

Radicación n.º 40221

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente

SL1682-2019

Radicación n.º 40221

Acta 16

Bogotá, D. C., ocho (08) de mayo de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de CLARENCE WILLIAMS contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 1 diciembre de 2008, dentro del juicio ordinario laboral que le promovió a la sociedad AMERICAN AIRLINES INC., SUCURSAL COLOMBIA.

I. ANTECEDENTES

El señor Clarence Williams presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad American Airlines Inc., Sucursal Colombia, con la finalidad de que, una vez fuera declarada la configuración de un despido indirecto, se ordenara a su favor el pago de los aumentos salariales retroactivos causados desde 1998 hasta el 27 de agosto de 2001, teniendo como última remuneración la suma de \$1.684.233; la indemnización por despido sin justa causa correspondiente a 22 años, 10 meses y 26 días; el reajuste de las prestaciones sociales, incluidos los aportes al sistema de pensiones desde 1998 hasta agosto de 2001; y la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo – C.S.T. -

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, adujo que le había prestado sus servicios personales a la sociedad accionada, desde el 1 de octubre de 1978 hasta el 14 de junio de 1998, momento en el que fue cancelado su contrato de trabajo de forma injusta; que, para esta fecha, ocupaba el cargo de agente de reservaciones a medio tiempo, con una asignación mensual de \$728.880.00, la cual devengaba desde el año 1996, al haber sido congelada por la entidad demandada; que presentó una demanda ordinaria laboral con el fin de obtener los aumentos salariales causados desde enero de 1996 hasta la fecha del despido; que, en primera instancia, obtuvo una decisión desfavorable y, en segundo grado, en sentencia de 9 de marzo de 2000, se ordenó su reintegro al trabajo en las mismas condiciones desempeñadas y el pago de los salarios dejados de percibir, con los incrementos que hubiesen sido dispuestos; que, mediante solicitudes del 15 de mayo y 19 de junio de 2000, le requirió a la empresa dar cumplimiento efectivo a la decisión atrás referida y que, como consecuencia, se le indicara la remuneración con la que debía retomar su trabajo; que el 19 de junio de 2000 fue reintegrado con el mismo salario del año 1996, esto es, la suma de \$728.880.00; y que pidió aclaración respecto del salario con el cual reingresaba y la entidad, en un «comportamiento humillante», se negó a efectuarle los aumentos salariales ordenados, bajo el argumento de que el cargo se había creado para dar acatamiento al reintegro.

Agregó que, luego de materializado su reintegro, desempeñó las mismas funciones que realizaba antes del despido, no obstante que la empresa cambió «maliciosamente» el nombre del cargo; que en contraste con su situación, otros empleados con similares funciones se beneficiaron de incrementos para el año 1998, entre el 19% y el 20%, para 1999 el 21% y para el 2000 entre el 30% y el 45%; que tan solo hasta el año 2001 le fue reajustada la remuneración en un 8.99%, con lo que quedó en una suma de \$794.479.00; que durante el lapso de «interrupción» del contrato cotizó a Colfondos por el monto de \$707.400.00; que, en esa medida, le adeudan los aumentos salariales

causados a partir del 14 de junio de 1998 hasta la fecha de la renuncia; que, en razón de la orden judicial de reintegro, debió devolver a la empresa la suma de \$20.105.432.00, por concepto de indemnización por despido sin justa causa pagada, por lo que aquélla tenía un saldo insoluto de \$11.413.772; que el 9 de agosto de 2001 manifestó nuevamente su inconformidad por la disminución real de su salario, lo cual, advirtió, de no ser remediado, motivaría su renuncia a puesto de trabajo; que la anterior petición fue despachada desfavorablemente; que, en consecuencia, el 27 de agosto de 2001 optó por la terminación unilateral del contrato de trabajo, por incumplimiento de las obligaciones legales por parte del patrono; y que el 7 de abril de 2003 intentó efectuar una conciliación, la cual fracasó debido a la posición negativa de la demandada.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió los relativos a la existencia de la relación laboral; el cargo desempeñado por el actor para junio de 1998; el salario pagado, equivalente a \$728.880.00, que, aclaró, era el mismo desde 1996 «porque había llegado en 1996 al límite o tope máximo dentro de su categoría»; el sentido de las decisiones de primera y segunda instancia del proceso judicial anterior; la fecha del reintegro y la remuneración con la que lo efectuó; la identidad en las funciones desempeñadas por el demandante antes y después del despido de la empresa; el aumento del 8.99% registrado para el año 2001; el derecho de petición del 9 de agosto de 2001 y su respuesta; la presentación de la renuncia del trabajador el 24 de agosto de 2001; y la diligencia administrativa de conciliación de 7 de abril de 2003. En cuanto a lo demás, dijo que no era cierto, que no le constaba o que constituir apreciaciones subjetivas de la parte actora. En su defensa propuso las excepciones de mérito denominadas prescripción, cosa juzgada, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones falta de título, buena fe y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante sentencia proferida el 18 de febrero de 2008, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer del proceso, por apelación interpuesta por la parte demandante, la Sala Laboral de Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de sentencia emitida el 11 de diciembre de 2008, adicionó la decisión de primer grado, «...en el sentido de declarar probadas las excepciones de cosa juzgada parcial, cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación.» Confirmó en lo demás.

Luego de remitirse a las pruebas obrantes en el proceso, el Tribunal resaltó que el demandante había presentado renuncia al cargo que desempeñaba, según la carta de folio 288 del expediente, en la que había alegado trato injusto y discriminatorio por parte de la empresa, en relación con el deterioro real de su remuneración desde el año 1996, que afectaba sustancialmente su congrua subsistencia y la de su familia, con lo que había hecho efectivo su «autodespido».

Estimó luego que, en términos generales, esos argumentos expuestos en la carta de renuncia no se encontraban estipulados dentro de las justas causas de «autodespido», contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal b), por lo que resultaba evidente la improcedencia de la pretensión del promotor del juicio.

En ese sentido, indicó que la sentencia de segunda instancia emitida en el proceso judicial anterior había dispuesto el reconocimiento de los salarios dejados de pagar, con los aumentos dispuestos unilateralmente por la empleadora o pactados de común acuerdo, los cuales no estaban acreditados dentro del plenario, «...pues, según el haz probatorio recaudado no se evidencia dicho acuerdo sobre el incremento, ni que el empleador de forma unilateral haya reconocido el incremento salarial...»

Agregó que, de otra parte, en la legislación laboral solamente existía el artículo 148 del C.S.T., que autorizaba el aumento anual del salario mínimo legal, cuyo efecto era automático en los contratos

de trabajo, de modo que el juez del trabajo podía intervenir en el evento en que un empleador no efectuara dicho incremento. Asimismo, señaló que, si bien el artículo 53 de la Carta Política consagraba la movilidad del salario, ésta había quedado en manos del legislador y no de los jueces por cuanto aún el Congreso no había expedido el estatuto del trabajo, criterio que, dijo, había sido avalado por esta Corporación en la sentencia CSJ SL, 5 nov. 1999, rad. 12213.

A la luz de lo anterior, precisó que si bien el demandante había devengado la suma de \$728.880.00 durante los años 1998, 1999, 2000 y 2001, sin obtener incrementos conforme al índice de precios al consumidor, lo cierto era que había percibido un salario superior al mínimo legal establecido para dichos años, por lo que no era posible emitir condena por aumento de salarios, ni acceder a las demás pretensiones que dependían de ese tópico.

Aseveró también que no era procedente la aplicación del principio de «a trabajo igual, salario igual» pues, a pesar de que algunos testigos habían informado que sí se habían beneficiado de reajustes salariales anuales, el actor desarrollaba sus labores en una jornada de medio tiempo, de manera que no había cumplido con la exigencia de demostrar la vulneración al principio de igualdad, en tanto el cumplimiento de la labor en iguales condiciones de eficiencia, frente a sus compañeros que habían desempeñado el mismo oficio e igual puesto y jornada, según lo preceptuado en el artículo 143 del C.S.T.

Finalmente, reiteró que en la sentencia de segunda instancia del proceso anterior se había ordenado el pago de los salarios causados desde la fecha del despido hasta el reintegro, junto con los aumentos que en forma unilateral o por acuerdo entre las partes la empresa hubiese dispuesto situación que no había ocurrido en el presente caso y que «además es constitutiva de Cosa Juzgada parcial, en la medida en que ambos procesos, están presentes las mismas partes y se solicita el aumento de algunos periodos que coinciden en ambos procesos y otros que no coinciden (posteriores al reintegro), no operando tal excepción respecto de estos últimos».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, acceda a todas y cada una de las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula cuatro cargos, que fueron replicados y a cuyo análisis procede la Sala. Se estudiarán de manera conjunta los tres primeros, dado que acusan similar cuerpo normativo presentan similares argumentos y persiguen igual finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar directamente los artículos 7, literal b), numeral 8, de Decreto 2351 de 1965, 62, 57 núm. 4 y 59 núm. 9, del C.S.T., por cuanto «...el sentenciador de segunda instancia, si bien se refiere a la norma de manera global, se sustrae de aplicar la norma de carácter sustantivo a que hace remisión el numeral 8 del Decreto 2351 de 1965 en su artículo 7 literal b.»

En aras de demostrar el ataque, la censura alega que el numeral 8, literal b), del artículo 7 de Decreto 2351 de 1965, prevé que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo cuando el patrono incurra en cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que le incumben, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T. Precisa, asimismo, que en estas disposiciones se consagra como obligación el pago de la remuneración pactada en las condiciones periodos y lugares convenidos y, como prohibición al empleador, ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos del trabajador o que menoscabe su dignidad.

Afirma que el Tribunal se negó a darle un efecto real a las citadas disposiciones, en la medida en

que los supuestos planteados por el demandante en la carta de renuncia sí constituían justa causa para dar por finalizado el vínculo laboral. Subraya, en tal medida, que dicha corporación no negó que los citados supuestos hubieran sido demostrados en el curso del proceso, pero, de manera errónea, les negó su carácter de causa justa de terminación del contrato, por parte del trabajador y, a pesar de su gravedad, les negó el carácter antijurídico que poseían, según lo previsto en el Decreto 2351 de 1965.

Aduce que esta Corporación, en sentencias del 31 de octubre de 1964 y 11 de diciembre de 1980, de las cuales no indica radicado, se pronunció sobre el despido indirecto, para los eventos en que la conducta patronal no se ajuste al cumplimiento de sus obligaciones y restricciones impuestas por la ley y que, además, la disminución del salario durante más de un periodo de pago implica una vulneración de los derechos del trabajador, según el numeral 9 del artículo 59 del C.S.T.

VII.

CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente los artículos 1, 2, 25 y 53 de la C.P., 1 de C.S.T., «...debido al error ostensible de hecho, al no dar por demostrado estándolo, la mala fe de la empresa demandada al mantener congelado el salario del demandante por 6 años hacia su trabajador, menoscabando su dignidad, trato este que lo obliga a la renuncia motivada del contrato de trabajo.»

En la fundamentación del cargo, sostiene el censor que las pruebas aportadas, decretadas y practicadas dentro del proceso demuestran que la entidad empleadora violó sistemáticamente los derechos laborales y la dignidad del trabajador, al congelarle el salario por espacio de 6 años, pese a las reiteradas peticiones y reclamos en los que puso de presente esa situación discriminatoria.

En este sentido, afirma que los comprobantes de nómina obrantes a folios 22 a 24 acreditan que el demandante devengaba para el año 1996 la suma de \$728.880.00; que las documentales de folios 267 a 270 prueban las liquidaciones y compensaciones hechas por la empresa, a partir de junio de 1998, momento en que el trabajador fue retirado injustamente del trabajo, hasta el mes de agosto de 2000, en que fue reintegrado, y que la remuneración de reintegro en el año 2000 ascendió a mismo monto de \$728.880.00; que en las planillas de pago de nómina aparecen los salarios devengados por otros trabajadores de la aerolínea para los años 2000 y 2001, en especial, por aquellos con cargos similares y frente a quienes se hizo un incremento del orden del 25% al 35% entre 1998 y 2000. Señala también que a pesar de haberse demostrado que el salario del actor estuvo congelado durante varios años, el ad quem no les dio valor suficiente a los anteriores medios de convicción.

Aduce que, de igual forma, se desconocieron los hechos y fundamentos de la demanda, en especial a los hechos 1.7, 1.8, 1.10, 1.15, 1.16 y 1.17 y las razones de derecho de ese escrito introductorio así como los alegatos de conclusión, pues, a pesar de que condensaban claramente lo pretendido en las instancias, el fallo impugnado se dictó en contravía de ello.

Expone, adicionalmente, que la sentencia impugnada violó diversas disposiciones de la Constitución Política de 1991, referidas a que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana (art. 1); que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25); que se garantiza como principio mínimo fundamental la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales (art. 53). Sobre el punto, manifiesta que esta Corporación analizó una problemática similar a la hoy examinada en la sentencia CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11173, que solicita sea aplicada al presente asunto, y requiere a la Corte para que reconozca el hostigamiento perverso de American Airlines, que condujo al trabajador a presentar su renuncia, e imponga la indemnización por despido sin justa causa.

VIII.

CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 64 y 65 del C.S.T., «...en razón a que pese a que el juzgador de segunda instancia tiene en cuenta el acervo (sic) probatorio – es más lo relaciona en la sentencia- ... no le reconoce a las pruebas decretadas y

evacuadas en el proceso el suficiente valor para declarar, que la empresa American Airlines le rebajó el salario al trabajador.»

En la sustentación del cargo, advierte que «...al trabajador Clarence Williams se le reintegró a la empresa American Airlines por orden expresa de sentencia judicial No. 020 de marzo 9 de 2000, la que se aporta como anexo de la demanda, folios 41 a 51 del cuaderno del juzgado – con un salario ilegal, rebajado y desactualizado con los salarios de los demás trabajadores, con cargos semejantes al de él.»

Señala, igualmente, que la copia de la referida decisión judicial demuestra que la entidad demandada fue condenada al reintegro del trabajador y al pago de los salarios dejados de percibir junto con los incrementos que hubiesen sido dispuestos. Afirma que, en contraste, desde el momento del despido, esto es, el 14 de junio de 1998, hasta la fecha del reintegro, es decir, el 9 de marzo de 2000, la empresa mantuvo congelado el salario, mientras efectuó aumentos a otros trabajadores con similares cargos, como ocurrió con Fernando Cuadros y Claudine Blond, ambos empleados del departamento de reservas, cuyos reajustes salariales aparecen en las nóminas de pago de folios 117 a 187, las cuales «no fueron objeto de estudio ni de análisis por el fallador de 2ª instancia» y demuestran la política discriminatoria ejercida contra el demandante, desde 1996 hasta el año 2001, pues, a diferencia de sus compañeros, pasó de devengar 5.1 salarios mínimos a percibir tan solo 2. Sostiene también que no es cierto que la empresa haya dejado de efectuar el incremento salarial porque el cargo del reintegro tuvo que ser creado para cumplir la orden judicial.

Concluye que las pruebas mencionadas, si se armonizan con el petitum de la demanda inicial y los hechos allí expuestos, forman un todo, desconocido por el sentenciador de segundo grado, pues la empresa demandada reintegró al actor en el año 2000 con una base salarial disminuida, esto es, sin los aumentos ordenados para los demás empleados a partir de 1998 y, por lo tanto, se han generado a su favor deudas hasta la fecha y, más allá de eso, se han menoscabado sus condiciones laborales y su dignidad.

IX.

RÉPLICA

Expone que la demanda de casación contiene defectos técnicos, dado que no dice con claridad qué debe hacer la Corte con la sentencia de primer grado; que la falta de aplicación alegada en el primer cargo no constituye un concepto de violación en la casación laboral, además de que no pudo el fallador desconocer la norma, pues lo que en realidad hizo fue construir juicios de valor, en confrontación con las pruebas; que el segundo cargo no podía enfocarse por la vía indirecta, pues lo que se deduce es un reproche jurídico por infracción directa; que las normas constitucionales no constituyen disposiciones sustanciales de alcance nacional cuyo desconocimiento pueda ser acusado en casación; que tampoco es admisible sustentar el cargo en hechos de la demanda, dado que éstos no es una prueba; y que los reproches contenidos en el tercer cargo conforman un alegato de segunda instancia, máxime que el juez puede valorar libremente los medios de convicción.

X.

CONSIDERACIONES

Las falencias opuestas por la réplica a la estructuración técnica de los cargos no impiden su examen de fondo. En efecto, en primer lugar, aunque es cierto que el recurrente no precisa, en el alcance de la impugnación, cuál es el rol que la Corte debe asumir frente a la sentencia de primer grado, luego de caerse la decisión del Tribunal, lo cierto es que se infiere con facilidad que su pretensión, en sede de instancia, es que se revoque lo decidido por el a quo y se acceda a las pretensiones formuladas en la demanda inicial.

De otro lado, en torno al primer cargo, la Corte ha enseñado en diferentes oportunidades que si bien el concepto de falta de aplicación no es propio de la casación laboral, en todo caso es equiparable a la infracción directa, en tanto lo que se denuncia es que el fallador se rebela contra la norma que gobierna el asunto. Adicionalmente, el recurrente enfoca válidamente su ataque por la vía directa, pues su objetivo es dirigido a demostrar que el fallador dejó de aplicar los artículos 62, literal b), numeral 8 y 57 y 59, numeral 9 del C.S.T., siendo estas las disposiciones llamadas a gobernar el asunto.

Tampoco le asiste razón a la oposición frente al segundo cargo, dado que su fundamentación

esencialmente fáctica, al acusar el desconocimiento de diversas pruebas que, según el recurrente evidencian una política discriminatoria de la empresa en contra del actor, al haber congelado su salario entre los años 1996 y 2001, en contraste con el aumento registrado en los ingresos de otros trabajadores de similares cargos. De igual forma, bien podía alegarse la equivocada apreciación de la demanda in bajo el entendido de haber comprendido el fallador de manera errónea los hechos y las pretensiones dicha pieza procesal, que lo llevaron a un pronunciamiento equivocado.

Respecto de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, la Corte debe reiterar que dichas normas gozan de fuerza normativa directa y vinculante, además de que consagran derechos sustanciales, de manera que sí era viable su inclusión dentro de la proposición jurídica, más cuando en este caso se denuncia afectación de la igualdad y la dignidad del trabajador, que habría sido desconocida por el Tribunal.

Por último, el tercer cargo cumple con las exigencias mínimas de la vía indirecta, pues acusa la falta de apreciación de las nóminas de pago de folios 117 a 187 y otras documentales en las que, dice el recurrente aparece acreditada la congelación del salario devengado por el actor entre los años 1996 a 2001 en contraste con el aumento efectuado a otros trabajadores, y reprocha el equivocado entendimiento de los hechos y el petitum de la demanda inicial, en la que se especificó la pretensión de los aumentos salariales a partir de 1998 y se denunció la existencia de una política discriminatoria.

Superado lo anterior, en cuanto al fondo de los ataques, es preciso recordar que el Tribunal, en lo fundamental, estimó que, en el marco de la demanda inicial, el actor había denunciado una falta de reajuste periódico de su salario durante varios años, enmarcada dentro de un incumplimiento de una decisión judicial previa, que dispuso su reintegro, y de una afectación de los principios de movilidad salarial y «...a tratar igual, salario igual...» Asimismo, esa delimitación conceptual llevó al juzgador de segundo grado a concluir que, en términos generales, tales situaciones «...no se encuentran dentro de las justas causas de autodespido...», de manera que no era viable la condena por indemnización por despido, ni las demás resultaban accesorias a ella.

Al discurrir de esa manera, para la Corte el Tribunal incurrió en los errores jurídicos y fácticos denunciados por la censura como pasa a verse.

En primer lugar, del escrito de la demanda inicial (fol. 11 a 18), es posible advertir que el actor promovió un proceso ordinario laboral en contra de la sociedad demandada, a fin de que se declarara que la terminación unilateral del contrato de trabajo que hizo fue por causas imputables a la empleadora (despido indirecto). Asimismo, para darle sustento a esa pretensión, denunció que su salario se había mantenido congelado durante más de seis años y que, tras ello, se había desconocido la movilidad de su salario, contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política; se había incumplido una decisión judicial previa, en la que se había ordenado su reintegro, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, incluyendo «...los aumentos que hayan sido dispuestos...»; se había quebrantado el principio de igualdad, en la modalidad de «a tratar igual, salario igual» y; finalmente, se había propiciado un trato injusto, indigno y discriminatorio en su contra, que lo había forzado a presentar su renuncia.

Respecto de este último aspecto, en varios hechos de la demanda, en especial, en los numerados como 1.10, 1.15, 1.16 y 1.17, que la censura estima desconocidos por el Tribunal, el actor alegó que la empleadora le brindó un trato injusto y discriminatorio, al mantener congelado su salario en un monto de \$728.880 desde el año 1998 hasta el 2001, cuando a otros trabajadores con similares funciones sí les había efectuado incrementos salariales, circunstancia que, resaltó, lo condujo a dar por terminado el contrato de trabajo por causas imputables al empleador, que, a pesar de los múltiples y persistentes reclamos, se le negó sistemáticamente a reconocerle un aumento salarial en perjuicio completamente del cubrimiento de sus necesidades básicas personales y familiares.

Esa información es plenamente coincidente con la carta de terminación del contrato de trabajo (fol. 2) presentada por el actor a la demandada, en donde, con toda claridad, le recrimina el haber sido víctima de un trato injusto y discriminatorio, en relación con los demás trabajadores de la empresa.

En contraste con ello, el Tribunal abordó el análisis de las referidas pretensiones y supuestos de manera fragmentada, pues entendió que el trabajador estaba reclamando una simple nivelación o reajuste de salario, que además de que no estaba contemplada como justa causa de despido, no tenía prosperidad pues, por una parte, el juez del trabajo no podía decretar incrementos salariales o revisar económicamente el contrato de trabajo y, por la otra, no había existido incumplimiento de la decisión judicial de reintegrarse si se daban las condiciones para predicar una nivelación salarial, con base en el principio de igualdad salarial.

En dicha medida, el Tribunal cometió un error de hecho trascendente sobre la demanda, como proceso procesal, por cuanto debió entender que la parte demandante también estaba denunciando a la empresa demandada por el despido indirecto del que fue objeto, al haberle brindado un trato discriminatorio, hostil e injusto, en la medida en que no recibió incrementos sobre su salario durante varios años, cuando otros trabajadores de su mismo nivel sí se habían beneficiado con aumentos periódicos, todo lo cual era parte de un escenario de hostigamiento y discriminación en su contra, que lo forzó a presentar su renuncia.

Esto es, siendo clara la pretensión del actor de lograr el reconocimiento de una indemnización por despido indirecto y teniendo en cuenta que uno de los sustentos de dicha aspiración era que la demandada había propiciado un contexto de discriminación y hostigamiento en su contra, reflejado específicamente en el aspecto salarial, el Tribunal erró al no abordar de manera adecuada y completa la demanda, tras entender que allí se pretendía una simple nivelación o reajuste salarial.

Ahora bien, además del anterior error evidente, el Tribunal también erró al pasar por alto que en el expediente existía suficiente prueba de ese trato discriminatorio y hostil en contra del actor, por parte de la empresa demandada.

En este punto, el Tribunal omitió que la sentencia del 9 de marzo de 2000, emitida en el proceso judicial anterior (fol. 43 a 53), acreditaba que el demandante había sido despedido de manera injusta el 14 de junio de 1998 y que, por orden judicial, se había dispuesto su reintegro al cargo que ocupaba, en las mismas condiciones que tenía al momento de su despido, bajo el entendido de que la sociedad demandada no había pedido el respectivo permiso ante el Ministerio de Trabajo para efectuar el cierre del departamento de reservaciones donde laboraba y porque, además, éste jamás se había negado a aceptar su traslado a la ciudad de Bogotá.

Por este camino, es cierto, como afirma el recurrente, que el fallador no le dio relevancia al hecho de que los documentales de folios 267 a 270 del expediente demostraban que en junio de 2000, al momento de efectuar el reintegro, la empresa liquidó los salarios dejados de percibir desde junio de 1998, con el mismo monto que devengaba el trabajador en el año 1996, esto es, el valor de \$728.880.00, según aparece en los comprobantes de folios 23 y 24 y que, básicamente, era el mismo que percibía para junio de 1998, con lo que prueban las planillas de pago de folios 117 y 128, de manera que, hasta este punto, es cierto que el salario del servidor se mantuvo congelado durante esos años.

También desconoció el ad quem que las planillas de nómina de folios 179 a 189 daban cuenta de que, luego del reintegro, en junio de 2000 la aerolínea continuó cancelando al trabajador el mismo monto salarial hasta febrero de 2001 (\$728.880.00), pues solo entre marzo y agosto de 2001, época en la que el trabajador fue despedido por terminada la relación laboral con base en causas imputables a la empleadora (fol. 288), el salario se incrementó a la suma de \$794.480.00 (fol. 193-203).

De esta manera, es claro que el Tribunal incurrió en error fáctico respecto de las documentales que fueron examinadas, pues con ellas se acreditaba suficientemente que el salario del trabajador se mantuvo congelado desde el mes de junio de 1998 hasta junio de 2000, momento del reintegro, en la suma de \$728.880.00, no obstante que la no prestación del servicio durante esta época se dio por culpa del empleador. También se dejó de advertir que, con posterioridad a esta última fecha, el salario se sostuvo sin incremento alguno, en el mismo valor de \$728.880.00, hasta el mes de febrero de 2001, cuando se realizó un reajuste hasta el mes de agosto de 2001, fecha en la que el trabajador dio por terminado el contrato de manera unilateral, alegando un trato injusto, hostil y discriminatorio.

También pasó por alto el Tribunal que ese tratamiento salarial que la empresa le brindaba al demandado contrastaba radicalmente con el otorgado a otros trabajadores que ejercían funciones similares, durante el mismo periodo de tiempo, de manera que sí era posible visualizar el trato discriminatorio, hostil e injurioso que se presentó como justa causa en la carta de terminación del contrato de trabajo (fol. 288).

En efecto, como lo muestran los testimonios, que se pueden examinar al haber prosperado los recursos de amparo de los medios calificados examinados, la empresa sí efectuó incrementos salariales a sus servidores durante los años 1998 a 2001.

Sobre el punto, la señora Claudine Blond Moya, agente de tiquetes de la empresa accionada, afirmó que todos los trabajadores de la empresa habían recibido aumentos periódicos de su salario y que, en especial durante los años 1998, 1999, 2000 y 2001, aunque no recordaba el porcentaje, les había sido reajustada su remuneración algo más de lo oficial (fol. 262- 263). Asimismo, el señor Fernando Cuadros Raffán indicó que entre junio de 1998 y agosto de 2001, se efectuaron incrementos salariales a empleados con similares funciones a las que desempeñaba el actor, pues relató lo siguiente:

PREGUNTADO. Sírvase decir al despacho qué funciones desempeñaba usted en AMERICAN AIRLINES durante el periodo de 1998 y después de 1998 hasta 2001. CONTESTÓ: Agente de reservaciones y boletos. SEGUNDA PREGUNTA. Puede describir brevemente al despacho puntualmente qué actividad desarrolla un agente de reservaciones y boletos en AMERICAN AIRLINES. CONTESTÓ. Atención al público y venta de pasajes de AMERICAN AIRLINES. TERCERA PREGUNTA. Qué relación había entre la actividad que desarrollaba el señor CLARENCE WILLIAMS para AMERICAN AIRLINES y la que desarrollaba usted para 1998 y posteriormente de 1998 a 2001. CONTESTÓ. La actividad era prácticamente la misma, la de reservas y venta de pasajes (...). SE CUARTA PREGUNTA. Indique al despacho si recuerda el porcentaje en que aumentó su salario para 1998, 1999, 2000 y 2001. CONTESTÓ. El porcentaje no lo recuerdo pero sé que era un poquito más de lo que da el gobierno.

Los referidos testigos también fueron claros en señalar que, junto con el actor, desempeñaban fundamentalmente las mismas labores, enfocadas en la venta de tiquetes y la gestión de reservas, antes y después de que se hubiera ordenado judicialmente su reintegro.

De la misma manera, al analizar las planillas de nómina de la aerolínea de folios 117 a 189 del expediente también omitidas por el sentenciador de segundo grado, queda en evidencia que, mientras el actor mantuvo congelado su salario durante varios años, los demás empleados de áreas similares disfrutaron de reajustes salariales periódicos.

Los referidos documentos dejan ver que el área en la que el actor estaba ubicado en la nómina desapareció entre el mes de junio y julio de 1998, cuando, precisamente, según ya se ha relatado, se produjo su primer despido. Igualmente, los trabajadores que, como Claudine Blond Moya y Fernando Cuadros Raffán continuaron laborando, en ejercicio de las mismas funciones, vieron incrementados progresivamente sus salarios en la siguiente forma:

1998	1999	2000	2001	
Claudine Blond	\$669.020	\$816.200	\$1.060.486	\$1.187.744
Fernando Cuadros	\$750.000	\$915.000	\$1.060.486	\$1.187.744
Incremento promedio	22%	22.9%	12%	

En similares términos, los demás trabajadores registrados en la nómina que prestaron sus servicios durante todo el referido lapso (1998-2001), incluidos en los documentos de folios 117 a 189, también disfrutaron de reajustes periódicos de su salario, de la siguiente manera:

1998	1999	2000	2001
Yolanda Franco	\$1.660.000	\$1.660.000.	\$1.923.940
Carlos Iván Román	\$1.243.200.	\$1.516.700.	\$1.757.856
Daniel Alberto Villada	\$2.435.810.	\$2.703.750	\$3.133.646
María Eugenia Orozco	\$750.000.	\$915.000	\$1.060.486.
Incremento promedio	18.3%	15.9%	10.5%

La anterior información permite ver, con toda claridad, que durante los años 1998 y hasta el año 2001 la empresa sostuvo una tendencia definida de incremento anual de los salarios de sus servidores, en ciertos porcentajes, y que el actor no fue beneficiado de incremento alguno, sino que, como ya se dijo, le fue congelada su remuneración, de manera que recibía un trato diferente, en materia salarial.

De otro lado, en el expediente no existe alguna prueba de que ese trato salarial diferente tuviera alguna justificación razonable y admisible, pues, por una parte, el hecho de que el demandante desempeñara funciones en una jornada de medio tiempo no impedía, plausiblemente, que su remuneración fuera incrementada proporcionalmente, como se hacía respecto de sus compañeros de trabajo, y, por otra parte, la sociedad demandada no demostró la existencia de algún tope o escalafón que, por haber sido superado, justificara la congelación de los ingresos del actor.

Esa tendencia de reajuste del salario de los servidores, visible en las nóminas, permite entender también que no existía una política general en la que, por alguna razón válida, la empresa justificara el estancamiento de sus salarios, sino, más bien, da cuenta de la existencia de una práctica discriminatoria especialmente en contra del actor, tendiente a menguar en términos reales el valor de su salario. En este punto, es preciso señalar que a pesar de que los empleadores pueden adoptar ciertas políticas salariales basadas en función de su productividad y otras variables como crisis económicas, salvo, eso sí, las previsiones atinentes a la remuneración mínima legal, en este caso no existía alguna razón legítima para que al personal en términos generales, se le incrementara el salario, y al actor se le mantuviera congelado. Una realidad de tales dimensiones escapa de la libertad de negociación y definición del salario y se constituye en un claro ejemplo de discriminación.

Vistas así las cosas, de los medios atrás examinados emerge que la empresa demandada mantuvo congelado el salario del actor en la misma suma de \$728.880.00, durante varios años, entre junio de 1998 y febrero de 2001, mientras que efectuó aumentos salariales a otros trabajadores del mismo nivel y similares funciones, por lo que queda en evidencia el tratamiento hostil, injusto y discriminatorio que constituyó el motivo de su renuncia al empleo, según la carta de folio 288, al verse afectada claramente su congrua y digna subsistencia y la de su familia.

Esta situación, vale la pena insistir, demuestra la existencia de un entorno de discriminación en contra del actor, reflejado en el aspecto salarial, que motivó su renuncia, con causa imputable al empleador, y que difiere de un simple reclamo por un incremento salarial o una nivelación justificada en el principio de «trabajo igual, salario igual», que fue a lo que redujo su análisis el juzgador de segundo grado.

Ahora bien, resultan igualmente fundados los reproches jurídicos que le imputa el recurrente al Tribunal de lo Contencioso del Trabajo, en el primer cargo, en cuanto concluyó que lo alegado en la carta de renuncia no se tipificaba como justa causa para dar por terminado el vínculo laboral. En este punto, para la Corte resulta preciso destacar que la legislación colombiana del trabajo prevé que el trabajador puede dar por finalizada la relación laboral plena justificación en los diferentes eventos en que el empleador incurra en una violación grave de sus obligaciones o prohibiciones que le incumben, según lo previsto en el artículo 62, literal b), numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que remite a lo dispuesto en los artículos 57 y 59 de la misma codificación, dentro de los cuales, se encuentra, en el numeral 9 del artículo 59, que al empleador le es prohibido «ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o ofenda su dignidad», de manera que la conclusión jurídica del fallador es equivocada, dado que, según las normas citadas, cualquier trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada cuando reciba de parte del patrono tratos injustos, hostiles, discriminatorios o denigrantes de su dignidad.

Eso y no otra cosa es lo que se puede evidenciar en este asunto, pues mantener una política de discriminación y segregación del trabajador, expresada en tan importante punto como el del salario, del que depende su subsistencia y la de su familia, constituye una grave afrenta a sus derechos mínimos y a su dignidad misma.

En ese sentido, como lo arguye el recurrente, el sentenciador de segundo grado desconoció con su decisión los mandatos constitucionales que imponen al empleador la obligación de respetar la dignidad del trabajador durante el transcurso de la relación laboral. Ciertamente, el artículo 25 de la Constitución Política consagra que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y el artículo 1 señala que Colombia es un Estado Social de Derecho cuyo principio rector y orientador es el respeto de la dignidad humana, postulados que comportan necesariamente que, a nivel de las relaciones laborales, estén totalmente proscritos los tratos injustos, inequitativos, discriminatorios y denigrantes que se reconocen a toda persona en su condición de tal y más al trabajador que goza de especial protección estatal.

La interpretación del Tribunal olvida también que, por mandatos constitucionales, varios tratados internacionales, que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, ordenan como un deber esencial de los sujetos de las relaciones laborales respetar la dignidad de quien presta su fuerza de trabajo, en razón de lo que tradicionalmente es quien es objeto de conductas hostiles, discriminatorias, inequitativas e injustas. En efecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 consagra la garantía al derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias y sin discriminación (artículo 23). A su turno, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispone que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas en el trabajo, en especial, de existencia digna para sí y para su familia (artículo 7). El Protocolo de San Salvador de 1988 establece, de igual forma, como garantía básica en el derecho al trabajo internacional, que toda persona debe gozar del trabajo en condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias que le permitan lograr una subsistencia digna y decorosa para ellos y para sus familias. A la vez, las directrices de la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución de Colombia, y las de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, así como los parámetros de trabajo decente promovidos por este mismo organismo internacional en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada el 10 de junio de 2008.

Bajo este panorama, para la Corte es claro que existe dentro del ordenamiento jurídico un derecho a que todo trabajador sea tratado justo y equitativamente por su empleador y, por ende, a que éste respete la dignidad que le asiste como persona, de manera que, en el marco normativo atrás expuesto, resulta indiscutible que en cualquier relación de trabajo, que se predique verdaderamente humana, se encuentra proscrito para el patrono perpetrar conductas hostiles, degradantes, inequitativas, discriminatorias, injustas o denigrantes, pues de incurrir en ellas, según lo visto, el trabajador está legitimado desde el punto de vista jurídico para dar por terminado el vínculo laboral y, con ello, hacer recaer en cabeza del patrono todas las consecuencias económicas por haberlo inducido a renunciar a su fuente de ingresos.

De esta manera, el comportamiento hostil, injusto y discriminatorio que la empresa tuvo con el demandante, consistente en mantenerle congelado el salario durante varios años, esto es, entre junio de 1998 y febrero de 2001, mientras efectuó incrementos salariales a otros empleados del mismo nivel y con similares funciones a las desempeñadas por él, es censurable por la legislación del trabajo, por atentar contra la dignidad del trabajador y, por ende, constituye justa causa para dar por terminado el vínculo laboral por causas imputables al empleador, en los términos previstos en los artículos 62, literal b), numeral 8 y 59, numeral 9 del C.S.T.

En consecuencia, los cargos prosperan y, por ende, se casará la sentencia recurrida.

No resulta necesario el estudio del cargo cuarto, por cuanto tiene la misma finalidad de lograr la casa total de la sentencia recurrida.

I.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Tal y como se analizó en sede de casación, en el presente asunto se encuentra configurado e

despido indirecto alegado en la demanda inicial, pues el trabajador se vio obligado a finalizar el vínculo laboral por causas imputables a su empleadora, como consta a folio 288 del expediente luego de sufrir un sistemático tratamiento discriminatorio en materia salarial, que no fue remediado a pesar de las constantes reclamaciones que realizó sobre la materia.

Esa diferencia salarial fue limitada en la demandada a los años 1998 a 2001 y a tales lapsos limitará su estudio la Corte. No sobra advertir, por otra parte, que si bien durante el periodo comprendido entre junio de 1998 y junio de 2000 el demandante no prestó el servicio a la empresa, en razón de despido que sufrió el 14 de junio de 1998, puesto que solo hasta la orden judicial de reintegro de 19 de junio de 2000 volvió a hacerlo, ello no impide que goce durante dicho lapso de unos reajustes salariales al menos semejantes a los disfrutados por otros empleados de su misma categoría o su mismo nivel, puesto que la no prestación personal del servicio se dio por culpa del empleador y, en los términos del artículo 140 del C.S.T., el trabajador tiene derecho a percibir el salario con todas las garantías constitucionales y legales que ello implica.

En un caso de similares dimensiones al hoy examinado, la Corte se pronunció en la sentencia CS. SL, 10 dic.1998, rad. 11173, en los siguientes términos:

La protección especial de que goza el trabajo humano ciertamente no puede quedar en el plano de una mera entelequia sino traducirse en manifestaciones concretas, ante situaciones injustas y de manifiesta inequidad, como la del caso bajo examen en el que tratándose de un trabajador con más de treinta (30) años de servicios la empresa unilateralmente le privó del trabajo y le mantuvo congelado el salario por varios años pese a sus insistentes reclamos, remuneración que en 1989 equivalía a 11 salarios mínimos y a consecuencia de la congelación quedó reducida en la práctica en 1994 a casi dos salarios mínimos. Desde luego, habrá casos en los que al empresario le asistan razones válidas que lo enfrenten a situaciones de esta naturaleza, como las crisis económicas graves que amenacen la supervivencia de la unidad de explotación económica, en los que la jurisprudencia tendrá que consultar esas especiales circunstancias, que no militan en el asunto concreto bajo examen porque no fueron aducidas ni demostradas en juicio. Los referidos valores y principios constitucionales y legales son el verdadero norte del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que tiene como fundamento el indiscutible derecho de los trabajadores -en ese específico y exclusivo evento de no prestación del servicio por disposición patronal sin razones valederas o por su culpa- de conservar un salario al menos semejante a los de los demás empleados de su categoría o nivel directivo, para la cabal eficacia del mencionado derecho.

Nótese que en el presente caso el tribunal estimó que la congelación de la remuneración durante varios años del trabajador impedido de prestar el servicio, era justa causa para que éste terminara el vínculo por esa razón. Tal condena quedó incólume en casación. Luego sería contradictorio asentar que el trabajador no tiene derecho a ningún aumento de salario durante dicho lapso. Aceptar que una empresa esté facultada para impedir unilateralmente el trabajo a un empleado y mantenerle sine die el mismo salario, sería crear un mecanismo en el cual le resulta más fácil al empresario ese procedimiento de marras, que la misma terminación injustificada del contrato, pues en esta última hipótesis, si el trabajador tiene el reintegro legal, le asiste el derecho a los aumentos de salario, conforme al entendimiento constante de la jurisprudencia. De tal manera que si bien por conveniencia u oportunidad los empresarios pueden derivar ventajas de la abstención del servicio no les es dable afectar tales derechos del trabajador, ni irrogarle dicha clase de perjuicios, máxime cuando éste no fue el culpable ni quien propició esa situación de inequidad. Ello **comporta a menos el derecho a percibir un aumento porcentual promedio en las condiciones de disponibilidad de la empresa frente a los demás trabajadores de su mismo nivel**, como se dispondrá previa la infirmación del fallo acusado en cuanto ordenó el aumento salarial con base en el incremento del costo de vida. En suma, el artículo 13 constitucional, en armonía con el 140 del C.S.T., no deja sin consecuencias la discriminación que efectúe un empresario en un trabajador privándole de su labor de manera unilateral o por culpa de aquél, y manteniéndole indefinidamente el mismo salario, mientras que a los demás de su rango profesional o nivel directivo sí se le

incrementa. Estas situaciones imponen, en estos específicos casos, el tratamiento igualitario descrito, con base en los referidos preceptos, en concordancia con los principios del ordenamiento constitucional atrás mencionados.

En ese sentido, el actor debió ser beneficiario del mismo aumento porcentual promedio que recibieron los demás trabajadores de su mismo nivel durante los años 1998 a 2001, del que son un ejemplo, según se vio en casación, los servidores Claudine Blond y Fernando Cuadros.

1998	1999	2000	2001
Claudine Blond	\$669.020	\$816.200	\$1.060.486
Fernando Cuadros	\$750.000	\$915.000	\$1.060.486
Incremento promedio	22%	22.9%	12%

Así las cosas, aplicados dichos incrementos al salario del demandante de \$728.880.00, devengado para el 14 de junio de 1998, se generan las siguientes diferencias en la remuneración, lo que claramente genera una deuda por incrementos salariales, tal como fue pedido en la demanda, y una incidencia en la liquidación de prestaciones sociales, así:

Cabe aclarar que la sociedad demandada propuso la excepción de prescripción y la misma debe declararse probada parcialmente, sobre los derechos causados y exigibles con anterioridad al 7 de abril de 2000, teniendo en cuenta que el demandante interrumpió el término con la reclamación de los derechos hoy pretendidos, mediante citación a conciliación ante el Ministerio de la Protección Social, la cual se llevó a cabo el día 7 de abril de 2003, según consta a folios 89 a 93 del expediente esto es, dentro de los tres (3) años siguientes a la terminación del contrato y, además, presentó la demanda ordinaria laboral el 27 de marzo de 2006, esto es, sin haber vencido aún el término trienal luego de la reclamación del derecho. Dicho fenómeno no afecta acreencias exigibles a la terminación de la relación laboral como la cesantía y la indemnización por despido, ni otras que son imprescriptibles, como los aportes a pensión. Además, deben tenerse en cuenta las reglas especiales atinentes a la exigibilidad de la compensación de las vacaciones, explicadas en la sentencia CS. SL467-2019.

En el mismo orden, teniendo en cuenta el salario ya incrementado, las diferencias en los aportes a pensión se impondrán así:

Ahora bien, como el demandante prestó sus servicios personales a la aerolínea por espacio de 22.9 años, entre el 1 de octubre de 1978 y el 27 de agosto de 2001, momento en que renunció, según consta a folios 19, 87 y 288 del expediente, sin que exista solución de continuidad luego del 14 de junio de 1998, pues justamente la condena de reintegro implica plena prolongación del vínculo laboral, es por lo que la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta la tabla indemnizatoria prevista en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, así como el último salario de 2001 (\$1.224.012.27), incluyendo el incremento correspondiente, procede así:

Finalmente, de vieja data esta Corporación ha venido sosteniendo que, para que proceda la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., por la cancelación deficitaria de acreencias laborales a la terminación del contrato, el juez debe adentrarse en el examen de las pruebas, a fin de determinar si está acreditado dentro del juicio que el comportamiento del empleador estuvo revestido de buena fe en el no pago de dichos derechos laborales, porque, en caso contrario, se impondrá la inaplicación de dicha sanción legal. En efecto, en la sentencia SL2958-2015, se dijo:

Debe recordar la Sala que por tener la indemnización moratoria su origen en el incumplimiento del empleador en ciertas obligaciones frente al trabajador –salarios y prestaciones sociales–, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen de análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa, como de tiempo atrás se ha sostenido, que para la aplicación de esta sanción en cada caso el sentenciador debe analizar si la conducta morosa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar de obligado en el terreno de la buena fe que, como lo recordó la Sala en sentencia CSJ SL, 10 may 2011, rad. 38973 equivale a:

«(...) obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad y pulcritud».

En el caso sometido a examen, la Corte no encuentra que la sociedad American Airlines tuviera razones atendibles y de peso que justificaran el no pago de prestaciones derivadas del vínculo laboral y que este actuar hubiese estado dentro del marco de los cánones de la buena fe. Por el contrario, como quedó claramente establecido anteriormente, todas las pruebas del proceso demuestran que la empresa brindó un tratamiento hostil, injusto y denigrante al trabajador, a dejarle congelado el salario durante varios años, mientras que a otros empleados del mismo nivel se les efectuó aumentos salariales, de donde fluye un comportamiento totalmente extraño a la lealtad y a la rectitud con la que debía obrar, por lo que la sanción moratoria prevista en el artículo 65 de C.S.T., sin la modificación del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, procede a razón de un día de salario (\$40.800.40), desde el 27 de agosto de 2001, momento de terminación del contrato, hasta la fecha en que se haga el pago efectivo de todas las deudas aquí reconocidas.

De esta manera, la indemnización moratoria causada hasta el 30 de abril de 2019, con el último salario devengado - \$1.224.012.27 -, asciende a la suma de \$259.572.201.15, sin perjuicio de la que se pudiera seguir causando a futuro, así:

Frente a las demás excepciones planteadas por la demandada, esto es, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, cosa juzgada, falta de título y buena fe, se entienden resueltas con lo ya definido por la Corte.

Por lo anterior, en sede de instancia, se revocará la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se declarará que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador fue por causa imputable al empleador. Como consecuencia, se condenará a la demandada al pago de: i) \$37.577.176.56, por concepto de indemnización por despido sin justa causa; ii) \$6.715.467.19, por incrementos salariales dejados de realizar; iii) \$818.050.44, por diferencias en el auxilio a la cesantía; iv) \$46.020.08 por diferencias en intereses a la cesantía; v) \$559.622.27 por diferencias en prima de servicios; vi) \$387.422.02 por diferencia en vacaciones; vii) \$1.325.241.71, por concepto de aportes a pensión, al fondo de pensiones al que esté afiliado el demandante; viii) indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. a razón de un día de salario (\$40.800.40), por cada día de retraso, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo y hasta la fecha en que se haga el pago efectivo de todas las deudas aquí reconocidas.

Igualmente, se declarará parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos causados y exigibles con anterioridad al 7 de abril de 2000, salvo en lo relacionado con las vacaciones, la cesantía, los aportes a pensión y la indemnización por despido, según lo expuesto en líneas anteriores, además de que se declararán no probadas las demás excepciones propuestas.

Sin costas en el recurso de casación. En las instancias correrán por cuenta de la entidad demandada

II.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el 11 de diciembre de 2008

la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seg por CLARENCE WILLIAMS contra la sociedad AMERICAN AIRLINES INC., SUCURSAL COLOMBIA.

En sede de instancia, revoca la sentencia dictada el 18 de febrero de 2008, por el Juzgado Primero Lat de Descongestión del Circuito de Cali, y, en su lugar, dispone:

Primero: Declarar que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador fue causa imputable al empleador, configurándose un despido indirecto.

Segundo: Condenar a la empresa demandada a pagar al actor la suma de \$37.577.176.56, por concept indemnización por despido sin justa causa.

Tercero: Condenar a la demandada a cancelar el monto de \$6.715.467.19, por diferencias salar generadas por incrementos dejados de realizar.

Cuarto: Condenar a la demandada a reconocer \$818.050.44 por diferencias en auxilio a la cesa \$46.020.08 por diferencias en intereses a la cesantía, \$559.622.27 por diferencias en prima de servici \$387.422.02 por diferencia en vacaciones.

Quinto: Ordenar a la demandada girar los aportes a pensión en un monto de \$1.325.241.71, al fond pensiones al que esté afiliado el demandante.

Sexto: Condenar a la empresa a pagar la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S. razón de un día de salario (\$40.800.40) por cada día de retraso, desde la fecha de terminación del con de trabajo y hasta la fecha en que se haga el pago efectivo de todas las deudas aquí reconocidas. Has 30 de abril de 2019 dicha acreencia alcanza un monto de \$259.572.201.15, sin perjuicio de la que se causando a futuro.

Séptimo: Declarar parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos causad exigibles con anterioridad al 7 de abril de 2000, salvo en lo relacionado con las vacaciones, la cesantía aportes a pensión y la indemnización por despido, según lo expuesto en la parte motiva. Declara probadas las demás excepciones propuestas.

Costas como se estableció en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

2

SCLAJPT-10 V.00

