El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la secretaría de esta Corporación.

**Providencia :** Sentencia del 21 de mayo de 2018

**Radicación No. :** 66170-31-05-003-2015-00661-01

**Proceso :** Ordinario Laboral

**Demandante :** Eliana Marcela Cubillos Ocampo

**Demandado :** Colpensiones

**Juzgado :** Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema: CONTRATO A TÉRMINO DEFINIDO / EXPIRACIÓN DEL PLAZO / PREAVISO EXTEMPORÁNEO / PRÓRROGA AUTOMÁTICA / INDEMNIZACIÓN MORATORIA / NO HUBO INTENCIÓN DE RETENER INJUSTIFICADAMENTE EL PAGO DE LAS PRESTACIONES / CONFIRMA PARCIALMENTE**

Asimismo, como regla general, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, y tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar por expiración del plazo fijo pactado (literal c. del precitado artículo). Ahora bien, la misma norma prevé una ritualidad que debe seguirse a efectos de impedir que un contrato sometido a término fijo se renueve automáticamente al cabo de su expiración. El artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala, en lo que interesa al proceso: *“(…) si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente*.

(…)

Por todo lo anterior, se tiene como fecha de la entrega del preaviso el 20 de agosto de 2015, y de esa manera se concluye que el mismo fue entregado cuando ya había operado la tácita reconducción de que trata el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, en virtud del cual el contrato se entiende renovado por un año a partir del 20 de septiembre de 2015, de modo que la indemnización por su terminación anticipada corresponde a la suma de un año de salarios, que la jueza de primera instancia calculó en la suma de $14.156.724, y frente a la cual las partes no presentaron reparos.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., es del caso recordar que la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos ha indicado que no hay lugar a la sanción cuando el empleador acredita razones atendibles y seriamente justificadas que lo pongan en el terreno de la buena fe, pues según el alto tribunal, la condena a esta indemnización no puede ser automática, pues su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador, para determinar si actuó de buena o mala fe.

Bajo tales premisas, considera la Sala Mayoritaria, con salvamento parcial de la suscrita magistrada, que no hay lugar a condenar al pago de dicha sanción, pues se juzga breve, y apenas prudente, el tiempo que se tomó la empresa demandada para pagar la liquidación de prestaciones sociales a la promotora del litigio, de modo que no se hace evidente la intención de retener injustificadamente dicho pago, en razón de lo cual se mantiene indemne la presunción de buena fe del empleador, con la consecuencia de revocar la indemnización moratoria a la que había sido condenado en primera instancia.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(21 de mayo de 2018)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las 03:15 P.M. de hoy, 21 de mayo 2018, la Sala No. 1º de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el Proceso Ordinario Laboral instaurado por **ELIANA MARCELA CUBILLOS OCAMPO** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA –COMFAMILIAR RISARALDA-** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandada en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el pasado 14 de junio de 2017.

**Problema jurídico por resolver**

De acuerdo al esquema del recurso de apelación, con base en las pruebas válidamente practicadas en el proceso, la Sala deberá verificar la fecha de entrega del preaviso de no prórroga del contrato, con la finalidad de establecer si hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto ordenada en primera instancia. Asimismo se establecerá si hay lugar a la condena por la sanción moratoria.

**I - ANTECEDENTES**

La señora **ELIANA MARCELA CUBILLOS OCAMPO** persigue, básicamente, que se declare que su contrato laboral con la empresa **COMFAMILIAR RISARALDA** finalizó de manera unilateral e injusta por parte de la empleadora, como quiera que el aviso de no prórroga del contrato de trabajo (a término fijo) fue notificado con posterioridad al preaviso de que trata el artículo 46 del C.S.T. Reclama en consecuencia, que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que hacía falta para cumplirse el plazo estipulado del contrato, el cual debía renovarse por un año a partir del 19 de septiembre de 2015, lo cual asciende a la suma de $14.156.724, liquidado sobre la base de un salario mensual promedio de $1.179.727. Reclama asimismo el pago de la suma de $393.242 por concepto de la indemnización moratoria correspondiente al tiempo transcurrido entre la terminación del contrato de trabajo y la fecha del pago efectivo de sus prestaciones sociales, esto es, entre el 20 de septiembre de 2015, y el 1º de octubre de 2015.

 La auxiliar en enfermería aduce para el efecto, en lo que interesa a la resolución del recurso de apelación, que la notificación del aviso de no renovación o prorroga de su contrato a término fijo de un año se surtió el 20 de agosto de 2015, cuando debía entregarse a más tardar el 19 de agosto de la misma anualidad, consecuencia de lo cual, en virtud del citado artículo 46 del C.S.T., el contrato debía entenderse renovado por un año.

Señala la actora que el 15 de septiembre de 2015, encontrándose prorrogado el contrato hasta el 19 de septiembre de 2016, recibió un segundo memorando del siguiente tenor: *“dando alcance al aviso de vencimiento del contrato con radicado 10298 que le enviamos el día 5 de agosto de 2015 y recibido por usted el 10 de agosto de 2015, le ratificamos que el mismo no se prorrogará”.* Anota que recibió con extrañeza este último aviso, pues la verdad es que el anterior (o primero) lo había recibido el 20 de agosto de 2015 y no el 10 de agosto como lo asegura la demandada. Advierte, además, que al reparar en el primer memorando, se puede observar que la fecha de recibido fue alterada para que pareciera que había sido entregado el 10 y no el 20 de agosto. Indicó, por último, que el 10 de agosto de 2015, como fue certificado por la empresa, tal como se prueba con el respectivo documento, se encontraba incapacitada y por lo tanto no asistió a trabajar ese día.

En respuesta a la demanda, la empresa demandada, **COMFAMILIAR RISARALDA**, reconoce la existencia del contrato de trabajo y la modalidad del mismo, señalando que el plazo del contrato vencía el 20 de septiembre de 2015, y el aviso de no prorroga se le hizo llegar a la trabajadora el mismo día de su elaboración, es decir, el 5 de agosto de 2015, por intermedio de la coordinadora de servicios, solo que la demandante manifestó que luego lo devolvería firmado y así lo hizo, pero aparentemente alterando la fecha de recibido.

Agregó igualmente, que en caso de comprobarse una alteración de la fecha de recibido del aviso de no prorroga aportado al proceso, la misma sería de autoría de la trabajadora, toda vez que ella misma es quien diligencia el sello de constancia de recibido y así lo hacen todos los trabajadores de la empresa cuando reciben esta clase de comunicados. Señaló igualmente que carece de fundamento la petición de indemnización moratoria por la tardanza en el pago de prestaciones sociales, por cuanto las mismas tuvieron el trámite interno necesario para su cancelación y estuvieron a disposición de la trabajadora desde la misma fecha de terminación del vínculo, quien solo se acercó a retirarlas en la fecha indicada. En su defensa propuso como excepciones de mérito las que denominó “falta de causa para demandar, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, mala fe y temeridad y prescripción”.

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia accedió a las pretensiones de la demandante y condenó en costas procesales a la empresa demandada, al considerar que esta última entregó el preaviso de terminación del contrato de trabajo a la demandante cuando ya el mismo se había renovado automáticamente, de conformidad con el artículo 46 del C.S.T. del trabajo, pues si el contrato a término fijo finalizaba el 19 de septiembre de 2015, el aviso de no prorroga -que debía entregarse con 30 días de antelación- tenía como fecha límite para su notificación el 19 de agosto de 2015 y se entregó, como se concluye del dictamen pericial rendido por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el 20 de agosto de 2015.

Para reforzar la anterior conclusión, señalo que la señora **BEATRIZ ELENA GAONA**, reconoció que había sido ella la encargada de entregar el aviso de terminación del contrato de trabajo a la demandante, y aunque no recordó la fecha en que lo hizo, subrayó que solo pudo habérselo entregado en el cambio de turno de las 7:00 A.M., pues ella termina su jornada de trabajo a las 6:00 P.M., y el otro cambio de turno es en la noche, cuando ella ya no está en la Clínica.

Con base en lo anterior, la jueza dedujo que el aviso no pudo haberse entregado a la trabajadora el 10 de agosto, ya que ese día estaba incapacitada, y los días 17, 18 y 19 de agosto no prestó servicios, pese a tener asignado un turno, tal como lo certifica la misma empresa demandada, y de acuerdo al cuadro de turnos allegado al proceso, el 20 de agosto de 2015, que es la fecha que quiso ser alterada, ingresó a laborar en la mañana, es por ello que la hora de recibido, que no sufrió alteración alguna, fue a las 7:00 A.M., tal como se indica en el documento dubitado.

Finalmente, en lo que corresponde a la indemnización moratoria por la falta de pago de las prestaciones sociales a la demandante, indicó que no se había alegado ninguna razón atendible para justificar el retraso de diez (10) días para su pago, pues las trabas o trámites internos de la empresa no pueden llegar a ser una justificación para desatender la obligación de pagar oportunamente las obligaciones laborales.

**III - RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la anterior decisión promueve recurso de apelación el apoderado judicial de la empresa demandada, quien señala que el preaviso de terminación del contrato por vencimiento del plazo, en este caso se divide en tres momentos: **1)** fecha en que se entregó la carta, que fue el 5 o máximo el 6 de agosto de 2015, **2)** la fecha en que la trabajadora devolvió diligenciado dicha carta de preaviso, que tuvo que darse antes del 20 de agosto de 2015, porque es poco probable de que si esa fue la fecha en la demandante recibió la carta, no haya hecho ninguna manifestación frente a la extemporaneidad de la misma, y **3)** la fecha de entrega de la ratificación de la terminación del contrato de trabajo, entregada el 15 de septiembre de 2015.

Teniendo claridad sobre esos 3 momentos, agrega el apelante, es posible afirmar que la carta de preaviso fue entregada a más tardar al día siguiente de su expedición, es decir, entre el 5 y el 6 de agosto de 2015, con mayor seguridad el 6 de agosto, pues el documento fue remitido, según constancia visible en la misma carta, el 5 de agosto, pero fue entregada a las 7:00 A.M., el decir al inicio del turno del 6 de agosto.

Adicionalmente, no puede desconocerse el hecho de que la misma trabajadora es quien diligencia el recibido, y aunque el documento está alterado (porque evidentemente el 2 quiso hacerse pasar por el número 1), la autoría de dicha alteración no puede atribuirse a la empresa, pues es más probable que la carta haya sido devuelta alterada, ya que la dinámica interna de la empresa, como fue ampliamente explicado por los distintos declarantes, es que ese tipo de documentos se entregan el mismo día o máximo al día siguiente. Señaló asimismo que las prestaciones de la trabajadora fueron consignadas al día siguiente de la terminación del contrato, pero ella decidió reclamarlas 10 días después, de modo que no debe haber lugar a la indemnización moratoria.

**IV - CONSIDERACIONES**

**4.1. CONTRATO A TÉRMINO FIJO**

Es bien sabido que al trabajador le corresponde la carga de demostrar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a alguna causa atribuible al empleador, amén del despido o bien por incumplimiento grave y sistemático de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono.

Siempre que se acredite el despido, es carga del empleador demostrar que este se justifica porque el trabajador incurrió en alguna de las causales de despido previstas en la ley laboral, pues de lo contrario, la justicia, sin más, deberá condenar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Asimismo, como regla general, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, y tratándose de un [contrato de trabajo a término fijo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html), el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar por expiración del plazo fijo pactado (literal c. del precitado artículo). Ahora bien, la misma norma prevé una ritualidad que debe seguirse a efectos de impedir que un contrato sometido a término fijo se renueve automáticamente al cabo de su expiración. El artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala, en lo que interesa al proceso: *“(…) si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

De la norma transcrita se pueden inferir dos requisitos fundamentales para que un contrato de trabajo a término fijo finalice legalmente por vencimiento del plazo inicialmente pactado a saber: **a)** que se avise por escrito a la otra parte la voluntad de no prórroga y **b)** que el aviso se dé con una antelación que en ningún caso puede ser inferior a treinta (30) días, so pena de que se entienda renovado por un periodo igual al pactado.

**4.2. CASO CONCRETO**

Es del caso subrayar que la validez del aviso de no prorroga en el presente caso, depende de que su entrega se haya hecho a más tardar el 19 de septiembre de 2015, habida cuenta de que la finalización del contrato a término fijo, tal como lo reconocen ambos contendores procesales, se tenía previsto para el 19 de septiembre del mismo año.

 El documento aportado al proceso (visible en el folio 17 del expediente) da cuenta de que el aviso de no prorroga se entregó el 20 de agosto de 2015, pues aunque el documento fue alterado para reemplazar el número 2 como el número 1, y así dejar la impresiónque la entrega del preaviso se había dado el 10 y no el 20 de agosto de 2015, lo cierto es que el análisis forense sobre el documento dubitado, arrojó las siguientes conclusiones: (Ver folio 144) *“los escritos manuales de la impresión de sello ubicado en la zona superior derecha del oficio (…) presentan dos intensidades de tinta. El digito “2” ubicado en la “FECHA” se encuentra alterado por el sistema de adición, en el cual agregaron en la casilla de decena el digito “1” cambiando el sentido “20” por “10”.*

 En estas condiciones, es apenas lógico concluir que a la demandante se le hizo entrega formal del aviso de no prorroga el 20 de agosto de 2015, pues de haber sido en otra fecha, la empresa tendría que haber advertido inmediatamente el error en el diligenciamiento del recibido, exhortando a la empleada a que corrigiera tal falencia y lo cierto es que la trabajadora jamás fue requerida para que aclarara o enmendara algún defecto en la notificación del preaviso de no prórroga del contrato de trabajo.

 Pese a lo anterior, de manera censurable la empresa demandada, a través de su apoderado judicial, le achaca un comportamiento ilícito a la trabajadora, al tratar de culpabilizarla de la adulteración del citado documento (ver contestación) sin embargo, lo claro para esta Sala, es que el Instituto Nacional de Medicina Legal (Fl. 144), se reitera, ha dejado claro que quien quiera que haya sido el autor de la adulteración del documento, buscó con un trazo vertical sobre el digito “2” hacerlo parecer al número “1”. Bajo dicha premisa, para esta Corporación es absolutamente improbable que la alteración del número fuese autoría de la demandante, pues como bien lo anotó la jueza de primer grado, ningún beneficio le reportaba a la trabajadora convertir el número “2” en un “1”. Todo lo contrario, a la única que de verdad le resultaba provechosa tal alteración del documento era a la empresa –o en otras palabras, al empleado o empleados responsables de la entrega extemporánea del preaviso- puesto que dicho documento, de haber sido entregado el 10 de agosto de 2015, habría surtido efectos sobre el contrato, impidiendo su renovación (o prorroga) automática.

Ahora bien, en el recurso de apelación el apoderado judicial reafirma que la demandante recibió el aviso de terminación del contrato de trabajo el día 6 de agosto de 2015 (es decir, al día siguiente de su expedición o de la fecha en que el documento salió de la oficina de gestión humana de Comfamiliar) y lo devolvió firmado varios días después. Aunque no puede descartarse tal hipótesis, parece inverosímil que la empresa haya dejado pasar tanto tiempo sin exigir la devolución del preaviso firmado, y además, que no haya dejado ninguna constancia de que dicho documento había sido entregado a la demandante desde el 6 de agosto de 2015. Adicionalmente, la señora **BEATRIZ ELENA GAONA**, empleada de la empresa demandada, aseguró que ella le entregó el preaviso a la demandante, sin recordar la fecha en que lo hizo, y explicó que generalmente este tipo de documentos se entrega y es devuelto diligenciado por el trabajador el mismo día o máximo al día siguiente de su entrega. Indicó asimismo, que el documento firmado es escaneado y mandado nuevamente al departamento de gestión humana, lo cual debe hacerse el mismo día en que es devuelto. Este testimonio claramente refuerza la tesis antes expuesta, en el sentido de que es muy poco probable que la empresa haya esperado por más de 15 días la devolución del preaviso, máxime cuando el mismo tiene un carácter perentorio y de su entrega oportuna dependía la continuidad o no del contrato. Hay mayores probabilidades de que se haya presentado un error humano por parte de las personas encargadas de entregar el documento y que solo cayeron en cuenta de la importancia de su entrega cuando ya era demasiado tarde, y la Sala se inclina a contemplar tal posibilidad, como quiera que **BEATRIZ ELENA GAONA** dijo que su función habitual no era la de entregar documentos a los empleados de la Clínica, pero que por esos días estaba reemplazando a una compañera en esa función en el cuarto piso, de manera que, por el poco tiempo que llevaba ocupándose de esa tarea, se pudo presentar algún inconveniente logístico en la entrega del documento, teniendo en cuenta, además, que la trabajadora no se presentó a laborar a la clínica entre los días 10 y 20 de agosto de 2015, por estar incapacitada durante tal lapso.

Por todo lo anterior, se tiene como fecha de la entrega del preaviso el 20 de agosto de 2015, y de esa manera se concluye que el mismo fue entregado cuando ya había operado la tácita reconducción de que trata el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, en virtud del cual el contrato se entiende renovado por un año a partir del 20 de septiembre de 2015, de modo que la indemnización por su terminación anticipada corresponde a la suma de un año de salarios, que la jueza de primera instancia calculó en la suma de $14.156.724, y frente a la cual las partes no presentaron reparos.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., es del caso recordar que la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos ha indicado que no hay lugar a la sanción cuando el empleador acredita razones atendibles y seriamente justificadas que lo pongan en el terreno de la buena fe, pues según el alto tribunal, **la condena a esta indemnización no puede ser automática, pues** **su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador,** para determinar si actuó de buena o malafe.

A propósito del concepto de buena fe, de antaño se ha precisado que esta *“equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud".* Así lo precisó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de marzo 16 de 2005, expediente No. 23987, rememorando una vieja sentencia del 23 de junio del año 1958. - *Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223).*

Bajo tales premisas, considera la Sala Mayoritaria, con salvamento parcial de la suscrita magistrada, que no hay lugar a condenar al pago de dicha sanción, pues se juzga breve, y apenas prudente, el tiempo que se tomó la empresa demandada para pagar la liquidación de prestaciones sociales a la promotora del litigio, de modo que no se hace evidente la intención de retener injustificadamente dicho pago, en razón de lo cual se mantiene indemne la presunción de buena fe del empleador, con la consecuencia de revocar la indemnización moratoria a la que había sido condenado en primera instancia.

En estos precisos términos se confirmará parcialmente la sentencia de primera instancia, revocando únicamente la condena referida al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. Lo anterior conlleva a modificar la condena en costas de primera instancia en un 50% a cargo de la demandada en esta instancia. No se causaron costas por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación propuesto por la demandada.

En mérito de lo expuesto, **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO**.- **REVOCAR** el numeral **CUARTO** de la sentencia de la referencia y en su defecto absolver a la demandada del pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia proferida el 14 de junio de 2017, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

**SEGUNDO**.- **CONDENAR** en un 50% de las costas procesales de primera instancia a la parte recurrente, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen. Sin condena en costas en segunda instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS. CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

 Con salvamento parcial de voto

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Providencia: Sentencia del 21 de mayo de 2018

Radicación No.: 66001-31-05-003-2015-00661-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Eliana Marcela Cubillos Ocampo

Demandado: Comfamiliar Risaralda

Juzgado de origen: Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada Ponente: Dra. Olga Lucía Hoyos Sepúlveda

Magistrada que salva voto: Ana Lucía Caicedo Calderón

**SALVAMENTO DE VOTO**

Con el respeto que me merecen mis compañeros de Sala, me aparto parcialmente de la decisión mayoritaria tomada en este asunto, únicamente en lo que respecta a la absolución del pago de la indemnización moratoria por los 10 días que se tomó la empresa demandada para liquidar y pagar las prestaciones sociales y el salario de la última quincena a la demandante, y lo hago porque a mi juicio el pago de la liquidación de prestaciones sociales debe efectuarse de manera concomitante a la finalización del vínculo laboral, a menos que existan razones de fuerza mayor que lo impidan; y en este caso, el empleador omitió el pago oportuno de dicha obligación, y no demostró, ni tan siquiera alegó alguna justificación atendible para ello, pues aunque dijo que el dinero de la liquidación estuvo disponible para la actora desde el mismo momento de la finalización del contrato de trabajo, lo cierto es que no hay ninguna prueba que sirva para corroborar dicha afirmación, de modo que, ante la ausencia de tales razones y pruebas, necesarias para verificar un comportamiento desprovisto de mala fe, forzoso resulta, como se había anticipado, confirmar la sanción moratoria impuesta por jueza de primera instancia.

 En esos precisos términos dejo sentadas las razones de mi salvamento parcial.

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada