

TEMA: RELACIÓN LABORAL- Para que exista contrato de trabajo se debe acreditar, la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio./

HECHOS: El demandante solicita se declare que entre la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO (Empleadora) y la señora JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA (trabajadora), existió una relación laboral en la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 18 de noviembre del año 2021 hasta el día 16 de octubre del año 2022, el cual finalizó sin justa causa por parte de la empleadora. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, absolvió a la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO de todas las pretensiones invocadas en su contra y condenó en costas a JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA. El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si entre la demandante JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA y la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, existió un contrato de trabajo entre el 18 de noviembre del año 2021 hasta el día 16 de octubre del año 2022, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de las prestaciones, indemnizaciones y sanciones moratorias solicitadas en la demanda.

TESIS: En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio.(...)Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario(...)En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que: “Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, 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 consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.(...)Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación para efectos de desacreditar dicha presunción (...)Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. (...)Además de lo anterior, no puede olvidarse que la confesión

ficta, es decir, la situación en la que se considera que una parte ha tenido por ciertos hechos debido a su ausencia o no comparecencia a una audiencia, puede ser refutada o impugnada a través del análisis de las pruebas presentadas, por tal, la prestación personal del servicio debe ser acreditada para respaldar la existencia de la relación laboral. (...)Partiendo de lo anterior, y teniendo claro que para el caso bajo estudio la parte demandante no soportó la existencia de la prestación personal del servicio a favor de la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, y como propietaria del establecimiento de comercio "RESTAURANTE SANTA GULA GOURMET", es de debe CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia sin más elucubraciones al respecto.

MP:HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 25/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA
DEMANDADO : CAROLINA RESTREPO BERRIO
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-266-31-05-002-2023-00210-01
RADICADO INTERNO : 222-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 248

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el **grado de consulta**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

El demandante solicita se DECLARE que entre la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO (Empleadora) y la señora JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA (trabajadora), existió una relación laboral en la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 18 de noviembre del año 2021 hasta el día 16 de octubre del año 2022, el cual finalizó sin justa causa por parte de la empleadora, y que como consecuencia de lo anterior, se condene a la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO, al pago de las prestaciones sociales por todo el tiempo en que duró la relación laboral, a la indemnización por despido injusto, a la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T por el no pago de las prestaciones sociales, todo lo anterior debidamente indexado, así mismo solicita se condene a la demandada al pago de la dotación que debió percibir durante todo el tiempo de la relación laboral, al pago de los aportes a la seguridad social y las costas del proceso.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone que a partir del día 18 de noviembre de 2021 la señora JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA, comenzó a laborar por medio de un contrato de trabajo laboral a término indefinido, con la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO, desempeñando sus labores como AUXILIAR DE COCINA, en el Establecimiento de Comercio denominado RESTAURANTE SANTA GULA GOURMET. Que por dicha labora recibía una asignación básica mensual de un salario mínimo más auxilio de transporte.

Que el 16 de octubre de 2022, la demandante es notificada verbalmente de la terminación del contrato laboral por parte de la demandada la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO, donde le manifiesta la decisión irrevocable de dar por terminado su contrato laboral a término indefinido sin justa causa.

Agrega que la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO le entrega a la demandante el formato de la liquidación de las prestaciones sociales, extrañamente donde la empleadora deja plasmado que el motivo de terminación de contrato fue renuncia de la trabajadora, lo cual es opuesto a la realidad y donde se expresa un valor total para pago de \$1.749.845.

Que en vista de que la señora CAROLINA RESTREPO BERRÍO, no realizó el respectivo pago de la liquidación de las prestaciones sociales ni de indemnizaciones que legalmente le correspondían el día 21 de diciembre de 2022, radicó en el correo electrónico de la demandada, solicitud de pago de liquidación de prestaciones sociales y salarios, la cual fue ignorada por la demandada.

Que con posterioridad a la terminación del contrato laboral y hasta la fecha de presentación de la demanda, no le ha sido cancelada a la demandante la correspondiente liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones, y que además durante el tiempo que duró la relación laboral no realizó afiliación ni pago de los aportes a la seguridad social.

RESPUESTAS A LA DEMANDA

A pesar de haber sido debidamente notificada a la parte demandada, no dio respuesta alguna a la presente demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 01 de agosto de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, ABSOLVIO a la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO de todas las pretensiones invocadas en su contra y CONDENÓ en costas a la JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA en favor de la demandada y fijó como agencias en derecho la suma de \$100.000

CONSULTA

El proceso llega a esta Corporación en el grado de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y la sentencia C 424 de 2015.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si entre la demandante JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA y la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, existió un contrato de trabajo entre el 18 de noviembre del año 2021 hasta el día 16 de octubre del año 2022, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de las prestaciones, indemnizaciones y sanciones moratorias solicitadas en la demanda, problema este que se abordará en el siguiente orden:

1. De la existencia de la relación laboral.

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la **prestación personal del servicio** con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, **además de los extremos temporales de la relación y el**

salario; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que:

“Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, 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 consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.” (Subraya intencionales de la Sala)

Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, **debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación** para efectos de desacreditar dicha presunción., tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias de la CSJ SL 1905/18, SL 6868/17, SL 878/13 y 42167 del 06/03/12, y en reciente sentencia SL1233 del 06 de abril de 2022, SL 1179 del 05 de abril de 2022.

Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.

Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador *“a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa”* (Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo, 8ed., 1994, pág. 181), y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación *“se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria”* (Rad. 8476; sent. del 24 de octubre de 1996 - resalta la Sala-).

De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

Sin embargo, debe advertirse que **la prestación del servicio debe encontrarse debidamente demostrada** tal y como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 672 de 2023, en la que al respecto indicó:

“En ese orden, a esta Sala de la Corte le corresponde definir, si el juez de alzada erró al considerar que las pruebas incorporadas al plenario, eran insuficientes para tener por demostrada existencia de un verdadero contrato de trabajo entre partes, de suerte que no procedía la condena al pago del cálculo actuarial.

Para ello, importa recordar que en temas como el que ahora llama la atención, se ha ilustrado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio, le asiste una ventaja probatoria consistente en que se presume la existencia de la relación laboral, correspondiéndole entonces al demandado destruir la presunción de que trata el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, demostrando de que la labor se realizó en forma autónoma, independiente y no subordinada.

*En ese orden, surge manifiesto que **no le asiste razón al demandante cuando pretende derivar de su simple afirmación impositiva de haber laborado al servicio de la accionada, sin que acredite la real y efectiva prestación personal del servicio, el que se imponga la presunción del referida, y por ende, la obligación de desvirtuarla a quien se señala como supuesto empleador.**”* (Resalto de la Sala)

Partiendo de lo anterior es claro que para que se pueda aplicar la presunción del artículo 24 del C.S.T, a la parte demandante le corresponde probar la prestación personal del servicio, **además de los extremos temporales de la relación y el salario.**

Dentro del proceso solo se practicó como prueba el testimonio de la señora BLANCA HILDA TAMAYO HENAO, quien manifestó que conoce a la

demandante porque es vecina y hace mucho tiempo la conoce ahí, viven en un trayecto de casas, pero viven en casas diferentes, se conocen hace 15 años, que la demandante hoy en día trabaja en una empresa de aseo y antes trabajaba en un restaurante en Caldas, no recuerda como se llama el restaurante, y dice la testigo que ella trabajó hace 4 o 5 años en el mismo restaurante y manifiesta que la demandante llegó primero y luego ella.

Dijo que la demandante era auxiliar de cocina y la testigo también era auxiliar, pero en la parte de afuera, y que la testigo trabajó 8 meses a un año, y la testigo terminó de trabajar porque la señora Carolina la sacó y la demandó a ella, y no siguió el proceso porque ella le dio una parte, pero no recuerda cuando dejó de trabajar allá, y tampoco se acuerda cuando empezó.

Tampoco sabe cuándo ingresó a trabajar la demandante, pero dijo que cuando ella ingresó la demandante ya llevaba como unos 5 o 6 meses trabajando, y después de que salió la testigo la demandante se quedó unos 4 o 5 meses, pero **tampoco sabe** hasta qué fecha estuvo trabajando allá.

No sabe cuándo le pagaban a la demandante, pero dijo que la testigo recibía el salario mínimo. Dijo que la demandante trabajaba todos los días a la semana y esporádicamente los sábados, y **no sabe en qué horario** trabajaba porque ella hacía horas extras, la testigo entraba a las 05:00 am y trabajaba hasta las 4 o 5 de la tarde cuando ya terminaban todo el turno.

Cree que la demandante dejó de trabajar porque no le cumplieron con la plata y con las horas extras, **no sabe** si le han pagado liquidación de prestaciones. **No sabe** si le pagaron a la demandante seguridad social.

De lo anterior se infiere con meridiana claridad que la testigo no tiene ningún conocimiento exacto y directo acerca de la prestación del servicio de la demandante para la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, y mucho menos tiene conocimiento de cuando ingresó a realizar labores, ni en que horario, ni que salario le pagaban, por lo que no sirve dicha prueba para tener por demostrada la prestación personal del servicio que le correspondía a la demandante, y mucho menos los extremos temporales de la relación y el salario

Además de lo anterior, se advierte que, el presente proceso **se encuentra huérfano de prueba documental o testimonial al respecto**, que lleve a inferir la prestación personal del servicio de la demandante al servicio de la

señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, pues no existe ni un contrato de trabajo, o una liquidación o el pago de parafiscales, o el pago de nómina, ni prestaciones sociales, ni permisos, ni certificados que constante el vínculo entre las partes, y lo único que se aportó fue una copia de liquidación de prestaciones sociales que no tiene ninguna firma, la cual no es suficiente ni se constituye como plena prueba de la cual se pueda inferir una prestación personal del servicio, pues como ya se indicó esta era la carga probatoria mínima que le asistía al demandante para poderse aplicar la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T.

En virtud de lo anterior, y dado que no se probó la existencia de prestación personal del servicio para el demandado, menos la subordinación, consecuentemente con ello tampoco la relación laboral alegada entre las partes, por sustracción de materia no hay lugar al análisis de las demás pretensiones del proceso tales como prestaciones sociales, indemnizaciones, sanción moratoria y aportes a la seguridad social.

Además de lo anterior es necesario advertir que, si bien la demandada no asistió a la audiencia de conciliación ni a la práctica del interrogatorio de parte, es claro que en esta instancia no podría aplicarse la confesión ficta, toda vez que tratándose de confesiones fictas, como la que se deriva de la inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación prevista en el artículo 77 del C.P.T. y de la S.S., la jurisprudencia ha sostenido el criterio, de que dicha sanción probatoria no puede entenderse como de carácter genérico o indeterminado, sino que, para que se preserve el derecho de defensa y contradicción, requiere que verse sobre expresiones concretas, claras y precisas, por tanto, corresponde al juez indicar, al momento de su imposición, los específicos hechos sobre los cuales recae, y que, obviamente, deben ser susceptibles de ser confesados, en tanto, para que dicha confesión opere es necesario que se determine y especifique claramente cuáles son los supuestos tenidos como ciertos, en los términos del artículo 191 del C.G.P. (Sentencias SL923-2023, SL4311-2022, SL3865-2017, SL7145-2015). En orden de lo anterior se indicó entre otras en la sentencia CSJ SL 488 de 2022 en la que precisó:

“En relación con la confesión ficta debe hacer precisión la Sala en dos aspectos: el primero de ellos se refiere a que para que la confesión ficta sirva de medio de prueba, al tenor de lo previsto en el artículo 210 del CPC, vigente para aquella época, aplicable por cuenta del principio de integración normativa del art. 145 del CPT y de la SS, se requiere que aquella sea declarada por el juez en el momento preciso que se genera el hecho que le da origen, es decir, una vez se advierte la ausencia de la parte que está obligada a asistir, el juzgador de manera puntual debe proceder a señalar sobre cuáles supuestos fácticos recae la presunción de certeza, en aras de

velar por el derecho de contradicción de la parte afectada, pues por tratarse de una presunción legal que admite prueba en contrario, el litigante ausente tiene derecho a saber sobre cuáles hechos debe proceder a hacer el esfuerzo por desvirtuar. Si se carece de tales elementos, no existe forma de derivar una confesión ficta, y mucho menos, que se tenga en cuenta en la sentencia, pues tal alegato será considerado extemporáneo (CSJ SL170-2021).

Y, en segundo lugar, la confesión ficta constituye una mera presunción legal o «iuris tantum», la que admite prueba en contrario, como también lo dijo recientemente la Sala en la sentencia antes mencionada, en la que precisó: «si la Sala la tuviera por válida también es de resaltar que de conformidad con el artículo 201 ibidem, toda confesión puede ser infirmada a partir de la valoración de otras pruebas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, CSJ SL 39357, 13 feb. 2013, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL3865-2017), en la medida que el juez de trabajo está prevalido del principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarle mayor valor a unas en perjuicio de otras y, por tanto, la prueba de confesión ficta no impide, de forma definitiva, llegar a otras conclusiones fácticas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, reiterada en la CSJ SL1357-2018 SL 4323-2021)».

Además de lo anterior, no puede olvidarse que la confesión ficta, es decir, la situación en la que se considera que una parte ha tenido por ciertos hechos debido a su ausencia o no comparecencia a una audiencia, puede ser refutada o impugnada a través del análisis de las pruebas presentadas, **por tal, la prestación personal del servicio debe ser acreditada para respaldar la existencia de la relación laboral.** Al respecto en la sentencia SL488-2022, la CSJ indicó lo siguiente:

“la confesión ficta constituye una mera presunción legal o «iuris tantum», la que admite prueba en contrario, como también lo dijo recientemente la Sala en la sentencia antes mencionada, en la que precisó: «si la Sala la tuviera por válida también es de resaltar que de conformidad con el artículo 201 ibidem, toda confesión puede ser infirmada a partir de la valoración de otras pruebas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, CSJ SL 39357, 13 feb. 2013, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL3865-2017), en la medida que el juez de trabajo está prevalido del principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarle mayor valor a unas en perjuicio de otras y, por tanto, la prueba de confesión ficta no impide, de forma definitiva, llegar a otras conclusiones fácticas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, reiterada en la CSJ SL1357-2018 SL 4323-2021)».

Y en la SL1293-2020, se dejó sentando:

Así se dice, pues, según lo tiene establecido esta Corporación, toda confesión puede ser infirmada a partir de la valoración de otras pruebas, ya que el Juez del trabajo está protegido por el principio de libertad probatoria y no está sometido a tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarle mayor valor a unas en perjuicio de otras y, en esa medida, la presunción a la que se viene haciendo referencia, no impide de manera definitiva, llegar a otras conclusiones probatorias, como aconteció en este asunto. Así lo explicó la Sala, en la sentencia CSJ SL6849 -2016, al recordar las sentencias (CSJ SL, 13 feb. 2013, rad.

39357; CSJ SL9156-2015; CSJ SL, 25 may. 2010, rad. 36845; CSJ SL, 6 mar. 2007, rad. 28398).

Específicamente, en torno a la presunción contenida en el artículo 77 del CPTSS, en la mencionada sentencia CSJ SL6849-2016, se precisó:

No necesariamente la consecuencia adversa que ha de sufrir la parte incumplida en la audiencia de conciliación, esto es sufrir los efectos de la confesión ficta, ha de determinar la convicción del juzgador sobre los hechos objeto del litigio, puesto que es bien sabido que el juzgador de instancia, de acuerdo con el artículo 61 del CPT, puede formar libremente su convencimiento de la verdad real “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal de las partes”.

La confesión ficta prevista en el artículo 77 del CPT es una presunción legal que admite prueba en contrario; por tanto, si, en el sub lite, el ad quem tomó la decisión fundado en otras pruebas como la testimonial, los interrogatorios de parte y las documentales, sin hacer alusión expresa a la confesión ficta en comentario, bien se puede entender que le dio más peso a aquellas pruebas para efectos de establecer las premisas fácticas, lo cual es perfectamente legítimo en arreglo al precitado artículo 61 del CPT. véase también la SL SL660-2019 y SL3573-2020, entre otras.

Partiendo de lo anterior, y teniendo claro que para el caso bajo estudio la parte demandante no soportó la existencia de la prestación personal del servicio a favor de la señora CAROLINA RESTREPO BERRIO, y como propietaria del establecimiento de comercio “RESTAURANTE SANTA GULA GOURMET”, es de debe CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia sin más elucubraciones al respecto.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

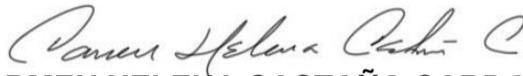
Radicado Único Nacional 05-266-31-05-002-2023-00210-01
Radicado Interno 222-24

TERCERI: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

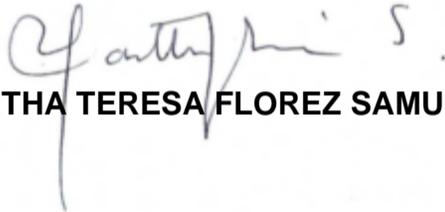
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO



SECRETARÍA SALA LABORAL
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:

DEMANDANTE	: JENNIFER YULIANA OSPINA CORREA
DEMANDADO :	: CAROLINA RESTREPO BERRIO
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-266-31-05-002-2023-00210-01
RADICADO INTERNO	: 222-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

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 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 26 de septiembre desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario