

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - El contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. / **VULNERACIÓN A LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD** - Los contratantes laborales pueden convenir específicamente el compromiso del trabajador de abstenerse de prestar servicios análogos a los del contrato mientras este dure, acuerdo de exclusividad que debe ser razonable y con relación al objeto del respectivo convenio laboral. /

HECHOS: Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante, toda vez que el a quo absolvió a FUNDALCO S.A.S de las pretensiones de la demanda. Corresponde entonces a la Sala esclarecer si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación de los enlaces laborales que dé lugar al respectivo reconocimiento de las indemnizaciones contempladas en el artículo 64 del CST.

TESIS: En el evento en que se decida terminar con la relación laboral de manera unilateral, ya sea con justa causa o no, la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos. (...) Es preciso indicar que lo que pacíficamente se ha acogido por la jurisprudencia al respecto, es que si bien el artículo 26 del CST no contempla expresamente la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo la exclusividad del trabajador en lo que hace a la posibilidad de este de prestar servicios independientes relativos al oficio contratado, es patente que por ejemplo el artículo 44 del igual estatuto deja ver que en vigencia del contrato si produciría efectos un pacto con tal contenido, el que por demás encuentra respaldo en el principio de buena fe contractual, de forma que a las partes del vínculo laboral les corresponde abstenerse de realizar conductas que sean perjudiciales al otro contratante, como cuando el trabajador se constituye en competencia directa del empleador o en colaborador de la misma. (...) La corte adoctrino que a efectos de que se configure una justa causa por una vulneración a la cláusula de exclusividad deben concurrir dos situaciones de hecho, 1) que se haya pactado; y 2), que la actividad o servicios sean de la misma especie a los que ejecuta el empleador. (...) Debe tenerse presente que la esencia o el fin perseguido con una cláusula de exclusividad consiste en evitar que, a través de otra empresa, terceros o por cuenta propia, el trabajador preste unos servicios que encajen en el mismo objeto social de su empleador, generando así una competencia indebida o que valiéndose de la información en virtud del cargo que desempeña, busque obtener un beneficio o provecho en su favor. (...) Es de trascendencia anotar que también debe tenerse como pauta que marque el derrotero a analizar cuando se alega una vulneración a una cláusula de exclusividad, determinar, conforme a su contenido, en qué consiste exactamente la restricción o prohibición pactada, y el rol ejercido por los trabajadores para así constatar si fue o no vulnerada.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 18/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral de única instancia promovido por ENDER MIGUEL GUERRA HOYOS y JAISON MAURICIO RAMÍREZ AGUIRRE contra FUNDALCO S.A.S. (Radicado 05360-31-05-002-2021-00259-01).

ANTECEDENTES

Ender Miguel Guerra Hoyos pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 23 de febrero de 2021, para obtener el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud; pero como pedimento principal del codemandante Jaison Mauricio Ramírez que es el subsidiario de Ender Miguel, se busca la declaratoria de un despido ocurrido sin justa ni legal causa, que derive en el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narraron que se vincularon a la demandada por medio de un contrato de trabajo escrito a término indefinido ejecutado el del señor Ender Miguel entre el 26 de agosto de 1996 y el 23 de febrero de 2021; y el del señor Ramírez Aguirre del 02 de diciembre de 2010 al 23 de febrero de 2021 devengando por salario mensual la suma de

\$1.529.591 y \$1.438.454, respectivamente. Ender Miguel Guerra aseveró que el 12 de noviembre de 1997 sufrió un accidente de trabajo por unas piezas que se incrustaron en su ojo, generándole una disminución visual y una pérdida de capacidad laboral del 27%. Ambos fueron llamados a descargos por virtud de desarrollar por cuenta propia una actividad idéntica a la de su empleador, sumado para el caso de Guerra Hoyos realizar préstamos de dinero a compañeros de trabajo a título de intereses, resultando terminadas sus vinculaciones por esos hechos el 23 de febrero de 2021.

FUNDALCO S.A.S dio a conocer su pronunciamiento en oportunidad, con aceptación de la vinculación que existió con los demandantes en los lapsos referenciados, pero rechazando la ilegalidad e injusticia de los despidos, porque asegura que para dar fin a los nexos de trabajo, se tuvo por soporte una investigación confidencial realizada por la empresa CSI Consultores que dio cuenta de la prestación de los servicios de los accionantes a otra empresa - *Fundealeamos S.A.S*- bajo incumplimiento de la cláusula de exclusividad contenida en el contrato de trabajo, lo que se tradujo en una conducta grave conforme a lo que dispone el RIT, que nada tuvo que ver para el caso de Ender Miguel con un hecho que aconteció hace más de 23 años, caso para el cual consideró no era necesario acudir al Ministerio del Trabajo. Como excepciones de mérito propuso las de inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe del demandado, falta de causa para demandar y temeridad, y mala fe del demandante.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Segundo Laboral del Circuito de Itagüí en sentencia que profirió el 01 de noviembre de 2022, ABSOLVIÓ a FUNDALCO S.A.S de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a los actores, fijando las agencias en derecho en el equivalente a medio SMLMV.

A esa determinación se arribó en síntesis por encontrar la falladora acreditadas las causales enlistadas por la pasiva en las comunicaciones que informaron la finalización del vínculo.

La activa se apartó de la decisión, en tanto considera que conforme al RIT en su artículo 86 numerales 31 y 34 no existe alguna infracción de sus poderdantes, puesto que sobre la empresa en cuestión donde fungían como accionistas no se valieron de información provista por la empresa demandada para su creación o ejecución, no se dio una prestación de servicios a otras empresas, ni se ejercieron actividades por cuenta propia, limitando su actuar a la adquisición de acciones, donde era el hermano de unos de los promotores el que prestaba su fuerza de trabajo, lo que se constata del informe de la empresa de donde se deduce que eran personas que no hacían presencia frecuente en la empresa donde eran accionistas. Señala que conforme a las pautas para dar por terminado un contrato de trabajo por cuenta de la cláusula de exclusividad, en este caso la actividad que desarrolla cada empresa no es idéntica porque Fundealeamos S.A.S. se dedica a la fundición de partes más pequeñas lo que lo hace sustancialmente distinto, enfatizando en que no es viable restringirse la libertad de empresa que protege el artículo 33 de la CP, argumentos con los que pregonan no existir justa causa para dar por terminados los contratos de trabajo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a las vinculaciones de tipo laboral presentadas entre los demandantes y la convocada a través de contrataciones bajo modalidad indefinida (Págs. 23-24 y 57-62 Archivo 03), terminadas por decisión unilateral de parte de la empleadora el 23 de febrero de 2021 (Págs. 36-37 y 69-70 Archivo 04).

Con base a ello y atendiendo los argumentos del recurso, el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación de los enlaces laborales que dé lugar al respectivo reconocimiento de las indemnizaciones contempladas en el artículo 64 del CST.

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

Está por fuera de toda discusión que los contratos que venían ejecutándose desde 1996 y 2010 terminaron por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito por determinación de Fundalco S.A.S está acreditado por medio de las misivas de terminación que datan del 23 de febrero de 2021 (Págs. 36-37 y 69-70 Archivo 03), escrito en el que se expusieron los motivos fácticos y jurídicos de los que se valió la demandada para expirar los pactos contractuales, donde se acude a la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador - *artículo 62 CST*-, y a los artículos 94 y 95 del RIT que remite al CST para dar cuenta de las justas causas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo en la compañía, en coherencia con el contenido de las cláusulas primera y quinta del contrato de trabajo que obligan al trabajador “*a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador, es decir, 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 ese contrato*” y se pacta expresamente la exclusividad de los servicios donde “*no podrá el trabajador prestar ningún servicio personal a personas distintas del empleador*”. En esa comunicación se advirtió que de un estudio realizado, se tuvo conocimiento que los colaboradores habían venido desarrollando por cuenta propia labores y actividades idénticas a las que lleva a cabo por su objeto social la empresa, en una fundición propia ubicada en el barrio Pedregal - Itagui bajo la razón social Fundealeamos S.A.S., participación que fue

corroborada en el acta de constitución de la sociedad a partir del certificado de Cámara de Comercio.

Tal acontecer, fue puesto en conocimiento de los trabajadores dentro de las diligencias de descargos que se llevaron a cabo el 18 y 22 de febrero de 2021 (Págs. 26-35 y 64-68 Archivo 03), en donde los implicados admitieron haber creado un negocio o comprado las acciones de Fundealeamos S.A.S desde noviembre de 2020, cuya actividad económica era la fundición de metales no ferrosos, limitada a la realización de moldes en arena; sociedad que se adujo fue adquirida sin contar con el consentimiento de la gerencia de Fundalco S.A.S., puesto que allí no fungían como trabajadores, sino únicamente como accionistas.

En virtud de lo previo, y atendiendo las razones que dieron lugar a la finalización de los contratos, es preciso indicar que lo que pacíficamente se ha acogido por la jurisprudencia al respecto, es que si bien el artículo 26 del CST no contempla expresamente la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo la exclusividad del trabajador en lo que hace a la posibilidad de este de prestar servicios independientes relativos al oficio contratado, es patente que por ejemplo el artículo 44 del igual estatuto deja ver que en vigencia del contrato si produciría efectos un pacto con tal contenido, el que por demás encuentra respaldo en el principio de buena fe contractual, de forma que a las partes del vínculo laboral les corresponde abstenerse de realizar conductas que sean perjudiciales al otro contratante, como cuando el trabajador se constituye en competencia directa del empleador o en colaborador de la misma. En ese orden, los contratantes laborales pueden convenir específicamente el compromiso del trabajador de abstenerse de prestar servicios análogos a los del contrato mientras este dure, acuerdo de exclusividad que debe ser razonable y con relación al objeto del respectivo convenio laboral (Ver Rdo. 11135 de 1998 reiterada en la SL1960-2023).

Ahora, la H. Corte Suprema de Justicia, adoctrinó que a efectos de que se configure una justa causa por una vulneración a la cláusula de exclusividad deben concurrir dos situaciones de hecho, 1) que se haya pactado; y 2), que

la actividad o servicios sean de la misma especie a los que ejecuta el empleador (Ver SL1715-2016).

Como lo ha pregonado la Alta Corporación, *“debe tenerse presente que la esencia o el fin perseguido con una cláusula de exclusividad consiste en evitar que, a través de otra empresa, terceros o por cuenta propia, el trabajador preste unos servicios que encajen en el mismo objeto social de su empleador, generando así una competencia indebida o que valiéndose de la información, conocimientos y herramientas adquiridas en virtud del cargo que desempeña o jerarquía que tenga, busque obtener un beneficio o provecho a su favor”*.

En el asunto, no existe duda de que las partes pactaron una cláusula de exclusividad, que se visualiza en el contenido de los contratos de trabajo suscritos entre las partes donde en la cláusula primera para ambos casos, se dispuso expresamente que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador, precisándose estar vedado de prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio (Págs. 23 y 59-62 Archivo 03); y en la cláusula quinta se dejó vertido el pacto expreso de la exclusividad donde *“no podrá el trabajador prestar ningún servicio personal a personas distintas de el (sic) empleador”*, convenios que se hallan rubricados por los contratados, de donde surge la aceptación de los términos y las condiciones allí estipuladas.

Es de trascendencia anotar que también debe tenerse como pauta que marque el derrotero a analizar cuando se alega una vulneración a una cláusula de exclusividad, determinar, conforme a su contenido, en qué consiste exactamente la restricción o prohibición pactada, y el rol ejercido por los trabajadores para así constatar si fue o no vulnerada.

A partir de lo anterior, se tiene que lo que se extrae de esas cláusulas miradas en su tenor literal, es que estaba limitada 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”*, por lo que, en miras a establecer la violación de la susodicha condición a partir de su estricta acepción, habría de verificarse si los señores Ramírez Aguirre y Guerra Hoyos

en efecto prestaron servicios laborales de manera directa o indirecta para Fundealeamos S.A.S., o si trabajaron por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de su contrato al servicio de igual compañía, lo que en efecto no se encuentra probado, porque como se desprende tanto de la investigación promovida por la enjuiciada (Págs. 28-39 Archivo 09), como de los deponentes traídos a este trámite - *Germán Alonso Vélez Rivera y Ewfran Orlando Pérez Agualimpia*- como elementos de juicio junto con las mismas afirmaciones de las partes, los promotores no ejecutaban servicios, pues no obstante adquirir acciones en Fundealeamos S.A.S, contaban con otra persona que estaba haciéndose cargo del negocio, siendo su presencia en el mismo infrecuente, fungiendo únicamente como trabajadores de Fundalco S.A.S. donde cumplían la jornada de trabajo completa; pero es que la tendencia sobre esta nota de exclusividad no es solo impedir que durante la vigencia del vínculo laboral se presten servicios de manera directa o indirecta a otro empleador, sino que debe darse una intelección en sentido amplio de cara a su propósito, donde la expresión “*trabajar por cuenta propia*” se entiende como dependiente, independiente o a través de terceros; entre lo cual, lógicamente, queda comprendido, así no se hubiera dicho expresamente, no constituir otra empresa que represente una competencia directa para su empleador, menos sin la autorización de este último (Ver SL5402-2018 y SL1960-2023).

Es así como es verdad conforme a las probanzas arrimadas, que frente a los demandantes no existía en forma simultánea más de una prestación de servicios; pero es que la compra de un negocio en pleno vigor del enlace laboral cuya actividad económica y productiva guarda toda relación con la de la empresa en la que fungen como trabajadores, pues ambos comercios están destinados a la fundición de metales no ferrosos como todos los intervinientes del litigio lo dejaron ver, e incluso lo afirmó la activa (Págs. 161-169 Archivo 03 y Págs. 20-24 Archivo 09), si bien no implica prestar un servicio laboral directamente a la sociedad, sí les permite “*participar en la administración del ente social del cual es titular de parte de su capital social*”, con lo que se traslada todo el conocimiento que su oficio le permitía tener, y fuera puesto al servicio de intereses distintos a los que lo vinculaban como trabajador de la demandada, de donde emerge un conflicto, pues en voces de la H. Corte

Suprema de Justicia, de ese escenario es viable inferir que los demandantes al crear una sociedad con el mismo objeto social al de su empleadora, se encontraba en la posición de escoger entre su interés por la sociedad de la cual eran socios y el de su empleadora, lo que por demás pudiera constituirse en un incumplimiento a su deber de fidelidad y lealtad, dada la sujeción a la buena fe que debe prevalecer dentro de las relaciones de trabajo -artículo 55 del CST-, por lo que siendo ello precisamente lo que se quiso evitar con la cláusula de exclusividad, se revela para esta Sala de Decisión un desconocimiento a ese pacto, ya que en el panorama de su propósito indiscutiblemente esa nueva empresa representa una competencia directa para su empleador.

Es a partir de lo previo que se observa la concurrencia de los supuestos necesarios para dar por sentada la violación al pacto de exclusividad suscrito entre las partes, pues la misma tiene su fuente en el contrato de trabajo que se celebró con ambos colaboradores; y la empresa Fundealeamos S.A.S. ejecuta actividades íntimamente relacionadas con las que desarrolla Fundalco S.A.S., lo que incluso en voces de Jaisón Mauricio Ramírez le permitió hacer el negocio dado su conocimiento sobre el tema, sin ser ello de conocimiento de la compañía, circunstancias que derivan en el incumplimiento grave de sus obligaciones en su condición de trabajadores conforme lo pregonan el código sustantivo del trabajo y el RIT, que da cuenta de la justeza del despido y que conlleva a que la decisión de primer grado sea confirmada.

Las costas, conforme lo pregonan el artículo 365 del CGP, están a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija en la suma de \$300.000 a cargo de cada uno de los demandantes.

DECISIÓN:

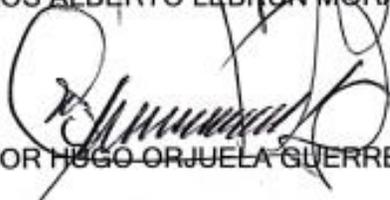
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas de la instancia, como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05360310500220210025901
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ENDER MIGUEL GUERRA HOYOS
Demandado: FUNDALCO S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 18/10/2023
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 19/10/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario