JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Carrera 7 Nro. 12C-23 Piso 09 Edificio Nemqueteba

Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede este Juzgado a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad **YINA CALDERON S.A.S.** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el día 19 de diciembre de 2022, la que fue reconstruida el 10 de abril de 2023.

ANTECEDENTES

El señor **JULIÁN ALBERTO CÁRDENAS GARCÍA** a través de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral de Única Instancia en contra de la sociedad **YINA CALDERON S.A.S.,** con el propósito que se declare la existencia de un contrato con la convocada a juicio, del día 17 de febrero del año 2020 al 12 de mayo del año 2020, así como que le fue terminado en forma unilateral y sin justa causa, en consecuencia, se condene a la sociedad demandada al pago del auxilio de cesantías con sus intereses, primas de servicios, vacaciones, la moratoria establecida en el artículo 65 del CST, al pago del cálculo actuarial por aportes a pensión y riesgos laborales, ultra y extra petita, así como a las costas incluidas las agencias en derecho.

Como fundamento material de sus pretensiones enteró al Despacho de los hechos relatados a folio 13 a 15 del archivo 5 la subsanación de la demanda, donde en síntesis señaló que empezó a laborar con la sociedad **YINA CALDERON S.A.S.** el día 17 de febrero de 2020 mediante contrato escrito a término indefinido, en el cargo de guarda de seguridad, sin una jornada laboral toda vez que se pactó en el contrato que era un trabajador de dirección, confianza y manejo, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, sin que fuera afiliado al sistema de seguridad social.

Continúa señalando que el día 12 de mayo del año 2020, fue despedido por **YINA MARCELA CALDERON OME,** sin existir razón alguna ni aparente para justificar su despido, así como que el 06 de junio del año 2020, por escrito solicitó un acercamiento con la señorita **CALDERON OME**, representante legal de la sociedad demandada solicitando el pago de sus acreencias laborales, memorial recibido por Claudia Calderón, sin obtener respuesta; petición que señala reiteró mediante una llamada a través de la que solicitó se le pagaran el salario del último mes abril – mayo, así como sus prestaciones sociales, por lo que considera que existe mala fe de la demandada por cuanto en varias oportunidades solicitó el pago de sus prestaciones sociales y aportes a seguridad social, *ante lo cual hubo una fuerte negativa de la demandada;* advirtiendo que a la fecha de radicación de la demanda no habían sido pagados sus emolumentos salariales, con lo que transgreden su mínimo vital.

En audiencia celebrada el 2 de diciembre de 2022 la parte demandante reformó la demanda modificando algunos hechos de la misma y vinculando a la persona natural **YINA CALDERÓN OME**, como demandada, solicitando a su vez, se declarará que aquella fungió como su verdadero empleador, así como que sociedad **YINA CALDERON S.A.S.** era solidariamente responsable, pretensiones que fundamento en que prestó servicios a favor de **CALDERON OME** y de sus hermanas, haciendo diligencias bancarias y acompañando al banco, así como que en ocasiones la señora Yina Calderón, persona natural, le daba un arma traumática para su protección, siendo

sus funciones la protección y cuidado personal del local comercial y ser el guardaespaldas de aquella y de sus familiares.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA YINA CALDERÓN S.A.S

La sociedad demandada, en término contestó la demanda, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, con fundamento en que aquellas carecen de fundamentos fácticos y jurídicos, peticionando que se evalúe la mala fe del demandante, al considerar que *si la verdadera intención del demandante era percibir el valor real de la liquidación de carencias (sic) laborales y no otro, este podría haberlas recibido en efectivo desde el mismo momento de la terminación del contrato, y/o aportar en el escrito de petición un valor en pesos, un número de cuenta bancaria, un numero de una aplicación app, u otro idóneo para que la demandada trasfiriera el valor correspondiente, o realmente solicitar cita para adelantar arreglos o negociación, personalmente o con intervención de laguna (sic) de las entidades para adelantar conciliación, (Ministerio de Trabajo)*. En su defensa propuso la excepción de fondo que tituló ***GENERICA*.**

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA YINA MARCELA CALDERON OME

La persona natural **YINA MARCELA CALDERON OME** contestó a través de apoderado judicial el libelo demandatorio oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y negando los hechos de la reforma de la demanda, afirmando, que entre ella y el demandante jamás existió un vínculo laboral o de cualquier otra índole, por el contrario, aquel prestó sus servicios a favor de la persona jurídica **YINA CALDERÓN S.A.S** como celador de la Compañía, devengando un salario mínimo legal mensual vigente y por consiguiente no se le adeuda por parte de la persona natural ninguna acreencia laboral al actor. En su defensa propuso como excepciones de fondo que tituló ***INEXISTENCIA DEL DERECHO Y LA OBLIGACION RECLAMADA, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE y GENERICA*. (**53AudioVideoAudienciaReconstrucción)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, mediante sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, resolvió declarar que entre el señor **JULIÁN ALBERTO CÁRDENAS GARCÍA** y la empresa **YINA CALDERÓN S.A.S**. existió un contrato de trabajo el cual inició el 17 de febrero del año 2020 y finalizó el 11 de marzo del 2020, condenando a la sociedad convocada a juicio a pagar al demandante el auxilio de transporte, cesantías con su intereses, primas de servicios, compensación de vacaciones e impuso la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 C.S.T la cual totalizo a la fecha de la sentencia en la suma de $29.055.249, ordenando que se siguiera pagando la sanción de un día de salario por un día de mora hasta que se cancelará la totalidad de la obligación, condenando a su vez, al pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones por el tiempo de servicio, absolviendo de todas las pretensiones a la persona natural **YINA MARCELA CALDERON OME**.

Para arribar a tal conclusión el *a-quo* argumentó que al interior del proceso de la referencia quedo plenamente acreditada la prestación personal del servicio del actor a favor de la sociedad **YINA CALDERÓN S.A.S**., lo que encontró probado con el contrato de trabajo, la prueba testimonial solicitada por la parte demandada y la confesión de la representante legal, absolviendo a la persona natural YINA MARCELA CALDERON OME, con fundamento en que el demandante no demostró la prestación personal a favor de aquella, señalando que el señor Cristian Fabian Angarita Bautista, era un testigo de oídas, acudiendo a lo manifestado por la señora LEONELA

CALDERON, administradora de la persona jurídica demandada, quien indicó que el demandante prestaba su servicio en la empresa **YINA CALDERÓN S.A.S**, cuidando las instalaciones o la puerta del edificio, desarrollándose esa relación laboral desde el 17 de febrero del 2020 hasta el 16 de marzo de la misma anualidad, así como a lo confesado por la señora YINA MARCELA CALDERON OME, concluyendo que el actor no probó la prestación personal del servicio, a favor de la persona natural, declarando la existencia del contrato de trabajo con la persona jurídica **YINA CALDERÓN S.A.S**., con vigencia del 17 de febrero del 2020 al 11 de marzo de esa anualidad.

RECURSO DE APELACIÓN

La sociedad **YINA CALDERÓN S.A.S.** interpuso recurso de apelación contra la sentencia proferida por el juez de conocimiento el 19 de diciembre de 2022, debiendo aquí y ahora aclarar que, si bien la sentencia y apelación quedaron grabadas en la fecha señalada, el juez de Única Instancia la reconstruyo en el mes de abril de 2023, es por lo que el Juzgado se referirá a los aspectos expuesto por el apoderado de la demandada en ambas oportunidades.

Así las cosas, el abogado de la sociedad demandada solicita se revoque la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, para lo cual peticiona se analicen las pruebas practicadas, señalando que al interior de la litis quedó demostrado que canceló de manera completa la liquidación final de prestaciones sociales al demandante; en segundo lugar, indica que no procede la condena por indemnización moratoria de un día diario por cada día de mora como lo ordenó el *a quo*, sino solamente se debe condenar al pago de intereses moratorios, por cuanto el demandante interpuso la demanda después de transcurridos 24 meses desde la fecha en que se dio la terminación del contrato.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandada, allegó alegatos de conclusión reiterando los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación, citando además algunas decisiones de la Sala de Cesación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como soporte de la tesis expuesta, reiterando la solicitud de revocar la sentencia del 19 e diciembre de 2022, o modificarla en el sentido de reconocer al demandante como indemnización moratoria únicamente los interés moratorios a la tasa certificada por la Superintendencia financiera, por haber transcurrido mas de 24 meses a la fecha de presentación de la demanda.

Por su parte, el togado representante del demandante, solicita no se tengan en cuenta las consideraciones expuesta por la accionada al sustentar el recurso de apelación, por cuanto el demandante tenía hasta el 22 de julio de 2022, para presentar la demanda, petición que cimienta en lo preceptuado en el artículo 65 del CST, así como en que mediante Decreto 564 de 2922, se suspendieron los términos judiciales a partir del 16 de marzo de 2020 por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, que a pesar de ello el Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo PCSJA-11581 de 27 de mayo de 2020, dispuso el levantamiento de términos judiciales a partir el 01 de julio de 2020, advirtiendo que el citado decreto efectuó precisiones frente a la suspensión de términos de prescripción y caducidad, concluyendo que el conteo de términos se debe reanudar a partir del 01 de julio de 2020, por lo tanto tenía hasta el 22 de julio de ese mismo año, para presentar la demanda, es por lo que concluye que al haberla radicado el 06 de abril de 2022 el demandante tiene derecho a la indemnización del artículo 65 del CST, de un día de salario pro cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado

procede este Despacho a resolver la apelación interpuesta por la demandada **YINA CALDERÓN S.A.S.**, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro del presente proceso, no existe discusión en cuanto a que entre el señor **JULIAN ALBERTO CARDENAS GARCIA** y la sociedad **YINA CALDERON S.A.S.,** existió un contrato de trabajo, con vigencia del 17 de febrero del año 2020 al 16 de marzo de ese mismo año, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, desempeñando el cargo de guarda de Seguridad, así lo declaró el Juez de conocimiento, y no fue objeto de reproche por las partes.

Por lo anterior, éste Juzgado atendiendo lo señalado en el artículo 66 A del CPTSS, procede al estudio de los puntos objeto de inconformidad planteados por la sociedad **YINA CALDERON S.A.S.**

DEL PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos a decidir son: (i) Verificar si la sociedad demandada **YINA CALDERÓN S.A.S.,** pago a favor del demandante lo que le correspondía por prestaciones sociales, por consiguiente, si se debe absolver a la demandada de todas y cada una de las condenas impuestas por el Juez Quinto Municipal de Pequeñas Causas laborales y (ii) Determinar si solo procede por concepto de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, la condena por intereses moratorios liquidados a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, por cuanto el demandante presento la demanda después de transcurridos 24 meses desde la terminación del contrato de trabajo, o si por el contrario debe confirmarse la condena de una salario diario por cada día de mora en el pago de prestaciones sociales.

En sentido, procede el Despacho a resolver la apelación interpuesta por la sociedad convocada a la litis, así:

SOBRE EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

El apoderado de la sociedad **YINA CALDERÓN S.A.S.,** manifiesta que la empresa que representa, sí pago al demandante a la terminación del contrato de trabajo lo que le correspondía por prestaciones sociales, así como que lo que no pudo fue obligarlo a firmar los documentos para legalizar el pago y paz y salvo.

En ese orden, es de aclarar aquí y ahora que en las controversias donde el empleador alegue el cumplimiento de sus obligaciones, le corresponde a aquel acreditar el pago de las prestaciones sociales, conforme al principio de la carga de la prueba contemplada en el artículo 167 del C. G. del P., aplicable a los asuntos laborales por expresa remisión de los artículos 40, 48 y 145 del C.P.T. y de la S.S.

