

TEMA: PRESUNCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO - Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. / **CARGA DE LA PRUEBA** - La carga de prueba corre por cuenta del empleador, dada la imposición del artículo 167 del CGP, correspondiéndole, en consecuencia, el deber de desvirtuar la subordinación o dependencia. /

HECHOS: La demandante inició este juicio con el fin de obtener la declaratoria de su calidad de trabajador frente a Dichter Neira Colombia S.A.S. bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y, en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de las acreencias laborales, producto del supuesto despido sin justa causa. El a quo declaró que existía un real contrato de trabajo y en consecuencia condenó a la demandada a pagar las acreencias solicitadas. Corresponde a la Sala establecer la naturaleza de la relación jurídico sustancial que ligó a la demandante con Dichter Neira Colombia S.A.S., esto es, si existió una relación laboral o, por el contrario, los unió un contrato de prestación de servicios, lo que derivará en la procedencia o no de los emolumentos ordenados en la primera instancia.

TESIS: (...) ha de señalarse que resultan de especial importancia los mandatos de los artículos 22, 23 y 24 del C.S. del T, en tanto estas disposiciones remiten al concepto y elementos esenciales de un contrato de trabajo, última disposición normativa que establece: “Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. (...) Esta presunción, lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral en infinidad de providencias, se trata de una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, pero admite prueba en contrario, lo que se traduce en que si se pretende demostrar la existencia de otro vínculo contractual, civil, comercial o administrativo, que dé pie a la ausencia del elemento subordinación o dependencia jurídica, o la ausencia de remuneración, la carga de prueba corre por cuenta del empleador, dada la imposición del artículo 167 del CGP, correspondiéndole, en consecuencia, el deber de desvirtuar la subordinación o dependencia. (...) De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal aludida con posibilidad de ser demostrado el hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral, normas que han de interpretarse armonizadas con el artículo 53 de la Constitución Política que incluyó en el ámbito laboral el principio protector de la primacía de la realidad, consistente en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes. (...) De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. (...) A partir de todo lo anterior, no puede sostenerse que la accionante suministrara su fuerza de trabajo a partir de directrices generales, una adecuada coordinación o presentación de informes para facilitar el cometido del objeto contractual, y que en ese orden su libertad profesional, técnica y metodológica fuera visible; sino que existía en rigor una exigencia y requerimiento de compromiso constante en un entorno que no es propio de un trabajador independiente, cuyos tiempos, metodologías, acciones y rutas pendían de las disposiciones de la compañía, y cuya gestión debía ser remitida para su aval a sus superiores con frecuente seguimiento y revisión de cada actuar, además de ser

requerida para satisfacción de metas y estar atentos a información enviada vía correo electrónico, desprendiéndose una actividad en la que existía una jerarquía y un nivel de mando y una actitud de sujeción completamente ajena a un vínculo independiente con riesgo ajeno de la actividad, puesto que ninguna responsabilidad en ese sentido se demostró atribuida a la contratada. Es así como, en aplicación al principio de la libre formación del convencimiento en materia probatoria, contrario a lo advertido en el recurso, los elementos enlistados en el artículo 23 del CST se encuentran plenamente evidenciados en el nexo laboral que se suscitó entre la señora Díez Villa y Dichter Neira Colombia S.A.S., sendero que conlleva a que la decisión recurrida sea confirmada en su totalidad.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 14/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, catorce (14) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por ADRIANA MARÍA DÍEZ VALLE contra DITCHER NEIRA COLOMBIA S.A.S. y COCA COLA BEBIDAS DE COLOMBIA S.A. (Radicado 05001-31-05-013-2021-00202-01).

ANTECEDENTES

La demandante inició este juicio con el fin de obtener la declaratoria de su calidad de trabajador frente a Dichter Neira Colombia S.A.S. bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y las vacaciones no pagadas, el suministro de calzado y vestido de labor, los aportes al Sistema de Seguridad Social, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo, la ausencia en el reconocimiento de los intereses a las cesantías y la falta de pago de las acreencias laborales.

En respaldo a sus aspiraciones narró que Dichter Neira Colombia S.A.S. contrató sus servicios mediante un contrato de trabajo verbal a término indefinido a partir del 15 de diciembre de 2014, y posteriormente, el 01 de octubre de 2015 por decisión unilateral de su empleadora se suscribió un

contrato de prestación de servicios por plazo y cuantía indeterminada, el que finalizó también unilateralmente por parte de la empresa el 10 de enero de 2019. Explicó que en ese lapso se desempeñó en el cargo de “auditor - supervisor de campo-“, en la ciudad de Medellín, devengando un salario mensual de \$1.245.425 el que era consignado a una cuenta de ahorros creada por imposición de la empresa en el banco Caja Social, estando sujeta al cumplimiento de un horario de trabajo de 9:00 a.m. a 5:00 p.m., acatando órdenes directas del personal directivo. Indica que esa actividad de campo la desarrolló con dedicación exclusiva para la empresa codemandada Coca Cola Bebidas de Colombia S.A., antes FEMSA, mediante la asignación de ruta que se envía vía correo electrónico de manera diaria, con exigencia de cumplimiento de 10 visitas diarias efectivas a tiendas, minimercados, panaderías y restaurantes para realizar encuestas y auditorías sobre los productos de esa empresa, correspondiéndole además la ejecución de inventarios, agregando que para la ejecución de sus funciones se generaban unos costos de transporte que eran asumidos por su empleadora. Señaló que la empresa le hacía entrega, como herramienta de trabajo, de un celular, tarjetas de presentación, un chaleco y una camiseta con el logo de la compañía y que de forma mensual eran programadas reuniones de seguimiento y capacitación que eran de obligatoria asistencia realizadas en los hoteles Botero Plaza y Gran Hotel.

COCA - COLA BEBIDAS DE COLOMBIA S.A. se pronunció sobre los hechos y pretensiones de la demanda con oposición plena en atención a que afirma que se tratan de fundamentos fácticos ajenos a la compañía, puesto que la demandante nunca estuvo vinculada ni laboral ni comercialmente a la misma, advirtiendo que se trata de una empresa que no presta sus servicios en la ciudad de Medellín donde afirma la actora prestó sus servicios, aclarando que Coca - Cola bebidas de Colombia S.A. nunca se ha denominado como “Femsa”. Como excepción de mérito formuló la de inexistencia de las obligaciones reclamadas, pero como argumentos de su defensa incluyó la falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de legitimación en la causa por activa, inexistencia de relación laboral o contractual entre Coca - Cola Bebidas de Colombia S.A y la demandante, buena fe de Coca - Cola Bebidas de Colombia S.A y enriquecimiento injusto.

DICHTER NEIRA COLOMBIA S.A.S. por su parte negó el contrato verbal aducido, pero admitió el de prestación de servicios celebrado bajo plazo y cuantía indeterminada, indicando que la demandante siempre fungió como contratista de la empresa y, por tanto, no ocupaba un cargo bajo una posición dominante de ésta, pero si cumplía el oficio que se le encomendó en coordinación con la compañía, pero se trataba de un convenio netamente civil y no laboral, cuyo pago por esa actividad se daba según la realización de las encuestas dentro de cualquier horario, sin exigencia de un tope mínimo de visitas, con programación de reuniones cuando era necesario un seguimiento o capacitación, sin que fuera de obligada asistencia. Concluyó advirtiendo que al estar ante una actividad independiente sin sujeción alguna con la empresa, ningún vínculo de carácter laboral puede declararse y en ese orden, ninguna obligación prestacional ni de la seguridad surge en favor de la demandante. Como excepciones de fondo propuso las de inexistencia de la obligación, temeridad, carencia de acción y cobro de lo no debido.

En ese marco procesal, en providencia que se emitió el 24 de enero de 2023 por el Juzgado de Conocimiento que lo es el Trece Laboral del Circuito de Medellín, se DECLARÓ la existencia de una relación laboral entre la demandante y Dichter Neira Colombia S.A.S. desde el 15 de diciembre de 2014 y hasta el 10 de enero de 2019. CONDENÓ a esa sociedad a pagar a la actora los siguientes conceptos:

- \$3.467.085 por prima de servicios
- \$3.342.118 por cesantías
- \$394.759 por intereses a las cesantías:
- \$1.506.686 por vacaciones
- \$3.134.352 por la indemnización del artículo 64 del CST.
- \$28.218.981 correspondiente a la sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo
- \$394.759 correspondiente a la sanción por el no pago de los intereses a las cesantías.
- \$39.994.800 por indemnización moratoria del artículo 65 del CST y a partir del 11 de enero de 2021 y hasta la fecha del pago definitivo, se condenó al pago de los intereses moratorios sobre el monto de las prestaciones sociales insolutas, liquidados con la tasa máxima de créditos de libre

asignación certificada por la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA.

CONDENÓ a la demandada a pagar los aportes en pensión causados desde el 15 de diciembre de 2014 y hasta el 10 de enero de 2019 sobre un IBC del SMLMV a excepción de los ciclos de noviembre y diciembre de 2018 en los que se acreditó un salario de \$1.239.300 y \$1.666.450. DECLARÓ no probadas las excepciones de mérito. ABSOLVIÓ a Dichter Neira Colombia S.A. de las demás pretensiones de la demanda. ABSOLVIÓ a Coca - Cola Bebidas de Colombia S.A de la totalidad de lo pedido.

La falladora de instancia encontró cumplida la carga probatoria de la activa, puesto que se demostró la prestación personal del servicio sin que la demandada derruyera la presunción del artículo 24 del CST, logrando constatar la existencia de situaciones representativas de la subordinación como las funciones desempeñadas en relación con el objeto social de la empresa y la ausencia de autonomía e independencia en la ejecución de la labor.

La mandataria judicial de la condenada se apartó de la decisión insistiendo en que entre las partes no existió una relación laboral ni se presentan los presupuestos que la fundamentan. Señaló que, si bien está acreditada la prestación personal del servicio, no ocurre lo mismo con el elemento de la subordinación, ya que conforme al recaudo probatorio la demandante desarrollaba su actividad con total autonomía y libertad, no existiendo prueba que en todo el transcurso haya elevado alguna reclamación respecto a su situación contractual, además que la remuneración era variable atada al número de encuestas, de donde pendía su pago. Adujo que para que se dé el reconocimiento de un contrato de trabajo deben concurrir los tres elementos que enlista el artículo 23 del CST y en el asunto solo se presenta uno de ellos, solicitando en ese orden la revocatoria de lo decidido (Min 1:07:38 Archivo 36).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

A partir de los argumentos expuestos en la apelación, corresponde a la Sala establecer la naturaleza de la relación jurídico sustancial que ligó a la demandante con Dichter Neira Colombia S.A.S., esto es, si existió una relación laboral o por el contrario, los unió un contrato de prestación de servicios, lo que derivará en la procedencia o no de los emolumentos ordenados en la primera instancia.

Para resolver, ha de señalarse que resultan de especial importancia los mandatos de los artículos 22, 23 y 24 del C.S. del T, en tanto estas disposiciones remiten al concepto y elementos esenciales de un contrato de trabajo, última disposición normativa que establece:

“Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

Esta presunción, lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral en infinidad de providencias, se trata de una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, pero admite prueba en contrario, lo que se traduce en que si se pretende demostrar la existencia de otro vínculo contractual, civil, comercial o administrativo, que de pie a la ausencia del elemento subordinación o dependencia jurídica, o la ausencia de remuneración, la carga de prueba corre por cuenta del empleador, dada la imposición del artículo 167 del CGP, correspondiéndole, en consecuencia, el deber de desvirtuar la subordinación o dependencia.

De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal aludida con posibilidad de ser demostrado el hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen

contractual de índole laboral, normas que han de interpretarse armonizadas con el artículo 53 de la Constitución Política que incluyó en el ámbito laboral el principio protector de la primacía de la realidad, consistente en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes.

Al trasluz de lo expuesto, a la demandante le bastaba con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, encontrando que en este trámite no existe discusión con relación a la **prestación personal del servicio**, por cuanto efectivamente la señora Díez Valle fue contratada por Dichter Neira Colombia S.A.S. con el propósito de desempeñarse como auditora, que implicaba en voces de quien representa a la sociedad la ejecución de encuestas para efectos de la investigación de mercados a la que se dedica la empresa a partir de diferentes metodologías, lo que está por fuera de discusión y en efecto, se corrobora con el contenido del contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes (Págs. 36-37 Archivo 02 y 19-20 Archivo 12), el acta de iniciación de labores arribado (Pág. 21 Archivo 12) y el acta de finalización (Pág. 73-74 Archivo 02).

De esta prestación del servicio, derivaba una **remuneración**, la que según consta en unas denominadas facturas (Págs. 50-60 Archivo 02) era variable y pendía del número de encuestas realizadas, las que se pactaron en la suma de \$3.700 cada una conforme se desprende de la cláusula cuarta del contrato celebrado, de donde fluye que en efecto hubo un pacto de contraprestación por la tarea a realizar, independiente de su denominación, aspecto igualmente aceptado por la empresa contratante.

Ya en lo que tiene que ver con el aspecto de la **subordinación** como elemento característico de la relación laboral y aspecto principalmente discutido por la convocada, debe darse análisis al material probatorio recaudado, con miras a determinar datos fácticos relevantes que denoten si dentro del ejercicio de la actividad concertada y encaminados en la intención de la activa, el contratante incluía a la vinculada en un ámbito de dirección y control de su labor con inserción en su esfera organicista, rectora y disciplinaria; o si por el contrario, la demandante organizaba de manera autónoma su proceso productivo para dar cumplimiento al objeto

contractual, debiendo precisarse que el análisis debe tener su enfoque en derribar la presunción legal ya activada, entendiendo que en este caso, la prueba se invierte, de manera que, al contratante demandado le corresponde desvirtuarla y demostrar que los servicios se prestaron con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial que se visualiza en las formalidades empleadas.

Para la verificación de este presupuesto, fueron recepcionados los testimonios de OSCAR DE JESÚS ALZATE ARBOLEDA, CARLOS ARTURO VILLADIEGO JIMÉNEZ y SAÚL DOMÍNGUEZ VELÁSQUEZ.

Los dos primeros traídos por la activa, fungieron como Jefe Inmediato y compañero de trabajo respectivamente de la demandante entre 2014 y 2016 dentro de la empresa Dichter Neira Colombia S.A.S, los que coincidieron en advertir que la contratación de la demandante de todos los auditores al inicio era informal y verbal y que de encontrar constancia en la labor, se efectuaba un contrato por prestación de servicios, lo que podía ocurrir relativamente entre meses y 1 año, que las funciones estaban encaminadas a la visita de establecimientos de comercio, y efectuar encuestas y hacer inventarios de los productos Coca - Cola, para lo cual era entregado por el Jefe - Oscar Alzate- una programación de ruta que venía de Bogotá donde normalmente se disponían 10 visitas diarias que debían cumplirse, y de no alcanzarse, se completaba al día siguiente, imponiéndose correctivos en caso de verificar irregularidades que pudieran encontrarse en visitas aleatorias que Oscar Alzate realizaba como su supervisor. Explicaron que a la demandante y a los restantes auditores se les entregaba como herramienta de trabajo un celular que incluía un programa diseñado para la guía de la ruta asignada, la que registraba el ingreso y salida del colaborador, además de las visitas logradas en el día, cuyo reporte se enviaba al jefe para que a su vez este lo dirigiera a la ciudad de Bogotá. Indicaron que los auditores tenían un horario regular de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 5:00 p.m. pero podía extenderse después de las 5 en razón de la ruta asignada. Que no era posible ausentarse de la labor sin permiso previo por la programación del objetivo diario, por lo que debían solicitar autorización a su encargado; tampoco podían enviar a otra persona en su reemplazo porque eran capacitados para ello y la aplicación estaba destinada a cada uno de los auditores contratados. Que recibían

capacitación mensual y de ser necesario se les entregaba viáticos para cubrir ciertas visitas, además que le pago se realizaba de manera mensual según las encuestas realizadas, por lo que el salario podía variar. Que nunca se reconocieron prestaciones sociales ni la afiliación a la seguridad social, señalando el señor Alzate que fue el objeto de varias reclamaciones que se realizaron por intermedio suyo, y en voz del deponente Villadiego, ello conllevó a su salida de la empresa.

Por su parte, el declarante Domínguez Velásquez advirtió la recurrente vinculación por prestación de servicios de los auditores, lo que no imponía un horario para el cumplimiento de su labor, puesto que se les asignaba el número de visitas según la zona y era libertad suya elegir por dónde empezar y dónde terminar. Señaló que de no cumplirse ese mínimo requerido debía cumplirse al día siguiente y que si la ausencia era prolongada, se buscaba un reemplazo para su cubrimiento, aclarando que esa decisión no recaía en el auditor, que no requerían permiso para ausentarse y que no existía ningún control en el ingreso y salida, enfatizando en su libertad y autonomía para esa labor. Agregó que estos prestadores contaban como herramienta con un celular que contaba con una aplicación que la empresa tenía certificada donde estaba puesta a disposición la ruta de cada uno y que su pago dependía del número de encuestas realizadas, por lo que podían realizarlas en su espacio personal porque podía ser superior su remuneración.

A partir de tales probanzas, lo que puede pregonarse es que la prestación de sus servicios fue ejecutada sin independencia o autonomía en el ejercicio de su labor como lo quiere hacer ver la convocada. Contrario a su manifestación, lo que se visualiza con claridad es que Adriana María Díez estaba sometida, sin discrecionalidad presente, al cumplimiento de los parámetros, directrices e instrucciones claras, estrictas y precisas provenientes de sus jefes dentro de la compañía. Y es que aunque la convocada quiere hacer ver que la demandante en su cargo de auditora podía disponer de su tiempo para promover las encuestas o visitas que le eran programadas, lo que ejecutaba bajo condiciones de libertad y autonomía, lo que se desprende incluso de la declaración proveniente de Saúl Domínguez traído por la empresa a la litis, es que tenían asignada una meta diaria de por lo menos 10 visitas que debía ser satisfecha, quedando

patente que ese número cubría toda la jornada que se adujo por los restantes deponentes era impuesta y hasta la excedía, no estando bajo su arbitrio elegir una ruta o programarse según sus intereses personales, contando en el móvil entregado como dotación certificada por la demandada con una aplicación donde debían registrar no solo sus visitas sino la hora de ingreso y finalización de su actividad diaria, quedando ello sometido a revisión de sus superiores, rutas que eran calendadas sin su participación u opinión.

En ese orden, existía no solo una sujeción a lineamientos logísticos o una simple coordinación para el debido acatamiento del contrato, sino que el desarrollo de la actividad era plenamente intervenido en cuanto al modo, tiempo y lugar con ceñimiento a unos protocolos para lo cual era capacitada mensualmente, sin posibilidad de elegir su plan de trabajo, su mecanismo encuestador, su ruta y sus visitas, sino que por el contrario, se trataba de un oficio plenamente regulado y vigilado. Es verdad que en voces de la Alta Corporación la generación de instrucciones para el desarrollo de actividades, la coordinación de horarios, la solicitud de informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia, no implican necesariamente la subordinación propia del contrato de trabajo (Ver SL1699-2023, SL658-2022), pero es que en este caso esos presupuestos desbordan la independencia o autonomía del contratista en el contrato de prestación de servicios, ya que el cumplimiento de las funciones designadas no tenían rasgo distinto a la obediencia y sumisión, pues claramente la labor se desempeñaba dentro de unos horarios establecidos, se imponían correctivos y mecanismos como la prueba del polígrafo (Pág. 45 Archivo 02) y advertencias de ser finalizado el contrato por desacatamiento a ciertos parámetros brindados (Pág.045 Archivo 02) que dejan ver la sumisión sancionatoria, directiva y organizacional; eran suministradas las herramientas, materiales y viáticos requeridos para su trabajo, recibía instrucciones estrictas y precisas de cómo dar ejecución a su oficio con constante presencia y control en su esquema de trabajo (Ver Págs. 40-41 y 43-49 Archivo 02), y el servicio era prestado únicamente en beneficio de la empresa, y en progreso de su objeto social que está definido principalmente en la investigación de mercado y el estudio de la conducta del consumidor (Pág.19 Archivo 02), siendo la encuesta una de las metodologías

empleadas en el contexto del cliente conforme lo dejó evidente la representante legal de la convocada.

A partir de todo lo anterior, no puede sostenerse que la accionante suministrara su fuerza de trabajo a partir de directrices generales, una adecuada coordinación o presentación de informes para facilitar el cometido del objeto contractual, y que en ese orden su libertad profesional, técnica y metodológica fuera visible; sino que existía en rigor una exigencia y requerimiento de compromiso constante en un entorno que no es propio de un trabajador independiente, cuyos tiempos, metodologías, acciones y rutas pendían de las disposiciones de la compañía, y cuya gestión debía ser remitida para su aval a sus superiores con frecuente seguimiento y revisión de cada actuar, además de ser requerida para satisfacción de metas y estar atentos a información enviada vía correo electrónico, desprendiéndose una actividad en la que existía una jerarquía y un nivel de mando y una actitud de sujeción completamente ajena a un vínculo independiente con riesgo ajeno de la actividad, puesto que ninguna responsabilidad en ese sentido se demostró atribuida a la contratada.

Es así como, en aplicación al principio de la libre formación del convencimiento en materia probatoria, contrario a lo advertido en el recurso, los elementos enlistados en el artículo 23 del CST se encuentran plenamente evidenciados en el nexo laboral que se suscitó entre la señora Díez Villa y Dichter Neira Colombia S.A.S., sendero que conlleva a que la decisión recurrida sea confirmada en su totalidad.

Las costas en esta instancia atendiendo el contenido del artículo 365-3 del CGP estarán a cargo de la parte demandada - Dichter Neira Colombia S.A.S-, fijándose las agencias en derecho en la suma total de \$1.300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la providencia de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501320210020201
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ADRIANA MARIA DIEZ VALLE
Demandado: COCA COLA BEBIDAS DE COLOMBIA S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 14/02/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario