

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO / ELEMENTOS ESENCIALES - prestación personal del servicio, subordinación y salario / **PRESUNCIÓN LEGAL**- toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo, ello no releva a quien alega su existencia de la obligación de acreditar que tal servicio se desarrolló no sólo de manera personal, sino además continuado, dependiente y remunerado; los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló / **CARGA DE LA PRUEBA** - si el demandante pretende hacer uso de sus propias declaraciones en un interrogatorio de parte, resulta obvio que busca beneficiarse de las afirmaciones que son producidas por él mismo, como si le fuera dado fabricar su propia prueba, lo que resulta por completo inadmisibile /

HECHOS: Si bien la demandante pretendía que el juez de instancia le reconociera una relación laboral con la sociedad demandada; el A quo entre sus argumento decidió absolver a la pasiva manifestando que el extremo activo no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía para demostrar la existencia de una relación laboral, ya que del análisis de las que reposan en el plenario, no se desprende la prestación personal del servicio, la subordinación, el salario, ni los extremos laborales que se aducen, toda vez que la prueba documental allegada no da cuenta de ello. Siendo desfavorable la decisión para la parte actora, adujo en su recurso de apelación que no se desvirtuó que hubiera una relación laboral y quedó probado el contrato de trabajo porque estaban los tres elementos, como la subordinación que quedó plenamente demostrada. Frente a lo anterior le corresponde a esta Sala determinar si los elementos probatorios obrantes en el plenario resultan suficientes para declarar la existencia de una relación laboral entre la demandante y la sociedad WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S., analizando lo relativo a las cargas probatorias que en tal sentido son atribuibles a las partes. En caso afirmativo se examinará la procedencia de los haberes laborales e indemnizaciones pretendidas

TESIS: (...) Del artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello. (...) Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada, sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica. (...) En el caso de autos, la parte actora allegó como prueba documental unas constancias de transacciones en cajero automático de BANCOLOMBIA, los que no aportan elementos de juicio, dado que en estos no puede determinarse la titularidad de las cuentas de origen y de destino. Además, los referidos documentos carecen de firma por lo que no existe certeza de quien fue la persona que los elaboró, pues si bien en uno de estos está el logo de la empresa, no existen otros medios de prueba que permitan llegar a la convicción de que estos efectivamente fueron elaborados por la sociedad demandada o su representante legal. (...) A tales conclusiones se arriba por la inactividad probatoria de la parte actora, pues ningún testigo trajo a declarar al proceso, ni se aportó algún documento del que se desprendiera con certeza la existencia del contrato de trabajo, ya que las pruebas documentales

allegadas no cumplieron su finalidad. (...) Se insiste entonces que, según el Artículo 167 del Código General del Proceso, la carga probatoria que en tal sentido tiene cada una de las partes está determinada por la finalidad que éstas persiguen, para el caso de la demandante, el probar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma contentiva del derecho deprecado, presupuestos indispensables para analizar la procedencia de las prestaciones y demás sanciones, pues la simple afirmación de la existencia de una relación de naturaleza laboral no basta para su declaratoria, por lo que la ausencia de los elementos que constituyen la configuración de un contrato de trabajo comporta necesariamente una decisión desfavorable a las súplicas de la demandante.

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 16/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín,, dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro

21-258

Proceso: **APELACIÓN SENTENCIA**
Demandante: **YENIFER BUSTAMANTE RESTREPO**
Demandado: **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.**
Radicado No.: **05001-31-05-019-2019-00576-01**
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 05** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita la demandante que tras declarar que entre ella y la sociedad WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 18 de mayo de 2018 hasta el 25 de febrero de 2019, se condene a la demandada a reconocer y pagar las cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones por todo el tiempo laborado y la prima proporcional del 2019, así como la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria del artículo 65 del CST por no haberle cancelado la prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, la indexación y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES EXPUSO EN SÍNTESIS LOS HECHOS:

- Que desde el 16 de mayo de 2018 inició verbalmente una relación laboral con la sociedad WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S., desempeñando el cargo de auxiliar administrativa en la parte de inventarios., teniendo como salario \$1.200.000 mensual, más el auxilio de transporte, en el horario de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.
- Que la labor ejecutada fue realizada de manera personal, subordinada a las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario asignado, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención.
- Que el 25 de febrero de 2019 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo a través de un escrito donde le informaban que la finalización del mismo era por “...falta de trabajo para la cual fue contratada y viendo la situación actual es difícil poder seguir sosteniendo dicho contrato”.
- Que la empresa le adeuda la liquidación de prestaciones sociales y demás prerrogativas que establece la Ley.
- Que el 10 de julio de 2019 citó a su empleador a una audiencia de conciliación extrajudicial en el Ministerio de Trabajo con el fin de llegar a un acuerdo sobre las acreencias laborales adeudadas, a la cual no compareció sin enviar justificación alguna.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El curador ad litem de la demandada WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S. dio respuesta a la acción oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, indicando que no hay prueba de la relación laboral dado que los documentos allegados denominados comunicación de terminación del contrato de trabajo y liquidación de prestaciones no pueden tenerse como auténticos porque no están firmados por el empleador o su representante legal. En cuanto a los hechos manifestó que no le constan o se trata de apreciaciones subjetivas que deben ser objeto de debate.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 17 de septiembre de 2021 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín se **ABSOLVIÓ** a la sociedad **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.** de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora **YENIFER BUSTAMANTE RESTREPO**, a quien se abstuvo de condenar en costas.

2. ARGUMENTOS

2.1. ARGUMENTOS DEL JUEZ

Señaló que la demandante no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía para demostrar la existencia de una relación laboral con la sociedad demandada, ya que del análisis de las que reposan en el plenario, no se desprende la prestación personal del servicio, la subordinación, el salario, ni los extremos laborales que se aducen, toda vez que la prueba documental allegada no da cuenta de ello, pues de los recibos de operación de Bancolombia donde constan unas transferencias, no hay forma de establecer ni quien hace la transacción ni quien recibe el dinero, ya que no consta quienes son los titulares de las cuentas, ni hay prueba de ello en el plenario y la comunicación de terminación del contrato de trabajo y liquidación de prestaciones sociales allegadas carecen de firma, por lo que conforme al artículo 244 del C. G del P. no puede dársele validez porque no hay certeza de quien los suscribió. En el mismo sentido indicó que tampoco puede tenerse como prueba lo manifestado por la actora en su interrogatorio, dado que esta no es la finalidad de este medio probatorio, pues a nadie le es dable fabricar su propia prueba, por lo ante la carencia probatoria decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, pues todas estaban atadas a la declaratoria de la relación laboral que no fue demostrada.

2.2. APELACIÓN DEMANDANTE

Señaló que del interrogatorio de parte quedó claro que la demandante había iniciado un vínculo laboral con la empresa demandada y en el documento que se aportó al expediente, si bien es cierto no tiene la firma, sí tiene el logotipo de la empresa y para la parte es relevante. Agregó que conforme el artículo 1º del Código Sustantivo de Trabajo se le dice a los jueces que el deber es impartir justicia entre el empleador y el trabajador para regular esa relación y evitar ese desequilibrio que hay entre las partes.

En el mismo sentido adujo que no se desvirtuó que hubiera una relación laboral y quedó probado el contrato de trabajo porque estaban los tres elementos, como la subordinación que quedó plenamente demostrada.

De otro lado indicó que debe tenerse en cuenta que el empleador faltó al principio de la buena fe, dado que según el documento que está en el expediente puede verificarse que SERVIENTREGA certifica que este recibió la comunicación de que había un proceso judicial, lo que prueba que sí tuvo conocimiento del proceso y de mala fe no quiso comparecer, por lo que no es justo que se esté

premiando a este empleador, absolviéndolo de las pretensiones de la demanda. Insistió en que debe tenerse en cuenta que las normas laborales son de orden público y los derechos de los trabajadores irrenunciables por lo que no se puede recompensar al empleador que no quiso ir a la oficina del Trabajo ni acudir a la justicia, dado que debe darse una protección al trabajo conforme el artículo 9 de la C.S.T., resguardando los derechos del trabajador conforme los convenios internacionales y la normatividad del trabajo.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de traslado ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Se circunscribe a determinar si los elementos probatorios obrantes en el plenario resultan suficientes para declarar la existencia de una relación laboral entre la demandante y la sociedad **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.**, analizando lo relativo a las cargas probatorias que en tal sentido son atribuibles a las partes. En caso afirmativo se examinará la procedencia de los haberes laborales e indemnizaciones pretendidas.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

En primer lugar, alega la demandante que entre ella y el representante legal de la empresa se **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.** se celebró un contrato de trabajo de forma verbal a término indefinido el día 16 de mayo de 2018 para desempeñar las funciones de auxiliar administrativa en la parte de inventarios, cumpliendo un horario de lunes a viernes de 7.00 a.m. a 5 p.m., con un salario de \$1.200.000 y que en dicha relación laboral se dio hasta el 25 de febrero de 2019 cuando fue despedida de forma injusta.

Por su parte la sociedad **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.** estuvo representada por curador ad litem, quien al dar respuesta a la demanda no aceptó ninguno de los hechos y por el contrario manifestó que ninguno le constaba.

Ahora, el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo regula lo atinente al contrato de trabajo y los elementos esenciales del mismo, en los siguientes términos:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

De la norma anterior se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello.

Por su parte el artículo 24 *ibídem* establece:

“ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica.

En consonancia con lo anterior, sobre los elementos que se deben analizar para efectos de verificar la existencia de un vínculo laboral, nuestro órgano de cierre en providencia con radicación 36.549 expuso que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal este demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, señaló que no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, dado que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST.

Valga aclarar en este punto que si bien la normatividad ha consagrado una presunción legal de que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo, ello no releva a quien alega su existencia de la obligación de acreditar que tal servicio se desarrolló no sólo de manera personal, sino además continuado, dependiente y remunerado; los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello. Se insiste entonces en la necesidad de acreditar las particularidades del contrato, pues son elementos comunes a la modalidad que cada parte defiende la prestación de un servicio y su contraprestación.

En el caso de autos, la parte actora allegó como prueba documental unas constancias de transacciones en cajero automático de BANCOLOMBIA (fl 15/17), los que no aportan elementos de juicio, dado que en estos no puede determinarse la titularidad de las cuentas de origen y de destino, ni existe dentro del plenario otra prueba que permita establecer que las cuentas que aparecen allí pertenezcan a la demandada o a la demandante.

A folio 10 un documento denominado CANCELACION DE CONTRATO DE TRABAJO fechado del 25 de febrero de 2019, el cual está dirigido a la demandante y donde se le informa que se da por terminado el contrato de trabajo a término indefinido, sin embargo, dicha misiva carece de firma, a pesar de que en la parte final se enuncia como firmante al señor GABRIEL ROJAS RIVERA en calidad de representante legal de WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.. Así mismo a folio 14 se allegó documento identificado como LIQUIDACION DE CONTRATO POR FALTA DE TRABAJO DE DIGITACIÓN, donde se identifica como empleador a la sociedad demandada y como trabajador a la demandante, empero el mismo tampoco contiene firma alguna.

Respecto a esta prueba debe indicarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 244 del C. G. del P., para que un documento se considere auténtico debe existir certeza sobre la persona que lo ha elaborado o firmado, al indicar que:

DOCUMENTO AUTÉNTICO. Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento.

Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.[...]

Frente al tema se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-6557 de 11 de mayo de 2016 en la cual hizo las siguientes precisiones:

“En ese orden, el art. 251 del C.P.C. en armonía con el art. 243 del C.G.P. prevé que los documentos se dividen en públicos y privados; a su turno el art. 252 del C.P.C. en concordancia con el art. 244 del C.G.P. establece que es auténtico un documento «cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito o firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuye el documento».

En ese mismo sentido, el art. 264 del C.P.C. en relación con el art. 257 del C.G.P. señala que «Los documentos públicos hacen fe de su otorgamiento, de su fecha y de las declaraciones que en ellos haga el funcionario que los autoriza».

Lo anterior significa que si bien es cierto pueden existir diferentes medios que lleven al Juez a tener certeza sobre la persona que elaboró, creó o autorizó un documento, cuando dichos medios son inexistentes, la firma se convierte en un elemento importante para identificar su autor, máxime en tratándose de la historia laboral, a partir de la cual se otorgará o negará el derecho prestacional reclamado, razón por la cual, antes de darle valor a su contenido debe establecerse si es auténtica. (subrayas de la Sala)

En el mismo sentido en sentencia SL 2550 de 2023 expresó:

“Para la Corte, tal ejercicio efectuado por el fallador de segunda instancia resulta acertado, en la medida que debía estudiar, en primer lugar, si los documentos de folios 22 y 38 gozaban de eficacia probatoria, y al no tener certidumbre respecto de quien los había elaborado, era del caso desestimarlos.

Téngase en cuenta que la autenticidad consiste en la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento, es decir, la correspondencia del sujeto que aparece elaborándolo, escribiéndolo o firmándolo, con la persona que realmente lo hizo.

(...)

Frente a este punto en particular, la Sala ha considerado que la autenticidad de un documento no se encuentra supeditada, de forma irrestricta, a la firma o constancia por medio de manuscrito de quien lo elaboró o emitió, en tanto, bajo los parámetros utilizados por la norma adjetiva en comento, para establecerla se debe tener certeza o ausencia de duda sobre «la persona que lo ha elaborado, manuscrito o firmado» o «cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuye el documento», o lo que es lo mismo, la posibilidad de asignarle a una persona la autoría de una determinada documental.

*De esta forma, la ley incorpora un criterio circunstancial para establecer la autenticidad probatoria de un documento, consistente en verificar si el mismo puede imputarse *certestamente* a quien se afirma lo ha elaborado o es su creador legítimo (CSJ SL14236-2015 y CSJ SL5170-2019).”*

En el caso de autos, los referidos documentos carecen de firma por lo que no existe certeza de quien fue la persona que los elaboró, pues si bien en uno de estos está el logo de la empresa, no existen otros medios de prueba que permitan llegar a la convicción de que estos efectivamente fueron elaborados por la sociedad demandada o su representante legal. Ni tampoco pueden presumirse como auténticos dado que la parte demandada, a través de su curador ad litem, expresamente desconoció los mismos en la contestación de la demanda, indicando que no podían tenerse como pruebas porque no estaban firmados, por lo que le asistió razón al a quo al no darles validez ante la falta de certeza sobre su autenticidad.

Por tanto, no hay ninguna prueba que permita establecer si entre la demandante y la sociedad demandada existió una relación de carácter laboral ni los extremos de la misma, dado que dentro del

proceso no hay ningún medio de convicción que dé cuenta de ello, pues la única que prueba al respecto fue el interrogatorio de parte absuelto, frente al cual bastará con decir que su finalidad es provocar una confesión, no demostrar un hecho, dado que a nadie le es permitido constituir sus propias pruebas. Y es que lo manifestado por la demandante, a su favor, al dar respuesta a las preguntas formuladas en el aludido interrogatorio o al formular los hechos de la demanda, no tiene carácter probatorio, pues sólo es la versión de parte interesada. Al respecto, nuestro órgano de cierre, en sentencia de radicación 39.050 preciso que:

“En otro orden de consideraciones, juzga conveniente la Sala recordar que ha sido conteste y reiterada la jurisprudencia de la Corte en incontables providencias, en el sentido de explicar que el interrogatorio de parte no es un medio de convicción calificado en la casación del trabajo sino, en la medida que entrañe confesión. Pero lo que resulta totalmente inadmisibles es que el interrogatorio vertido por la parte en el proceso constituya prueba en su favor.”

Posición reiterada en la sentencia con radicado 50354 de 2017 y 59148 de 2018, última en la que se dijo:

“Finalmente, vale aclarar que resulta ajeno de toda técnica que el recurrente haya intentado demostrar error del Tribunal según lo que estuvo considerado con antelación, con base en la denuncia del interrogatorio de parte del mismo demandante, como prueba mal apreciada. Ello, a todas luces resulta improcedente comoquiera que el objetivo de denunciar dicha prueba es que sirva de vehículo para lograr una confesión, entendida ésta como la declaración de hechos que le produzcan un efecto adverso. Luego, si el demandante pretende hacer uso de sus propias declaraciones en un interrogatorio de parte, resulta obvio que busca beneficiarse de las afirmaciones que son producidas por él mismo, como si le fuera dado fabricar su propia prueba, lo que resulta por completo inadmisibles.”

Por consiguiente, en el presente caso no quedó establecido que efectivamente la señora **YENIFER BUSTAMANTE RESTREPO** hubiera prestado sus servicios de manera personal para la sociedad demandada, ni qué labor desarrollaba y si lo era en cumplimiento de las ordenes que en tal sentido le fueran impuestas por quien dice era su empleador, tampoco se estableció el salario que recibía esta a cambio de los servicios prestados o si se imponía horario, ni si se impartían instrucciones o si acarrearba consecuencias adversas la inexecución de determinada actividad, para poder determinar si se configuraba el elemento de la subordinación, el cual es clave para establecer si se trataba de una verdadera relación laboral.

A tales conclusiones se arriba por la inactividad probatoria de la parte actora, pues ningún testigo trajo a declarar al proceso, ni se aportó algún documento del que se desprendera con certeza la existencia del contrato de trabajo, ya que las pruebas documentales allegadas no cumplieron su finalidad, ante las falencias ya reseñadas.

Se insiste entonces que, según el Artículo 167 del Código General del Proceso, la carga probatoria que en tal sentido tiene cada una de las partes está determinada por la finalidad que éstas

persiguen, para el caso de la demandante, el probar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma contentiva del derecho deprecado, presupuestos indispensables para analizar la procedencia de las prestaciones y demás sanciones, pues la simple afirmación de la existencia de una relación de naturaleza laboral no basta para su declaratoria, por lo que la ausencia de los elementos que constituyen la configuración de un contrato de trabajo comporta necesariamente una decisión desfavorable a las súplicas de la demandante.

Finalmente respecto a la afirmación de la de la apoderada de la demandante en su recurso, de que debe tenerse probada la mala fe del empleador, ya que existe constancia de SERVIENTREGA de que este recibió la comunicación de que había un proceso judicial y aun así no quiso comparecer, por lo que deben aplicarse consecuencias negativas a su actuar, debe indicarse que el artículo 41 del CPT, modificado por el artículo 20 de la Ley 712 de 2001, literal A dispone que el auto admisorio de la demanda se debe notificar personalmente, empero el estatuto procesal del trabajo no dispone la forma específica como se debe surtir la notificación personal, por lo que por remisión del artículo 145 del CPT se remite en lo que este aspecto dispone el artículo 291 del Código General del Proceso que indica que se debe remitir una citación a la demandada a través del servicio postal autorizado, en donde se informe de la existencia del proceso, su naturaleza y la fecha de la providencia que se debe notificar, previniéndolo para que comparezca al juzgado, dentro de los términos allí señalados, a recibir la respectiva notificación en la forma como se prevé en la misma norma. En el inciso 6 del artículo en mención se establece que cuando el citado no comparezca dentro de la oportunidad señalada y el interesado allegue constancia de los trámites correctos de envío de la citación y entrega en el lugar de destino, se debe proceder a practicar la notificación por aviso establecida en el artículo 292 del mismo estatuto proceso., donde se le informe al demandado que una vez cumplido dicho trámite y transcurrido el término de 10 días. se le designará curador para la Litis, ordenando a su vez el emplazamiento por edicto.

Por tanto, no puede tenerse como notificada personalmente a la sociedad demandada por el hecho de haber recibido la citación, pues la notificación personal solo se cumple cuando el demandado acude al juzgado a notificarse, caso en el cual si no da respuesta dentro del término de 10 días, sí se aplican las consecuencias procesales pertinentes, cual es dar por no contestada la demanda y tenerlo como indicio grave en contra, sin que la norma en cuestión establezca algún tipo de sanción para el empleador que pese a haber recibido la citación no comparezca a notificarse, pues en este caso lo que la norma prescribe es que la notificación se hará por citación para aviso y sí tampoco así el demandado acude al juzgado se le nombrara un curador ad litem para que lo represente, como efectivamente ocurrió en el caso de autos.

En conclusión, se observa que la parte actora no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía, por lo cual en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a alguna de las peticiones formuladas en el libelo introductorio de este proceso debiéndose CONFIRMAR en todas sus partes la providencia apelada.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante por no haber tenido éxito en el recurso. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$150.000.

4. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

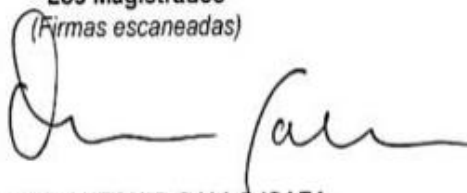
DECIDE

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2021 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido la señora **YENIFER BUSTAMANTE RESTREPO con c.c. 43.922.785** contra **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S**, conforme lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

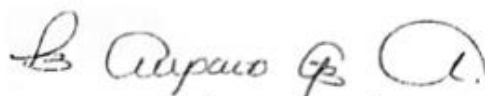
SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandante por no haber tenido éxito en el recurso. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$150.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

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:

Demandante: **YENIFER BUSTAMANTE RESTREPO**
Demandado: **WIMAX ACCOUNTING SYSTEMS S.A.S.**
Radicado No.: **05001-31-05-019-2019-00576-01**
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **16/02/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> 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 **19/02/2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario