

TEMA: CONTRARIO REALIDAD-La actora no acreditó la prestación personal del servicio, se aportó una certificación laboral emitida por un tercero, no por el empleador, ni por uno de sus representantes en los términos del artículo 32 del CST.

HECHOS: La demandante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019. En sentencia de primera instancia el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado absolvió al demandado de las pretensiones incoadas en su contra. Corresponde a la Sala determinar (i) Si se logró acreditar que el demandante demostró la prestación del servicio, a fin de dar aplicación a la presunción señalada en el artículo 24 del CST, y declarar la existencia de un contrato de trabajo, en caso afirmativo si procede el pago de prestaciones sociales, vacaciones, dotación sanción moratoria señalada en el artículo 65 del CST, indemnización por despido unilateral y sin justa causa del artículo 64 ibidem, la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, aportes a seguridad social en pensión.

TESIS: (...) Ahora bien, teniendo en cuenta el problema jurídico planteado se anota que los procesos en los que se pretende la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo, corresponde al demandante asumir, en primer término, la carga de acreditar la prestación personal del servicio en favor de quien señala como empleador y durante el periodo concreto que afirma en la demanda, en este caso, desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019, desempeñándose auxiliar de cocina y posteriormente como parrillera en el establecimiento de comercio, del cual es propietario el señor demandado (...) Por lo cual, pasa la Sala analizar de manera integral el material probatorio recaudado, particularmente el testimonio practicado y el documento allegado con la demanda, a fin de establecer si se acreditó al menos la prestación personal del servicio que permita activar la presunción señalada con antelación. (...) Al valorar dicha prueba documental, se advierte que la certificación no fue suscrita por el señor demandado. Tampoco se aportó algún elemento de convicción que permitiera concluir que la señora -quien firma el documento-, para el 30 de agosto de 2017, tuviere atribuciones para representar al demandado en sus actos jurídicos, en los términos del artículo 32 del CST, ni se acreditó que tuviese algún vínculo con el demandado (...) de modo que no existe certeza acerca de si actuaba en representación de este o si era completamente ajena a la presunta relación laboral. (...) En segundo lugar, se destaca que la actora alegó haber prestado sus servicios en el lapso comprendido entre el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019; no obstante, dicho documento fue suscrito el 30 de mayo de 2017, sin que se hubiese aportado otra prueba que demuestre la prestación del servicio con posterioridad a dicha data. (...) Al analizar el testimonio, se concluye que el mismo no acredita de manera directa y suficiente la prestación personal del servicio ni, menos aún, los extremos temporales alegados en la demanda. En efecto, la testigo no expresa situaciones que haya presenciado de manera directa que permita demostrar que conoció los aspectos esenciales del supuesto vínculo tales como inicio, terminación, continuidad, condiciones concretas de jornada, modalidad de pago. Se observa que las manifestaciones realizadas por la testigo se fundan principalmente a partir de lo que la demandante le contaba, lo que lo ubica en el plano del testigo de oídas. (...) Es así como, al no haberse demostrado la prestación personal del servicio en favor del demandado durante el periodo reclamado, no se configura el presupuesto necesario para dar aplicación a la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia en su integridad.

MP: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 19/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 19 de marzo 2026
Proceso	Ordinario
Radicado	05266310500120220003701
Demandante	Sara Inés Tamayo Rueda
Demandada	Carlos Manuel Magalhaes de Sousa en calidad de propietario del establecimiento de comercio Asados el Hato y Cazuelas del Sur
Providencia	Sentencia
Tema	Contrato realidad no acreditó la prestación personal del servicio, se aportó una certificación laboral emitida por un tercero, no por el empleador, ni por uno de sus representantes en los términos del artículo 32 del CST
Decisión	Confirma
Ponente	Maricela Cristina Natera Molina

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

y **MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2025, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, por lo cual se dicta la siguiente sentencia:

II.- PRETENSIONES¹

La demandante solicitó que se declarara que existió un contrato con el señor Carlos Manuel Magalhaes de Sousa, propietario del establecimiento de comercio Asados el Hato y Cazuelas del Sur, desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019. En consecuencia, se condene al pago de prestaciones sociales, vacaciones, dotación sanción moratoria señalada en el artículo 65 del CST, indemnización por despido unilateral y sin justa causa del artículo 64 ibidem, la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, aportes a seguridad social en pensión, lo ultra y extra petita que resulte probado y las costas del proceso.

III.- HECHOS²

Para fundamentar las pretensiones de la demanda³, la actora expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. Manifestó que, laboró en el establecimiento de comercio Asados el Hato y Cazuelas del Sur, del cual es propietario el señor

¹ [05SubsanaciónDeDemanda2022037.pdf](#)

² [05SubsanaciónDeDemanda2022037.pdf](#)

³

Carlos Manuel Magalhaes de Sousa, desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019.

3.2. Señaló que, desempeñó funciones inicialmente como auxiliar de cocina y posteriormente como parrillera, cumpliendo horarios impartidos por el empleado.

3.3. Indicó que, devengó inicialmente \$535.600 y posteriormente \$828.116, correspondientes al salario mínimo legal vigente de cada anualidad.

3.4. Explicó que, nunca fue afiliada al sistema de seguridad social ni se le pagaron prestaciones sociales ni vacaciones.

3.5. Sostuvo que, fue despedida sin justa causa el 30 de junio de 2019.

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Mediante auto del 10 de febrero de 2022⁴, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado admitió la demanda y ordenó correr traslado.

4.1 Carlos Manuel Magalhaes de Sousa⁵

El demandado no presentó contestación a la demanda, y través de auto del 03 de septiembre de 2024⁶, se tuvo por no contestada.

⁴ [08AutoAdmiteDemanda2022037.pdf](#)

⁵ [21ContestacionDemandaCuradora.pdf](#)

⁶ [41 DaNocontestadafijaFecha.pdf](#)

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, dictó sentencia de primera instancia el 26 de septiembre de 2025, en la que se resolvió lo siguiente:

“PRIMERO: ABSOLVER al demandando CARLOS MANUEL MAGALHAES DE SOUSA de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, de conformidad a lo motivado en esta sentencia.

SEGUNDO: Se CONDENAN en costas a la parte demandante y en favor de la demandada. Se imponen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

TERCERO: CONSULTESE la presente decisión en caso de no ser apelada, por resultar totalmente adversa a las pretensiones de la demandante.”

El A quo para fundamentar su decisión, indicó que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción en favor del trabajador cuando se acredita la prestación personal del servicio, pero aclaró que dicha presunción no opera automáticamente y exige que el demandante demuestre al menos ese presupuesto fáctico mínimo. Señaló además que, aunque el demandado no contestó la demanda ni compareció al proceso, ello no releva a la parte actora de la carga probatoria que le corresponde conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión al procedimiento laboral.

Al analizar las pruebas, precisó que indicó que la única prueba documental relevante era una certificación suscrita por Nancy Grajales Betancourt, quien se presentaba como administradora del establecimiento. No obstante, advirtió que dicho documento no provenía directamente del demandado ni se acreditó formalmente la calidad de administradora de quien lo suscribió.

Además indicó que no se precisaban con claridad los extremos temporales de la relación.

Frente a la prueba testimonial, precisó que la testigo traída al proceso quien indicó que la demandante era su tía, no presenció directamente los hechos alusivos a la relación laboral y se basó en relatos de la demandante.

Concluyó que, era necesario haber demostrado de manera clara la prestación personal del servicio, y en este caso no se demostró, aunado a que tampoco se comprobaron los extremos temporales, por lo cual absolvió al demandado de las pretensiones formuladas en su contra.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como la sentencia fue adversa a la parte Demandante, se conocerá el presente asunto en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta, en virtud de lo establecido en el artículo 69 C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007

VII. ALEGATOS

Las partes guardaron silencio en esta etapa procesal.

VIII. CONSIDERACIONES

Para efectos de delimitar el objeto de decisión de esta Corporación en virtud del grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, corresponde determinar (i) Si se logró acreditar que el demandante demostró la prestación del servicio al señor Carlos Manuel Magalhaes de Sousa, a fin de dar aplicación a la presunción señala en el artículo 24 del CST, y declarar la existencia de un contrato de trabajo, en caso afirmativo si procede el pago de prestaciones sociales, vacaciones, dotación sanción moratoria señalada en el artículo 65 del CST, indemnización por despido unilateral y sin justa causa del artículo 64 ibidem, la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, aportes a seguridad social en pensión.

Para cumplir con esta finalidad se analizará (i) Reglas normativas y jurisprudenciales para acreditar la existencia de un contrato de trabajo, (ii) Acreditación de tiempo de servicios prestados por certificado laboral expedido por el empleador, (iii) parámetros para valorar la prueba testimonial y, (iv) el caso concreto.

(i) Reglas normativas y jurisprudenciales para acreditar la existencia de un contrato de trabajo

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, define el contrato de trabajo como aquél por el cual, una persona natural

se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

En el artículo 23 ibídem, establece que la para la existencia de un contrato de trabajo deben concurrir unos elementos esenciales, los cuales son: (i) la actividad personal, (ii) una continuada subordinación o dependencia del trabajador y (iii) una remuneración.

De manera que, una vez se acrediten los tres presupuestos mencionados, se entiende la existencia de un contrato de trabajo, el cual no dejara de serlo por razón del nombre que se le dé o condiciones que se impongan.

Además, frente a la acreditación de la existencia del contrato del trabajo, el legislador en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ha establecido una presunción, consistente en que toda relación de trabajo personal debe considerarse que está regida por un contrato de trabajo.

Presunción que fue creada bajo la finalidad de alivianar la carga probatoria del trabajador, la cual ha sido ampliamente desarrollada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como por ejemplo en la Sentencia CSJ SL 3126 de 2021, donde destaca “... *para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensarlo así haría nugatoria la presunción legal del artículo 24 ibidem, conforme a la cual **basta***

la demostración efectiva de la prestación personal del servicio para que el contrato de trabajo se presuma, sin que se requiera prueba apta de la subordinación pues una vez aquella opera le corresponde a la contraparte desvirtuarla...” (Énfasis de la Sala)

Por lo tanto, al trabajador solo le basta demostrar el elemento de la prestación personal del servicio, para que se acredite la presunción del contrato de trabajo, relevándolo de acreditar el elemento de la subordinación y trasladando la carga al demandado de desvirtuar la mencionada presunción.

Así mismo, es necesario advertir que acreditada la prestación personal del servicio para que opere la presunción del artículo 24 del C.S.T., persiste la obligación de la parte demandante de demostrar los extremos temporales en que se dio la misma, dado que este es un presupuesto esencial para emitir una condena, conforme se indicó por el la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL 3126 de 2021, al citar la CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167, en la que se dijo que *“las partes tienen unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden. Así, aún con la activación judicial de la referida presunción legal y sin que la misma se desvirtúe, ello no releva que en el proceso se acrediten otros supuestos trascendentales para la prosperidad del reclamo, como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega.”*

(ii) Acreditación de tiempo de servicios prestados por certificado laboral expedido por el empleador

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que se deben presumir como ciertas las certificaciones que hayan sido expedidas por el empleador, en la sentencia SL6621-2017, se estudió un caso **en el que se aportó una certificación laboral emitida por una persona que contaba con atribuciones de representación del empleador**, al respecto esa corporación indicó:

“La Sala no tiene dudas del peso probatorio de estos certificados, pues fueron suscritos por el Gerente General de la Clínica Federmán, Doctor Gabriel Pardo Mejía, persona que tenía atribuciones para representar al empleador en sus actos jurídicos ante trabajadores y terceros y, por tanto, estos certificados deben entenderse, para todos los efectos, como un medio de convicción proveniente del empresario.

En esta línea de pensamiento, es oportuno resaltar que esta Corporación, respecto a los hechos expresados en los certificados laborales, ha sostenido que deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Por ejemplo, en sentencia SL14426-2014, en la que se reiteró el criterio expuesto en los fallos SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013, señaló:

La fuerza de los anteriores medios de convicción que viene del hecho de que en tres ocasiones se certificara el extremo inicial del vínculo laboral, como también de que proviniera de esas dos

sociedades –diferentes de por sí-, permitía infirmar y dejar sin piso la declaración que hizo el promotor del juicio en el interrogatorio de parte vertido en el Consulado General de Colombia en los Estados Unidos.

*Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada en CSJ SL, 23 sept. 2009, rad. 36748, CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, CSJ SL, 30 abr. 2013, rad. 38666, señaló: **El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial** o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.*

En la sentencia SL1849-2024 dicha Corporación analizó un caso en el cual se le dio valor probatorio a una certificación expedida por un socio capitalista del empleador, que además

era representante legal como liquidador de la sociedad, en los siguientes términos:

“En dicho documento se certifica que Luis del Cristo Vanegas Méndez es socio capitalista y, además, es representante legal como liquidador de la sociedad. En el contexto probatorio que antecede para la Sala las pruebas calificadas denunciadas permiten concluir que no se equivocó el Tribunal en la valoración probatoria realizada respecto del documento aportado y con el que se certifica el tiempo trabajado por la demandante, por lo que se pasa a explicar:

*Si bien la certificación mencionada es un documento que no presenta membrete o constancia de ser expedida por el representante legal de la sociedad Muebles Vamez Ltda. en liquidación, lo **cierto es que verificado este con el certificado de existencia y representación legal de dicha empresa, quien lo suscribe es Luis del Cristo Vanegas Méndez, identificado con el mismo número de cédula, quien no solo es socio, sino quien además, se encuentra referenciado como representante legal y liquidador, para el año 2019- según el certificado de existencia y representación-***

*Dicha certificación fue suscrita en el 8 de junio de 2018, luego no había transcurrido un año al contabilizarse en conjunto con el certificado de cámara de comercio, es así como se advierte que quien suscribe la certificación es el mismo liquidador de la empresa. **Adicionalmente, no controvierte Colpensiones o demuestra que para la fecha en que se suscribió***

la constancia existiera otro representante legal en dicha empresa.

Se advierte además que el contenido del mencionado documento da constancia expresa de la relación de trabajo con la empresa demandada, en consecuencia, no puede pretender la recurrente hacer ver que dicha información es certificada por el señor Vanegas Méndez como persona natural, cuando los documentos denunciados permiten corroborar su calidad de representante del empleador, para la fecha en que fue expedida la misma, en calidad de liquidador y, por tanto, funge como en los términos establecidos en el artículo 32 del CST.”

Conforme a lo expuesto en esa providencia, cuando en una certificación laboral no se posible identificar el membrete del empleador o no haya sido suscrita por este directamente o su representante legal, se puede acudir a las demás pruebas obrantes en el expediente para determinar si con la misma se encuentra verdaderamente acreditado un contrato de trabajo.

(iii) Parámetros para la valoración de la prueba testimonial

La teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o sus extinciones a la parte que las alegue, principio que se expresa en el artículo 167 del C.G.P al establecer que son las partes quienes debe probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

De igual forma, el proceso ordinario laboral, en su artículo 60 C.P.T.S.S, contempla que el juez al momento de tomar su decisión deberá analizar todas las pruebas oportunamente allegadas al proceso, seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S, contiene que el juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas, así que de manera libre puede formar su convencimiento, con base en los principios de la sana crítica.

Situación que ha sido desarrollada ampliamente por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia CSJ SL2615-2021, reiterada en SL1069-2024:

*“...conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el funcionario judicial en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica puede apreciar libremente los diferentes medios de convicción. Igualmente, como se adoctrinó en la sentencia CSJ SL2049-2018, la formación del libre convencimiento con el principio de la sana crítica implica que aquel debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, **siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables...**”*

Precisamente, en jurisprudencia de vieja data la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Civil, en sentencias del Sentencia de agosto 11 de 1992, Sentencia de junio 8 de 1982. de octubre 21 de 1994

“Como es bien sabido, la atendibilidad de la prueba testimonial depende en buena medida de que las declaraciones rendidas sean

responsivas, condición que ha de entenderse satisfecha cuando ...las respectivas contestaciones se relaten concienzudamente ..., relato que por lo tanto debe incluir ... la expresión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el hecho, y la explicación concerniente al lugar, modo y tiempo como el testigo tuvo conocimiento del mismo”, toda vez que solamente así, explicando cómo de qué manera tuvo el declarante conocimiento del hecho acerca del cual testifica, podrá el juzgador apreciar la veracidad con que el testimonio se produce y si realmente dicho declarante tiene o no el conocimiento que se atribuye, resultado al que no es fácil arribar pues supone comprobar, ante esa información así suministrada, si el testigo declaró sobre hechos que pudieron caer bajo la acción de sus sentidos, si apoya o no su dicho en observaciones personales suyas, si la declaración resulta verosímil por no contrariar los dictados del sentido común ni las leyes elementales de la naturaleza y, en fin, si esa misma declaración, además de original y persistente, es consonante con el resto del material probatorio obrante en el proceso. ..., preciso es no olvidar que las declaraciones efectuadas, sea para acogerlas o para desecharlas han de tomarse en su integridad ...”

“La ley no impide que se reciba la declaración de un testigo sospechoso, pero la razón y la crítica del testimonio aconsejan que se le aprecie con mayor severidad, que al valorarla se someta a un matiz más denso que aquel por el que deben pasar personas libres de sospecha.”

“El valor probatorio de toda declaración de un testigo sospechoso de antemano se haya contrarrestado por la suposición de que sus afirmaciones no son verídicas y, por consiguiente, por sí solos,

jamás pueden producir certeza en el juez. Lo cual autoriza a decir que lo más aconsejable es que el testimonio sospechoso deba analizarse de cara a los demás medios de convicción, para así establecer si éstos, ofreciéndole respaldo, hacen evanescente la incredibilidad”.

(iii) Caso concreto

En el caso puesto en consideración, no hay hechos exentos de debate.

Ahora bien, teniendo en cuenta el problema jurídico planteado se anota que los procesos en los que se pretende la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo, corresponde al demandante asumir, en primer término, la carga de acreditar la prestación personal del servicio en favor de quien señala como empleador y durante el periodo concreto que afirma en la demanda, en este caso, desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019, desempeñándose auxiliar de cocina y posteriormente como parrillera en el establecimiento de comercio Asados el Hato y Cazuelas del Sur, del cual es propietario el señor Carlos Manuel Magalhaes de Sousa.

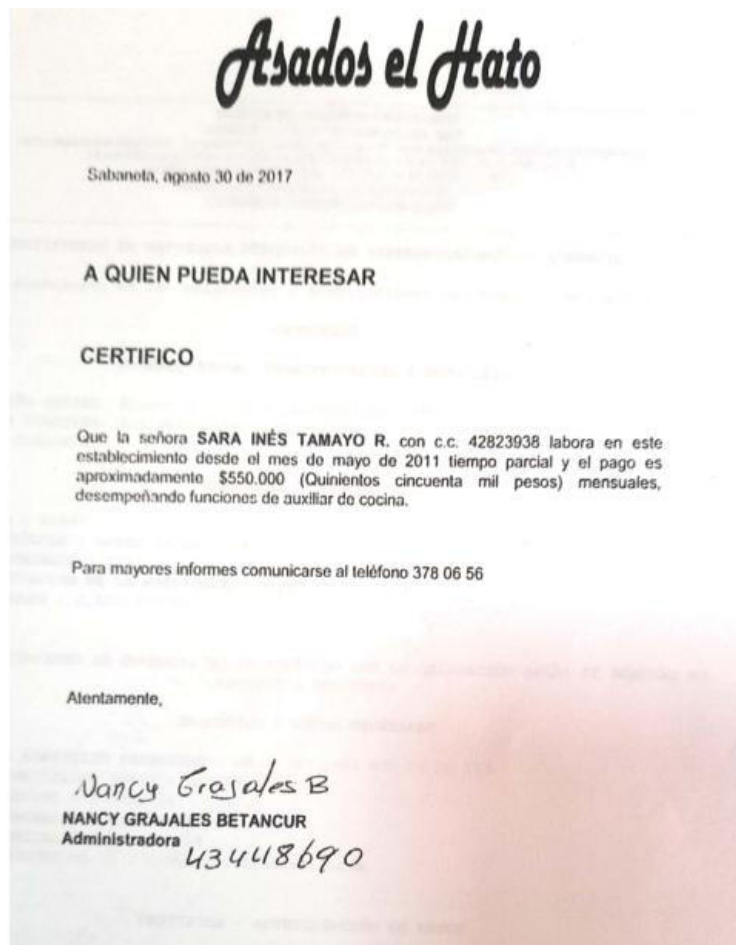
Así lo impone la regla general de la carga probatoria prevista en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según la cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen.

Ahora, si bien el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal se entiende regida por un contrato de trabajo, dicha presunción no opera de manera automática ni exonera al trabajador de demostrar, al menos, la prestación personal del servicio, siendo necesario además comprobar los extremos temporales de la relación laboral.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que el presupuesto mínimo para activar esa presunción es la prueba de que el actor ejecutó personalmente una actividad en favor del demandado; solo una vez acreditado ese elemento estructural, corresponde al presunto empleador desvirtuar el carácter laboral de la relación.

Por lo cual, pasa la Sala analizar de manera integral el material probatorio recaudado, particularmente el testimonio practicado y el documento allegado con la demanda, a fin de establecer si se acreditó al menos la prestación personal del servicio que permita activar la presunción señalada con antelación.

Se observa que junto con el escrito de demanda se aportó la siguiente certificación:



De manera que, se procederá a analizar el contexto probatorio para efectos de verificar si dicho documento es suficiente para dar por acreditado el contrato de trabajo que alega la demandante.

Al valorar dicha prueba documental, se advierte que la certificación no fue suscrita por el señor Carlos Manuel Magalhaes de Sousa. Tampoco se aportó algún elemento de convicción que permitiera concluir que la señora Nancy Grajales Betancur, para el 30 de agosto de 2017, tuviera atribuciones para representar al demandado en sus actos jurídicos, en los términos del artículo 32 del CST, ni se acreditó que tuviera algún vínculo con el demandado.

En ese orden, se trata de una certificación suscrita por una persona natural respecto de la cual no obra en el expediente prueba alguna que permita establecer su vínculo jurídico con el demandado o su calidad dentro del establecimiento de comercio, de modo que no existe certeza acerca de si actuaba en representación de este o si era completamente ajena a la presunta relación laboral. En tales condiciones, no es posible otorgarle presunción alguna de veracidad ni reconocerle el alcance probatorio propio de un documento emanado del empleador.

En segundo lugar, se destaca que la actora alegó haber prestado sus servicios en el lapso comprendido entre el 01 de mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2019; no obstante, dicho documento fue suscrito el 30 de mayo de 2017, sin que se hubiese aportado otra prueba que demuestre la prestación del servicio con posterioridad a dicha data.

En cuanto a la testigo **Viviana Janet Castañeda** Tamayo, se advierte que la declarante manifestó que no conoció personalmente al señor Carlos Manuel Magalhaes de Sousa, indicando que lo referenciaba por lo que su tía le comentaba.

Señaló que, según esos relatos, la demandante trabajaba como parrillera en el establecimiento de comercio “Asados el Hato” por horas y por días, sin prestaciones ni afiliación al sistema de seguridad social; señaló que en algunas oportunidades acudió a almorzar al restaurante y que vio allí a la actora en unos momentos y en otros no.

Refirió que, conforme le contó la demandante, el empleador le habría ofrecido \$5.000.000, de pesos para que se retirara, sin pagar finalmente esa suma. También indicó que no conocía con exactitud el salario, porque el trabajo era “por horitas”.

Al analizar este testimonio, se concluye que el mismo no acredita de manera directa y suficiente la prestación personal del servicio ni, menos aún, los extremos temporales alegados en la demanda.

En efecto, la testigo no expresa situaciones que haya presenciado de manera directa que permita demostrar que conoció los aspectos esenciales del supuesto vínculo tales como inicio, terminación, continuidad, condiciones concretas de jornada, modalidad de pago.

Se observa que las manifestaciones realizadas por la testigo se fundan principalmente a partir de lo que la demandante le contaba, lo que lo ubica en el plano del testigo de oídas.

Adicionalmente, las ocasiones en que dijo haber visto a la demandante en el establecimiento corresponden a episodios aislados, sin precisión de fechas, periodicidad o circunstancias, insuficientes para inferir con certeza la prestación personal y continua del servicio durante el interregno comprendido entre el 01 de mayo de 2011 y el 30 de junio de 2019.

Es así que, al no haberse demostrado la prestación personal del servicio en favor del demandado durante el periodo reclamado, no se configura el presupuesto necesario para dar aplicación a la

presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia en su integridad.

SIN COSTAS en segunda instancia, al surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 26 de septiembre de 2025, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado.

SEGUNDO: SIN COSTAS en segunda instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado