Trabajo

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000048245
24/08/2026

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2026410600000039960- Justas causas de terminación del contrato laboral- causal de bajo rendimiento.

Respetada señora Natalia Isabel:

En respuesta a su petición, mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

"1 ¿Se considera legalmente exigible el cumplimiento de indicadores de gestión (KPIs) y/o métricas de rendimiento las cuales cuyo cálculo y documento de guía de obtención de dichos indicadores o medidas nunca fueron socializadas formalmente al trabajador al inicio de la relación laboral o dentro del periodo evaluado? Especialmente si no eran siempre las mismas métricas y/o indicadores y no se evaluaban de manera constante.
2. El proceso por bajo desempeño está establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y es exigido por el Código Sustantivo del Trabajo a cualquier empresa en el territorio colombiano; si se realiza un proceso por bajo desempeño al trabajador con base a indicadores y/o métricas cuya forma de obtención y calificación nunca fue socializada al trabajador de manera previa al proceso, ¿dichos procesos se consideran improcedentes por falta de transparencia en el proceso? Con base al artículo 108 del CST, numeral 16, al no existir de manera clara y comunicada la escala de faltas y procedimiento para su comprobación.
3. ¿Qué alcance tiene el Decreto 1373 de 1966 y el Decreto 1072 de 2015 respecto a la validez de los procesos y requerimientos por bajo desempeño si el empleador no presenta el cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas en comparación a compañeros y empleados en condiciones similares, un plan de mejoras con base a métricas cuya forma de obtención y cálculo nunca se socializó de manera previa al trabajador antes de los procesos por bajo rendimiento?
4. En caso de profesiones y roles de trabajo de carácter técnico, ¿es necesario especificar de manera concreta cuales son los estándares, procedimientos, manuales, etc, que debe cumplir el empleado para el desarrollo de sus tareas si se van a evaluar el trabajo con base a los mismos?
5. Dentro de la misma línea para profesiones y roles de trabajo de carácter técnico, la expresión "buenas prácticas" constituye una subjetividad en relación a la subordinación?, ¿sin un marco de referencia específico deja de ser obligación contractual para ser expectativas personales del empleador? ¿dicha expresión puede ser utilizada como una causal de bajo rendimiento?
6. ¿Exigir las mismas métricas para todos los empleados de la organización, que cumplen diferentes roles, es válido? ¿Si esa métrica no está en el contrato, ni manual de funciones, ni ningún documento interno aprobado y socializado de manera previa al trabajador, es obligatoria?"

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia

de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en Sentencia C-542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante. Lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la función orientadora de este ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta cartera ministerial:

Respuesta a las preguntas contenidas en los numerales 1° a 3°:

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de las justas causas para terminar el contrato de trabajo, se encuentra que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las siguientes:

> ***"ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.*** *<Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*
>
> ***A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:***
>
> *1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
>
> *(…)*
>
> ***9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.***
>
> *10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
>
> *11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
>
> *12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades*
>
> *para evitar enfermedades o accidentes.*
>
> *13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
>
> *14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
>
> *15. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*
>
> *En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días (…)"* (Negrilla fuera del texto original)"

Para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por la justa causa contemplada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, referente al "deficiente rendimiento", se tiene que el empleador por mandato legal debe realizar un procedimiento previo, lo cual implica que su aplicación no es automática, ya que se deben cumplir ciertas condiciones. Igualmente, de la norma expuesta en precedencia se tiene que el empleador debe cumplir dos condiciones, **la primera relacionada con la igualdad de las condiciones en las que se encuentran la persona o personas a quienes se le aplique tal medida y segundo la implementación de instrumentos adecuados para realizar parámetros de comparación entre la actividad desempeñada por una persona con otra en igualdad de condicione**s, para poder apreciar palmariamente, el bajo rendimiento sin causa que lo justifique mediante normas que la misma ley señala para su correspondiente aplicación.

El procedimiento previo que se debe agotar por parte del empleador se encuentra consagrado en el Decreto 1072 de 2015 (artículo 2 del Decreto 1373 de 1966), cuyo tener literal dice:

> ***"ARTÍCULO 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.*** *Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:*
>
> *1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.*
>
> *2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y*
>
> *3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes".*

El procedimiento anteriormente mencionado, exige dos elementos que necesariamente se deben surtir y probar, específicamente los siguientes: (i) El requerimiento al trabajador con apego a la norma; (ii) la existencia del cuadro comparativo de rendimiento, el cual se tiene que aplicar a quienes tienen condiciones iguales, no disímiles, pues de lo contrario el empleador incurriría en la vulneración de los principios constitucionales obligantes para este, por mandato de la norma de normas, que es de obligatoria aplicación para todos.

En igual sentido, la Corte Constitucional, al referirse a la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleado, prescribió en la Sentencia SU-449 de 2020 lo siguiente:

> *"(…) 233. Por lo anterior, y dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador* ***excluye la aplicación del debido proceso*** *y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, posición que se unifica y que acoge la lectura mayoritaria de esta corporación planteada en las sentencias C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-382 de 2000, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011, así como los precedentes reiterados de la CSJ, salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral);* ***o (ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, tal como se constató con la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966*** *(…)"* (Negrilla fuera del texto original)

La Corte Suprema de Justicia, al referirse a la causal contemplada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, aseveró en la Sentencia-SL 520 de 2025 con ponencia de la Magistrada Marirraquel Rodelo Navarro, que:

> *"(…) Atendiendo la citada inconformidad,* ***hay que señalar de entrada, que no es dable asimilar la causal de terminación del contrato de incumplimiento de metas prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST -invocada a la demandante-, con el «deficiente rendimiento en el trabajo», contemplado en el numeral 9 de la referida norma, la cual sí exige el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966.***
>
> *De lo dicho se colige que en ningún error jurídico incurrió el sentenciador de segundo grado, porque el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966 y del Decreto 1072 de 2015, cuya aplicación extraña la censura, no devienen ajustables al caso, ante la ausencia de los supuestos fácticos previstos en dichos textos legales, ya que el sub lite no trataba de*

un rendimiento deficiente de la trabajadora, pues no fue la conducta que se le imputó en la carta de despido, como sí lo fue el incumplimiento puntual y preciso de las metas de ventas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, acordado como falta grave en el convenio laboral y en el reglamento interno de la empresa, escenario este último, se itera, no corresponde a lo regulado en el numeral 9 del artículo 62 del CST, y en cambio sí a lo contemplado en el numeral 6 ibidem, norma cuya aplicación era la procedente en el presente asunto.

Es pertinente ***indicar que el presente caso difiere de lo resuelto por esta Corte en la sentencia CSJ SL704-2024, porque en el sub lite no es dable concluir que el incumplimiento de las metas atribuido a la demandante se podía entender como un bajo rendimiento, pues en la citada providencia esa conducta no estaba pactada como una falta grave, pudiéndose por tanto asimilar a la estipulada en el precitado numeral 9 del artículo 62 del CST, mientras que en este proceso sí está contemplada como una causal autónoma, tal como se verá más adelante*** *(…)"* (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Adicionalmente, debe tenerse presente que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a la causal de deficiente o bajo rendimiento con fundamento en incumplimiento de metas, manifestó en la Sentencia SL-704 de 2024 con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, lo siguiente:

(…) ***Ahora, se echa de menos que de las pruebas denunciadas se advierta alguna directriz clara y precisa de lo que para la empresa sería una gestión comercial suficiente «idónea», o cómo debía la demandante cumplir con las metas, agotar un número determinado de procesos como los cuestionados en el escrito del finiquito contractual****, tales como correos electrónicos, plataformas para videoconferencias, llamadas telefónicas, entre otras, que sirviera de parámetro para medir la insuficiencia atribuida a la empleada; tampoco se acreditó que existiera una obligación cierta de gestionar el portafolio de determinada manera* ***y cómo se debía cumplir esa gestión comercial, lo que imposibilita cualquier ponderación en torno a señalar que la actora no cumplió con ese compromiso que le atribuye la censura****. Luego, lo indicado en la carta que terminó el contrato se quedó sin soporte probatorio.*

Se dice lo anterior, porque basta con revisar la referida carta para advertir que la enjuiciada ***finalizó el contrato con sustento en la ausencia de gestión comercial, sin embargo, conforme se expuso, ningún elemento de convicción denunciado representa el manual que la accionada implementó, para quien ocupara el puesto de Gerente de cuenta.*** *El perfil del cargo simplemente describe el puesto de trabajo, el objetivo, los procesos y responsabilidades asignadas, la periodicidad y las funciones, no consagra el proceso de la gestión comercial. Siendo ello así, dichos elementos persuasivos no logran desquiciar las inferencias del colegiado (…)"*

Para concluir, se tiene que cuando se trata de dar aplicación a la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo la Corte Suprema de Justicia ha establecido que para dar aplicación a esta causal es necesario agotar el procedimiento establecido en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto 1373 1966) para que esta causal sea legalmente procedente. **Lo anterior, toda vez que la omisión de este procedimiento conlleva a que la terminación del contrato de trabajo sea injusta y, por ende, se debe pagar la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo** (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SL023 de 2018, Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruíz).

Respuesta a las preguntas contenidas en los numerales 4° a 6°:

Es importante precisarle en primer lugar que, al revisar el objeto de sus peticiones, se encuentra que los ítems sobre los cuales versan las mismas no se encuentra regulado expresamente ni en la normatividad laboral ni en la jurisprudencia de las altas cortes.

Trabajo

Debido a lo anterior, y teniendo presente que no existe norma que regule en concreto lo expuesto en sus solicitudes**, esta Oficina no tiene la competencia para determinar aspectos propios de la organización empresarial**, puesto que lo referente a los perfiles técnicos, los procedimiento, estándares que debe cumplir cada empleado y con fundamento en las cuales se vaya a evaluar el rendimiento de los mismos, es un asunto que le corresponde definir a cada empleador acuerdo al rol o funciones que vaya a ejecutar el respectivo trabajador.

Así pues, debido a la libertad de empresa de la que goza toda empresario, el dueño de una empresa, considerada esta por el Código Sustantivo del Trabajo CST., como unidad de explotación económica con el fin de obtener utilidades, tiene la potestad de organizar su empresa como lo estime conveniente para el cumplimiento de sus objetivos empresariales, siendo la razón por la cual, es al empleador a quien le corresponde definir ya sea en el contrato de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Manual de los cargos de la empresa, el tipo de procedimientos, estándares o funciones que cada uno de los empleados deba cumplir, de conformidad con el rol o perfil que vaya a cumplir cada uno de ellos.

En efecto, en el sector privado de la economía, habiendo libertad de empresa la que connota entre las acciones la posibilidad del empleador de concurrir al mercado, organizar la empresa sin injerencia del Estado en los asuntos internos de la empresa como su organización, los métodos de gestión y el derecho a la libre iniciativa privada, entre otros, es posible para el empleador la vinculación de personas en los oficios y ocupaciones que estime pertinentes, colocando a libertad el perfil para ocupar un cargo o desempeñar un oficio, así como los estándares, funciones o procedimientos que debe cumplir cada empleado siempre y cuando no se vulnere lo reglado en el ordenamiento jurídico colombiano.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Santiago Trejos Mejía Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Santiago Trejos Mejía Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Marisol Porras Méndez Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica