

CONSULTA LABORAL:

EL DESAHUCIO

El desahucio es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso (Art. 184 CT).

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 del Código del Trabajo; es decir, por acuerdo de las partes.

El desahucio al que se refiere el artículo 184, se entiende cumplido con la simple entrega de una comunicación escrita al empleador que lo puede hacer la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se debe precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora (Art. 624 CT).

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador debe bonificar al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se debe pagar en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, debe liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo (Art. 185 CT).

FUENTE: Código del Trabajo