

ASUNTO: Radicado N. 05EE2026120300000055343 -Indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de cesantías.

Respetada señora,

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico y plantea las siguientes preguntas:

"1. ¿Debe el trabajador que demanda la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 demostrar la mala fe del empleador, o es el empleador quien debe acreditar buena fe exenta de culpa para exonerarse, tal como ocurre con la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo?"

2. Sobre la pluralidad de anualidades no consignadas. Cuando un empleador omite consignar las cesantías durante varios años, ¿la sanción moratoria del artículo 99 se causa de manera independiente por cada anualidad (cada 15 de febrero), o debe entenderse que existe una única sanción atendiendo el principio de unicidad?"

3. Sobre la compatibilidad entre sanciones (artículo 99 Ley 50 de 1990 vs. Artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo) ¿Confirma el Ministerio que, conforme a la doctrina judicial, la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 opera únicamente mientras el contrato está vigente y, una vez finalizado, la mora se subroga por la sanción del Artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo ST, ¿sin que ambas puedan concurrir simultáneamente?"

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender su interrogante, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo a 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, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados 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 lo 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntales como el planteado en su escrito.

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.

Las cesantías

Las cesantías tienen como objetivo principal dar un auxilio monetario cuando la persona termine su relación laboral. Es decir, no se pagan por liberalidad o capricho del empleador, sino que son una construcción legal y un derecho del trabajador contempladas artículo 99 de la Ley 50 de 1990 reglamentado por el Decreto 1176 de 1991, las cuales se liquidan definitivamente el 31 de diciembre, por el año o por la fracción de año transcurrida desde la fecha de vinculación del empleado hasta el 31 de diciembre. Lo anterior, tal y como se evidencia en el siguiente aparte:

Artículo 99º.- El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin

perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998

4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

5ª. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El Gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.

6ª. Los Fondos de Cesantía serán administrados por las sociedades cuya creación se autoriza, y cuyas características serán precisadas en los decretos que dicta el Gobierno Nacional, en orden a:

Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;

Garantizar que la mayor parte de los recursos captados para orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

7ª. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantía.

Parágrafo. - En el evento que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con

participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía.

Las cesantías se deben liquidar por el empleador al final de año con destino al fondo de cesantías que el empleado haya elegido, **y en el caso de liquidar las cesantías por terminación del contrato de trabajo, el valor liquidado se paga directamente al trabajador en este caso, el día en que se le haga la liquidación de contrato, se le deben pagar las cesantías y demás conceptos originados en la relación laboral.**

La obligación de la empresa es consignar cada año las cesantías a los fondos, cualquier trámite relacionado con las cesantías, debe ser realizado por el empleado ante el fondo de cesantías, quien es el que le administra sus cesantías. **Sin perjuicio de lo anterior, si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.**

En Colombia existen dos tipos de regímenes para las cesantías a saber: las **cesantías retroactivas o tradicionales** (trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1º de enero de 1991) y **cesantías anualizadas** (los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del 1º de enero de 1991)

Las cesantías anualizadas son un sistema de liquidación definitiva anual que se maneja a través de los denominados `fondos de cesantías` creado por la Ley 50 de 1990, el cual aplica a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del 1º de enero de 1991, **y a los trabajadores antiguos que se acojan a este sistema.**

A diferencia de las cesantías retroactivas, únicamente permanecen en poder del empleador durante máximo un año, debido a que **a más tardar el 14 de febrero de cada año deberán ser depositadas en la administradora de fondo de cesantías que elija el trabajador.** (Valor causado en el año inmediatamente anterior)

Pago de las cesantías

Hay plazo para el depósito hasta el 14 de febrero de cada año para pagar las Cesantías, si pasada esta fecha no se ha hecho el pago se generará una sanción moratoria, que veremos a continuación.

Si un empleador no consigna oportunamente las cesantías al fondo de cesantías, deberá asumir una sanción de un día de salario por cada día de retraso. (Artículo

99 de la Ley 50 de 1990) Y cuando un trabajador termina su relación laboral antes del 31 de diciembre, el empleador deberá pagar directamente las cesantías causadas por el tiempo trabajado.

En caso tal que el empleador no consigue las cesantías en los términos de ley, al ser una obligación legal, se entendería que, el empleador debe realizar el respectivo pago en los términos del numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, que prescribe:

"3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998"

Así pues, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 contempla la sanción moratoria por no consignación de cesantías, consistente en un (1) día de salario por cada día de retardo cuando el empleador incumple el plazo legal para la consignación de este concepto en el fondo de cesantías seleccionado por el trabajador, esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al que se causa el auxilio.

Respuesta a la pregunta "Nº1 ¿Debe el trabajador que demanda la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 demostrar la mala fe del empleador, o es el empleador quien debe acreditar buena fe exenta de culpa para exonerarse, tal como ocurre con la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo?"

Resulta necesario indicar que para la procedencia de la indemnización no basta con el hecho objetivo de que el empleador incumpla con el plazo legal que se tiene para consignar las cesantías al fondo, sino que su procedencia está atada a que se compruebe la mala fe de este en la vulneración de la respectiva obligación. Lo anterior, toda vez que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 2494 de 2025, aseveró lo siguiente:

*"(...) Sin embargo, la condena al pago de este rubro no opera automáticamente y, en esa medida, es necesario que en cada caso en particular se determine si la conducta de la empleadora estuvo revestida de razones atendibles que justifiquen su proceder. **La Sala ha establecido que al empleador le corresponde el deber de demostrar que actuó sin la intención de defraudar los derechos del trabajador**" (Negrilla y subrayado fuera del texto original) (Posición reiteradas en las Sentencias CSJ SL199-2021, SL3072-2023)*

Así pues, se establece que, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la conducta consistente en no pagar las cesantías dentro del plazo legal estuvo precedida de buena fe.

En otras palabras, la sanción **por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente**, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho. Es por esto que será el juez laboral quien debe determinar la procedencia de la indemnización por mora, atendiendo a las particulares condiciones de cada caso concreto, con la finalidad de establecer si el actuar del empleador estuvo precedido de buena o mala fe.

Respuesta a la pregunta N° "2. Sobre la pluralidad de anualidades no consignadas. Cuando un empleador omite consignar las cesantías durante varios años, ¿la sanción moratoria del artículo 99 se causa de manera independiente por cada anualidad (cada 15 de febrero), o debe entenderse que existe una única sanción atendiendo el principio de unicidad?"

Debe precisarse que la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la indemnización por no consignación de las cesantías opera individualmente por cada año con el salario de la respectiva anualidad. Es decir que, la sanción moratoria se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora, y en todo caso hasta la finalización del contrato de trabajo. Lo anterior, se evidencia en la Sentencia SL 2525 de 2025 con ponencia de la doctora Marjorie Zuñiga Ramírez, en donde se prescribió que:

"(...) Así mismo, en sentencia CSJ SL403-2013 esta Corporación señaló que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial [...].

*Ahora bien, esta Sala ha explicado que **la sanción analizada se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora y, en todo caso, hasta cuando finaliza la relación laboral, además el parámetro para su cómputo es el salario con el cual se liquida la cesantía*** (Negrilla fuera del texto original) (Posición reiterada en las Sentencias CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509; CSJ SL665-2013 y CSJ SL912-2013).

Resulta claro entonces que la indemnización citada se causa a partir del retraso en el pago de las cesantías en debida forma, esto es, el 15 de febrero del año siguiente al periodo que se debía cancelar, y que la misma se debe calcular con

base en el salario de cada año con el cual se liquida la cesantía de la respectiva anualidad.

Respecto a la pregunta N° “3. Sobre la compatibilidad entre sanciones (artículo 99 Ley 50 de 1990 vs. Artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo)¿Confirma el Ministerio que, conforme a la doctrina judicial, la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 opera únicamente mientras el contrato está vigente y, una vez finalizado, la mora se subroga por la sanción del Artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo ST, ¿sin que ambas puedan concurrir simultáneamente?

En primer lugar, debe, precisarse que la indemnización moratoria por no consignación de cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, son dos figuras distintas. Lo anterior, toda vez que la primera de ellas tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, mientras que la segunda se causa cuando a la terminación de la relación laboral el empleador no ha pagado al trabajador salarios y prestaciones sociales. Lo anterior, tal y como se manifestó por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2588 de 2021c con ponencia de Omar Ángel Mejía Amador, que a la letra dice:

“(…) En lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por la no consignación al fondo de cesantías consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo

La indemnización moratoria consagrada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del patrono (...)”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Tal y como se mencionó precedentemente, la sanción por no consignación de las cesantías se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora y, en todo caso, **hasta cuando finaliza la**

relación laboral, es decir, que la misma se causa mientras estuvo vigente el vínculo, pues una vez este culmine, el empleador debe sufragar esta prestación social de manera directa al trabajador; mientras que la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo opera cuando a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones adeudadas. Así pues, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, **ambas sanciones no son concurrentes**, sino que termina una y empieza la otra (Sentencia SL 076 de 2023, Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero)

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, 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 absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 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, 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:

Santiago Trejos Mejía
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Nombre y apellido
Cargo
Oficina