño causado, que se evidencie que hubo afectación a los involucrados. Un segundo momento es la infracción de la ley, lo antijurídico, que se evadió o se pasó por alto al momento de ejecutar la contratación y el contexto del desarrollo contractual efectivizado; por otra parte, la causa de obrar mal y violentar el ordenamiento jurídico; y, por último, la imputabilidad del autor del daño, por la atribución personal arbitraria no consensuada ni atribuible en el contrato (Méndez, 2018).

*“Por otro lado, la culpa ha sido excluida del concepto daño, ya que el sentido peyorativo de la primera concepción no es declarante, sino auto declaratorio, por lo cual nadie se va a atribuir la causa del daño, en su efecto el daño lo puede percibir un tercero; siendo visible y repercute incluso en la instancia laboral, así también el daño físico, laboral, emocional, que afecta a los intereses del reclamante”* (Parellada, 2018).

Cabe señalar que el daño aparece en el código de Hammurabi, con la reparación del daño moral por caso de violación de honra del otro (Brebba, 2019). Es así como, actualmente, es motivo de debate, entre otras cuestiones, por su cuantificación, porque se desconoce el impacto ocasionado en la vida personal, familiar, social o laboral del implicado.

Es por esto que el daño moral, como se ha mencionado en líneas anteriores, corresponde a afectaciones a derechos personales, como la honra, la integridad física y psíquica, la dignidad, honorabilidad, estimación social, entre otros, que pueden en un determinado contexto tener repercusiones económicas donde en lo pertinente a la prueba para justificarla *“exige una demostración más estricta de dicho menoscabo”* (Aedo & Munita, 2023). En un primer caso bajo el concepto de las afectaciones a la honra y la dignidad de un individuo o en un segundo por un tema vinculado directamente al tema contractual.

En correspondencia a lo descrito, *“la valoración entre las partes contractuales, y que determina grados de responsabilidad en el caso de que el contratante aplique medidas contra la buena fe y promueva el daño moral al contratado, o viceversa”* (Aedo, 2019, p.45). Es decir, en el proceso contractual es necesario medir y evaluar el daño moral que se puede causar en el caso de incurrir en responsabilidades, donde se debe demostrar el hecho, el daño, la culpa y el nexo causal.

Por lo que, frente a la rescisión del contrato y esta posibilidad de dar por finiquitado de manera unilateral, es de relevancia el apego al principio de buena fe, que encuadra la relación laboral con supuestos de buena conducta,

proponiendo una expectativa de confianza en la actuación correcta de cada una de las partes, con exigencias morales tanto para el empleador como para el trabajador.

En el Código Civil de Ecuador en el artículo 2231 se considera el daño moral dentro de las indemnizaciones sobre materia contractual, pero, en la mayoría de los casos, no menciona sobre el resarcimiento en materia de culpabilidad por el daño. Señalándose de manera expresa que *“las imputaciones injuriosas contra la honra o el crédito de una persona dan derecho para demandar indemnización pecuniaria, no sólo si se prueba daño emergente o lucro cesante, sino también perjuicio moral”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005a).

Como se puede entender en este precepto normativo no se establecen valores monetarios por daño moral, lo cual deja un amplio vacío de interpretación, promoviendo previamente, una negociación entre las partes involucradas, dando lugar a la figura de la mediación para distinguir los intereses de las partes, previo proceso ante el juez, en caso de no mediar.

Sin embargo, se vuelve desventajosa la mediación, por la falta de categorización de daño moral y argumentación de normativas para la mediación y cuantificación de valores económicos reparadores y mitigantes. Incluso, para la instancia decisoria del juzgado, aun en Ecuador y en los demás países de América latina, escasea la forma de medición al referir compensación del daño. Al no existir dicha clasificación se puede especular en demasía o en minoría, en términos de negociación monetaria de las partes. De igual forma, en el Código Civil ecuatoriano se expone que *“en cualquier caso, no previsto en las disposiciones precedentes, podrá también demandar indemnización pecuniaria, a título de reparación, quien hubiera sufrido daños meramente morales, cuando tal indemnización se halle justificada por la gravedad particular del perjuicio sufrido y de la falta”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005a)

Esta normativa no señala en forma clara las medidas a tomar, y ante una demanda en el procedimiento de tutela se debe manifestar en la sentencia definitiva, los mecanismos de reparación del daño moral, incluida las indemnizaciones. Por ende, la compensación económica cuantificable, valorada monetariamente sigue siendo una de las principales incertidumbres del proceso que cubriría los daños.

Además, la reparación frente al daño moral debe ser verificada en varias dimensiones, tanto materiales como en el contexto económico y por otro lado inmateriales, atendiendo a particularidades propias de cada caso.

*“Para la indemnización se debe considerar que el carácter resarcitorio debe suponer una equivalencia entre el objeto o daño causado y la cantidad de dinero establecida, por lo cual los daños morales no tienen efecto directo o indirecto en el patrimonio, debido a que no se exteriorizan. Es decir, el resarcimiento conlleva una exacta*

*equivalencia del objeto con el dinero, en cambio el daño moral no conlleva una exacta equivalencia entre el mismo daño y el dinero, estableciendo una relación inmensurable entre el dinero y el daño moral”*. (Mazeaud, 2019).

Si la reparación es económica, debe considerarse una línea de acción incompleta que no podrá cubrirse con dinero, debido a la imposibilidad de fijarlo o cuantificar el daño causado. Es decir, el daño a la moral no tiene una objetividad cuantificable, sino, subjetiva, asumible por las secuelas del detrimento, que se establece de manera visible, que no indaga más allá de la barrera visual. Por lo cual, si existen daños del tipo psicológico, mental, emocional que causen un daño al afectado, estos, no pueden estar sujetos a la comparación cuantificable.

En otras palabras, el dinero no repara el daño en su integralidad, pero es el medio para lograr asirse de otro bien moral que llene vacíos y legados pasados. Por lo que la idea de reparación plena se vuelve subjetiva, así como, su cuantificación. Sin embargo, a su vez es necesario que se vean complementados por los elementos de proporcionalidad y razonabilidad en relación con la gravedad e impacto del daño sufrido en base a la relación de causalidad.

Donde la proporcionalidad atiende a una compensación en relación directa con el daño, de modo que, a mayor impacto, mayor será la indemnización, y si fuere leve, este valor será inferior; mientras que la razonabilidad implica que esta indemnización será justa y equitativa.

Ante tales consideraciones si bien se vislumbra un enfoque civil, la pretensión es trasladarla a la materia laboral, al menos, en lo que corresponde al origen de este, en el campo de una relación de trabajo, donde ante el quebranto del nexo laboral por rescisión del contrato sumado a otros hechos, pueden devengar en producir esta afectación, que amerite su indemnización.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 245 al referirse al despido sin justa causa, que correspondería a la rescisión por voluntad del empleador, solo impone un valor único tarifado o tasado, el cual considera cubrir tanto los daños materiales, como espirituales derivados de la rescisión del contrato de trabajo, imponiéndose está como la regla general. Sin embargo, la procedencia del pago de daño moral puede presentarse por algún tipo de conducta extra, misma que tendrá la factibilidad de ser aducida incluso por fuera de la relación laboral, como el caso de injurias o agraviantes al honor (Honorable Congreso de la República de la Nación Argentina, 1974).

En Estados Unidos, la posición mantenida es que no existe el pago por concepto de *“suffering and mental distress”* ante un incumplimiento de tipo contractual, ya que para que opere, se necesita el elemento de la previsibilidad. Es decir, que para su descarte no debía ser prevista su posible falta de ejecución, advertido en el *Restatement of Contracts*. Un elemento clave es que consideran que el

incumplimiento es parte del riesgo contractual, asumido por las partes intervinientes, sin embargo, abre una brecha ante molestias emocionales graves.

En Chile, en el Código de Trabajo en su Art.489, se estipula que el juez que declare que el despido es discriminatorio y además que sea grave, mediante resolución, el trabajador tiene dos opciones y estas son que puede escoger entre la reincorporación a su lugar de trabajo o puede solicitar las indemnizaciones, tal como lo indica el inciso del Art.2 de este código (Congreso Nacional de Chile, 1931).

En el caso chileno, por tanto, se prevé indemnizaciones frente a la afectación moral, por concepto de despido discriminatorio, acoso, mobbing, entre otros, lo cual tiene su soporte en la doctrina y jurisprudencia civil y laboral.

Adicionalmente, dicha norma laboral, prevé causales para la terminación del contrato de trabajo, sin embargo, si el trabajador considera que su aplicación es *“injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente”*. (Congreso Nacional de Chile, 1931)

Esto, con el objeto de que el juzgador así la declare, lo que dará cabida a una indemnización que varía entre cada causal, y que el aumento a la indemnización general, oscila entre un treinta, cincuenta y ochenta por ciento. Y, si se declara carente de motivo plausible, de la terminación de la relación, cabe el aumento que equivale al cien por ciento, con lo que se hace presente el principio de buena fe y su control *a posteriori*.

En el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, en su art.64, se establece la terminación unilateral del contrato sin justa causa, refiriendo que, todos los contratos en su generalidad, se hallan revestidos de una condición resolutoria, constituyendo un medio que habilita dejar sin efecto un contrato, y, ante incumplimiento de lo pactado, el contrato deja de producir efectos, dando derecho a una indemnización debido a los perjuicios que se generen, por lo que abarca el lucro cesante y el daño emergente (Congreso Nacional de Colombia, 1961)

Es decir, ante el incumplimiento, el perjudicado puede ejecutar la resolución, donde si el incumplimiento es a causa del empleador, deberá cancelar una indemnización que considera el tipo de contrato, sea este, de término fijo o indefinido, y también considera el tiempo de servicio del trabajador.

También, ampara al empleador, donde, si el trabajador termina el contrato de forma intempestiva este *“deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales”* (Congreso Nacional de Colombia, 1961). A su vez, cabe señalar que, si se restablece el contrato, no procede indemnización alguna.

Frente a estos casos de derecho comparado, las normativas laborales establecen varias figuras como el despido injustificado, la previsibilidad frente al incumplimiento contractual, el despido discriminatorio o el acoso, entre otras circunstancias que, principalmente, imponen a los juzgadores la identificación de un posible daño y su indemnización, que pueden estar o no parametrizados en la norma.

La interrogante atiende en analizar varios escenarios para verificar la procedencia o no, del daño moral, bajo diversas aristas, comprendiendo que este tipo de daño se define como “el precio del dolor o *pretium doloris*. Se traduce en un dolor moral que aparece por el sufrimiento al contemplar el daño ocasionado” (Coronel, 2022). Particular que puede surgir ante el uso de causales, una invocación inadecuada de causales, el despido intempestivo, imputaciones deshonorosas, y frente al incumplimiento contractual, donde se plantean posibles casos, tanto para empleadores, como para trabajadores.

Existen causales para la terminación del contrato del trabajo, sea por parte del empleador como del trabajador, previo visto bueno ante la autoridad laboral competente. En ellos, si bien de ser invocado por el empleador ocasionará consecuencias en el contexto familiar y personal del trabajador, se debe tener en cuenta que no cualquier perturbación puede derivar en un daño moral, pues es una acción ejecutada acorde a las disposiciones normativas.

Un caso que respalda esta afirmación es una demanda de daño moral discriminatorio planteada en contra de una entidad bancaria, por causar dolor, sufrimiento, angustia, afectación en la psiquis y menoscabo de un trabajador frente a un despido intempestivo y que lo correlacionaba al padecimiento de una enfermedad catastrófica, pues se refiere que mientras el asalariado gozaba de buena salud, no existían inconvenientes, pero esto cambió a raíz de que se detectó que padecía de cáncer.

Caso que trascendió hasta el Recurso de Casación, sin embargo, la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana dejó sin lugar la demanda manifestando que, “...no existieron los suficientes elementos probatorios y por tanto, no se había justificado el nexos causal entre el sufrimiento alegado y las actuaciones a la institución demandada, por tanto, no se dio paso a un pronunciamiento judicial favorable para el accionante, frente a afectaciones en el estrato emocional del individuo (Montero, 2020).

Sin embargo, cuando una de las causales invocadas como la de falta de probidad o por conducta inmoral no guarde soporte o sustento, esto puede afectar a la honra o dignidad humana del trabajador, lo que daría lugar a un posible daño moral, que, pese a que en el caso ecuatoriano no es claro, en el chileno se puntualiza que, frente a despidos injustificados, indebidos o improcedentes y con declaratoria judicial, pueden ser objeto de análisis para un eventual daño moral.

En caso de no atender a una justa causa o a la invocación de causales, surge la figura de una indemnización por despido intempestivo, que es la segunda variante para analizar aquí. Dentro del Derecho Laboral es común la indemnización acumulada por antigüedad, o fondo de reserva, la misma que es sometida a cálculos en función de los derechos adquiridos por el trabajador. Doctrinariamente se plantea que esta indemnización reconoce intrínsecamente, compensaciones por daño moral, bajo la consideración de fragmentación de la estabilidad laboral, a lo que se suman la indemnización por los derechos adquiridos.

El artículo 188 del Código de Trabajo de Ecuador regula la compensación por este tipo de despido y expone que **“el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio”** (Ecuador. Congreso Nacional, 2005b), en el cual se acogerá a una escala que clasifica entre los que hayan mantenido hasta 3 años de servicio y los que superan este tiempo, considerando la remuneración que se encontraba percibiendo el asalariado, sin perjuicio de adicionar la bonificación por desahucio, a lo que se añade que si ha cumplido 20 años y menos de 25 de trabajo, le corresponde el proporcional de la jubilación patronal.

Es evidente, por tanto, que el Código de Trabajo ecuatoriano no hace referencia expresa a la reparación por daño moral en la rescisión de los contratos por despido intempestivo, únicamente es la doctrina quien considera tácitamente, que se halla inmerso en la indemnización. Por lo que, de manera individualizada, el despido intempestivo es objeto a valores indemnizatorios que consideran el tiempo de servicio, estableciéndose normativamente, las directrices para su cálculo.

Otra de las variantes, para que la rescisión del contrato sea objeto de daño moral de manera estricta, es que este quebranto del nexo se complemente de injurias contra la honra y dignidad humana, en soporte a lo referido en el Código Civil. Donde se prevé que se debe de resarcir a una persona siempre y cuando se compruebe que existen imputaciones injuriosas contra su honra y contra su dignidad humana. Lo cual constituye un perjuicio moral particular que conforme lo señalado en la presente investigación, no se reviste de una regla de cuantificación específica, como sí ocurre en el caso del despido intempestivo, para su valoración monetaria.

Dando paso al análisis del incumplimiento contractual donde es indispensable la verificación de si existió buena fe o mala fe, ya que con ello se justificaría y cumpliría uno de los requisitos para la demanda de daño moral, además de los otros requisitos como afectación, resaltando que el daño moral contractual que se deriva de la acción del contrato y su incumplimiento o fallido por parte de uno de los sujetos contractuales; ha sido debatido tanto en

Ecuador como a nivel internacional en la doctrina y en la jurisprudencia (Diez, 2021).

Una ejemplificación frente al incumplimiento del contrato atiende a los accionantes del Hotel Boulevard S.A. y Predial Nueve de Octubre S.A., quienes demandaron a Londohotel S.A. y Sociedad Comercial Hoteles Limitada, por daño moral de incumplimiento de un contrato de administración hotelera, en la cual se dio una sentencia favorable de la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana por daño moral del contrato laboral, en la que se ordenó a pagar una indemnización por 400.000 dólares como reparación (Páez Salgado, 2015).

El incumplimiento contractual de administración de los demandados provocó una mala imagen y descrédito a las empresas actoras. De modo que, los segundos, tuvieron que precisar a sus huéspedes que abandonen el hotel, causando malestar en ellos. Con ello su prestigio consolidado desde el año 1978, sufrió afectaciones en las relaciones comerciales.

En ese caso se logró determinar que sí se ocasionó daño moral ya que no se cumplió con la fecha establecida en el contrato bilateral y se terminó de manera unilateral sin justificación alguna, ocasionando en las partes actoras una afectación y perjuicio moral, incidiendo en su honra y el buen nombre de estos hoteles, derivándose afectaciones en las actividades comerciales que tenían.

Se reitera, por tanto, que para que exista el daño moral debe estar implícito un sufrimiento psicológico, emocional o reputacional, frente a una acción o como sería en este caso, una omisión que es de índole perjudicial, por lo que se amerita identificar que dicha acción u omisión ocasionó un detrimento en derechos personalísimos, sea de una persona natural donde la acción le corresponde al afectado o a su representante legal, o de una jurídica, donde la acción les corresponderá a sus representantes.

En el daño moral se debe probar, adicionalmente, si el hecho fue lícito o ilícito, es decir, si los actos fueron conforme o no al derecho. Esto, además de determinar el grado de afectación psíquica, emocional, reputacional, o una análoga. Por lo que, para que se declare la existencia de un daño moral en una causa, se deben aportar elementos probatorios suficientes para que, en la sentencia, un juzgador declare el menoscabo causado, siendo el operador de justicia, quien, a su vez, de ser procedente, deberá realizar la cuantificación, teniendo consideraciones como el tipo de actividad laboral, entre otras.

Por tanto, el daño moral frente a la rescisión de un contrato es factible de ser precisado dependiendo del caso que atienda, tanto por los trabajadores, como por los empleadores, donde frente a los asalariados se sustente las causales injustificadas, o, al haber sido objeto de imputaciones injuriosas, mientras que, para el empleador, tiene lugar ante incumplimientos contractuales,

resaltando que el daño moral es por afectación de derechos personalísimos.

Este tipo de derechos los tienen las personas naturales, al igual que son titulares de la honra y dignidad humana, pero también, se hacen extensivos a las personas jurídicas siendo estas, titulares de ciertos derechos extrapatrimoniales como son, tener un nombre o mejor llamado razón social, honor y prestigio. Además del secreto y sigilo en sus negocios. Planteando nuevamente, que la cuantificación indemnizatoria por concepto de daño moral varía, en atención a las circunstancias particulares de cada caso y a la apreciación del juzgador.

## CONCLUSIONES

Como resultado en el contexto histórico de los contratos, convenios o pactos en el plano laboral, se logra definir la relación laboral, lo cual, además, puede ser objeto de Rescisión sea de manera conjunta o de forma unilateral por el trabajador o empleador. Sin embargo, este quebranto al nexo laboral puede, sumado a otros factores, dar apertura a un posible daño moral, frente a la afectación de derechos personalísimos sea de una persona natural como la honra y el buen nombre, a su dignidad, estimación social, integridad psíquica o las personas jurídicas de similar manera por su honor, prestigio o sigilo en sus negocios, todo lo cual, debe ser objeto a un resarcimiento.

En lo pertinente a la cuantificación de un daño moral, de la normativa laboral ecuatoriana no se desprenden parametrizaciones claras, convirtiéndose en una valoración subjetiva del juzgador, quien deberá considerar los elementos de relación de causalidad, proporcionalidad y razonabilidad, que si bien pretenden de una restitución o reparación plena no deberá verse limitada estrictamente, al contexto pecuniario o económico.

En un análisis del Derecho comparado surgen figuras frente a la rescisión contractual y el daño moral. Inicialmente, en lo que corresponde al trabajador, en países como Argentina, se concibe el despido sin justa causa con un valor tasado por la norma que absorbe daños materiales y espirituales fruto de la rescisión, pero conductas adicionales por su cuenta como injurias o afectaciones a la honra del trabajador al momento del despido, permite que surja un posible daño objeto de reparación. Chile inserta por su parte, indemnizaciones por afectación moral en casos de acoso, mobbing o despido discriminatorio y por despido injustificado declarando en vía judicial, otras indemnizaciones. Y, por otro lado, desde la panorámica inclinada a los empleadores por incumplimiento contractual, Estados Unidos trae a observancia el elemento de la previsibilidad en el riesgo contractual, mientras que Colombia, ve, en el incumplimiento contractual, una condición resolutoria intrínseca, que da derecho a una indemnización.

Frente a la determinación de posibles factores que, ante la rescisión del contrato laboral, pueden detonar en un daño moral, se encuentra el caso de trabajadores o asalariados donde el quebranto del vínculo laboral que fue solicitado por el empleador, se haya apoyado en causales injustificadas por falta de probidad o conducta inmoral, lo que claramente afecta a sus derechos personalísimos. Lo mismo ocurre al haber sido objetos de imputaciones injuriosas, que afecten su dignidad. Mientras que, en el despido intempestivo, doctrinariamente se concibe una reparación intrínseca en las indemnizaciones que correspondan. Por otra parte, para el empleador, el daño moral puede surgir frente a incumplimientos contractuales por parte de él o de los trabajadores. Motivos que deben ser objeto de un control *a posteriori*, para verificar el elemento de la buena fe, la comprobación de un daño y el nexo causal fáctico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo Barrena, C., & Munita Marambio, R. (2023). La vinculación entre el concepto y la prueba del daño moral: Un análisis jurisprudencial. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 30.
- Aedo, C. (2019). Facultad Unilateral de Terminar El Contrato, RCHDP 33, 2019. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 33, 73-96.
- Brebbia, H. (2019). *El daño moral*. Barsola.
- Congreso Nacional de Chile. (1931). *Código de Trabajo*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4941>
- Congreso Nacional de Colombia. (1961). *Código Sustantivo de Trabajo*. Diario Oficial 30694.
- Díez, L. (2021). *Derecho de Daños*. Civitas.
- Echeverri, D., & Laverde, S. (2017). *Subordinación laboral como elemento esencial de un contrato*. Universitaria.
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005a). *Código Civil*. Registro oficial Suplemento N° 46. [https://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-legal/Codigo\\_civil\\_titulo\\_preliminar.pdf](https://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-legal/Codigo_civil_titulo_preliminar.pdf)
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005b). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%-C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Honorable Congreso de la República de la Nación Argentina. (1974). *Ley de contrato de trabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Mazeaud, H. (2019). *Lecciones del Derecho Civil*. Ediciones Jurídicas Europa - americano.
- Méndez, A. (2018). *Daño Moral laboral*. Universidad Autónoma de Madrid.

- Montero, A. (2020). *Recurso de Casación Contencioso-Administrativo (L.O. 7/2015)*. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. <https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/bad4ed05ac733b0a/20200601>
- Páez Salgado, D. (2015). ¿Daño moral por incumplimiento de contrato? *Iuris Dictio*, 14(16).
- Parellada, C. (2018). La cuantificación del daño a la persona. *Revista de Derechos de Daños*, 6.
- Represas, T. (2017). *Tratado de Responsabilidad civil*. La ley.
- Ugarte, M. (2019). *La proliferación de estatutos laborales especiales*. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/08/lopez\\_noticias\\_cielo\\_n7\\_2019.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/08/lopez_noticias_cielo_n7_2019.pdf)
- Villacrés, J. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 1-16.