



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 39078

Acta No. 41

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de noviembre de dos mil diez (2010).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por **RICARDO DE MENDOZA CUÉLLAR**, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 27 de junio de 2008, en el proceso ordinario laboral que promovió contra **HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA HELICOL S.A.**

ANTECEDENTES

RICARDO DE MENDOZA CUÉLLAR demandó a **HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA HELICOL S.A.**, para que, la jurisdicción ordinaria especializada en lo laboral, declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 29 de agosto de 1980, hasta el 21 de febrero de 2000, terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador, y que el salario fue reducido durante los 3 últimos años de servicios. Basado en el despido sin justa



causa, y en que no se observó el trámite convencional previo, impetró su nulidad, y el consecuente reintegro al cargo que desempeñaba, con el pago de salarios y prestaciones sociales, dejados de percibir, junto con los intereses de las sumas correspondientes a esos conceptos, y la reliquidación de salarios y prestaciones. En subsidio, pidió la indemnización por despido, a razón de 45 días de salario por el primer año de servicios, y 40 por cada año adicional de trabajo; además, la reliquidación de salarios y prestaciones sociales; en cualquier caso, con costas a su contraparte.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que se desempeñó como piloto al servicio de la demandada, desde el 29 de agosto de 1980, hasta el 21 de febrero de 2000, cuando fue despedido por haber trabajado para otra empresa, siendo que se le había concedido una licencia no remunerada de 6 meses, a partir del 26 de octubre de 1999, con lo cual se desconoció un pronunciamiento del Tribunal Supremo del Trabajo de 24 de septiembre de 1951, y otro de la Sala de Casación Laboral de 25 de noviembre de 1982., además de infringir la convención colectiva de trabajo, *“al liquidar al*



capitán (...) con un salario disminuido y aplicando tesis arbitrarias, como la señalada en la carta de despido en el sentido de que <la licencia no fue solicitada para lo que él la empleó>”.

Adujo que con su actuación, la accionada violó las cláusulas 92, 2ª, 5ª, 25, y 61, del convenio colectivo de trabajo que estaba vigente al momento de su desvinculación, relativas a la obligatoriedad de lo acordado, favorabilidad legal, y sueldo básico. En cuanto a la exclusividad pactada en el contrato de trabajo, aseveró que, “es obvio que (...) no tiene vigencia cuando se suspenden las dos obligaciones sustanciales porque hay de por medio una licencia sin remuneración. Mucho más cuando la licencia se utiliza para devengar lícitamente el salario que su patrono disminuyó”.

La demandada se opuso a las pretensiones, y formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y ausencia de causa jurídica en el demandante, pago de lo debido, inexistencia de nulidad, inexistencia de acción de reintegro, incompatibilidad y ausencia del reintegro, buena fe, prescripción, y compensación.



Aceptó el otorgamiento de la licencia no remunerada, en los términos y condiciones solicitados por el actor, *“para ausentarse de la programación de operación de vuelos de la compañía, por lo que era obvio que las demás obligaciones, compromisos y prohibiciones contractuales se mantenían vigentes”*, por manera que *“su decisión y actuación de prestar servicios personales a otra compañía, en contra de lo previsto en su contrato de trabajo, constituyó una grave violación e incumplimiento que facultaba a mi representada para formalizar la decisión de terminar el mismo unilateralmente y por justa causa”*. Que como la medida adoptada no constituye una sanción disciplinaria, era innecesario adelantar el procedimiento estipulado en la cláusula 100 de la convención colectiva vigente. (fls. 43 a 52).

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia de 28 de febrero de 2007, absolvió a la enjuiciada de las pretensiones, declaró demostradas las excepciones propuestas, e impuso costas a la parte demandante.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La apelación interpuesta por el actor, fue resuelta con la confirmación del fallo de primer grado, con costas al recurrente.

En lo que tiene que ver con el recurso extraordinario, luego de aludir a lo adoctrinado en torno a la carga de la prueba en casos como el actual, sostuvo el Tribunal, que sí se había presentado la falta imputada a DE MENDOZA CUELLAR:

“(...) pues de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 88, numeral 20 es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo <Violar el trabajador el compromiso de exclusividad de servicio pactado en el contrato individual de trabajo> (folio 118), luego era ampliamente conocida por el propio trabajador en la medida en que suscribió sin reparo alguno el contrato respectivo, estipulación que tiene su razón de ser en preservar los intereses de la empresa, cuya obligación fue violada por el actor y sin que éste pueda ampararse en el hecho de que se encontraba en uso de una licencia no remunerada, pues aún en el tiempo en que el contrato se encuentre suspendido por las razones que establece la ley, es deber del trabajador acatar la cláusula pactada, toda vez que entre las partes dentro de una relación contractual buscan efectivizar que el trabajador no falte a su deber de lealtad y conocimiento de la labor a él encomendada, ya que es de suma reserva lo que aprenda y tenga de experiencia dentro de la empresa, siendo sus funciones para beneficio suyo o del empleador para el cual labora. De manera que tal comportamiento del actor, es un indicio grave en su



contra, que va en detrimento de los principios de lealtad, moral y honestidad que todo trabajador debe tener para con su empleador.

Por último, advierte la Sala que la razón que motivó la decisión de la empresa demandada para prescindir de los servicios del trabajador, a juicio de la Sala se encuentra contemplada como justa causa de despido, y en consecuencia estuvo ajustada a derecho la decisión de la empleadora, lo cual impone que deba ser exonerada de la pretensión intentada”.

EL RECURSO DE CASACIÓN

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente solicita que se case totalmente la sentencia acusada, en cuanto confirmó la de primera instancia, y convertida la Corte en falladora de instancia, *“deberá revocar la sentencia de primera para despachar favorablemente las súplicas de la demanda, encaminadas a que se declare la inexistencia de la justa causa invocada por la Empresa para despedir al Capitán (...) y al pago de la indemnización legal prevista para ese efecto”.*



Con invocación de la causal primera de casación, propone tres cargos, replicados en oportunidad. Por cuanto acusan la violación de los mismos preceptos legales, se enderezan por la vía directa, comparten similar argumentación, y procuran idéntico objetivo, los dos primeros se despacharán conjuntamente. Así lo autoriza el artículo 51 del Decreto Extraordinario 2651 de 1991, adoptado comp. Permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia impugnada “por VIOLACIÓN DIRECTA de la ley sustancial en la modalidad de APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo que condujo a la falta de aplicación de los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) de la misma Obra, en relación con los artículos 1º, 3º, 5º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, k 25, 27, 55, 56, 59, 65, de la misma Obra, Reglamento Interno de Trabajo (folios 71 a 121), artículo 88, que se debe examinar <contextuado> con la ley sustancial artículos 61 y 62 del C.S.T. en armonía con los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) del mismo Estatuto, dentro de los parámetros establecidos en



la Constitución Política de la República de Colombia, artículos 1º, 2º, 13, 25, 26, 29, 38, 39, 48, 53, 55, 58”.

Sostiene que la indebida aplicación de la Ley, radicó en haber justificado el despido, en una causal no contemplada legalmente, e *“ignorar completamente los efectos interpartes cuando hay suspensión del contrato de trabajo, momento en el cual, por mutuo consentimiento no hay contrato de trabajo, porque desaparecen temporalmente sus elementos esenciales: prestación personal del servicio por parte del trabajador y pago del salario”.* Transcribió el fragmento de la sentencia, en el que, considera, está contenida la equivocada aplicación de la Ley, y dice que el trabajo que desarrolló al servicio de otro empleador, no se enmarca dentro de las causales enlistadas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ni en el Reglamento Interno de Trabajo, como equivocadamente lo asumió el ad quem, dado que durante ese lapso, el contrato de trabajo se encontraba suspendido, en los términos de los artículos 51 y 53 del mismo estatuto, que copió, y en tal virtud no se podía violar un contrato de trabajo que estaba en suspenso. Enseguida, explicó que:

“Con la licencia otorgada por HELICOL S.A. ocurrió una interrupción en la vigencia del contrato de trabajo. Se autorizó en forma expresa al trabajador,



para que dejara de prestar el servicio PROMETIDO para el cual fue contratado y como consecuencia de ello, el empleador fue relevado de la obligación de pagar el salario pactado. La suspensión del contrato de trabajo y de la prestación del servicio, conlleva la suspensión de las obligaciones conexas al mismo, es decir, que la exclusividad deja de ser una condición que impida que el trabajador pueda contratar con otra entidad. No es del espíritu de la norma que consagra los efectos de la suspensión, que el trabajador quede imposibilitado para explorar otros caminos que puedan mejorar su vida laboral. Precisamente, ahí es donde se justifica que el contrato de trabajo se suspenda, para que el trabajador pueda, sin violar la ley, apartarse temporalmente de la exclusividad pactada.

Es cierto que el Capitán (...) se obligó a laborar para la Empresa y PROMETIÓ exclusividad. Pero al suspenderse la prestación personal del servicio, la promesa también queda en suspenso, como expresamente lo señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, inaplicado por la sentencia que se recurre.

Si el objeto principal del contrato de trabajo, es la prestación personal y subordinada del servicio y éste se suspende con autorización de la ley, mal podría entenderse que durante esta etapa esté obligado a observar las mismas condiciones, pero sin la remuneración correspondiente, que es el otro elemento esencial del contrato y que desaparece ante esta eventualidad.

Es lícito, legítimo y justo que a través de la figura jurídica de la SUSPENSIÓN del contrato, el trabajador, dentro de su autonomía, busque una mejor opción laboral, sin renunciar a su derecho a la estabilidad que tiene con su actual empleador y conservando la posibilidad de regresar, para restablecerlo en las mismas condiciones. Precisamente, la ley le da esta oportunidad a la parte débil de la relación de trabajo, para que en aplicación del principio de buena fe, utilice una licencia no remunerada para explorar mejores posibilidades. Si no fuera así, en que casos podría utilizarse una licencia no remunerada?

Nótese que el artículo 51 (...) señala con exactitud en qué casos se SUSPENDE el contrato de trabajo y en todos ellos, la consecuencia lógica, es



que al culminar el evento allí previsto, el contrato se reanuda. Simplemente, ha sufrido una **INTERRUPCIÓN**, que no es otra cosa que la <suspensión o ruptura del curso de sucesión de los acontecimientos o del nexa causal que los determina>.

Sobre los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, la jurisprudencia ha señalado: <Existe diferencia notoria entre la terminación y la suspensión del contrato de trabajo. La primera extingue definitivamente el vínculo jurídico entre quienes fueron empleado y empleador. **La segunda deja latente aquel nexa, pero dispensa a las partes de cumplir las obligaciones primordiales que para ellas emanan de tal vínculo: el trabajador deja de prestar el servicio convenido, sin que esa actitud pueda ser calificada como inejecución arbitraria de sus labores y motivo justo para un despido;** el patrono se abstiene de retribuir al trabajador, sin que esto equivalga a retención ilegítima de salarios o retardo caprichoso en satisfacerlos> (CSJ. Novbre 25/82).

La exclusividad pactada en el contrato de trabajo, es un aspecto inherente a la prestación del servicio, y por tanto, suspendido lo principal, la misma suerte han de correr los demás aspectos que acompañan el objeto contractual, como ese requisito de exclusividad que el empleador argumentó para despedir injustamente al trabajador, a pesar de que tal condición estaba suspendida con base en la licencia que el mismo otorgó”.

SEGUNDO CARGO

Por violación directa, en la modalidad de falta de aplicación, denuncia la infracción de “los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación de introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) del Código Sustantivo del Trabajo, que condujo a la aplicación indebida de los artículos 61 y 62 de la misma Obra, en relación con los artículos 1°, 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 55, 56, 59, 65,



de la misma Obra, Reglamento Interno de Trabajo (folios 71 a 121), artículo 88, que se debe examinar <contextuado> con la ley sustancial artículos 61 y 62 del C.S.T. en armonía con los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) del mismo Estatuto, dentro de los parámetros establecidos en la Constitución Política de la República de Colombia, artículos 1º, 2º, 13, 25, 26, 29, 38, 39, 48, 53, 55, 58”.

En la demostración del cargo, arguye que el Tribunal se rebeló contra la preceptiva de los artículos 51, en su numeral 4º, y 53, del Código Sustantivo del Trabajo, pues no quiso aplicarlas, y que, de haberlo hecho, hubiera concluido que *“El trabajo realizado bajo la dependencia y subordinación de un empleador distinto, era lícito, posible, legal y constitucional, porque lo realizó cuando su contrato de trabajo se hallaba suspendido”.*

Por lo demás, adecuando la argumentación a este submotivo, reiteró lo expuesto en el cargo anterior.

LA RÉPLICA

Critica la inclusión del reglamento interno de trabajo en la proposición jurídica, dado que no se trata de una norma de



derecho sustancial de alcance nacional, y que el impugnante no hubiera precisado en qué consistió la aplicación indebida y la falta de aplicación de las reglas de derecho denunciadas, pues en el primer caso, era deber de la censura indicar *“cual fue la norma que se aplicó a un hecho que no correspondía ó cuales fueron los efectos diferentes que le imprimió el juzgador a la norma que aplicó”*, y en el segundo, *“cuales (sic) son las normas sustanciales de orden nacional que consagran los derechos cuya causación se haya (sic) plenamente demostrada y se inaplicaron”*.

Aduce que en la demostración de los cargos, se incluyen cuestiones fácticas, que son inabordables por el sendero de puro derecho; que el recurrente dejó de atacar varios de los soportes del fallo que combate, y que si el Tribunal *“estimó improbada la JUSTA CAUSA”* (sic), debió atacarse esta conclusión.

SE CONSIDERA

Sin duda la inclusión en la proposición jurídica del reglamento interno de trabajo de la compañía accionada, es una notable deficiencia de orden técnico, pues los únicos preceptos



susceptibles de ser acusados en casación son los legales sustantivos de alcance nacional. Para efectos del recurso extraordinario, el reglamento de trabajo no es más que una prueba documental. Tampoco es válido acusar la infracción directa, falta de aplicación según la censura, de los artículos 51-4 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, porque el Tribunal sí los aplicó para decidir, en tanto sostuvo que *“aún en el tiempo en el que contrato se encuentre suspendido por las razones que establece la ley, es deber del trabajador acatar la cláusula pactada (...)”*.

A partir de la vía de ataque escogida, están a salvo de la impugnación, supuestos fácticos tales como, la existencia de un contrato de trabajo entre el 1º de diciembre de 1981 y el 20 de febrero de 2000, que culminó por decisión unilateral de la empleadora. Tampoco se discute que en la cláusula 1ª del contrato de trabajo, las partes pactaron que el trabajador prestaría servicios exclusivamente a HELICOL S.A., ni que a aquél se le concedió una licencia no remunerada por seis meses, a partir del 26 de octubre de 1999, tiempo en el cual le prestó servicios a otra empresa, del mismo ramo de actividad económica de la que funge como enjuiciada en este proceso.



El ad quem consideró que a pesar de que por la licencia no remunerada concedida al trabajador, el contrato de trabajo se encontraba suspendido, no podía el mismo laborar al servicio de otra empresa, pues con ello comprometió los intereses de su empleador, y faltó al deber de lealtad para con el mismo, con lo cual, además, trasgredió el numeral 20 del artículo 88 del reglamento interno de trabajo.

A su vez, la censura alega que la suspensión del contrato de trabajo, en los términos de los artículos 51-4 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, comporta para el trabajador, la interrupción de “la obligación de prestar el servicio prometido”, y en consecuencia, cesan temporalmente las obligaciones incorporadas en el contrato, incluso la exclusividad, y por ello, podía prestar el servicio a otro empleador.

Entonces, son dos los problemas jurídicos que debe dilucidar la Sala en esta contención. Primero, el atinente a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, como consecuencia del otorgamiento de una licencia no remunerada al trabajador, y



segundo, el relativo a la cláusula de exclusividad, y si su estipulación, aún suspendido el contrato, impide que el empleado pueda laborar al servicio de otro empleador.

Como bien se sabe, el contrato de trabajo es por excelencia bilateral, no sólo por el número de sujetos que concurren a su formación, sino además, porque su celebración genera obligaciones a cargo de ambos contratantes: básicamente, al trabajador le corresponde prestar el servicio, y al empleador pagar la remuneración convenida que, en términos generales, son las que se interrumpen, en caso de suspensión del contrato de trabajo, por enseñarlo así el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Empero, para entender que no son aquellas las únicas obligaciones que surgen a cargo de las partes involucradas en una relación contractual laboral, hasta acudir al artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, que preceptúa que al empleador también le incumben las de *“protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono”*, así como



al artículo inmediatamente anterior que establece que, como todos los contratos, el de trabajo debe ejecutarse de buena fe, y *“obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”*.

En ese orden, si las obligaciones de empleados y patronos, van más allá de la prestación del servicio y el correlativo pago de la retribución, y si son éstas las únicas que quedan en suspenso transitoriamente, mientras transcurre el término de la licencia no remunerada, las demás permanecen inalterables, siempre y cuando no dependan estrictamente de la prestación de la labor, como por ejemplo, las relativas a la seguridad social, a cargo del empleador, y las de fidelidad y lealtad, con responsabilidad para ambas partes. Y es que, como resulta apenas lógico asumirlo, y lo ratifica la cita jurisprudencial copiada por el impugnante, a diferencia de la terminación del contrato, la suspensión implica sólo un estado de latencia que no genera la extinción de los deberes de fidelidad y lealtad que caracterizan la relación de trabajo. No es dable imaginar que por el hecho de la suspensión del contrato, pueda el trabajador incurrir en una de las faltas que



ameritan el despido, o que sea el empleador al que se le permita irrespetar o atentar contra la moral o la dignidad de su dependiente laboral.

Ahora bien, conforme al artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, la regla general es que una persona puede prestar servicios a varios patronos, a menos que se hubiera pactado expresamente lo contrario, caso en el cual, en consideración del principio de la buena fe contractual, consagrado en el artículo 55 del estatuto sustancial del trabajo, y por tratarse de un pacto que no contraría regla de derecho alguna, al trabajador le queda vedada la posibilidad de prestar servicios a otro empleador, de la misma especie de los que ejecuta a aquél con quien convino la exclusividad, y si los llegare a prestar, indudablemente, estaría incurriendo en un incumplimiento contractual, que si se encuentra catalogado como grave, faculta al patrono para dar por terminado, unilateralmente y con justa causa, el contrato de trabajo, sin que sea válido sostener que como el contrato se encontraba suspendido, el empleado que así procede no ha violado la exclusividad a la que se comprometió con su empleador, puesto



que, como viene dicho, y lo corrobora el texto mismo del artículo 53 mencionado, no son todas las obligaciones del trabajador las que se interrumpen como efecto de la suspensión del contrato de trabajo, sino solamente la de prestar el servicio prometido.

Y es que si bien, el trabajador en uso de licencia no remunerada, queda desafectado del deber de prestar el servicio, frente a la exclusividad pactada, no es admisible asumir que pueda dedicarse a desarrollar idéntica actividad para otro empleador, porque es precisamente ese el principal motivo que inspira la inclusión de una cláusula de ese linaje en el contrato de trabajo, sin que sea válido justificar el incumplimiento, con el argumento de que está de por medio su derecho al trabajo, dado que fue justamente ese trabajador quien solicitó la concesión del permiso, y de contera optó por privarse del ingreso proveniente de su actividad laboral. Y si fue mejorar sus ingresos, mediante la prestación del servicio a otro empleador, como lo sostiene en la demanda de casación, resulta claro que ocultó ese propósito a su empleador, por lo cual, mayor razón se revela para colegir que el ad quem no aplicó indebidamente los preceptos legales enlistados en la formulación



de los cargos, y queda en entredicho la fidelidad y la lealtad de quien, ostensiblemente, violó el compromiso contractual adquirido.

Los cargos no prosperan.

TERCER CARGO

Textualmente, lo formula así: *“Acuso la sentencia impugnada por VIOLACIÓN INDIRECTA de la ley sustancial en la modalidad de APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo que condujo a la falta de aplicación de los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación de introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) de la misma Obra y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social – violación de medio- en relación con los artículos 1º, 3º, 5º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 55, 56, 59, 65, de la misma Obra, Reglamento Interno de Trabajo (folios 71 a 121), artículo 88, que se debe examinar <contextuado> con la ley sustancial artículos 61 y 62 del C.S.T. en armonía con los artículos 51-4, 53 y 64 (vigente antes de la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) del mismo Estatuto, dentro de los parámetros establecidos en la Constitución Política de la República de Colombia, artículos 1º, 2º, 13, 25, 26, 29, 38, 39, 48, 53, 55, 58”.*



En la demostración del cargo, afirma que a partir de la acreditación de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, su suspensión por licencia no remunerada, y por ende, su interrupción, así como las causas que motivaron aquella, además del acuerdo bilateral que la precedió, no podía el juzgador de segundo grado aplicar los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en consecuencia dejar de aplicar los artículos 51-4, 53 y 64 de la misma obra, *“por evidente error en la valoración del acervo probatorio según las estipulaciones del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (violación de medio). Si el Honorable Tribunal hubiera verificado los hechos de la demanda (folios 4 a 17) con las pruebas antes descritas, el resultado final hubiese sido favorable al demandante”*.

Endilga la comisión de los siguientes errores:

“El Tribunal consideró que el hecho de que el trabajador hubiera prestado sus servicios personales a otra Empresa mientras disfrutaba de la licencia no remunerada que le otorgó HELICOL S.A., era causa suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo.

1. Dio por demostrado sin estarlo, que la suspensión del contrato de trabajo sólo suspendía para el trabajador la obligación de prestar el servicio (folios 18 a 23).



La Cláusula primera del contrato de trabajo, cuya copia auténtica obra a folios 57 y siguientes del expediente, señala expresamente: <El trabajador se obliga a prestar a Helicol su capacidad normal de trabajo y a su servicio exclusivo, en el desempeño de las funciones de Copiloto de Avión tipo Twin Otter, u otro de similares características, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que señale Helicol, empleando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarios...>.

La exclusividad pactada, está ligada a la prestación personal del servicio, como se deduce de la redacción contractual hecha por la misma demandada, razón por la cual, la aplicación de la ley hecha por el Tribunal Superior, no se identifica con el acuerdo de voluntades de las partes.

2. No dio por demostrado estándolo, que la suspensión de la obligación sustancial del contrato de trabajo (prestación personal del servicio como piloto), conlleva la suspensión de la exclusividad con la cual el demandante se obligó a prestar el servicio y de las demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo (folios 57 y siguientes del expediente).

3. Dar por demostrado sin estarlo, que la licencia no remunerada otorgada la demandante podía tener condicionamiento alguno; se probó que su concesión fue simple, sin salvedades, tal como se deduce de la carta entregada por la Empresa, el 25 de octubre de 1999 que obra a folio 64 del expediente y la respuesta dada a la pregunta número cuatro del interrogatorio de parte absuelto por el Representante Legal de la demandada (folio 133).

*4. NO dar por demostrado estándolo, que el demandante le explicó al Director General de HELICOL S.A., las razones que motivaron la solicitud de la licencia no remunerada, tal como se deduce de la carta entregada por el Capitán (...) al Doctor JUSTO FABIO AROSEMENA M, entonces Representante Legal de la Compañía demandada. El demandante, expresamente dijo: **“En atención a nuestra conversación personal en el día de hoy, me permito ratificarle, me sea autorizada una Licencia No Remunerada, para poderme ausentar de la Programación de Operación de la Compañía durante un período de seis (6) meses. Le agradezco altamente la deferencia con que supo acoger la presente solicitud** y me sea afectiva a partir del próximo 26 de octubre de 1999 por motivos que usted ya conoce...>. Esta situación se ratifica con la versión dada por el demandante al responder la*



pregunta número uno así: <Diga el absolvente al despacho como es cierto si o no que el contrato de trabajo celebrado entre usted y HELICOL S.A. consagró cláusula especial que lo obligaba a usted a prestar su capacidad normal de trabajo al servicio exclusivo de la Compañía>, a lo cual mi mandante respondió: <Si y aclaro que el contrato entre HELICOL y mi persona hasta el momento en que se me dio licencia quedó suspendidas <sic> las obligaciones mutuas>

La correcta apreciación de estos hechos y la valoración de las pruebas a ellos referidas, en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, habría conducido al Ad-quem a una decisión distinta, porque la voluntad de las partes, en este caso expresada en la disposición de otorgar una licencia remunerada para que el trabajador pudiera atender las razones que personalmente le expuso a su Representante Legal, desvirtúan la justa causa alegada por la empresa cuando afirma que el capitán RICARDO DE MENDOZA CUÉLLAR violó el pacto de exclusividad contenido en el contrato de trabajo que los vinculó”.

LA RÉPLICA

Reitera lo dicho en la oposición a los cargos anteriores sobre la denuncia del reglamento interno de trabajo, y anota que en su alegato el recurrente no demuestra la comisión de algún error de hecho manifiesto, puesto que el ataque no discute varias de las conclusiones probatorias del ad quem; no señala “qué hechos diferentes de los que tuvo por probados el Tribunal demuestran las pruebas que consideró erróneamente apreciadas”. Finalmente que el censor, “se limita a hacer meras apreciaciones subjetivas y alegación de hechos nuevos



que no constituyen precedentes y son análisis propios de un alegato de instancia”.

SE CONSIDERA

No especifica el censor en cuál de los folios del expediente se encuentra adosado el documento, según el cual, el actor reitera al representante legal de HELICOL la petición de que se le conceda el permiso remunerado, ni señala en parte alguna de su alegato si el mismo fue mal apreciado, ó dejado de valorar por el juez de la alzada.

Sin embargo, de la transcripción que hace en el 4º de los errores fácticos denunciados, en manera alguna puede inferirse que en la “conversación personal” que sostuvieron ese mismo día, de MENDOZA CUÉLLAR le hubiera explicado a su interlocutor que durante el término de suspensión del contrato, iba a dedicarse a ejecutar su oficio de piloto de helicóptero para otro patrono, ni menos, que éste le autorizara el permiso para ese específico fin.



Tampoco, puede estimarse mal apreciada la misiva en que el Director General de HELICOL S.A., le informa que le ha sido autorizada la licencia (fl. 64), pues, justamente, es eso lo que su literalidad reza.

Mucho menos puede admitirse, siquiera como ejercicio de sentido común, que lo que el actor respondió durante el interrogatorio que absolvió, le resulte favorable a sus intereses, toda vez que se trata simplemente de afirmaciones que requieren ser demostradas, a más de que, haber aclarado que el contrato estaba suspendido cuando trabajó para otra compañía, ninguna ventaja probatoria le reportaría.

Los demás yerros fácticos que refiere la censura, como que la suspensión del contrato no sólo afectaba la obligación de prestar el servicio, sino también la exclusividad pactada, son consideraciones de contenido netamente jurídico inabordables por la senda fáctica, que ya fueron dilucidadas al resolver los cargos anteriores.

Dado que la impugnación resultó infructuosa, las costas en



casación, a cargo de la parte recurrente.

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, **NO CASA** la sentencia de 27 de junio de 2008, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que **RICARDO DE MENDOZA CUÉLLAR** le promovió a **HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA HELICOL S.A.**

Costas en casación, a cargo del demandante. Como agencias en derecho, se fijan \$2.500.000.00.

Por secretaría liquídense.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGU

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Rad. 39078

RICARDO DE MENDOZA CUÉLLAR VS. HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA HELICOL S.A.

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