

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO** - Para predicar la existencia de un contrato de trabajo, se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 23 CST, a saber: I) La prestación efectiva del servicio. II) bajo una continuada subordinación y dependencia, y, III) recibiendo un salario como contraprestación de los servicios prestados. /

**HECHOS:** El señor Daniel De Jesús Socarrás Bermúdez presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Medellín Beer Factory S.A.S. con el fin de que se condene a la demandada a que, como empleadora, reconozca y pague los conceptos de prestaciones sociales y vacaciones adeudados durante la vigencia del contrato de trabajo que los unió. Así mismo, peticionó el pago de la sanción por el no pago de intereses a las cesantías, la sanción por la no consignación de las cesantías, la indemnización por despido injusto debidamente indexada y la indemnización moratoria. En primera instancia se absolvió Medellín Beer Factory S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si entre el señor Daniel De Jesús Socarrás Bermúdez y la sociedad Medellín Beer Factory S.A.S. existió un contrato de trabajo.

**TESIS:** (...) Es del caso iniciar recordando que, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 23 CST, a saber: I) La prestación efectiva del servicio. II) bajo una continuada subordinación y dependencia, y, III) recibiendo un salario como contraprestación de los servicios prestados; sin embargo, también el mismo compendio normativo establece en su artículo 24 una ficción legal, de acuerdo con la cual, toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo, lo que se traduce en una ventaja probatoria para quien se reputa trabajador, debido a que no soporta la carga de tener que demostrar la subordinación, y por el contrario, corresponde a quien ha sido señalado como empleador, probar que no obstante tratarse de un servicio personal, aquel no fue continuado, sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente, sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo, tal y como lo ha entendido de manera pacífica y reiterada el Alto Tribunal en lo laboral, como lo revela la jurisprudencia uniforme que de tiempo atrás ha consolidado sobre el tema (...) Hechas las anteriores precisiones, se tiene que la parte accionante propone la existencia de un contrato de trabajo con la empresa Medellín Beer Factory S.A.S., que tuvo como objeto adelantar labores de bar tender - administrador, motivos por los que consideró que dicha sociedad está obligada al pago de prestaciones y demás conceptos reclamados en la demanda como adeudados. Sin embargo, yéndonos al plano procesal, a fin de verificar si se encuentran demostrados los presupuestos de la relación laboral pregonada en el gestor, de acuerdo con las cargas procesales que a cada uno de los contendientes aplica, hay que decir que el despliegue probatorio en realidad fue mínimo, contándose para tal efecto con los documentos arrimados con la demanda, que en esencia, corresponden a un listado de turnos y varias facturas de venta a nombre de Medellín Beer Factory S.A.S. (...), documentales sobre las que cabe anotar, que ninguna autoría o relación permiten derivar respecto de la demandada, pues corresponden a unos documentos sin firma, y sin que pueda atribuir su autoría a persona alguna, pues se muestran completamente apócrifos, y sin detalle de su creación o asignación a un sujeto específico. (...) Bajo tales premisas, itera la Corporación, el demandante por lo menos debió haber acreditado que cumplió para el causante una efectiva prestación personal del servicio, a fin de hacer operar en su favor la presunción del artículo 24 del CST; sin embargo, en el particular ocurre que no

existe en el cúmulo probatorio, elementos suasorios que tengan la contundencia suficiente para inferir, primero, el desarrollo de actividades en favor de la persona jurídica en comento, y a partir de ello, los demás elementos que determinan la existencia de las obligaciones laborales en cabeza del presunto empleador. Por lo anterior, la consecuencia del nulo ejercicio demostrativo desplegado por la parte actora es nada menos que considerar el incumplimiento de la carga probatoria que tenía a costas, en torno a los supuestos mínimos que debía acreditar, en los términos del artículo 167 del CGP, imponiéndose de esa manera la confirmación de la Sentencia consultada. (...)

M.P: MARIA NANCY GARCIA GARCÍA

FECHA: 29/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTES</b>	<b>DANIEL DE JESÚS SOCARRAS BERMÚDEZ</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-001-2019-00619-01</b>
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	CONSULTA
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>- Contrato de trabajo – Elementos esenciales Art. 23 CST</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMA</b>

**SENTENCIA No. 256**

Medellín, veintinueve (29) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL, ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, y como ponente MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, procede a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la parte **DEMANDANTE** respecto de la *Sentencia No. 296 del 10 de octubre de 2024*, proferida por el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso de la referencia.

La Magistrada de conocimiento, doctora **MARIA NANCY GARCIA GARCÍA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala mediante Acta de Discusión N°051 de 2024, que se adopta como **SENTENCIA**, en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

El señor **DANIEL DE JESÚS SOCARRÁS BERMÚDEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** con el fin de que: **1)** Se condene a la demandada a que, como empleadora, reconozca y pague los conceptos de prestaciones sociales y vacaciones adeudados durante la vigencia del contrato de trabajo que los unió. **2)** Así mismo, peticionó el pago de la sanción por el no pago de intereses a las cesantías, la sanción por la no consignación de las cesantías, la indemnización por despido injusto debidamente indexada y la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

Como sustento de sus pretensiones, expuso que laboró para la sociedad **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** desde el 5 de diciembre de 2017 hasta el 7 de julio de 2018, vinculado mediante contrato verbal, cumpliendo a cabalidad con todos los elementos de un

contrato de trabajo, desempeñándose como *bar tender - administrador*, por lo que percibía la suma de \$40.000 diarios, más el acumulado de propinas cada 15 días.

Que la labor en comento la ejecutaba de lunes a lunes en horarios rotativos de 11:00 am a 7:00 pm y de 5:00 pm a 2:00 pm, o hasta el cierre del establecimiento, descansando una vez por semana.

Adujo que el 7 de julio de 2018 fue despedido sin que mediara justa causa para ello, sumado a que durante el tiempo de contrato nunca le fueron canceladas las prestaciones sociales, no fue afiliado al sistema de seguridad social integral, y por obvias razones no se le entregó paz y salvo de los pagos realizados en este sentido (f. 1 a 4 Archivo 02 ED).

### **POSICIÓN DE LA ACCIONADA**

La sociedad **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** acudió a contestar la demanda manifestando, que no sostuvo ninguna clase de vínculo con el accionante, no siendo posible reconocer el pago de cualquiera de los conceptos solicitados en la demanda. En consecuencia, propuso como excepciones las de: “(...) *INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL; FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA; COBRO DE LO NO DEBIDO Y PRESCRIPCIÓN* (f. 1 a 4 Archivo 06 ED).

### **ACTUACIÓN PROCESAL**

El conocimiento inicial del asunto le correspondió a JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, despacho que en cumplimiento de los Acuerdos PCSJA20-11650 de 2020 y CSJANTA21-16 del 24 de febrero de 2021, dispuso su remisión al JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN para que el último continuara con el trámite de esta causa (Archivo 10 ED).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante *Sentencia No. 296 del 10 de octubre de 2024*, decidió:

“(...) **PRIMERO: ABSOLVER** a MEDELLIN BEER FACTORY S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda presentada por DANIEL DE JESÚS SOCARRAS BERMÚDEZ por lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: ABTENERSE** de imponer condena en costas de primera instancia.

**TERCERO: CONCEDER** el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante. (...)”.

Para arribar a esta decisión, la Juez de primer grado comenzó por precisar que en los artículos 22 a 24 CST se consagra la definición del contrato de trabajo y los elementos requeridos para su existencia, con base en cuales anotó, era carga de quien señala haber sido trabajador, demostrar la prestación personal del servicio, y de esa manera presumir que la misma estuvo regida por un contrato de trabajo, aunque esto no lo exime de acreditar otros

elementos como los extremos del contrato, el salario, y el hecho del despido en caso de reclamar la indemnización correspondiente.

En ese sentido, vistas las posturas de las partes, expuso respecto de las pruebas aportadas por el demandante, que lo concerniente a los listados arrimados carecían de firma, aunado a desconocerse su origen y el momento de elaboración, a la par que las facturas de un establecimiento de comercio que también fueron allegadas, no tenían la relevancia para acreditar la prestación personal del servicio por parte del reclamante en favor de la sociedad accionada, decayendo la totalidad de las pretensiones del gestor.

