

TEMA: RELACIÓN LABORAL- A pesar de que el accionado emitió la certificación aportada con la demanda, esta por sí sola no es suficiente para demostrar la existencia de una relación de trabajo, en tanto, en dicha certificación se señala explícitamente "CONSTANCIA LABORAL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS", luego no se admite vínculo laboral subordinado, certero y espontáneo./

HECHOS: Ruega el demandante, por conducto de su apoderado, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Anderson Daniel Londoño Saavedra, como persona natural y propietario del establecimiento de comercio Hotel Acuario YB, con extremos entre el 01 de octubre de 2016 y el 01 de septiembre de 2019, fecha en la cual fue despedido de manera injusta. En consecuencia, solicita que se condene, por todo el tiempo laborado, al pago de cesantías, intereses sobre las mismas, primas de servicio y vacaciones, así como a la indemnización por despido injusto, sanción por no pago oportuno de las prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social. El Juzgado 10 Laboral del Circuito, dispuso, absolver a Anderson Daniel Londoño Saavedra de la totalidad de las pretensiones interpuestas en su contra por Alexander Figueroa Blanco. El problema jurídico en esta instancia queda circunscrito a establecer, si entre el demandante, Alexander Figueroa Blanco y Anderson Daniel Londoño Saavedra, existió relación laboral y con ello, hay lugar a imponer condena por los conceptos reclamados.

TESIS: (...) sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento “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 observada por las partes”.(...) Así las cosas, si bien el artículo 60 del C.S.T y la S.S impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en esa eventualidad “no se podrá admitir su prueba por otro medio”. (Sentencia SL4514-2017).(...)De acuerdo con ello, debe decirse que, para efectos de establecer la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia especializada ha indicado de manera pacífica y reiterada, que resulta indispensable la acreditación de la prestación personal del servicio por quien alega ser trabajador, a favor de la parte contra quien instaura la acción, explicándose en la sentencia SL4518-2021, citando 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.(...)Luego, afirmando el demandante la existencia de vínculo laboral con el convocado, era su carga demostrar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo Laboral, siendo relevante el referido a la prestación personal del servicio, pues con este entra a operar la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 de la misma obra, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de un acuerdo diferente o que tal vínculo no se dio.(...)Lo anterior significa que, a la parte demandante le basta con probar

la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, respaldando 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.(...)Se debe advertir que, dicha presunción no releva 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, indicando la Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 06 de marzo de 2012.(...)Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o autoresponsabilidad, consagrado en los artículos 164 y 167 del C.G.P, aplicables por remisión normativa del artículo 145 del C.P.T. y S.S; es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de adosar los soportes en que se basan las afirmaciones, bajo las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.(...)Aseverándose por el apoderado del actor al sustentar la alzada que, si bien lo ventilado en dicho documento no coincide de manera exacta con los extremos fijados en la demanda, se debe tener como, en virtud del principio de favorabilidad, así como por no haber sido tachado o desconocido; resultando procedente indicar que sobre el valor probatorio de las certificaciones o constancias que expida el empleador, se tiene dicho por la Sala de Casación Laboral que el contenido de estas se debe tener como verídico, y que corresponde a quien lo emitió desvirtuar lo afirmado, mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida, adicional a que solo es posible restarle valor probatorio cuando resulta contraria a los hechos. (...)De acuerdo con lo expuesto, encuentra la Sala que, a pesar de que el accionado emitió el documento antes mencionado, este por sí solo no es suficiente para demostrar la existencia de una relación de trabajo, en tanto, en dicha certificación se señala explícitamente "CONSTANCIA LABORAL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS", luego no se admite vínculo laboral subordinado, certero y espontáneo. Además, tal como lo expresó el a quo, en dicha constancia se indica como fecha de inicio de dicha prestación el 10 de enero de 2015, mientras que el actor afirma que fue el 01 de octubre de 2016. La misiva fue suscrita el 4 de febrero de 2019 y se dijo que la relación laboral terminó el 1º de septiembre de dicho año. Por tal, la parte interesada debió adjuntar otros medios de convicción que corroboraran, de manera fidedigna, el supuesto establecido en el artículo 23 del C.S.T., y específicamente, la prestación personal del servicio, para activar la presunción establecida en el artículo 24 del mismo código, en lugar de basarse únicamente en la afirmación impositiva de haber ejecutado su fuerza de trabajo para el empleador Daniel Londoño, dado que, es necesario acreditar los hechos en los que se fundamentan las pretensiones, sin que ello implique un traslado de la carga de la prueba, lo cual brilló por su ausencia, así como su comparecencia a las diligencias señaladas, dado que la certificación por sí sola no proporciona de manera clara y concluyente la certeza de que el señor Alexander dedicó su rol laboral al cumplimiento de las obligaciones impuestas por quien se alega fue su patrono.(...)

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL
FECHA:26/07/2024
PROVIDENCIA:SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Alexander Figueroa Blanco
DEMANDADA	Anderson Daniel Londoño Saavedra
PROCEDENCIA	Juzgado 10 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 010 2019 00670 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 151 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Relación laboral – no se allega prueba de efectiva prestación de servicio subordinado y extremos
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **veintiséis (26) de julio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García** y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a desatar el recurso de apelación formulado por el apoderado de **Alexander Figueroa Blanco**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado **010** Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Anderson Daniel Londoño Saavedra**, como propietario del establecimiento de comercio **Hotel Acuaris YB**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **010 2019 00670** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 014**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Ruega el demandante, por conducto de su apoderado, se declare la **existencia de un contrato de trabajo a término indefinido** con Anderson Daniel Londoño Saavedra, como persona natural y propietario del establecimiento de comercio Hotel Acuaris YB, con extremos **entre el 01 de octubre de 2016 y el 01 de septiembre de 2019**, fecha en la cual fue despedido de manera injusta. En consecuencia, solicita que se condene, por todo el tiempo laborado, al pago de cesantías, intereses sobre las mismas, primas de servicio y vacaciones, así como a la indemnización por despido injusto, sanción por no pago oportuno de las prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social. Pide también la indexación y las costas del proceso.

En sustento afirma que, el **01 de octubre de 2016 celebró contrato a término indefinido con el demandado**, prestando el servicio de administrador del establecimiento de comercio Hotel Acuaris YB, recibiendo órdenes, con un horario de lunes a domingo de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. y una asignación salarial de \$2.500.000.00. Esgrime que su empleador, durante la vigencia de la relación laboral, no le consignó las cesantías, tampoco le pagó los intereses sobre estas, ni primas de servicios y vacaciones, ni realizó cotizaciones al sistema de pensiones. Que **el 01 de septiembre de 2019 se le dio por finalizado el vínculo contractual de manera unilateral**.

En auto del **02 de diciembre de 2019, se admitió y ordenó dar trámite a la acción**. El 31 de agosto de 2022, se le notificó al demandado la decisión, indicándole que contaba hasta el 15 de septiembre del mismo año para responder, sin que hiciera uso de dicho término. Por tal razón, el 23 de marzo de 2023, se dio por no contestado el escrito inaugural.

La primera instancia concluyó con sentencia proferida por el Juzgado **10** Laboral del Circuito, en cuya parte resolutive dispuso:

ABSOLVER a ANDERSON DANIEL LONDOÑO SAAVEDRA de la totalidad de las pretensiones interpuestas en su contra por ALEXANDER FIGUEROA BLANCO. Sin costas en esta instancia

El a quo indicó que, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, los elementos del contrato laboral son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. Destacó la importancia del primer supuesto para activar la presunción de subordinación y, por ende, la existencia del contrato de trabajo, siendo responsabilidad del empleador desvirtuar dicho supuesto si alega que la relación no fue subordinada. La carga de probar los extremos temporales, la jornada y el salario recae en el actor, quien debe presentar evidencias claras y precisas al respecto.

En cuanto al valor probatorio de los certificados laborales, se enfatizó que, por regla general, se considera cierto lo expresado en ellos, pero deben contrastarse con otros medios para establecer la verdad de los hechos. En el caso específico, concluyó que la carta allegada con la demanda contradice la versión inicial al señalar fechas disímiles. Mientras el actor afirmó que el contrato comenzó el 01 de octubre de 2016, el certificado indica que fue el 10 de enero de 2015, discrepancia que genera dudas sobre la credibilidad del documento y su correspondencia con los hechos reales, no existiendo medio fehaciente sobre la prestación personal del servicio. Incluso, si se considerara lo plasmado en tal certificado, no se emitiría condena, ya que no proporciona convicción sobre los extremos manifestados en la demanda, siendo distinto el primero al expuesto por el reclamante y no indicando nada sobre la fecha de finiquito, al expedirse con anterioridad a esta.

Inconforme con esta determinación, **el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación, solicitando se acceda a las pretensiones.** Para ello, se basa en la aplicación del principio de favorabilidad, el cual contempla que, ante las dudas generadas por las pruebas presentadas, se debe resolver en favor del trabajador. También invoca el principio de buena fe, indicando que, aunque exista una discrepancia entre las fechas del certificado y los extremos temporales anunciados en el libelo introductor, se debería considerar dicha carta en su favor. Asevera que, al tratarse de un contrato verbal a término indefinido, el trabajador podría no recordar exactamente las calendas, y adicionalmente, el demandado no desvirtuó el documento, por lo que al haber sido expedido por el empleador debe tener mayor credibilidad.

Además, esgrime que, en materia laboral, la carga de desvirtuar los dichos del trabajador, recae en el empleador.

De la etapa de alegaciones hizo uso el demandante, insistiendo en los argumentos expuestos a lo largo del proceso, especialmente en los presentados en el recurso de apelación. Solicita la valoración del certificado laboral, ya que este acredita la prestación personal del servicio y los aspectos de la relación laboral. Además, pide que se aplique lo sostenido por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia frente al carácter de prueba de este tipo de documentos.

En orden a decidir, basten las siguientes:

Consideraciones:

Teniendo en cuenta los planteamientos de la demanda y del recurso de

apelación, el **problema jurídico** en esta instancia queda circunscrito a establecer, si entre el demandante, **Alexander Figueroa Blanco** y **Anderson Daniel Londoño Saavedra**, existió relación laboral y con ello, hay lugar a imponer condena por los conceptos reclamados.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento *"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 observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017).

Así las cosas, si bien el artículo 60 del C.S.T y la S.S impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en esa eventualidad *"no se podrá admitir su prueba por otro medio"*. (Sentencia SL4514-2017).

De acuerdo con ello, debe decirse que, para efectos de establecer la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia especializada ha indicado de manera pacífica y reiterada, que resulta indispensable la acreditación de **la prestación personal del servicio** por quien alega ser trabajador, **a favor de la parte contra quien instaura la acción**, explicándose en la sentencia SL4518-2021, citando 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.»
(Subrayas intencionales)

Luego, afirmando el demandante la existencia de vínculo laboral con el convocado, era su carga demostrar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo Laboral, **siendo relevante el referido a la prestación personal del servicio, pues con este entra a operar la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 de la misma obra, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de un acuerdo diferente o que tal vínculo no se dio.**

Lo anterior significa que, a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, respaldando 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 SL 365 - 2019.

Se debe advertir que, dicha presunción no releva 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, indicando la Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 06 de marzo de 2012:

*[...] 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.” (Resalto fuera del texto). (En igual sentido, véanse las sentencias: rad. 36748 de 2009, SL9156-2015, SL11156-2017, SL2480-2018, SL4912-2020, SL1545-2024).

Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o autoresponsabilidad, consagrado en los artículos 164 y 167 del C.G.P, aplicables por remisión normativa del artículo 145 del C.P.T. y S.S; es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de adosar los soportes en que se basan las afirmaciones, bajo las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia especializada en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

"(...) La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del

Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones.”

Puestas de esta manera las cosas, se tiene que en el escrito de demanda se afirma la prestación del servicio por el señor **Alexander Figueroa Blanco** para **Daniel Londoño Saavedra** entre el **01 de octubre de 2016** y el **01 de septiembre de 2019** y para respaldarlo allega como prueba documental (Pdf. 01. Pág. 11):

HOTEL “ACUARIUS YB”
Nit: 1066063194-1

Medellín, 4 de febrero de 2019

A QUIEN PUEDA INTERESAR

CONSTANCIA LABORAL POR PRESTACION DE SERVICIOS

Informo que el señor **ALEXANDER FIGUEROA BLANCO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 88.192.082 de Villa Rosario (Sder.), labora a nuestro servicio desde el 10 de enero de 2015, desempeñando el cargo de **ADMINISTRADOR**, con una asignación mensual de **DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M.L. (\$2.500.000)**.

Atentamente,

Anderson Daniel Londoño S.
ANDERSON DANIEL LONDOÑO SAAVEDRA.
CC. 1.036.612.812 1036 612 812
Gerente

Aseverándose por el apoderado del actor al sustentar la alzada que, si bien lo ventilado en dicho documento no coincide de manera exacta con los extremos fijados en la demanda, se debe tener como, en virtud del principio de favorabilidad, así como por no haber sido tachado o desconocido; resultando procedente indicar que sobre el valor probatorio de las certificaciones o constancias que expida el empleador, se tiene dicho por la Sala de Casación Laboral que el contenido de estas se debe tener como verídico, y que corresponde a quien lo emitió desvirtuar lo afirmado, mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida, adicional a que **solo es posible**

restarle valor probatorio cuando resulta contraria a los hechos. En sentencia SL 8360, 8 mar. 1996, reiterada en SL 36748, 23 sep. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010, SL 38666, 30 abr. 2013, SL17514-2017, SL 2032-2018 y SL4296-2022, 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.

Sobre el particular véanse también las sentencias SL208-2023 y SL076-2023, SL1272-2024.

De acuerdo con lo expuesto, encuentra la Sala que, a pesar de que el accionado emitió el documento antes mencionado, este por sí solo no es suficiente para demostrar la existencia de una relación de trabajo, en tanto, en dicha certificación se señala explícitamente "**CONSTANCIA LABORAL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS**", luego no se admite **vínculo laboral subordinado**, certero y espontáneo. Además, tal como lo expresó el a quo, en dicha constancia se indica como fecha de inicio de dicha prestación **el 10 de enero de 2015**, mientras que el actor afirma que fue el 01 de octubre de 2016. La misiva fue suscrita el 4 de febrero de 2019 y se dijo que la relación laboral terminó el 1º de septiembre de dicho año. Por tal, la parte interesada debió adjuntar otros medios de convicción que corroboraran, de manera fidedigna, el supuesto establecido en el artículo 23 del C.S.T., y específicamente, la prestación personal del servicio, para activar la presunción establecida

en el artículo 24 del mismo código, en lugar de basarse únicamente en la afirmación impositiva de haber ejecutado su fuerza de trabajo para el empleador Daniel Londoño, dado que, es necesario acreditar los hechos en los que se fundamentan las pretensiones, sin que ello implique un traslado de la carga de la prueba, lo cual brilló por su ausencia, así como su comparecencia a las diligencias señaladas, dado que la certificación por sí sola no proporciona de manera clara y concluyente la certeza de que el señor Alexander dedicó su rol laboral al cumplimiento de las obligaciones impuestas por quien se alega fue su patrono.

En este punto, ilustrativa resulta la sentencia **SL672-2023**, clara al manifestar que la simple afirmación de haber laborado al servicio de la parte accionada, no exime al demandante de demostrar la existencia de la real y efectiva prestación del servicio. Al respecto expuso:

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. (...)

*Puestas, así las cosas, luce palmario que la censura no cumplió con el deber de indicar con precisión y claridad la errada valoración que el Tribunal asignó a las pruebas denunciadas con respecto a las condiciones propias del nexo laboral; pues es claro, conforme se anotó en líneas anteriores, que **el***

sentenciador de alzada no le restó validez al aludido certificado, ni desconoció el hecho de que la accionada se allanó a las pretensiones; lo que en síntesis coligió, es que el contenido de tal prueba en contexto con otros elementos de juicio, como el interrogatorio de parte absuelto por el actor, no lograban demostrar con suficiencia que entre las partes se hubiera suscitado un real y verdadero vínculo laboral, que de haber sido probado, necesariamente forzaba la imposición de la condena al pago del cálculo actuarial, y el consecuente reconocimiento de la pensión de vejez, previo análisis de los requisitos previstos por el artículo 12 de la Ley 797 de 2003.

En esos términos, lo que debió realizar la censura a lo largo del embate, era demostrar a través de los elementos de juicio calificados, las circunstancias en las que se llevó a cabo el contrato laboral, para generar sin equívoco, la imposición del cálculo actuarial, que reconoce, prioritariamente, el trabajo como base de cotización para efectos de cubrir las contingencias que rescatan dichos aportes.

(...)

Así las cosas, luce patente que el juez de segundo grado no se equivocó al inferir, que pese a que la accionada certificó y admitió el nexo contractual laboral, y no se resistió a las pretensiones materia de debate, ello por sí solo no generaba certeza de que entre las partes hubiera existido un contrato de trabajo, pues en aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, **no basta con que los contendientes acuerden que entre ellos hubo un nexo laboral, sino que es indispensable y vital que en el proceso quede acreditado a través de los diferentes medios de prueba, las condiciones, actividades, reglas y demás supuestos que permitan inferir sin dubitación que el trabajador destinó su fuerza al cumplimiento de las funciones impuestas por quien afirma era su empleador, y por las que devengó una remuneración. (...)**
(Destacado de la Sala).

Razones por las que se impone la **confirmación de la providencia revisada**, ante la **inexistencia de medio de convicción que soporte la existencia de la relación predicada**.

Sin costas en esta instancia, al no haber comparecido el demandado.

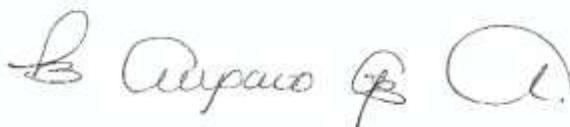
En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito, dentro del proceso laboral ordinario promovido por

Alexander Figueroa Blanco contra **Anderson Daniel Londoño Saavedra**.

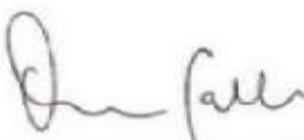
Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA