

CARTA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

[§ 5356] Ciudad y fecha,

Señor:

.....

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, por justa causa.

Esta terminación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día de (1).

Para esta decisión, la empresa se apoya en la causal (2) del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Esta causal tiene fundamento en los siguientes hechos (3):

.....

.....

En nuestro departamento de tesorería le serán pagadas sus prestaciones sociales y demás derechos (4).

Atentamente,

Empresa: _____

[§ 5357] LLAMADAS

(1) **Clases de causales.**—Las causales de despido con justa causa están clasificadas en dos grandes grupos: los numerales 1° a 8° del ordinal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 autorizan despedir inmediatamente; y los numerales 9 a 15 requieren para su efectividad que el patrono dé aviso al trabajador con quince días de anticipación de que se va a terminar su contrato. Esta diferencia es importante para efectos de determinar a partir de qué momento se hace efectivo el despido, pues si el patrono despide por una causal de las que requiere preaviso no puede despedir inmediatamente pues incurre en despido injustificado.

El Decreto Extraordinario 756 de 2000 en su artículo 2° literal c), creó una nueva justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por causa de la toma de posesión de la entidad cooperativa vigilada por la Superbancaria o la Superintendencia de la Economía Solidaria según el caso. A partir del 26 de noviembre de 2005, fecha de publicación del Decreto 4327, se fusionó la Superintendencia Bancaria de Colombia y la Superintendencia de Valores. En adelante se denominará Superintendencia Financiera de Colombia.

(2) **Regulación.**—Las causales de despido no pueden ser otras que las señaladas en el citado ordinal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (CST, arts. 62 y 63). Antes de proceder a despedir debe estudiarse cuidadosamente las causales y su desarrollo jurisprudencial. La ley señala que la indicación de la causal en que se apoya el despido es fundamental y que posteriormente al despido no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

(3) **Indicación de motivos.**—La indicación de los motivos del despido no se cumple solamente indicando las normas en que se apoya. Al respecto la jurisprudencia de la Corte ha dicho que para que el despido pueda considerarse de buena fe se deben también señalar hechos concretos en que ha incurrido el trabajador y que ameritan su despido.

(4) **Plazo para el pago de la liquidación.**—La Corte ha precisado también que no es válido pactar en el contrato de trabajo que se dará un plazo a la empresa para proceder al pago de la liquidación de prestaciones. En consecuencia, aunque en la práctica se permite siempre un plazo razonable, la liquidación debe hacerse inmediatamente termina el contrato de trabajo, so pena de incurrir el patrono en la indemnización moratoria que consagra el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Indemnización moratoria:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria *(o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial)*, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera

autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PAR. 1°—Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PAR. 2°—Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo, solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente (CST, art. 65. **Modificado.L.789/2002, art. 29).**

***NOTAS:** 1. El texto "o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial" que se encuentra entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-781 de septiembre 10 de 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. En el mismo sentido se pronunció la Corte Constitucional mediante sentencia C-38 de enero 27 de 2004. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

2. El párrafo segundo fue declarado executable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-781 de septiembre 10 de 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Las expresiones "Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo" y "Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente" fueron declaradas executables por la Corte Constitucional mediante sentencia C-38 de enero 27 de 2004. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

3. A partir del 26 de noviembre de 2005, fecha de publicación del Decreto 4327, se fusionan la Superintendencia Bancaria de Colombia y la Superintendencia de Valores. En adelante se denominará Superintendencia Financiera de Colombia.