Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Barranquilla, cuatro (4) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022)

TIPO PROCESO:	**ORDINARIO LABORAL - CONSULTA**
RADICACIÓN:	**08001-41-05-003-2021-00392-01**
RADICACION INTERNA:	**2022-003C**
DEMANDANTE:	**JHEYSON ENRIQUE GARCÍA VILLALOBOS**
DEMANDADO:	**RAFAEL AUGUSTO RUMBO RAMÍREZ.**

Procede este despacho a estudiar la presente demanda ordinaria laboral en el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 21 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Municipal De Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, de conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, en los términos acordados en las normas contenidas en el Código General del Proceso y en cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 de 2015. Así las cosas, debe esta Agencia Judicial, estudiar el expediente a fin de decidir si se mantiene la decisión consultada, se modifica o revoca.

I. ANTECEDENTES

1. HECHOS

Sostiene el demandante que desde el 23 de septiembre del 2020, empezó a trabajar al servicio de la parte demandada, que dejo de prestar sus servicio a la parte demandada el 12 de junio del 2021, que cumplía órdenes de las rutas que debía realizar por fuera de la ciudad por lo que el horario dependía de lo que demorara el viaje, manifiesta la parte actora que no podía faltar a ningún viaje por que lo despedían, que el cargo que ostentaba era de conductor y que se encontraba subordinado por la parte demandada; que el salario que se le cancelaba era el 60% de cada viaje que realizaba donde se incluía gastos de transporte, por lo que devengaba como salario promedio la suma de $900.000 pesos mensuales; que el demandante nunca le cancelo las primas, cesantías, intereses de cesantías, ni los domingos que laboraba durante la relación laboral, así como tampoco le reconoció vacaciones.

2. PRETENSIONES

Solicita la parte actora, se declare la existencia de un contrato laboral entre el señor JHEYSON ENRIQUE GARCÍA VILLALOBOS y el señor RAFAEL AUGUSTO RUMBO RAMÍREZ. en el periodo comprendido entre el 23 de septiembre del 2020 hasta el 12 de junio del 2021, el reconocimiento y pago de prestaciones sociales y vacaciones, al pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T, la indemnización del artículo 99 de la ley 50 de 1990, así como el pago de dominicales y festivos laborados.

3. TRAMITE DE INSTANCIA.

Convocada audiencia en fecha 21 de abril de 2022., el demandado RAFAEL AUGUSTO RUMBO RAMIREZ., contestó la demanda de forma escrita, propuso excepciones previas y se opuso a las pretensiones incoadas en la demanda, indicando lo siguiente:

> *Que el demandante en ningún momento o situación ha estado a su servicio, Si bien, el 23 de septiembre de 2020, llegamos a un acuerdo de voluntades libre y espontaneo de carácter civil o comercial que consistió en que el, de manera independiente y autónoma aportaba a calidad de conductor profesional independiente y el demandado aportaba un carro de su propiedad para ponerlo a producir, obteniendo cada una de las partes una participación porcentual sobre el valor de cada viaje realizado, ello no significa que haya existido entre el demandante y demandado una subordinación o dependencia,*
>
> *Manifiesta el demandado que la terminación del acuerdo de voluntades fue de forma unilateral por parte del demandante el día 27 de mayo de 2021 y no el 12 de junio de*

2022 como lo relata el demandante, terminación que se hizo con la entrega de las llaves del vehículo, tipo FURGON de placas WGW-357, teniendo así por terminado el acuerdo de voluntades de manera unilateral por parte del demandante, por lo tanto, lo que se extinguió fue el acuerdo de carácter civil o comercial y no una prestación de servicios.

Que el demandante por no estar bajo subordinación y dependencia del demandado, no tenía que cumplir órdenes ni horarios, y en consecuencia desconoce la razón porque lo hizo y a quien le cumplía dichas órdenes y horarios, que el demandante no le cancelo salario alguno al demandante, que conforme a lo acordado entre las partes, el demandante recibía como participación económica el 60% del valor de cada viaje que el carro hacia y se lo pagaba la empresa intermediaria de carga como anticipo del viaje, el 40-5 restante constituía la participación económica del demandado.

Que el demandante no estaba obligado a cumplir un horario ni órdenes, los viajes solo se realizaban si el demandante decidía hacerlo o no, si bien realizaba viajes los domingos o feriados era por voluntad propia. Que al no versar sobre una relación laboral no se veía obligado a pagar prestaciones sociales pretendidas por la parte demandante.

Propuso como Excepciones previas, las de:

- ***FALTA DE COMPETENCIA.***

Por tratarse de un acuerdo de carácter civil o comercial y no laboral, la controversia que pueda originarse en el supuesto incumplimiento del mismo, debe ser dirimida en su respectiva jurisdicción y no por juez laboral.

- ***INEMPTITUD DE DEMANDA***

El escrito de demanda no reúne los requisitos de que trata el artículo 12 de la ley 712 de 2021, ya que se han formulado pretensiones que resultan incompatibles.

Propuso como Excepciones de Merito las siguientes:

INEXISTENCIA DE LA RELACION CONTRACTUAL LABORAL*: Como quedó explicado y se ha afirmado fundadamente, el demandante en ningún momento celebró con el demandado un contrato de trabajo, si no, un acuerdo de naturaleza civil o comercial.*

De lo afirmado por el demandante en los hechos, sin aportar documento alguno que certifique o compruebe su condición de subordinado y asalariado, condición sobre el cual origina sus pretensiones, se puede colegir su temeridad y codicia, al pretender utilizar la justicia para obtener lo que no le pertenece o no se ha ganado, ya que en la realidad verdadera no estuvo subordinado, ni devengo salario; lo que obtuvo fue una participación porcentual del valor de cada viaje conforme a lo convenido, por lo que, no existió ajenidad en los frutos sino ganancias mutuas.

Cuando el demandante expresa que cumplía órdenes en las rutas que debía realizar no es claro ni especifico, divaga si las cumplía o no y a quien, algunas empresas intermediarias de carga entregan un mapa de ruta que le sirve de guía para llegar, lo cierto es que no cumplía órdenes ni rutas al demandado.

Por tal razón, ni en los hechos ni en la contestación de la demanda existe documento o prueba alguna de que el demandado le haya reconocido o pagado al demandante emolumentos derivados de una relación laboral, en relación a la demanda no se aporta certificado, documento o indicio grave que demuestre lo contrario.

> ***CARENCIA DEL DERECHO:*** *Al no haber existido una relación laboral entre las partes, el demandante carece del derecho a exigir el pago de las prestaciones laborales al demandado el mismo no le tenía ni le tiene destinación al vehículo, quien debía buscarle destinación era el demandante, para ponerlo a viajar y así poder participar de la producción del carro asignado en el porcentaje acordado sobre el valor de cada viaje, siendo reconocido el valor por la empresa intermediaria de carga, quien le entregaba al demandante un manifiesto de carga con la información de origen, destino, toneladas cargadas y sobre el anticipo y saldo del valor del viaje, el demandante tomaba el anticipo la totalidad del porcentaje que le correspondía.*
>
> ***MALA FE:*** *Al pretender forzar el encuadramiento de unas relacione libres, de carácter civil o comercial garantizadas por la ley, en el marco jurídico del contrato realidad del derecho laboral.*

La demanda se tuvo por contestada por el Juez de instancia, por cumplir los requisitos.

El funcionario judicial de instancia surtió la **AUDIENCIA DE CONCILIACION**, la declaró fracasada por falta de ánimo conciliatorio. **DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS** en cuanto a las excepciones previas de la FALTA DE COMPETENCIA E INEPTITUD DE LA DEMANDA, el despacho no accedió a las pretensiones, toda vez, que en la presente jurisdicción ordinaria se conocen las discusiones por la eventual existencia de una relación de trabajo, y de conformidad con el art 24 del C.S.T., se presume que existe una relación de trabajo más allá que dentro de la discusión que se dé dentro del juicio se desvirtúe dicha presunción, de tal forma que como la discusión dentro del presente caso, es si efectivamente lo que existió fue una relación de trabajo o una relación civil o comercial, considera que si existe competencia para conocer del presente caso, por lo que ambas excepciones se deniegan por una depender de la otra; en la etapa de **SANEAMIENTO**, no se tomaron medidas de saneamiento.

En la **FIJACIÓN DEL LITIGIO**: lo fijo en determinar si entre las partes existió una relación de índole laboral durante el periodo 23-09-20 y el 12-06-21 y que la relación finalizo por causa imputable al empleador, En caso afirmativo, determinar si el demandante tiene derecho al reconocimiento de las prestaciones sociales y descansos remunerados causados durante la vigencia de la relación laboral. **DECRETO DE PRUEBAS,** En cuanto a las **pruebas de la parte demandante,** incorpora las pruebas documentales allegadas con la demanda; se prescindió de las pruebas testimoniales por inexistencia del testigo, se desistió del interrogatorio de parte del demandado, en cuanto a las **pruebas por la parte demandada**: tiene como tales los documentos acompañados con la contestación de la demanda para ser valorados en su oportunidad.

Clausura debate probatorio y corre traslado para alegatos, del cual hacen uso las apoderadas de las partes.

II. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El juez de instancia, profiere sentencia en audiencia de fecha 21 de abril de 2022, en la que resolvió:

> **"*PRIMERO:*** *DECLARAR probada la excepción de mérito formulada por el demandado de INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL***.**
>
> ***SEGUNDO: ABSOLVER*** *al demandado de todas y cada una de las pretensiones del proceso.*
>
> ***TERCERO: CONDENAR*** *en costas a la parte vencida, en este caso la parte demandante, las cuales se deberán liquidar por secretaría en su debida oportunidad procesal.*

> ***CUARTO: REMITIR*** *este proceso en grado jurisdiccional de consulta ante los Juzgados Laborales del Circuito, por resultar completamente adverso a los intereses del demandante.”*

Conclusión que arribo después de hacer un análisis de los supuestos facticos y jurisprudenciales durante el curso del proceso, teniendo en cuenta el artículo 24 del código sustantivo del trabajo, establece la presunción legal y el artículo 166 del código general del trabajo respecto a las presunciones establecidas en la ley son procedentes pero también admiten prueba en contrario, de tal forma que a su vez el artículo 167 del código general del proceso establece que para juicios como el presente, le incumbe a las partes probar el supuesto de hechos de las normas que consagran el efecto jurídico que les persigue, para ello cuentan con facultades probatorias que le permite tanto como el código sustantivo del trabajo como el código general del proceso, y conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral y sala de casación laboral, una vez probada la prestación personal de un servicio se debe aplicar la presunción legal establecida a favor del trabajador junto a sus consecuencias, siendo la más importante relevar al juzgado de indagar sobre la subordinación laboral, hecho que debe darse por acreditado sino esta infundado por el demandado, que a su vez y sin perjuicio de la presunción legal que estable el artículo 24 de CST, la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral y sala de casación laboral, estableció que al trabajador también le corresponde la carga procesal de acreditar otros elementos para efectos de que eventualmente dentro de un juicio, como en el presente, que es un contrato realidad eventualmente la sentencia resulte prospera a sus intereses, itmens como son: la alegada prestación del servicio, los extremos temporales de la presunta relación laboral y el monto salarial asignado.

Que al respecto durante el juicio de este proceso y conforme las documentales obrantes dentro del expediente, se pudo acreditar la prestación personal del servicio, pues existe evidencias de que el actor manejo el vehículo de placas WGW-357 de propiedad del demandado para ejercer actividades relacionadas con el transporte de carga, durante un periodo posible entre diciembre del 2020 y mayo del 2021, como prueba de lo anterior, la parte pasiva allego varios manifiestos electrónicos de carga del vehículo de placas WGW-357, donde registra que fue manejado por el demandante en distintas rutas y a través de diferentes empresas de transporte en un periodo que oscila entre diciembre del 2020 y mayo del 2021, a su vez corresponde señalar que en los mencionados manifiestos, registra el demandado como propietario del vehículo, encontrando en el presente caso, que si bien la parte actora acredito la prestación personal del servicio y eso permite que le fuera aplicada la presunción de existencia de un contrato de trabajo, no es menos cierto que el demandado, demostró que el elemento subordinación no se configuro dentro de la relación que existió entre las partes y que a su vez no existe ninguna claridad sobre extremo laborales, ni sobre el tema salarial.

De otro lado, que, teniéndose desvirtuada la presunción del art 24 del CST, frente al elemento subordinación, no existe claridad respecto a las pretensiones reclamadas, ni sobre su sustento jurídico y factico, circunstancias que impiden despachar favorablemente las pretensiones incoadas.

III. TRÁMITE DE CONSULTA

Se fijó por estado auto de fecha 01 de agosto de 2022 para proferir sentencia escrita y que concede traslado para alegatos de conclusión, por un término de 10 días, traslado que fue no fue descorrido por ninguna de las partes y nuevamente en calenda del 20 de octubre de esta anualidad se fijó nueva fecha para resolver el grado jurisdiccional de consulta.

IV. ALEGATOS DE CONCUSION

Las partes dentro del presente proceso, no descorrieron el traslado.

V. PROBLEMA JURIDICO

Determinar si existió entre el señor JHEYSON ENRIQUE GARCÍA VILLALOBOS y el demandado RAFAEL AUGUSTO RUMBO RAMÍREZ un contrato laboral en el periodo comprendido entre el día 23 de septiembre del 2020 y el 12 de junio del 2021, como consecuencia de lo anterior, si le asiste derecho a obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, descansos remunerados causados durante la vigencia de la relación laboral y las indemnizaciones del artículo 65 del C.S.T, y la del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

VI. CONSIDERACIONES

1.- PREMISAS CONSTITUCIONALES, NORMATIVAS y JURISPRUDENCIALES

Constitución Política de Colombia
Artículos 1, 21, 25 y 53.

Código Sustantivo del Trabajo
Artículos 22, 23, 24 y 29

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
Sentencias SL2105-2022, SL3373-2022, SL1026-2018, SL10546-2014

Convenios
R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo OIT.

2.- PREMISAS FACTICAS

A partir del presente marco constitucional, normativo y jurisprudencial, se aborda el análisis del caso puesto a consideración, en aras de establecer la procedencia o no de las pretensiones correspondiente a existencia de un contrato realidad y las que se derivan de ella, incoadas por el gestor del proceso, siendo menester el análisis íntegro del acervo probatorio, precisando en este sentido, dentro de las documentales aportadas relevantes para el objeto de estudio, se encuentran aportadas por la parte demanda, manifiestos electrónicos de carga con fechas de expedición 2020-12-27; 2021-02-27; 2021-03-30; 2021-04-24; 2021-05-11; 2021-06-08; titular de los manifiestos Rafael Augusto Ramirez Rumbo y como conductor de vehículo Jheyson Enrique García Villalobos; constancia de calenda 02 de febrero del 2022 expedida por Elkin Fabian Antequera Rocha, Coordinador-Despacho de Transportes QUITIAN donde hace constar que: "*durante el periodo comprendido entre noviembre de 2019 y mayo de 2020, el camión tipo furgón de placas WGV-753, estuvo vinculado a la empresa sistema integrado transportes QUITAN, en la operación BIMBO, cuyo conductor era el señor CARLOS ALBERTO PATRON ACUÑA, identificado con la C.C. No. 72049251, a quien directamente se le cancelaba en efectivo el 60% sesenta por ciento como anticipo del valor total del flete de cada viaje que el carro hacía, el 40% por ciento restante se le cancelaba al propietario señor RAFAEL RUMBO RAMIREZ";* Sistema integrado transportes QUITIAN, planilla de operaciones desde 16 de noviembre hasta 30 de noviembre 2020; la parte demandante no aportó pruebas documentales al plenario, solicito el interrogatorio de Adalbert Enrique Mosquera Ospino, prueba que no fue practicada por no asistir el testigo a la audiencia programada, de igual forma solicito el interrogatorio de parte del demandado RAFAEL AUGUSTO RUMBO RAMÍREZ, prueba que fue desistida en la audiencia del decreto de pruebas por parte del apoderado judicial de la parte actora.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dispuesto en su jurisprudencia que a quien le interese instaurar una pretensión laboral con el fin de que se le reconozca un contrato realidad y se condene a su empleador al pago de los derechos laborales no cancelados, le corresponde probar al menos que le prestaba sus servicios personales al demandado, si logra hacerlo de un modo aceptable, entonces deberá presumirse que la relación tenía todos los demás elementos de un contrato de trabajo, entre los cuales se encuentra la subordinación jurídica.

Esa presunción no es de derecho y por lo tanto puede ser desvirtuada, de suerte que tan pronto se activa porque están dados los presupuestos para ello, la carga de la prueba se traslada a la parte accionada, y es a esta a la que le corresponde probar que el contrato no era de trabajo, pues los servicios se prestaban de manera independiente y autónoma.

No obstante, y en este punto es que viene al caso la jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia, la presunción sólo se debe entender derruida con ciertas especies de medios probatorios; es decir, cuando al proceso se aporten válidamente medios de prueba informativos de la realidad de la relación jurídica (y no sólo de las formas jurídicas celebradas por las partes), que además tengan la suficiente contundencia como para conducir al juez a descartar la naturaleza laboral del vínculo, por ejemplo, de acuerdo con jurisprudencia uniforme de la Sala de Casación Laboral, una presunción de ese género no puede entenderse eficazmente desvirtuada si demuestra que los servicios no fueron prestados en la sede o en las instalaciones del presunto empleador; que los servicios fueron prestados con la ayuda de terceros; que los instrumentos o las herramientas con las cuales el demandante prestó el servicio eran de propiedad del presunto trabajador y no del presunto empleador; que el prestador de servicios no tenía horario; que los servicios no fueron prestados con exclusividad a pesar de que así se había pactado; que el pago por los servicios no era mensual, que el pago no se registraba contablemente como pago de salarios; que las órdenes e instrucciones se le dictaban en lenguaje cortés y amable; que las remuneraciones periódicas efectuadas al prestador de servicios, recibían la denominación de honorarios, y no de salarios, entre otras. En definitiva, ninguno de esos elementos, ni aislados ni en conjunto con todos los demás que se mencionaron, podrían considerarse prueba suficiente de que el servicio se prestaba de manera independiente, autónoma y sin sometimiento a subordinación jurídica.

En ese orden, incumbe al despacho analizar, si la actividad desempeñada por el demandante, fue ejecutada de manera continua, correspondiendo a una labor coordinada por el supuesto empleador, cumpliendo un horario y devengando un salario por parte del demandado como retribución a las labores encomendadas y realizadas, o si, por el contrario, no se demostró la prestación personal del servicio, el salario y los extremos laborales por la parte actora y a su vez se desvirtuó la prestación personal del servicio por parte de la demandada.

En ese orden, es sabido que la subordinación es el elemento esencial de toda relación laboral y, además, es el factor que lo diferencia del contrato de prestación de servicios, por lo tanto, para verificar su existencia se deberá analizar el soporte probatorio que fue recaudado en el proceso para finalmente determinar si la relación que se suscitó entre las partes cumple con los requisitos para que se configure el contrato realidad.

Así las cosas, adentrándonos en el estudio de las pruebas aportadas al proceso, se tiene, que la parte demandante no adjunta prueba alguna que dé cuenta de la relación laboral que indica indicio el 23 de septiembre de 2020 hasta el 12 de junio de 2021, así, como tampoco es posible determinar, el salario que indica haber recibido en contraprestación a la labor desempeñada del servicio esto es el 60% de cada viaje, lo que en promedio según el dicho del demandante equivale a un promedio salarial de $900.000 pesos mensuales.

Contrario sensu, la pasiva Rafael Augusto Rumbo Ramírez, aporta como pruebas para desvirtuar la presunta relación laboral con el demandante son manifiestos electrónicos de carga con fechas de expedición 2020-12-27; 2021-02-27; 2021-03-30; 2021-04-24; 2021-05-11; 2021-06-08; titular de los manifiestos Rafael Augusto Ramírez Rumbo y como conductor de vehículo Jheyson Enrique García Villalobos; constancia de calenda 02 de febrero del 2022 expedida por Elkin Fabián Antequera Rocha, Coordinador-Despacho de Transportes QUITIAN donde hace constar que: "*durante el periodo comprendido entre noviembre de 2019 y mayo de 2020, el camión tipo furgón de placas WGV-753, estuvo vinculado a la empresa sistema integrado transportes QUITAN, en la operación BIMBO, cuyo conductor era el señor CARLOS ALBERTO PATRON ACUÑA, identificado con la C.C. No. 72049251, a quien*

directamente se le cancelaba en efectivo el 60% sesenta por ciento como anticipo del valor total del flete de cada viaje que el carro hacía, el 40% por ciento restante se le cancelaba al propietario señor RAFAEL RUMBO RAMIREZ"; Sistema integrado transportes QUITIAN, planilla de operaciones desde 16 de noviembre hasta 30 de noviembre 2020.

De lo anterior, advierte este despacho, que entre el demandante y el demandado Rafael Augusto Rumbo Ramírez, no existió una verdadera relación laboral, pues si bien, la pasiva indica que la relación que vinculaba al parte era de carácter civil o comercial, toda vez que, el demandante aportaba la calidad de conductor profesional independiente y el demandado aportaba un vehículo de placas WGW-357 de su propiedad para ponerlo a producir, obteniendo de ellos, las partes una participación porcentual sobre el valor de cada viaje realizado y que el acuerdo entre ellos finiquito el 27 de mayo de 2021 y no el 12 de junio de 2022 como manifiesta la parte actora.

En conclusión, luego del estudio probatorio realizado por esta providente judicial, no se puede determinar la existencia de un vínculo laboral entre el demandante JHEYSON ENRIQUE GARCIA VILLALOBOS y el demandado RAFAEL AUGUSTO RAMIREZ RUMBO, puesto que no se encuentra debidamente comprobada la prestación del servicio por parte del demandante, lo que conlleva, a que cuando no se acredita en debida forma la prestación de personal del servicio con el demandado, trae como consecuencia que no se active de forma automática la presunción del art 24 del C.S.T., pues no existen que puedan dar cuenta de tal vinculo.

En lo que respecta al tema de los extremos temporales, importa recordar que para evitar que el trabajador fracasara cuando se desconocen dichos extremos, la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia fijó el criterio de que en esos eventos, en que no se conocen con exactitud los extremos temporales, éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante.

Si el trabajador demandante no logra probar con exactitud la totalidad del tiempo servido a su empleador, eso no conlleva que deba perder el derecho a recibir los salarios y/o las prestaciones sociales correspondientes al tiempo de trabajo que logró demostrar judicialmente y, por tanto, la totalidad del lapso servido es el que resulte probado en el proceso.

En este orden de ideas, resulta de vital importancia, dentro de la carga probatoria del demandante, probar los extremos temporales de la relación laboral alegada, por cuanto ante la falta de certeza o aproximación, la decisión será contraria a sus intereses, a pesar de tener probada la prestación del servicio personal, por cuanto ha sido criterio reiterado de nuestro órgano de cierre, que al demandante no solo le basta con ganarse la presunción legal del artículo 24 del CST., sino que también debe probar otros aspectos relevantes del contrato de trabajo como lo es precisamente la época de vigencia del mismo.

Lo anterior, implica que los demandantes están obligados a acreditar los extremos de la relación laboral, en razón a que tienen la carga de probar los presupuestos fácticos dispuestos en las preceptivas normativas que señalan las consecuencias jurídicas cuya aplicación pretenden, tal como lo preceptúa el artículo 167 del Código de general del proceso que se traslada por analogía a los juicios laborales, bajo el principio de integración normativa contemplado en el artículo 145 del CPT Y SS.

En efecto, en sentencias de vieja data, reiteradas y reproducidas por nuestro órgano de cierre del 22 de marzo de 2006 Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009 Rad. 33849 y 6 de marzo de 2012 Rad. 42167, sostuvo:

"(…) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

Por lo que, sería del caso manifestar, que les incumbe a las partes probar sus dichos con material probatorio acorde a ello, con documentales y declaraciones que lo soporten, teniéndose que no sería dable comprobar un supuesto factico con el mismo dicho o declaración propia, lo que ocasionaría que la parte fabricase su propia prueba, recalcándose que, con lo anterior, el Despacho no estaría fijando una tarifa legal o pruebas tasadas, como lo explica la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral a través de su jurisprudencia, citando entre ellas la SL 2423 del 2018, de fecha 27 de junio de la misma anualidad y M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO "*nadie puede fabricar su propia prueba como lo tiene dicho la jurisprudencia. Sobre dicho tópico la Sala, en sentencia CSJ SL, 4 sep. 2002, rad. 16168, indicó que «el documento en que se expresa por una de las partes la ocurrencia de un hecho que le favorece, no es prueba de su existencia, porque ello iría contra el principio según el cual la parte no puede fabricar su propia prueba», y en sentencia CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637, expuso «[...] no se puede soslayar lo que antaño ha sostenido esta Corporación en torno a que a ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir, que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio».*

Ahora, teniendo en cuenta y como se expuso con las jurisprudencias citadas, que el contrato de trabajo tiene como elemento diferenciador de el de prestación de servicios, la subordinación jurídica de trabajador frente al empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las ordenes o imposiciones del segundo y que constituye su elemento esencial y objetivo, lo que hace que, en los asuntos donde se discute la existencia de un contrato de trabajo, el juez debe examinar y analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, los elementos configurativos de la subordinación, esta Juzgadora no evidencio la configuración de una subordinación, que es el elemento característico de toda relación laboral, pues el material probatorio resulto precario a efectos de constatar la alegada mediación del elemento de subordinación en la relación que ató a las partes, pues cada caso en concreto debe abordarse desde su particularidad para analizarse si existió o no una vulneración al principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

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

Conclusiones que permiten considerar a esta juzgadora, que no se probó la existencia de un contrato laboral entre el demandante y el demandado, de ahí que ningún derecho ostentara la parte activa, para obtener lo reclamado, lo que lleva a que confirme la decisión adoptada por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla el día 21 de abril del 2022 dentro del proceso de la referencia, en la que se absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda instaurada en su contra por el demandante JHEYSON ENRIQUE GARCIA VILLALOBOS.

VIII. COSTAS

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIEMRO: **CONFIRMAR** la sentencia de fecha 21 de abril del 2022, proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, dentro del presente proceso seguido por JHEYSON ENRIQUE GARCIA VILLALOBOS contra MAURICIO CUELLO FERNANDEZ.

SEGUNDO: SIN costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia escrita por estados, conforme a lo antes señalado.

CUARTO: En su oportunidad, **REMÍTIR** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

LISBETH NIEBELS MEJIA
LA JUEZ

Firmado Por:
Lisbeth Del Socorro Niebles Mejia
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 014
Barranquilla - Atlantico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0ed3e2330f75052ff1d20e4b37d233c990a5a2e37d8656ab454919e408eb229d**
Documento generado en 04/11/2022 03:38:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica