

PRESCRIPCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: EL TÉRMINO INICIA CON LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia reiteró recientemente un criterio relevante para la práctica litigiosa laboral: el término de prescripción para reclamar la indemnización por despido sin justa causa comienza a contarse desde la fecha de terminación del contrato de trabajo. La decisión fue adoptada mediante la Sentencia SL2608-2025, con ponencia del magistrado Omar Ángel Mejía Amador.

En el caso analizado, una trabajadora estuvo vinculada mediante contrato de trabajo entre el 1 de febrero de 2011 y el 31 de agosto de 2012. Con posterioridad, promovió una demanda laboral solicitando, entre otras pretensiones, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga concluyó que, aunque dicha pretensión era la única que tenía vocación de prosperidad, la acción se encontraba prescrita, dado que la reclamación se presentó más de tres años después de finalizada la relación laboral.

Al resolver el recurso de casación, la Corte reiteró que el derecho a la indemnización por despido sin justa causa nace y se hace exigible en el momento en que se produce la terminación del contrato de trabajo. En consecuencia, desde esa fecha empieza a correr el término de prescripción de tres años previsto para las acciones laborales.

En el caso concreto, la Corte verificó que entre la terminación del contrato (31 de agosto de 2012) y la presentación de la reclamación judicial habían transcurrido más de tres años. Por esta razón, concluyó que el Tribunal actuó correctamente al declarar probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, decidió no casar la sentencia recurrida.

Esta decisión reafirma un criterio jurisprudencial relevante para la práctica laboral, pues confirma que el punto de partida para el cómputo de la prescripción en las reclamaciones por despido sin justa causa es la fecha de finalización del vínculo laboral. Desde la perspectiva empresarial, este precedente permite delimitar con claridad el momento a partir del cual debe analizarse la eventual prescripción de este tipo de pretensiones y facilita la evaluación del riesgo en eventuales litigios laborales derivados de la terminación del contrato de trabajo.



Por: Sara Ariza

sariza@scolalegal.com