

Terminación del contrato laboral

Con y sin justa causa

Con justa causa

Forma de terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador dada una conducta grave o el incumplimiento de deberes del trabajador.

Procedimiento

- 1 Empleador deberá remitir un documento o carta al empleado identificando con exactitud la causal o motivo del despido, y de ser el caso, presentando las pruebas respectivas.
 - Se debe especificar en la comunicación los hechos y circunstancias con indicación de las modalidades de tiempo, lugar y condiciones.
- 2 El empleador escuchará los argumentos del empleado respecto a la comunicación, garantizando que se defienda y respetando el debido proceso, es decir, que tenga conocimiento de todo el procedimiento de despido. Luego decidirá si da por terminado el contrato de trabajo o no.
- 3 En caso de determinar la necesidad de terminar el contrato de trabajo, el empleador debe hacer los respectivos pagos de liquidación y demás que se le adeuden.



Se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a trabajadores con estabilidad reforzada (**embarazo, discapacidad, enfermedades graves**), según la Sentencia **T-047 de 2025**.

Sin justa causa

Forma de terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador sin justa causa siempre y cuando se pague una indemnización por este hecho, salvo en los casos de debilidad manifiesta como el estado de embarazo.

Procedimiento

- 1 Al momento del despido, el empleador debe indemnizar al trabajador, en caso de que este no haya realizado el pago de la indemnización correspondiente, el trabajador deberá dirigirse ante un su empleador solicitando el pago de la misma, por medio de un derecho de petición.
- 2 Si el empleador se niega a realizar el pago, el trabajador podrá dirigirse ante un inspector de trabajo para que, con ayuda de este, se obtenga el pago de la indemnización.
- 3 Una vez se llegue a un acuerdo entre empleador y trabajador se realizará el respectivo pago de la indemnización.

Este requisito aplica incluso en contratos de prestación de servicios cuando se cumplen tres condiciones:

- Existencia de una condición de salud que afecte el desempeño
- Conocimiento previo de dicha condición por el empleador.
- Ausencia de justificación suficiente para la terminación.

Indemnización laboral:

Es la **compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador cuando lo despide sin una justa causa**, como forma de resarcir los perjuicios causados por la terminación injustificada del contrato, según lo establece el Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cuándo hay indemnización laboral?

En Colombia, no se paga indemnización si el despido es con justa causa, es decir, cuando el trabajador incurre en faltas graves o incumple sus obligaciones. **En estos casos, el empleador solo debe pagar la liquidación legal (salarios, prestaciones y vacaciones pendientes)**, pero no una compensación adicional. La indemnización solo aplica en despidos sin justa causa.

Alternativas a la terminación

Suspensión del contrato de trabajo

El Artículo 51 del CST establece las causales de suspensión del contrato, como:

- Fuerza mayor (**hasta por 120 días**)
- Licencias temporales concedidas al trabajador
- Prestación del servicio militar obligatorio
- Detención preventiva, si luego es absuelto
- Durante la suspensión, cesan temporalmente las obligaciones del empleador y del trabajador, pero no se termina el vínculo laboral.

¿Cómo calcular el monto de indemnización por despido sin justa causa?

La diferenciación por nivel salarial (**menor o mayor a 10 SMLMV**) no está respaldada por el Código Sustantivo del Trabajo.



La normativa vigente (**Artículo 64 del CST**) establece una fórmula general aplicable sin importar el salario del trabajador.

(Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo - CST y Sentencia SL1077-2017 de la Corte Suprema)

Contratos a término indefinido:

Salario inferior a 10 SMMLV:

30 días de salario por el primer año de servicio.

20 días adicionales por cada año completo subsiguiente.

Proporción correspondiente por fracciones de año.

Salario igual o superior a 10 SMMLV:

20 días de salario por el primer año de servicio.

15 días adicionales por cada año completo subsiguiente.

Proporción correspondiente por fracciones de año.

Contratos a término fijo:

- No hay renovación automática al vencerse el plazo pactado (**Art. 46 del CST**).
- **El empleador no necesita una justa causa para no renovar el contrato**, siempre que avise con antelación y respete lo pactado.
- Así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia en la **Sentencia SL5262-2021**.
- Indemnización equivale al salario correspondiente al tiempo restante hasta la fecha pactada de finalización.

Ejemplo:

Si faltan **4 meses** y el salario es **\$2.000.000**, se pagan **\$8.000.000**

Cálculo de la indemnización en contrato de obra o labor

- La indemnización corresponde al valor de los salarios que faltarían desde la fecha del despido hasta la terminación pactada de la obra o labor.
- La ley establece un mínimo de **45 días de salario**, independientemente del tiempo faltante.
- Si el tiempo faltante es **menor a 45 días, se paga igualmente el mínimo de 45 días**.
- El cálculo se realiza multiplicando el salario mensual por el número de meses o fracciones que faltan para finalizar la obra.
- En casos donde la duración de la obra sea incierta, puede requerirse **intervención de expertos** para estimar el tiempo restante.

Terminación del contrato de prestación de servicios

- La terminación del contrato de servicios depende exclusivamente de lo que las partes hayan pactado, como la expiración del plazo acordado, el incumplimiento de alguna de las partes o por mutuo acuerdo.
- Hay libertad contractual, siempre que no se contravenga la ley.
- Al finalizar, se deben liquidar los saldos pendientes entre las partes (**honorarios u obligaciones**).
- No hay liquidación laboral ni derecho a prestaciones sociales como cesantías o primas.

Excepción:

Estabilidad ocupacional reforzada por salud protegida.

- Según la **Sentencia T-047 de 2025 de la Corte Constitucional**, cuando el contratista tiene una condición de salud protegida (discapacidad o enfermedad grave), aplica la estabilidad ocupacional reforzada, incluso en contratos civiles.
- Si se prueba que la terminación fue injustificada, el contratista puede reclamar una indemnización de **180 días de honorarios**, con base en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**.
- Esta protección busca evitar despidos encubiertos a personas en condición de vulnerabilidad, a pesar de la naturaleza no laboral del vínculo.

Otros aspectos normativos:

Estabilidad ocupacional reforzada por salud protegida.

- En contratos estatales de prestación de servicios, la **Ley 80 de 1993** permite la terminación unilateral por causas objetivas, como muerte, incapacidad permanente o incumplimiento, siempre con liquidación formal.
- Toda terminación debe dejar constancia mediante acta o documento de liquidación, que refleje el balance final y el paz y salvo entre las partes.