Bajo ese contexto, el juzgado se remite a las pruebas aportadas por un y otra parte, encontrando el contrato de trabajo suscrito el 17 de febrero de 2020 por el demandante y la sociedad **YINA CALDERON S.A.S** (fls. 16 a 23 del archivo 1), derecho de petición de fecha 01 de junio de 2020 suscrito por el señor CARDENAS GARCIA y dirigido a la persona jurídica demandada, mediante el cual se solicita se entregue una serie de documentos (fls. 24 a 27 del archivo 1) y formato de liquidación de acreencias laborales del 30 de noviembre de 2020 (folio 10 del archivo 27).

Además, se recibió el testimonio **LEONELA CALDERÓN OME,** directora administrativa de la empresa demandada, quien manifestó que normalmente la compañía paga por transferencia, pero que el actor solicitó que le fuera sufragada su liquidación final de prestaciones sociales en efectivo porque tenía una deuda, a lo que se accedió, pero, que posterior al pago el señor **CÁRDENAS GARCÍA** no quiso firmar, advirtiendo que el último pago fue realizado en la misma semana que aquel dejo de laborar, aproximadamente el 13 o 14 de marzo de 2020, que correspondió a un sábado porque es costumbre al interior de la sociedad pagar ese día, cancelándosele dos millones de pesos, que incluían la quincena y las prestaciones sociales.

El señor **JULIÁN ALBERTO CÁRDENAS GARCÍA,** al absolver interrogatorio de parte, señalo frente al punto objeto de reproche, que a la terminación del contrato de trabajo le quedaron debiendo las prestaciones y sueldo, así como que no le hicieron pago en efectivo, ni ninguna consignación a su cuenta de Bancolombia, por que la reviso y no vio reflejado ningún pago, admite que recibió un sueldo durante el tiempo que prestó servicios.

A su vez la representante legal de la demandada, **YINA MARCELA CALDERON OME,** frente al pago de salario y prestaciones sociales señaló que le pagaron al accionante en efectivo a la terminación del contrato de trabajo, que el recibió el dinero y se negó a firmar, no recuerda la fecha en se hicieron esos pagos.

A su vez la señora **LEONELA CALDERON OME,** en cuanto al pago de prestaciones sociales al demandante manifestó que es la encargada en la empresa de hacer las contrataciones, las liquidaciones y ese tipo de cosas, así como que al demandante se le pagaban todos los 15 o 30 y que cuando se le pagó la segunda quincena se le sufragó la liquidación en forma efectiva pero no tiene como probar porque no tiene la firma; señalando que se pago en efectivo porque le pidió el favor de pagarle así, cree que él tenía una deuda o no sabe que, ella accedió porque no iba a trabajar más por lo de la pandemia; así como que la suma que se le canceló fue de dos millones que incluía la quincena y las prestaciones de dos meses, que el recibió ese dinero pero no quiso firmar porque no estaba conforme con el pago, que el pago se hizo el 13 o 14 de marzo,

Bajo este derrotero, estudiado el acervo probatorio reseñado y allegado en el expediente en los términos de los artículos 60 y 61 del C.P.T. y de la S.S., aunado a los principios científicos que informan la crítica de la prueba y las circunstancias relevantes del pleito, es posible afirmar que no se acreditó por parte de la sociedad convocada a juicio, el pago de las prestaciones sociales al demandante, nótese como si bien la señora **LEONELA CALDERÓN OME** manifiesta que hizo el pago en efectivo al demandante, no existe alguna prueba que así lo corrobore, a lo que se aúna que no recuerda la fecha en que se hizo el pago, así como que indica se le entregó la suma de dos millones de pesos, sin embargo, dicho valor no corresponde al que se obtiene de sumar el salario de una quincena más lo que le correspondía por auxilio de cesantías con sus intereses, primas de servicios y vacaciones, pues, al hacer las operaciones aritméticas correspondientes el valor obtenido es inferior al reconocido, lo que hace que su dicho pierda credibilidad, máxime cuando ni siquiera se aportaron los presuntos documentos que no quiso firmar el demandante, ni se pidieron testimonios que dieran cuenta del presunto pago que se hizo al trabajador, dado que el formato de liquidación que se anexo a la contestación de la demanda es del 30 de noviembre de 2020, cuanto la relación laboral feneció en el mes de marzo de 2020, además, la demandada manifestó al dar respuesta a la demanda que si la intención del demandante era recibir el valor real de la liquidación de prestaciones sociales, las había podido recibir en efectivo desde el mimo momento de terminación del contrato, o aportar *y/o aportar en el escrito de petición un valor en pesos, un número de cuenta bancaria, un numero de una aplicación app, u otro idóneo para que la demandada trasfiriera el valor correspondiente, o realmente solicitar cita para adelantar arreglos o negociación,* lo

que es un indició de que no se pagaron las prestaciones sociales al demandante y además no existe confesión del demandante en tal sentido, es por lo que se confirmará la decisión confutada.

SOBRE LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T

Para resolver, lo expuesto por el recurrente es de recordar que esta indemnización se encuentra consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que dispone:

"(…) 1. 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, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

(…) Parágrafo 2°. - Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo sólo 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"

Ahora, en punto al tema objeto de reproche, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3274 de 2018, con Ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, precisó:

"*En torno a esta disposición, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está sometida a dos reglas: (1) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retado hasta por 24 meses, vencidos los cuales se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago; (2) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, el empleador solo puede ser condenado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la rescisión del vínculo.*

En efecto, en la sentencia CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577, reiterada en las CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 38177, CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 46385 y CSJ SL10632-2014, la Corte sentó su criterio interpretativo, así:

(…)

***La anterior disposición, según el parágrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable**.*

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro

(24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso." (Subrayado y Negrita fuera del texto original)

Siendo ello así, en el caso de la referencia, lo primero que se debe señalar es que no fue objeto de cuestionamiento por parte del recurrente las conclusiones del juzgador de única instancia frente a la condena por indemnización moratoria, habida cuenta que lo cuestiona es la interpretación que le dio el juzgado de primera instancia al artículo 65 del C.S.T, considerando que no se debió aplicar la sanción **de un día de salario por un día de mora**, sino imponer condena únicamente por intereses moratorios, dado que la demanda se radicó con posterioridad a los 24 meses de la terminación del contrato de trabajo.

Frente al particular, debe indicarse que no le asiste la razón al apoderado judicial de la pasiva, dado que se declaró que el señor **JULIAN ALBERTO CÁRDENAS GARCÍA,** devengaba un salario mínimo legal mensual vigente, es por lo que para liquidar la indemnización moratoria se aplica lo dispuesto en el parágrafo segundo del artículo 65 del CST, en cuyos términos *Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo sólo 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***, ello significa, que como la demandante devengada el salario mínimo legal vigente, tiene derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 65 del CST, a razón de una día de salario diario hasta que se verifique el pago de la condena por prestaciones sociales que fuera impuesta por el *a-quo*.

Y es que tal tratamiento diferencial establecido en el parágrafo 2° de la Ley 789 de 2002 que modifico el artículo 65 del CST, está fundado en una justificación objetiva y razonable, ya que tal medida tiene por finalidad proteger a dichos trabajadores por tratarse de personas que, desde el punto de vista económico, se encuentran en una situación de vulnerabilidad manifiesta que las coloca en inferioridad de condiciones en relación con el resto de los trabajadores que reciben una asignación salarial superior., situación que se acentúa cuando quedan cesantes en su empleo, y la mora supera los veinticuatro meses, donde el no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales amenaza graves perjuicios tanto para el trabajador como para quienes de él dependen.

Así las cosas, lejos de atentar contra el derecho de igualdad la norma acusada pretende hacerlo efectivo, pues al prolongar para los trabajadores que reciben hasta el salario mínimo la vigencia del régimen de indemnización moratoria previsto en el artículo 65 del CST, el legislador cumple con el mandato del artículo 13 de la Carta que le impone al Estado el deber de proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad manifiesta, objetivo que tal vez no se lograría si en caso de mora en el pago de las acreencias laborales por un lapso superior a los veinticuatro (24) meses, dichos trabajadores no contaran con un mecanismo como el previsto en el artículo 65 del CST, que sanciona drásticamente al empleador que a la terminación del contrato de trabajo no cancela los salarios y prestaciones sociales.

En efecto, así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia C-781 del diez (10) de septiembre dos mil tres (2003), fungiendo como Magistrada Ponente la Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, en la que precisó "*El criterio que emplea el legislador para establecer esa diferencia de trato tiene relación con el monto de la remuneración que percibe el asalariado, acogiendo como punto de referencia el salario mínimo mensual vigente, pues si se trata de trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo mensual vigente éstos tendrán derecho, a partir del mes veinticinco (25) de mora, a un régimen indemnizatorio más favorable como es el previsto en el artículo*

65 del CST.; en cambio, si el trabajador recibe como retribución de sus servicios más de un salario mínimo mensual se encuentra bajo la aplicación del nuevo régimen previsto en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que lo pone en riesgo de recibir una indemnización menor si no acude ante la jurisdicción ordinaria o si habiendo acudido no existe un pronunciamiento judicial definitivo durante ese periodo.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 145 define el salario mínimo como "el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural", mandato que está en consonancia con lo dispuesto en el artículo 53 de la Carta que consagra como uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral el de la "remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo", e igualmente, con los Convenios Nos. 26 de 1928 y 99 de 1948, y la Recomendación No. 89 de la Organización Internacional del Trabajo, en los cuales se propugna por un salario mínimo que asegure al trabajador "un nivel de vida adecuado".

La Corte ha señalado que el establecimiento del salario mínimo vital y móvil "expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa"

También ha manifestado que la institución del salario mínimo se enmarca dentro de aquellas políticas destinadas a lograr una justicia social, pues constituye una medida especial de protección a quienes por su condición económica se encuentran en situación de vulnerabilidad manifiesta. "Busca así el legislador menguar la desigualdad y de esta manera cumplir con el propósito señalado por el constituyente en el artículo 13 de la Carta, que ordena al Estado promover las condiciones requeridas para que la igualdad sea real y efectiva, mediante la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados, como también proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica o física se encuentran en situación de debilidad manifiesta

Está claro que los trabajadores que reciben hasta el salario mínimo se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por lo que es menester rodearlos de una protección superior a la que ordinariamente debe prodigarse a un trabajador en condiciones normales, medida que se justifica en razón de la función que cumple ese tipo de retribución en el Estado Social de Derecho, pues permite que el trabajador que la percibe pueda proyectar una vida digna y decorosa, y alcance así los objetivos que se ha propuesto en los ámbitos social y familiar."

Por consiguiente, por lo brevemente expuesto, se confirmará la sentencia que fue objeto del recurso de apelación.

COSTAS

Sin condena en costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ DC,** administrando justicia en nombre de la República de

Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: COFIRMAR la sentencia apelada proferida por el JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C. el diecinueve (19) de diciembre de 2022, reconstruida el diez (10) de abril de dos mil veintitrés (2023), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NOHORA PATRICIA CALDERÓN ÁNGEL
JUEZ

Firmado Por:
Nohora Patricia Calderon Angel
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 024
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **131fbdf2c975fed6151dd05d692947ff10deab6d6a5749e488175705354856a1**
Documento generado en 24/11/2023 05:56:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica