

CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD Y SUS LIMITACIONES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Recientemente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitió la sentencia SL 1287 de 2021, rad. 86104. En esta oportunidad, analizó el caso de una persona que prestó sus servicios para una inmobiliaria desde el año 2005 y fue despedido con justa causa en enero de 2016. La causal de terminación obedeció, en criterio del empleador, a una violación a la cláusula de exclusividad pactada en el contrato de trabajo que unió a las partes, la cual obligaba al trabajador: *“b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato”*. En criterio de la inmobiliaria, el demandante violó la exclusividad al haber participado en la constitución de una sociedad con objeto social similar y por recibir dividendos de ésta última. El demandante, por su parte, alegó que cedió sus acciones había cedido sus acciones y que, si bien fue accionista, jamás prestó personalmente sus servicios para esta entidad.

Al resolver el recurso extraordinario de casación interpuesto por el demandante, la Corte se centró en resolver si la cláusula de exclusividad de servicios fue desconocida por el demandante al haber sido parte de la constitución de una sociedad con objeto social similar al de su empleadora. Para ello, recordó lo adoctrinado en sentencia con rad. 39078 del 23 de noviembre de 2010 en la que se indicó que la fuente normativa de la exclusividad está consagrada en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo según el cual el trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos, salvo que se haya pactado esta cláusula. Así las cosas, de acuerdo con la doctrina de la Sala Laboral para que la violación de la cláusula de exclusividad pueda constituir justa causa de despido, deben concurrir al menos tres circunstancias, a saber:

- i) Que las partes la hubieren consagrado en el contrato.
- ii) Que, pese al pacto, el trabajador hubiere prestado servicios de la *“de la misma especie de los que ejecuta a aquel con quien convino la exclusividad”* a otro empleador.
- iii) Que ese incumplimiento contractual se encuentre catalogado como grave.

A pesar de la potestad de libre apreciación de las pruebas con la que están revestidos los jueces en las instancias (salvo que se trate de hechos que requieren prueba solemne), en el presente caso la Corte consideró que el Tribunal incurrió en un error al basar su decisión en el hecho de que el accionante participó en la constitución de la empresa mencionada y que había recibido dividendos de la misma. En otras palabras, el máximo órgano de cierre de la

jurisdicción ordinaria laboral consideró que no existían pruebas dentro del proceso que acreditaran que el demandante recibió dividendos, por lo que no se encontraba acreditado un incumplimiento grave de las obligaciones del demandante. De igual forma, la Corte consideró que no existían elementos de juicio que dieran fe de que el demandante hubiere ejecutado servicios, muchos menos similares o de la misma especie, a los que prestó a la demandada.

De conformidad con lo anterior, tenemos que en el caso concreto el hecho de que el demandante haya participado en la constitución de la sociedad en comento y adquirido algunas acciones, que luego cedió, no implicaba infracción alguna a la cláusula de exclusividad pactada con su empleador. Lo anterior, considerando, además que las actuaciones descritas fueron ejecutadas por el demandante en su condición de accionista y no como trabajador, contratista o en situación similar.

Adicionalmente, la Corte resaltó que la demandada no explicó ni demostró qué clase de servicios habría prestado el demandante a otra inmobiliaria en vigencia de la relación de trabajo y que el empleador no catalogó como grave el incumplimiento de la cláusula contractual. Finalizó la Corte indicando que la decisión del Tribunal demostró “una injustificada restricción” a la libertad de empresa consagrada en el artículo 333 de la Constitución Política.

De la mencionada sentencia podemos resaltar que los pactos de exclusividad son plenamente válidos en el ámbito laboral y han sido validados legal y jurisprudencialmente. Sin embargo, ellos deben constar siempre por escrito y adicionalmente deberá indicarse que su incumplimiento constituya una falta grave, a efectos de que sirva como sustento para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. De igual forma, en cada caso concreto será necesario demostrar si el trabajador en efecto prestó sus servicios de manera directa o indirecta para otro empleador con objeto social similar. Para tal fin, se podrá revisar elementos tales como la existencia o no de un vínculo contractual, la existencia o no de remuneración, de jornadas, funciones, entre otros.

Además de los argumentos esbozados por la Corte Suprema, es necesario advertir que la cláusula de exclusividad no solo se predica respecto de los trabajadores de dirección, confianza y manejo. El Código Sustantivo del Trabajo de ninguna manera limitó el pacto frente a otro tipo de trabajadores. En todo caso, en caso de que el empleador considere que su trabajador ha contrariado lo dispuesto en la cláusula de exclusividad, deberá estar en la capacidad de demostrarlo contundentemente.

Aunque la sentencia en mención fue emitida por la Sala de Descongestión Laboral, podemos afirmar que la interpretación de la Sala en este caso se encuentra en concordancia con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (véase, entre otras, la sentencia SL1715-2016, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas).

Por: Carlos Alberto Camargo
ccamargo@scolalegal.com
Junio 4 de 2021