

TIPOS DE TERMINACIONES DE CONTRATO

CAFÉ LEGAL

Vol. 69



El contrato de trabajo puede ser terminado, ya sea por pacto expreso entre las partes, o por una disposición legal, por una justa causa por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

- *ARTICULO 22, 23, 61, 62 del C.S.T.*



La terminación del contrato de trabajo implica liquidar todos los valores que se le adeudan al trabajador a la fecha en la que se termina dicho contrato.

Dicho lo anterior los contratos se pueden terminar por:

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA LEGAL

El artículo 61 del C.S.T. contempla las que aquí llamamos causas legales para la terminación del contrato de trabajo, lo que significa que el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y por consiguiente en general no se genera pago de indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal y no a una decisión o comportamiento de las partes.



1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO

3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EXPIRACION DEL PLAZO FIJADO

Recuerden que en los casos de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, por vía jurisprudencial la Corte constitucional ha dictaminado que la simple expiración del plazo no da lugar a la terminación del contrato de trabajo a término fijo.



4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA TERMINACION DE LA OBRA CONTRATADA

Aplica para los contratos de trabajo por obra o labor determinada, donde el contrato se extingue al terminarse la obra por la cual se firmó, es un contrato que por su misma naturaleza no puede subsistir más allá de la existencia de la obra que motivó este tipo de contrato.

5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR LIQUIDACIÓN O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

Si la empresa cierra los contratos de trabajo se terminan por la imposibilidad material de seguir existiendo.

Aquí se debe precisar que si bien el cierre de la empresa pone fin al contrato de trabajo, el empleador debe indemnizar al trabajador afectado, adicionalmente el empleador debe pedir autorización del ministerio de trabajo para poder terminar los contratos de trabajo por esa causa.

6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL EMPLEADOR, DURANTE MÁS DE 120 DÍAS

Cuando la empresa suspende actividades por más de 120 días continuos, puede terminar el contrato de trabajo, pero debe hacerlo con previa autorización del ministerio del trabajo y pagando la respectiva indemnización al trabajador en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

7. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR SENTENCIA EJECUTORIADA EN CONTRA DEL TRABAJADOR

Esa es una causal que tiene relación con la causal del numeral 6 del artículo 51 del código sustantivo del trabajo, que permite suspender el contrato de trabajo por arresto del trabajador por una causa que no justifique la extinción del contrato.

8. TERMINACIÓN DEL CONTRATO CUANDO EL TRABAJADOR NO REGRESA AL TRABAJO LUEGO DE UNA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:

1. Una vez finalice o se levante la suspensión del contrato de trabajo el trabajador debe reincorporarse, per sino lo hace, es causal para terminar el contrato.

Si el trabajador debe laborar y no lo hace, se presume que ha decidido no continuar con el contrato.



JUSTAS CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 62 del código sustantivo del trabajo señala una lista de las causas justas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado por la parte que se vea afectada, ya sea el empleador o el trabajador.

Cuando se incurre en una justa causa, se entiende que una de las partes ha incumplido con el contrato lo que permite a la otra parte darlo por terminado.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

CONSECUENCIAS DE QUE EL TRABAJADOR RENUNCIE CON JUSTA CAUSA

Si el trabajador renuncia con justa causa significa que el empleador no ha cumplido con el contrato de trabajo, por tanto, es culpa del empleador que el trabajador haya tenido que renunciar.

Por lo tanto, se configura lo que se conoce como despido indirecto, donde el trabajador no es despedido por el empleador, pero se ve obligado a renunciar por culpa de este.

El despido indirecto tiene como consecuencia la obligación de indemnizar al trabajador en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo, pues se presume que despedir a un trabajador tiene los mismos efectos que obligarlo a renunciar.



TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO UNILATERALMENTE Y SIN JUSTA CAUSA

El contrato de trabajo es consensual, es decir, requiere que las dos partes estén de acuerdo en celebrarlo y mantenerlo vigente, pero si una de las partes no quiere más ese contrato, tiene libertad para terminarlo en cualquier momento y sin que exista otra causa que su mera voluntad.

Pero como la ley protege los derechos del trabajador, en caso de que el empleador termine el contrato sin que el trabajador haya dado motivo alguno, debe pagar la respectiva indemnización por despido injusto.



Y hay casos en que la ley simplemente prohíbe el despido del trabajador, como en el caso de quienes gozan de estabilidad laboral reforzada, pero en los demás casos el despido unilateral con indemnización es procedente, de manera que para el empleador la libertad de terminar un contrato no es absoluta.

La terminación unilateral del contrato de trabajo ocurre cuando una de las partes, sea trabajador o empleador, decide terminar el contrato de trabajo sin el consentimiento de su contraparte.

Recuerden Los contratos laborales pueden terminarse, bien sea por un pacto expreso que exista entre las partes, por disposición legal, por justa causa entre cualquiera de las partes o de forma unilateral sin que se presente una justa causa.

Estos son los principales aspectos que debes conocer para finalizar un contrato de trabajo en tu empresa o para que tengas en cuenta y no incurras en faltas graves que pueden provocar un despido indirecto o justificado de un trabajador y así evitarás pagar las indemnizaciones que exige el CST.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

