

¿Se pierde la indemnización moratoria después de 24 meses? **Esto dijo la Corte Suprema**

La Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL913-2026, dio un giro frente a la jurisprudencia en torno a la interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Anteriormente, la jurisprudencia defendía la tesis de que, si el trabajador no había presentado demanda por la vía judicial dentro de los 24 meses siguientes a la terminación de su vínculo laboral, a partir del mes 25 ya no era exigible el pago de la indemnización moratoria —que equivale a un día de salario por cada día de retardo—, sino únicamente el pago de intereses moratorios.

La Corte analizó esta disposición y señaló que la interpretación anterior no había sido uniforme en la jurisprudencia, pues citó sentencias que han tenido interpretaciones diversas sobre este artículo 65, como la Sentencia SL3070-2023, que no acoge este razonamiento. Lo anterior, teniendo en cuenta, además, que la norma no establece la pérdida de la indemnización moratoria por no presentar la demanda dentro de los 24 meses siguientes.

En ese sentido, la Sala Laboral comenzó señalando que el proyecto de reforma introducido por la Ley 789 de 2002 tuvo el propósito de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria, por cuanto, al consagrarse indefinida en el tiempo, los trabajadores esperaban el término máximo para presentar sus reclamaciones, a fin de lucrarse de cuantiosas sumas de dinero. Esto explica que la reforma estableciera un límite de 24 meses a esta sanción. Sin embargo, en la norma finalmente aprobada se mantuvo el pago de un día de salario por cada día de mora hasta por 24 meses. Si transcurren esos 24 meses, el empleador adeudará intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación

certificada por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando se verifique el pago.

De lo anterior, la Corte determinó que se estaría generando un incentivo no deseado para que los empleadores omitan pagar sus débitos salariales y prestacionales al trabajador y, si por diferentes circunstancias este no reclama por la vía ordinaria dentro de los dos años siguientes, solo reciba esta mínima compensación por las sumas adeudadas, pese a que la regla general dispone el pago de un día de salario por cada día de retardo hasta por 24 meses, sin disponer excepción alguna.

En ese sentido, la indemnización moratoria fue concebida con el propósito de incentivar al empleador a cumplir de manera oportuna con el pago de las obligaciones laborales al momento de la terminación del contrato. Al establecer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retraso durante los primeros 24 meses, la norma genera un incentivo para que el empleador pague rápidamente las sumas adeudadas, ya que, de prolongarse el incumplimiento, el monto de la indemnización se incrementa de manera significativa.

Por esa razón, en la sentencia analizada, la Corte determinó que no tiene sentido librar a la empresa de pagar esta sanción durante esos dos años solo porque el trabajador no haya presentado una demanda de inmediato. Cuando la ley se modificó, la intención fue poner un límite máximo de 24 meses a un cobro que antes era indefinido, pero nunca liberar del pago al empleador que incumple sus obligaciones laborales.

En ese orden de ideas, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, cuando un empleado que gana más de un salario mínimo finaliza su contrato y no le pagan a tiempo sus salarios y prestaciones, la empresa debe pagarle un día de salario por cada día de retraso durante los primeros 24 meses; transcurrido ese tiempo, a partir del mes 25, la sanción deja de calcularse por días de salario y pasa a generar intereses moratorios sobre lo adeudado hasta que se realice el pago total. Esta regla aplica de la misma forma tanto si el trabajador presentó una demanda judicial dentro de esos dos primeros años como si no lo hizo,

garantizando que el paso del tiempo sin demandar no signifique la pérdida de este derecho ni exonere al empleador incumplido.

Esta interpretación garantiza que la norma se aplique para que realmente surta efectos jurídicos y respeta el principio de favorabilidad del artículo 53 de la Constitución, según el cual, si existen dos formas de entender la ley, se debe elegir la que beneficie al trabajador. Por ello, no reconocer los 24 meses de indemnización moratoria sería una carga desproporcionada para el empleado, quien, además, debe asumir gastos al acudir al aparato judicial, cuando el deber ser de la relación laboral es que el empleador pague de manera oportuna las obligaciones que surgieron del trabajo del cual él mismo se benefició.

En conclusión, esta nueva interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo refuerza el carácter protector de la indemnización moratoria y aclara que el transcurso de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato no puede entenderse como un plazo para que el trabajador pierda la indemnización moratoria por no haber acudido oportunamente a la jurisdicción. El límite previsto por la Ley 789 de 2002 recae sobre la forma de calcular la sanción y no sobre la existencia del derecho a su reconocimiento.

Así, mientras persista el incumplimiento del empleador, la consecuencia prevista por la norma se mantiene: un día de salario por cada día de mora durante los primeros 24 meses y, a partir del mes 25, intereses moratorios sobre las sumas adeudadas hasta que se produzca el pago. Esta interpretación evita que la falta de reclamación judicial del trabajador opere como un beneficio para el empleador incumplido y reafirma que la indemnización moratoria cumple una función esencialmente coercitiva y protectora dentro de la relación laboral.

Para los empleadores, el pronunciamiento constituye un llamado a revisar y atender oportunamente las obligaciones laborales al momento de la terminación del vínculo, pues la ausencia de una reclamación inmediata por parte del trabajador no elimina las consecuencias económicas derivadas de un eventual incumplimiento. Para los trabajadores,

representa una protección frente a la tesis que sostenía la pérdida de la indemnización moratoria por el solo paso del tiempo, sin perjuicio de las reglas de prescripción aplicables.

En últimas, la interpretación adoptada busca que el artículo 65 cumpla efectivamente su finalidad: incentivar el pago oportuno de las acreencias laborales y evitar que el incumplimiento del empleador se convierta, por el simple transcurso del tiempo, en una ventaja para el mismo.

Finalmente, es importante indicar que la decisión no fue unánime: un magistrado salvó parcialmente su voto, otro lo salvó de manera total y, finalmente, uno lo aclaró.



Por: María Alejandra Jara Arenas
mjara@scolalegal.com