

SALVAMENTO DE VOTO

Respetuosamente me aparto de la decisión de la Sala, por las siguientes razones:

En mi criterio en la cláusula novena del contrato no se pactó cláusula de exclusividad alguna, allí lo que se estipula es la creación de justas causas adicionales a las previstas por la ley, lo que surge de la lectura de la cláusula citada así:

“NOVENA.- **Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato de trabajo, por parte de EL EMPLEADOR además de las estipuladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, subrogado por el literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, las siguientes: ... c) La ejecución por parte del EMPLEADO de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de patrono”

Al respecto y de vieja data ha señalado la CSJ en sentencia de Rad 37823 de 14 de noviembre de 2012 MP CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE lo siguiente:

“(..)

“Ha adoctrinado la jurisprudencia desde antaño que las causales que permiten a un empleador terminar un contrato laboral tanto en el sector particular como en el oficial tienen un carácter taxativo, ello implica que por fuera de las enlistadas expresamente por el legislador en cada caso, no puede agregarse ninguna otra, ni siquiera por avenimiento de las partes.

Siendo sostenido desde entonces en varias sentencias entre la de Rad 43264 de 7 de febrero de 2018; MP ERNESTO FORERO VARGAS, en donde se dijo

“(..)

Frente al argumento presentado por el censor, el cual fue básicamente que las justas causas para dar terminado el contrato de trabajo son las establecidas taxativamente en la ley, y que dentro de las mismas no se observaba que las partes de mutuo acuerdo pudieran pactar otra diferente, argumento que es totalmente acertado, **ya que las partes no pueden crear justas causas de despido, porque esta es una competencia privativa del legislador, como quiera que de acuerdo al artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, éste código contiene el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores,**



«no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo», así quedó establecido en sentencia CSJ SL, 21 de feb. 2012:

[...]

1º) El artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo afirma: “Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones **de este Código** contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.” (El resaltado es de la Sala).

[...]

En los citados preceptos legales y en ciertos principios constitucionales (como los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política, entre otros), se encuentra el substrato normativo del llamado “orden público laboral”. Así, el artículo 14 del C.S.T. dispone: **“Carácter de orden público. Irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley” (se resalta).**

El “orden público” en general es un tópico, más que un concepto determinado, que refiere a las normas necesarias para la convivencia y el disfrute efectivo de los derechos dentro del estado. A su vez, el orden público laboral está conformado por normas (reglas y principios) constitucionales y legales imperativas y coercitivas, que rigen necesariamente en el ámbito de las relaciones de trabajo. Este concepto constituye, entonces, una limitante al principio de la libertad contractual, pues se configura por preceptos que el Estado ha erigido como guardianes de principios vitales de la sociedad, no renunciables ni susceptibles de ser modificados o derogados por las partes, salvo –como lo afirma la norma últimamente citada– “los casos expresamente exceptuados por la ley”, so pena de ineficacia. En lo atinente al derecho laboral, las normas de orden público establecen aquellos derechos mínimos que limitan la autonomía de la voluntad de empleadores y trabajadores, pues, dentro del espíritu eminentemente tuitivo del derecho laboral, protegen prevalentemente a éstos. Vulneraría el orden público laboral, por ejemplo, la estipulación de jornadas superiores a la legal, o la renuncia a devengar recargos nocturnos o por trabajo en días de descanso obligatorio, salvo las excepciones legalmente consagradas.

En consecuencia, es evidente que las justas causas están taxativamente señaladas por el legislador en el artículo 62 del CST, sin que sea permitido plantear unas nuevas o similares, pues están son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables...”



En ese orden la aludida cláusula novena, que señaló justas causas, además de las contenidas en la **Ley es una cláusula ineficaz**, luego no existía ni esa como justa causa; -porque no puede pactarse-; ni menos aún interpretar que es un pacto de exclusividad, lo que es diferente y también requiere de requisitos. Luego al no existir pacto de exclusividad, no había lugar a autorizar la terminación del contrato.



MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada