

Importancia del debido proceso en una terminación de contrato con justa causa por bajo rendimiento laboral

Nombres y apellidos

CARLOS DANIEL MADRID MONSALVO

Código estudiantil: 20091315740

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Tutor(es):

JORGE RESTREPO PIMIENTA

RESUMEN

En el contexto laboral colombiano, la terminación de un contrato por justa causa debido al bajo rendimiento del trabajador es una facultad reconocida al empleador. No obstante, para garantizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador y evitar decisiones arbitrarias, es imperativo que este proceso se lleve a cabo respetando el debido proceso. Este ensayo analiza la importancia del debido proceso en estos casos, abordando definiciones clave, el marco normativo y jurisprudencial aplicable, y el procedimiento que debe seguirse para una terminación válida del contrato.

El debido proceso es un principio constitucional consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, que asegura a las personas el derecho a ser escuchadas, a presentar pruebas y a obtener una decisión motivada en cualquier procedimiento que pueda afectar sus derechos. En el ámbito laboral, este principio se traduce en la obligación del empleador de seguir un procedimiento claro y transparente antes de tomar decisiones que puedan perjudicar al trabajador, como la terminación del contrato.

La terminación de un contrato con justa causa se refiere a la facultad que tiene una de las partes de dar por finalizada la relación laboral debido a un incumplimiento grave por parte de la otra. El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en su artículo 62, enumera las causales que se consideran justas para este fin, incluyendo el bajo rendimiento laboral del trabajador. Este último se entiende como la incapacidad del trabajador para cumplir con los estándares mínimos de desempeño establecidos para su cargo, manifestándose en una producción inferior a la esperada, errores frecuentes, incumplimiento de metas u otras señales que indiquen una deficiencia en el desempeño de sus funciones.

El marco normativo colombiano establece procedimientos específicos que el empleador debe seguir para que la terminación del contrato por bajo rendimiento sea considerada válida. El Decreto 1072 de 2015, conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, recopila y sistematiza las normas laborales en Colombia, enfatizando la importancia de seguir procedimientos adecuados en casos de terminación de contratos por justa causa, asegurando el respeto al debido proceso y la protección de los derechos de los trabajadores.

La jurisprudencia colombiana ha reforzado la necesidad de cumplir con el debido proceso en estos casos. La Corte Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones la importancia del debido proceso en el ámbito laboral, enfatizando que cualquier decisión que afecte los derechos de los trabajadores debe estar precedida por un procedimiento que garantice su derecho al debido proceso. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, para que un despido por bajo rendimiento sea procedente, es necesario que el empleador haya cumplido con los procedimientos establecidos, incluyendo requerimientos previos al trabajador y la oportunidad de mejorar su desempeño.

El procedimiento para la terminación de contrato por bajo rendimiento implica varias etapas clave. Primero, una evaluación objetiva del desempeño del trabajador para identificar deficiencias. Luego, se deben realizar comunicaciones formales y retroalimentación al trabajador, señalando las áreas de mejora y estableciendo planes de mejoramiento con metas claras y tiempos definidos. Es esencial documentar cada paso del proceso, incluyendo los requerimientos realizados y las respuestas del trabajador. Si, tras estos esfuerzos, el rendimiento no mejora, el empleador puede proceder con la notificación formal de terminación del contrato, asegurando que se han cumplido todas las etapas del debido proceso.

La importancia de respetar el debido proceso en la terminación por justa causa radica en la protección de los derechos del trabajador, la prevención de posibles litigios laborales y el fortalecimiento de la confianza en la relación laboral. Un despido que no cumpla con el debido proceso puede ser considerado injustificado, llevando a sanciones para el empleador y la obligación de indemnizar al trabajador. Por lo tanto, es fundamental que los empleadores comprendan y apliquen correctamente los procedimientos establecidos para garantizar decisiones justas y legales en el ámbito laboral.

Palabras clave: Debido proceso, Terminación de contrato Justa causa. Bajo rendimiento laboral, Legislación laboral colombiana

ABSTRACT

In the Colombian labor context, terminating an employment contract for just cause due to an employee's underperformance is a right granted to employers. However, to ensure the protection of the worker's fundamental rights and prevent arbitrary decisions, it is imperative that this process is conducted respecting due process. This essay examines the importance of due process in such cases, discussing key definitions, the applicable legal and jurisprudential framework, and the procedure that must be followed for a valid contract termination.

Due process is a constitutional principle enshrined in Article 29 of the Colombian Political Constitution, ensuring individuals the right to be heard, to present evidence, and to obtain a reasoned decision in any procedure that may affect their rights. In the labor sphere, this principle translates into the employer's obligation to follow a clear and transparent procedure before making decisions that could harm the employee, such as contract termination.

Termination of a contract with just cause refers to the right of one party to end the employment relationship due to a serious breach by the other. Article 62 of the Colombian Labor Code lists the causes considered just for this purpose, including the employee's underperformance. This is understood as the worker's inability to meet the minimum performance standards established for their position, manifesting in lower-than-expected production, frequent errors, failure to meet goals, or other signs indicating deficiencies in job performance.

The Colombian legal framework establishes specific procedures that employers must follow for a termination due to underperformance to be considered valid. Decree 1072 of 2015, known as the Single Regulatory Decree of the Labor Sector, compiles and systematizes labor regulations in Colombia, emphasizing the importance of following appropriate procedures in cases of contract termination for just cause, ensuring respect for due process and the protection of workers' rights.

Colombian jurisprudence has reinforced the need to comply with due process in these cases. The Constitutional Court has repeatedly emphasized the importance of due process in the labor field, stressing that any decision affecting workers' rights must be preceded by a procedure that guarantees their right to due process. The Supreme Court of Justice has stated that, for a dismissal due to underperformance to be valid, the employer must have complied with established procedures, including prior written warnings to the employee and providing an opportunity to improve performance.

The procedure for terminating a contract due to underperformance involves several key stages.

Key Words: Due process, Contract termination, Just cause, Underperformance, Colombian labor law.

Bibliografía

- Beltran Quintero, M. E. (2019). *Terminacion del contrato por el empleador con justa causa, una vision desde la jurisprudencia laboral colombiana*. Universidad Nacional de Colombia.
- Colombia, C. S. (2019). Procedencia de la terminacion unilateral del contrato de trabajo con justa causa.
- Colombia, C. s. (2020). Analisis de la terminacio unilateral del contrato de trabajo y el debido proceso.
- Colombia, C. s. (2021). Reiteracion de la jurisprudencia sobre terminacion unilateral del contrato de trabajo.
- Colombia, U. n. (2019). *Terminacion del conrrato por el empleador con justa causa; una vision critica*.
- Metaute, L. (2023). *Derecho al debido proceso en las terminaciones unilaterales con justa causa en el sector privado*. Medellin: Universidad de Antioquia.
- Osorio, J. (2024). *¿Petrificación laboral?: Bajo rendimiento como causal de despido en la legislación colombiana*. Medellin: Universidad de Antioquia.
- Tejada Correa, J. (2021). *Procedimiento especial de terminacion del contrato laboral por bajo rendimineto*. (20(41), Ed.) Opinion Juridica.