

**RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: KAREM STELLA VERGARA LÓPEZ
Radicado N° 23-068-31-89-001-2019-00066-01 FOLIO 198-2021**

MONTERÍA, DIEZ (10) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022).

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto, por conducto de apoderado judicial, por los demandantes JUAN BAUTISTA LUNA AVILA, JULIO ENRIQUE ANGULO BETIN y LUIS ARTURO CALLE QUINTERO, contra la sentencia pronunciada en audiencia del 27 mayo de 2021 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Ayapel, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido en contra de MARCO TULIO GONZALES HERNANDEZ y ANGELY MARIA DIAZ OVIEDO como integrantes del consorcio AULAS DE CECILIA.

II. ANTECEDENTES

2.1. Demanda

Pretenden los demandantes se declare la existencia de una relación laboral a término indefinido con los accionados desde el 22 de febrero de 2018 al 14 de septiembre de 2018 y 12 de octubre de año 2018 al 20 de diciembre de 2018, el cual terminó por despido injustificado; en consecuencia, condenar solidariamente a los demandados al pago de salarios de los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2018, primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, indemnización por no pago de intereses de cesantías, auxilio de transporte, dotaciones, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria establecida en el art 65 del C.S.T y aportes a pensión; indexación de las condenas, costas.

2.2. Como fundamento de sus pretensiones esgrimen las siguientes circunstancias fácticas:

- El 1° de diciembre del año 2017, lo demandados MARCO TULIO GONZALES HERNANDEZ y ANGELY MARIA DIAZ OVIEDO, constituyeron mediante documento privado el consorcio de Aulas Cecilia.

- El 29 de diciembre del año 2017 el municipio de Ayapel, en calidad de contratante, celebró el contrato de obra N° SAMC-MA-017-2017 con el consorcio Aula Cecilia, en calidad de contratista, cuyo objeto era la construcción de 3 aulas escolares y adecuación de aulas prefabricadas en la institución del corregimiento de Cecilia, jurisdicción del municipio de Ayapel.

- El termino de duración para la ejecución del mencionado contrato, inicialmente por un periodo de un mes, siendo la fecha de inicio de la ejecución el 22 de febrero de 2018.

- El 22 de marzo de 2018 se prorrogó la ejecución del citado contrato de obra por el término de un mes, luego, el 20 de abril del año de 2018 se prorrogó por el termino de 4 meses. Asimismo, el 22 de agosto de 2018, se prorrogó la ejecución del contrato de obra por el periodo de un mes.

- El 14 de septiembre de 2018 se suspendió la ejecución del contrato de obra. Posteriormente, el 12 de octubre de 2018, se reinició la ejecución y el 19 de octubre de 2018, se prorrogó la ejecución del precitado contrato de obra por el término de dos meses.

- El 20 de diciembre de 2018 finalizó la ejecución del contrato de obra.

- Que el 22 de febrero de 2018 el consorcio Aulas Cecilia contrató como trabajadores a JUAN BUTISTA LUNA AVILA y LUIS ARTURO CUELLO, para que se desempeñaran como oficial de construcción en la obra del objeto contractual N° SAMC-MA-017-2017 y al señor JORGE ENRIQUE ANGULO BETIN como ayudante en la obra.

- Que todos los demandantes trabajaron desde el 22 de febrero de 2018 al 14 de septiembre de 2018 y desde el 12 de octubre de 2018 al 20 de diciembre de 2018, fecha ésta en que fue finalizado unilateralmente el vínculo laboral por parte del consorcio Aulas Cecilia, sin manifestarle motivo alguno.

-El salario de los señores JUAN BAUTISTA LUNA AVILA y LUIS ARTURO CALLE fue la suma de \$1.950.000,00, mientras que el de JULIO ENRIQUE ANGULO BETIN ascendía a la suma de \$1.200.000,00

- Los demandados les adeudan las prestaciones sociales, vacaciones, los aportes de seguridad social y los salarios de los meses agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2018.

2.3. Contestación y trámite

Admitida la demanda y notificada en legal forma, los accionados estuvieron representados por curador AD LITEM, el que no se opuso a las pretensiones de la demanda ni propuso excepciones.

2.3.1. Las audiencias de los artículos 77 y 80 se surtieron de forma legal, y, en la última, se profirió la

III. LA SENTENCIA APELADA

A través de esta, precisó el fallador de primera instancia, luego de citar los elementos del contrato conforme al artículo 23 del C S T, la presunción del artículo 24 ibídem del C.S.T, la duración del artículo 45 del C.S.T, verbal o escrito del artículo 37 del C.S.T, el Juez trae a colación varios precedentes jurisprudenciales tendientes a fundamentar la configuración del contrato, para concluir que, analizada las prueba documentales y testimoniales aportadas por la parte demandante y lo manifestado por el testigo ISMAEL ENRIQUE CUELLO ATENCIA, atendiendo las normas jurídicas mencionadas y que la experiencia enseña que por naturaleza del tipo de construcción se rigen por contrato de obra o labor, amén del precedente sentencia SL 1997 de 2021, la vigencia del contrato de trabajo de obra o labor por el cual el convenio dura en cuanto se requiere para dar fin a las labores determinadas, procede a declarar la existencia del contrato individual de trabajo de obra o labor con fecha de inicio el 22 de febrero de 2018 hasta el 20 de diciembre de 2018, entre JUAN BAUSTISTA LUNA AVI LA, JULIO ENRIQUE ANGULO BETTI N y LUIS ARTURO CUELLO QUINTERO como trabajadores y como empleadores los señores MARCO TULIO GONZALEZ HERNÁNDEZ y ANGELY MARÍA DIAZ OVIEDO.

Condenó a los demandados al pago de cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios y vacaciones; consignar aportes de pensión en el fondo donde se encuentre afiliado los demandantes, absolvió a los demandados en cuanto al pago de dotaciones argumentando que

es necesario que el monto se encuentre determinado en un dictamen pericial el cual no fue allegado al proceso; de igual forma absuelve a las partes demandadas por concepto de auxilio de transporte, refiriendo que el trabajador no demostró que debía dirigirse en un medio de transporte público, En cuanto al pago del salario, sostuvo el apoderado de la parte demandante solo demostró que la parte demandada quedo adeudando las tres últimas semanas de trabajo. De igual forma, absolvió de la sanción moratoria por considerar que no hay elemento que le permita concluir con toda seguridad la mala fe de la parte demandada, pues si bien estuvo representada por curador Ad-litem, este no conoció de primera mano la situación fáctica de la relación laboral, pues en su contestación de la demanda no le consta los hechos, sumado a ello, dice, se tiene que los demandados gozan del principio de la buena fé que no fue desvirtuado por la parte demandante.

Finalmente, precisó le asiste a la parte demandante probar el hecho del generador del despido, en atención a que entre las partes existió un contrato de trabajo por duración de la obra, por lo tanto, la terminación del contrato obedeció a la terminación de la obra que dio origen a la relación laboral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El vocero judicial de los demandantes interpone recurso de apelación en contra de la sentencia proferida, respecto al punto de la sanción moratoria de conformidad al artículo 65 del C.S.T, argumentando que el empleador no pago a sus trabajadores los salarios de las tres últimas semanas del mes de diciembre y noviembre, como tampoco las prestaciones sociales, por lo que debe pagar al asalariado como indemnización una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de la oportunidad concedida en esta instancia para alegar, la parte demandante argumentó lo siguiente:

“Nuestra inconformidad con la sentencia aquí recurrida es porque se negó el reconocimiento de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a pesar que dentro del presente juicio se recaudó el testimonio del señor ISMAEL ENRIQUE CUELLO ATENCIA, quien en su declaración dijo de forma clara y contundente que los demandados se sustrajeron sin justificación legal alguna de pagarle a los trabajadores demandantes sus derechos laborales y prestaciones social que reclaman en este juicio

(...) los demandados se negaron a atender los reiterados requerimientos que los demandantes les hicieron para que les pagaran los salarios y prestaciones sociales que reclaman en este juicio;

inclusive señores Magistrados, los demandados también fueron renuentes al llamado que les hizo la justicia para que comparecieran de forma directa al presente juicio y ejercieran su derecho de defensa y contradicción; (...) abuzaron de su posición dominante y se sustrajeron sin justificación legal alguna de pagarle a sus trabajadores los salarios y prestaciones sociales que le adeudaban al momento del rompimiento del vínculo de trabajo que los unía; circunstancia fáctica esta que está debidamente demostrada en esta causa judicial y la cual denota la mala fe de los accionados.

VI. CONSIDERACIONES

6.1. Presupuestos procesales

Los presupuestos procesales de eficacia y validez están presentes, por lo que corresponde a la Sala desatar de fondo la segunda instancia.

6.2. Problema jurídico a resolver

El problema jurídico a resolver teniendo en cuenta que, de conformidad con el artículo 65-A del C. S. del T, la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con la inconformidad planteada en el recurso de apelación, se ciñe a dilucidar si erró el juez de primera instancia al exonerar a los accionados de condena por concepto de sanción moratoria.

6.3. Tenemos entonces que el artículo 65 del C.S. T. que regula la INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO prevé:

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60)

días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente”.

Sobre la anunciada sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la culminación del contrato de trabajo, destacó la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 4897-2021, Radicado 84958, MP Dra Dolly Amparo Caguasango Villota, lo siguiente:

“Conforme lo ha adoctrinado esta corporación al sintetizar el alcance interpretativo de la referida disposición, la indemnización moratoria equivale a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor, y si transcurrido ese término, desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco hasta cuando el pago se verifique. En virtud del parágrafo 2° del artículo 65 del CST, la referida regla solo se aplica a los trabajadores que devenguen más de 1 SMLMV.

En la CSJ SL3616-2020, la Sala puntualizó:

De acuerdo con lo anterior, esta Sala ha explicado que la intención del legislador, no fue otra que la de poner un límite temporal a la sanción por mora que dicha norma prevé, para aquellos trabajadores que percibieran una asignación mensual superior al salario mínimo legal (CSJ SL, 10632-2014, SL 2966-2018 y SL3936-2018).

Es así, como se determinó que dicha indemnización iría por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, y a partir del veinticincoavo mes, se pagarían únicamente intereses de mora sobre la suma que la causa.

Adicionalmente, en su parágrafo 2°, señaló que lo anterior, no se aplicaría para los trabajadores que devengaran un salario mínimo, para quienes dicha indemnización operaría en forma indefinida hasta el pago efectivo de las sumas que la generan.

Así mismo, el citado órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha indicado que la sanción moratoria no opera automáticamente, sino que, por el contrario, ha de examinarse la conducta del empleador que llevó la omisión de su deber, en aras de determinar si estuvo revestido de buena fe; sobre este tópico la Sala de Casación Laboral en sentencia SL199-2021, Radicación N ° 77192 del 20 de enero de 2021, M.P. Dr. Omar Ángel Mejía Amador, sostuvo:

“En relación a la carga de la prueba respecto de la pretensión de indemnización moratoria ya ha adoctrinado esta Corporación, que la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el sector privado, y en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, para el oficial, es de naturaleza sancionatoria, de modo que para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia de este último elemento le abre paso (SCL SL194 de 2019).

Así mismo, esta Corporación ha sostenido que «es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta». (SCL SL194 de 2019). Así se precisó en la sentencia CSJ SL 32416, 21 sep. 2010:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política”.

Así, para examinar el actuar del empleador no puede partirse de que éste se encuentra amparado por presunción de buena o mala fe, siendo su carga probatoria para exonerarse de la sanción acreditar la buena fe; oportuno es citar sobre este tópico lo expuesto en reciente providencia SL 523 de 2022, Radicado 86235, MP Dr Martín Emilio Beltrán Quintero, donde se puntualizó:

“En primer lugar, frente a la alegación jurídica esbozada en el tercer cargo, en el sentido de que para efectos de resolver la súplica de la indemnización moratoria se debe presumir la buena fe de la empleadora en los términos de los artículos 55 del CST y 83 de la CP, debe advertir la Sala que no le asiste la razón a la censura, por cuanto la jurisprudencia de esta corporación ha adoctrinado que es al empleador a quien le corresponde demostrar las razones serias, atendibles, satisfactorias y justificativas de su conducta omisiva que lo ubiquen en el terreno de la buena fe, sin partir de presunción alguna. Al respecto, en las sentencias CSJ SL8216-2016 y CSJ SL16884-2016, las cuales fueron reiteradas recientemente en la decisión CSJ SL5516-2021, sobre el tema se dijo:

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en torno a la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo ha precisado que la misma no es de aplicación automática y en consecuencia la sanción impuesta debe obedecer a una sanción derivada de la conducta patronal carente de buena fe que conduce a la ausencia o deficiencia en el pago de las sumas de origen salarial o prestacional.

Ahora, no se puede soslayar que esta sanción procede «cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta» (CSJ SL3936-2019, reiterada en CSJ SL1618-2021), razón por la cual, conforme la sentencia CSJ SL3936-218, «le corresponde al empleador la carga de la prueba a efectos de exonerarse de la sanción prevista en el artículo 65 del estatuto laboral (CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, reiterada en la SL11436-2016)».

Esto significa que no se parte de presunción alguna de si la conducta del superior incumplido estuvo asistida de buena o mala fe, ni le compete al trabajador acreditar que su superior actuó con desidia en aras de causarle un daño, sino que, por el contrario, debe el subordinante evidenciar que «existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe» (SL8216-2016, SL16884-2016, citadas en CSJ SL4575-2020, CSJ SL3718-2021 y CSJ SL3828-2021).

No obstante, resulta oportuno poner de presente que desde la decisión CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada recientemente en la CSJ SL1885-2021 y CSJ SL2136-2021, esta Corte ha adoctrinado 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 CST, que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa, que la aplicación de la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos que ocupan la atención de la Sala, no es automática ni inexorable y, por ende, en cada asunto a juzgar el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, que lo conduzcan a actuar en el terreno de la buena fe, caso en el cual no procede la sanción prevista en los preceptos legales referidos.

En ese sentido, se ha adoctrinado que la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud”.

Acorde con lo anterior y al remitirnos a las actuaciones surtidas dentro del proceso, sin que fuera objeto de controversia la conclusión expuesta en la sentencia en el sentido de que los accionados omitieron el pago de salarios y prestaciones sociales a los demandantes, lo cierto es que brilla por su ausencia una prueba que permita denotar que la omisión del deber de los demandados como empleadores estuvo revestido de buena fe; por el contrario, el único testigo recepcionado da cuenta de que en muchas ocasiones se les informó que se realizaría el pago pero fueron engañados, no resulta acertado partir de una presunción de buena fe de los accionados como lo expuso el fallador de primera instancia, para exonerarlos, pues como lo indica el precedente jurisprudencial citado, es al empleador a quien corresponde acreditar su buena fe.

Ahora bien, cierto es que en el proceso los accionados estuvieron representados por curador ad-litem como lo expuso el a-Quo, pero ello no es razón para exonerarlos de su deber probatorio, aún más si tomamos en consideración de que, examinada la actuación procesal

surtida en primera instancia, se realizaron todas las gestiones para que los accionados comparecieran al proceso; así, por ejemplo, se observa que se les envió la citación para efectuar la notificación personal de la demanda y posteriormente, ante su no comparecencia se les remitió aviso, ambas diligencias fueron debidamente entregadas como da cuenta la constancia de la empresa de mensajería, e incluso se les emplazó conforme la ley, sin embargo los accionados mostraron total desinterés e indiferencia en la actuación judicial, por tanto, no habiendo cumplido estos el deber probatorio de acreditar su buena fe al omitir el pago de las condenas impuestas en la sentencia, debía salir avante la sanción deprecada.

Por tanto, habrá de revocarse parcialmente el numeral séptimo de la parte resolutive de la sentencia apelada y en su lugar imponer el pago de sanción moratoria a cargo de los accionados, suma que ascenderá a la suma de \$40.000,00 pesos diarios a favor del señor JULIO ENRIQUE ANGULO BETTIN, y la suma de \$65.000,00 diarios a favor de los señores JUAN BAUTISTA LUNA AVILA y LUIS ARTURO CUELLO QUINTERO, los que deberán pagar a partir del 20 de diciembre de 2018 al 20 de diciembre de 2020 y a partir del 21 de diciembre de 2021 los accionadas deberán cancelar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta que se haga efectivo el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas, lo anterior atendiendo a que los salarios devengados por los actores superaban el mínimo legal mensual vigente para la fecha en que culminó el vínculo laboral, que lo fue el 20 de diciembre de 2018.

Oportuno es precisar que si bien el fallador de primera instancia trajo a colación el precedente de esta Corporación al citar la regla que reiteradamente se ha planteado en el sentido de que, declarado el contrato de trabajo en aplicación de la presunción establecida en el artículo 24 del C.S. del T. no es viable imponer condena por sanción moratoria, basta examinar los fundamentos esgrimidos a lo largo de la sentencia para concluir que el contrato de trabajo fue declarado con soporte en el dicho del único testigo traído al proceso, el cual, según dicho del mismo fallador, da cuenta de los servicios prestados por los demandantes, de que los actores fueron contratados por los demandados, estos impartían órdenes y cancelaban salario, y realmente es al final de la providencia, al entrar a desatar lo concerniente a la sanción moratoria, que el A-Quo aduce a la presunción del contrato, cita el precedente y, entre otros argumentos, se fundamenta en ello para exonerar de la sanción deprecada, siendo que la situación fáctica, probatoria y procesal no se subsume en la regla impartida.

6.4. Costas.

No se impondrán costas en esta instancia por cuanto no hubo réplica de la parte accionada.

VII. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

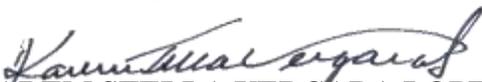
PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral séptimo de la parte resolutive de la sentencia apelada y en su lugar imponer el pago de sanción moratoria a cargo de los accionados, la que ascenderá a la suma de \$40.000,00 pesos diarios a favor del señor JULIO ENRIQUE ANGULO BETTIN, y la suma de \$65.000,00 diarios a favor de los señores JUAN BAUTISTA LUNA AVILA y LUIS ARTURO CUELLO QUINTERO, y que deberán pagar a partir del 20 de diciembre de 2018 al 20 de diciembre de 2020; a partir del 21 de diciembre de 2021 los accionados deberán cancelar a favor de cada uno de los demandantes intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta que se haga efectivo el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo demás.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: En el momento oportuno, devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


KAREM STELLA VERGARA LOPEZ

Magistrada


CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado


PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado