

¿En qué estamos?

BOLETÍN INFORMATIVO

AGOSTO 2022

Procaña®

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL EMPLEADOR, CUANDO DECIDA HACER LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.

Fuente: Caicedo de la Espriella Abogados - REF. Boletín Informativo Sentencia SU 449/2020

En primer lugar, se debe tener en cuenta que, para la Corte Constitucional, existen diferencias entre la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y el despido como consecuencia de una falta grave calificada, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo.

El ordenamiento jurídico, como requisito previo para finalizar el vínculo contractual, relativo al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966 del C.S.T.

Por otra parte, en la resolución de un contrato de trabajo, con justa causa por parte del empleador, derivada de una falta grave prevista en el reglamento, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de distintas faltas y sanciones.

Las garantías que se deben respetar cuando se haga uso de tal facultad, las cuales se relacionan a continuación:

1. Inmediatez
2. Causales taxativas: debe ampararse en una de las justas taxativamente señaladas en el artículo 62 del C.S.T.
3. Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato.
4. Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual
5. Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ella.
6. Respeto debido en la relación laboral.



LEA EL DOCUMENTO COMPLETO
DANDO CLIC AQUÍ

A modo de conclusión y dado que la obligación de escuchar al trabajador es una garantía que la Corte impone respetar a todo trabajador, independientemente de la causal para terminar el contrato con justa causa, se sugiere al empleador continuar surtiendo el procedimiento disciplinario, frente a cualquiera de las 15 causales consagradas en el literal a) del artículo 62, en

vista de que la Corte pasó por alto determinar las reglas de aplicación, para la garantía establecida en el numeral sexto antes citado, lo cual genera una incertidumbre jurídica, pues en el evento de no ser aplicada tal garantía en debida forma, el empleador pueda verse expuesto a sanciones, reintegro del trabajador, pago de aportes y prestaciones sociales, entre otros.



SOLICITE SU CERTIFICADO DE DONACIÓN AL FONDO SOCIAL.

Procaña invita a aportantes a solicitar el certificado de donación del Fondo Social de la Agroindustria de la Caña

Para obtenerlo debe escribir un correo electrónico a Juliana Yepes - Asistente de Servicios Gremiales:

servicios1@procana.org

Más información:

312 6045504 - servicios1@procana.org

CAÑA, CLIMA, MEDIO AMBIENTE Y PRODUCTIVIDAD

FECHA: 25 de AGOSTO 2022

HORA: 7:45 a.m a 4:45 p.m

LUGAR: CIAT - Centro Internacional de Agricultura Tropical



Info:

 311 3678239

 servicios2@procana.org

INSCRÍBASE DANDO
CLIC AQUÍ

