

Terminación del contrato laboral y sus causas

» Un contrato de trabajo puede terminarse por los siguientes motivos:



Renuncia:

En este caso se debe recibir del empleado, la carta de renuncia y las pymes entregarle carta de aceptación para dar por terminado el contrato. El empleado puede renunciar en cualquier tiempo sin previo aviso.

Retiro en periodo de prueba:

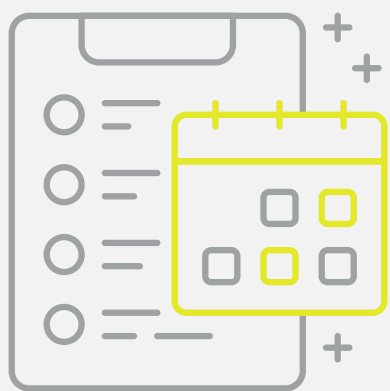
Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del empleado, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Ver más



Vencimiento del contrato:

Termina por vencimiento del término pactado y la decisión de no continuar con dicho contrato se debe notificar con 30 días de anticipación, de lo contrario se entenderá que se prorrogará por el mismo tiempo pactado.



Terminación sin justa causa

Se presenta cuando el empleador de manera unilateral toma la decisión de desvincular al empleado sin una justa causa, y por lo tanto deberá pagar una indemnización regulada por la ley.

Ver más



Despido con justa causa:

En la mayoría de los casos es el resultado de un proceso disciplinario donde se consoliden las pruebas suficientes para dar por terminado el contrato.



Terminación del contrato laboral y sus causas

» Un contrato de trabajo puede terminarse por los siguientes motivos:



Renuncia:

En este caso se debe recibir del empleado, la carta de renuncia y las pymes entregarle carta de aceptación para dar por terminado el contrato. El empleado puede renunciar en cualquier tiempo sin previo aviso.

Retiro en periodo de prueba:

Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del empleado, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.



Ver más

La legislación colombiana permite terminar un contrato de trabajo de manera unilateral y sin que implique indemnización durante el periodo de prueba, el cual para contratos a término indefinido es de dos meses, y para contratos a término fijo es la quinta parte de la duración del contrato sin exceder dos meses. Es importante, que el periodo de prueba se pacte por escrito, pues si no está pactado no se puede dar por terminado por este motivo.

Rescisión de contrato:

Al momento del término del contrato de no continuar el mismo se debe notificar con 30 días de anticipación. Si no se lo contrario se entenderá por el mismo tiempo.

Terminación sin justa causa:

Se presenta cuando el empleador termina de manera unilateral el contrato de trabajo de desvincular al empleado sin justa causa, y por lo tanto debe pagar una indemnización.

Para esta terminación de contrato se entrega una carta al empleado donde se comunica su decisión, y el empleado debe firmarla en señal de recibido.



Ver más



Despido con justa causa:

En la mayoría de los casos es el resultado de un proceso disciplinario donde se consoliden las pruebas suficientes para dar por terminado el contrato.