### **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Habida consideración que contra la decisión de primera instancia no se interpuso recurso alguno, el presente asunto se estudiará en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del **DEMANDANTE** conforme lo dispone el artículo 69 del CPTSS.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante Auto N° 284 del 13 de noviembre de 2024 se dispuso correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión; no obstante, omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 02 ED Tribunal).

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico a resolver gravita en determinar si entre el señor **DANIEL DE JESÚS SOCARRÁS BERMÚDEZ** y la sociedad **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** existió un contrato de trabajo, caso en el cual deberán verificarse, los extremos, salario, y si en virtud de este, el demandante tiene derecho al pago de los conceptos prestacionales e indemnizatorios reclamados en el escrito de demanda.

### **CONSIDERACIONES**

#### **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Es del caso iniciar recordando que, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 23 CST, a saber: **I) La prestación efectiva del servicio. II) bajo una continuada subordinación y dependencia, y, III) recibiendo un salario como contraprestación de los servicios prestados;** sin embargo, también el mismo compendio normativo establece en su artículo 24 una ficción legal, de acuerdo con la cual, toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo, lo que se traduce en una ventaja probatoria para quien se reputa trabajador, debido a que no soporta la carga de tener que demostrar la subordinación, y por el contrario, corresponde a quien ha sido señalado como empleador, probar que no obstante tratarse de un servicio personal, aquel no fue continuado, sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente, sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo, tal y como lo ha entendido de manera pacífica y

reiterada el Alto Tribunal en lo laboral, como lo revela la jurisprudencia uniforme que de tiempo atrás ha consolidado sobre el tema (CSJ SL4816-2015, SL6621-2017, SL2885-2019, SL981-2019, SL3616-2020, SL225-2020 y SL260-2023).

En este campo ha orientado la jurisprudencia, que la presunción mencionada puede desvirtuarse inclusive con las pruebas del propio demandante, y que dicha figura por sí sola no define contenciosos como el presente, sino el mérito de los medios de convicción que se hubieren aportado al proceso, de tal forma que si el contenido de estos no permiten inferir el predicado contrato laboral, no queda al juez del trabajo otra alternativa que así declararlo, en el marco del fuero de valoración que le reconoce el artículo 61 CPTSS.

Es pertinente resaltar que lo primero que se debe demostrar es la prestación personal del servicio, para que a partir de esta se pueda derivar la presunción del artículo 24, por lo que no puede darse cabida a entender que la actividad estuvo regida por un contrato de trabajo, si de entrada no se demuestra que la aludida actividad productiva fue servida a favor del presunto empleador, tal como lo explicara el Órgano de Cierre en sentencia SL104-2024, en la que rememoró la jurisprudencia que de vieja data ha expuesto la Corporación al respecto:

*“(…) El Tribunal simplemente consideró que, al no estar demostrada la actividad personal, no podía activar las consecuencias previstas en la norma comentada; esto es, no podía presumir la existencia de un contrato de trabajo. Este razonamiento coincide con el sentido y alcance dispensado, de antaño, a la disposición de marras. La Corte ha enseñado con profusión que, si el demandante acredita la prestación personal de servicios en beneficio del demandado, surge a su favor una ventaja probatoria, consistente en tener por demostrada la subordinación, y se traslada al segundo la carga de desvirtuarlos (...)”* (CSJ SL2954-2023, CSJ SL676-2021 y CSJ SL2480-2018, entre otras).

Se añade a lo anterior, que la anotada presunción no releva además a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario - si lo alega -, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros, señalando la Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 06 de marzo de 2012, sobre el particular:

*[...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.***

*De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.”* (véanse también en

similar línea las sentencias: Rad. 36748 de 2009, SL4912-2020, SL1545-2024).

Y en la SL16110-2015, en la que rememorando lo señalado en decisión del 24 de abril 2012 Rad. 41890, dijo:

*“(…) Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y **que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros.***

*Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (...)”*  
(Subraya y Negrilla de la Sala).

En atención al principio procesal de la carga de la prueba, contenido en los artículos 164 y 167 CGP, aplicables al proceso laboral por la remisión normativa del artículo 145 CPLSS, es que las partes se ven compelidas a demostrar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, correspondiéndoles aportar al infolio los elementos probatorios en los que basan sus afirmaciones, que constituyen el soporte de sus pretensiones, actuación que de no cumplirse, o hacerlo defectuosamente, conlleva a la negativa de sus pedimentos.

Hechas las anteriores precisiones, se tiene que la parte accionante propone la existencia de un contrato de trabajo con la empresa **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.**, que tuvo como objeto adelantar labores de *bar tender - administrador*, motivos por los que consideró que dicha sociedad está obligada al pago de prestaciones y demás conceptos reclamados en la demanda como adeudados.

Sin embargo, yéndonos al plano procesal, a fin de verificar si se encuentran demostrados los presupuestos de la relación laboral pregonada en el gestor, de acuerdo con las cargas procesales que a cada uno de los contendientes aplica, hay que decir que el despliegue probatorio en realidad fue mínimo, contándose para tal efecto con los documentos arrimados con la demanda, que en esencia, corresponden a un listado de turnos y varias facturas de venta a nombre de **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** (f. 14 a 26 Archivo 02 ED), documentales sobre las que cabe anotar, que ninguna autoría o relación permiten derivar respecto de la demandada, pues corresponden a unos documentos sin firma, y sin que pueda atribuir su autoría a persona alguna, pues se muestran completamente apócrifos, y sin detalle de su creación o asignación a un sujeto específico.

Así las cosas, y siendo los elementos evocados los únicos medios que tiene el proceso de cara a establecer la presunta vinculación laboral que alega el demandante, pues no se observa en el *dossier* otra clase de material suasorio del que siquiera pueda derivarse la prestación personal del servicio del demandante en beneficio del causante, los extremos temporales, o la remuneración, que lleven a ilustrar acerca de las condiciones en que se materializó la ejecución de labores indicada desde el escrito gestor, la Sala no tiene reparo en punto a la conclusión a la que arribó el Despacho de primera instancia, en el sentido de la carencia de elementos probatorios que den cuenta de la existencia del contrato aducido en el libelo inicial, pues de los medios ilustrados no resulta dable corroborar un vínculo de trabajo entre las partes, ni siquiera una prestación personal del servicio por parte del actor a favor del extremo pasivo, pues aunque refiere que la empresa **MEDELLÍN BEER FACTORY S.A.S.** fungió como empleadora, debe resaltar la Sala que, por ejemplo, las tablas de turnos en las que se detallan varios nombres, entre estos, el de *Daniel* (f. 17 a 19, 21 a 22 y 24 Archivo 02 ED), no aparecen suscritas por el representante legal de la accionada, o por quien estuviere autorizado para ello, caso en el cual no es viable imprimirles la connotación probatoria a la que aspira el extremo demandante, al no poderse establecer siquiera que su origen deviene de la sociedad como tal, motivo por el que este documento no puede ser exhibido como prueba en su contra.

En esos términos lo ha indicado la Sala de Casación Laboral – CSJ, por ejemplo, en Sentencias SL6557-2016 y SL3391-2021, resaltándose de esta última lo siguiente:

*“(...) Ciertamente el Tribunal no tuvo en cuenta el contenido de la mencionada orden de trabajo, dirigida, al equipo de trabajo de línea viva conformado por Cristian Muñoz Remolina, Henry Díaz Parada y William Galvis Pallares, y realmente, no estaba obligado a hacerlo, pues la copia de ella que se observa en el folio 52 del expediente, carece de firma, de tal manera que no cumple las previsiones del artículo 244 del Código General del Proceso. Sobre este aspecto netamente procesal se pronunció esta Corporación, aunque en vigencia del CPC, en la sentencia CSJ SL13696-2016, reiterada en la CSJ SL17403-2017, donde precisó:*

*[...] advierte la Sala que documentos como el de folio 50, que menciona la censura como inapreciado, no están firmados o manuscritos por la parte contra quien se oponen y pudiera indicar que provienen de la enjuiciada, por manera que carecen de mérito probatorio, en virtud de lo normado por el artículo 269 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al proceso laboral en los términos del artículo 145 del procesal del trabajo (...).”*

Postura corroborada recientemente en Sentencia SL1104-2024, en la que se sostiene por el Alto Tribunal en punto a la valoración de la prueba documental que no aparece signada por la parte contra la cual se aduce, y sobre la que tampoco se tiene certeza de quien fue su creador, en consonancia con el artículo 244 CGP, que:

*“(...) Adicionalmente debe decirse, que, para la Sala, el ejercicio realizado por el juez colegiado en cuanto a la prueba documental arrojada al proceso fue acertado, en la medida que debía estudiar, en primer lugar, si aquellos gozaban de eficacia probatoria, y **al no tener certidumbre respecto de quien los había elaborado, era del caso desestimarlos.***

*Téngase en cuenta que la autenticidad consiste en la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento, es decir, la*

*correspondencia del sujeto que aparece elaborándolo, escribiéndolo o firmándolo, con la persona que realmente lo hizo. De esta forma, la ley incorpora un criterio circunstancial para establecer la autenticidad probatoria de un documento, consistente en verificar si el mismo puede imputarse certeramente a quien se afirma lo ha elaborado o es su creador legítimo (CSJ SL14236-2015 y CSJ SL5170-2019).” (Negrillas fuera de texto).*

En igual sentido, hay que relieves que las facturas de venta aportadas al plenario (f. 17 a 18, 20 a 21, 23 y 25 a 26 Archivo 02 ED), tampoco revisten utilidad probatoria de ningún tipo, en tanto que por si solas no dan cuenta ni siquiera de las labores ejecutadas por el accionante al servicio de la pasiva, o de su participación en las transacciones que emanan de esta documental.

Ante este panorama, se insiste en que la prueba no logró dar cuenta de que, en efecto, entre las partes hubiere acaecido un vínculo jurídico con las características expresadas en la demanda, en beneficio de la accionada, y que en virtud de ello surgieran obligaciones de tipo económico para esta, pues la poca información que se tiene, imposibilita derivar la existencia de una relación de índole laboral, con las implicaciones que esto conlleva.

Es así como debe recordarse, que era un imperativo para la parte demandante, acudir al proceso a acreditar los aspectos descritos en pro de reflejar la consolidación de un verdadero contrato de trabajo, conforme lo ha reiterado la jurisprudencia especializada en sentencias como la CSJ SL2224-2024, oportunidad en la cual concluyó:

*“En efecto, aunque hay prueba de que tal y como lo pactó el Ingenio demandado con diferentes CTA y SAS, se tipificaría el encubrimiento de verdaderos contratos de trabajo, lo cierto es que, para el caso específico de los demandantes antes mencionados, no encontró prueba de la prestación personal del servicio en favor de la empresa accionada, por lo que frente a ellos no sería viable predicar la aplicación de la presunción legal de la existencia del contrato de trabajo regulada en el artículo 24 del CST”.*

Bajo tales premisas, itera la Corporación, el demandante por lo menos debió haber acreditado que cumplió para el causante **una efectiva prestación personal del servicio**, a fin de hacer operar en su favor la presunción del artículo 24 del CST; sin embargo, en el particular ocurre que no existe en el cúmulo probatorio, elementos suasorios que tengan la contundencia suficiente para inferir, primero, el desarrollo de actividades en favor de la persona jurídica en comento, y a partir de ello, los demás elementos que determinan la existencia de las obligaciones laborales en cabeza del presunto empleador.

Por lo anterior, la consecuencia del nulo ejercicio demostrativo desplegado por la parte actora es nada menos que considerar el incumplimiento de la carga probatoria que tenía a costas, en torno a los supuestos mínimos que debía acreditar, en los términos del artículo 167 del CGP, imponiéndose de esa manera la confirmación de la Sentencia consultada. Sin costas por haberse conocido en el grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

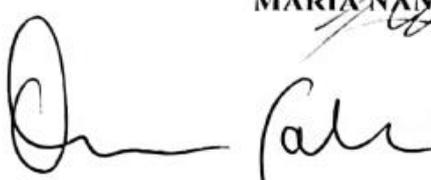
**PRIMERO: CONFIRMAR** la *Sentencia No. 296 del 10 de octubre de 2024*, proferida por el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

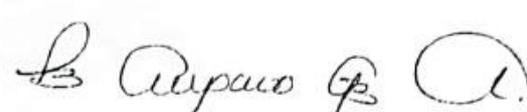
**SEGUNDO:** Sin **COSTAS** en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**