

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO
DEMANDADOS: ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S.
INT.LITIS.NEC ADMINISTRACIONES HGV CTA, MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS y HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA
RADICACIÓN: 76001-31-05-014-2014-00160-02
ASUNTO: Apelación sentencia de marzo 14 de 2019
ORIGEN: Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Contrato de trabajo
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADA PONENTE: MARIA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 90 del 14 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO** contra **ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S.**, con radicado No. **76001-31-05-014-2014-00160-02**, dentro del cual se integró el contradictorio con **ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS** y **HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA**.

SENTENCIA No. 001

DEMANDA¹. Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo con ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S. del 1° de abril de 1993 al 31 de marzo de 2012, el cual fue terminado sin justa causa por el empleador; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto,

¹ Fs. 58-68

la indemnización por no consignación de cesantías, las cesantías, sus intereses, prima de servicios, vacaciones, indexación e intereses moratorios, se reactive su afiliación al SGSSI y se condene en costas procesales. Subsidiariamente solicita se condene a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que suscribió contrato de trabajo con la empresa ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S., el 1º de abril de 1993, para desempeñarse como auxiliar de servicios y jardinero, pactándose como salario el mínimo legal. Que durante la relación laboral no recibió llamados de atención y que en cumplimiento de su labor debía manipular químicos, sin embargo, nunca recibió elementos de protección, lo que le generó una enfermedad laboral denominada “Asma No Especificado”. Que el 31 de marzo de 2012 el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa con fundamento en los estatutos de la Cooperativa, auxiliar capítulo 4, artículo 24 numeral 1.1. y sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. Agregó, que desde 2007 viene presentando problemas respiratorios, que la empresa no le realizó examen de retiro y no le canceló las prestaciones sociales. Ni la indemnización por despido injusto.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S.². La sociedad se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que no ha tenido nunca un contrato de trabajo con el promotor de la acción desde 1993, ya que las sociedades por acción simplificadas nacieron mediante la Ley 1258 de 2008, aunado a que el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO presentó renuncia voluntaria al cargo que venía desempeñando, el 31 de mayo de 2009, con la empresa ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ, por lo que demandó a la persona equivocada. Añadió que, después de la renuncia, el actor suscribió un convenio de trabajo asociado con ADMINISTRACIONES HGV CTA cuyo representante legal es el señor MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS y que prestaba servicios de administración delegada a distintas copropiedades con su personal asociado, sobre el cual no ejercía subordinación, tampoco intermediación laboral, ya que no es una empresa de servicios temporales. Sostuvo que ADMINISTRACIONES HGV CTA no

² Fs. 82-92

despidió al demandante, sino el representante legal le envió una carta de terminación del convenio, el 22 de marzo de 2012, amparado en los estatutos de la CTA, capítulo 4, artículo 24 numeral 1.1 para la extinción del vínculo asociativo por haber dejado de existir las causas que le dieron origen. Finalmente, indicó que el actor nunca presentó los problemas respiratorios que aducen en la demanda. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Carencia de derecho sustantivo, buena fe por parte de la cooperativa que lo asoció, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, innominada.

MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS³. El integrado en la litis se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, argumentando, en síntesis, que nunca fue empleador del señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO como persona natural, sino que fue representante legal de ADMINISTRACIONES HGV CTA con la cual sostuvo un convenio de trabajo asociado entre 1° de junio de 2009 y 31 de marzo de 2012, el cual se terminó bajo el amparo de los estatutos de la CTA. Propuso como excepciones de fondo las que denominó: La inexistencia total de un vínculo de la relación laboral, no se puede presumir que existió una relación de trabajo personal regida por un contrato de trabajo, la abogada de la parte demandante no puede alegar que existió una concurrencia de contratos o una coexistencia de contratos y mucho menos una sustitución patronal, la abogada de la parte demandante no puede alegar que mi poderdante como representante del patrono se convirtió en empleador del demandante o que era un contratista independiente, mi poderdante a pesar de ser llamado como litisconsorte necesario no reúne jurídicamente los requisitos.

HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA⁴. El integrado como litisconsorte necesario por pasiva se opuso a todas las pretensiones del libelo bajo el argumento que nunca fue empleador del promotor de la acción como persona natural, pero aclara que sus empleos fueron con empresas en las que ha podido fungir como representante legal. Propuso las mismas excepciones de fondo que fueron presentadas por MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS.

³ Fs. 187-195

⁴ Fs. 198-206

ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN⁵. La Cooperativa se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que con el actor suscribió un convenio de trabajo asociado que tuvo vigencia del 1º de junio de 2009 al 31 de marzo de 2012, interregno durante el cual se desempeñó en oficios varios, devengando compensaciones y no salarios. Que durante la permanencia del demandante en la CTA, no presentó problemas respiratorios, no era una persona discapacitada y no se encontraba en condición de debilidad manifiesta al momento de terminarse el convenio asociativo de trabajo. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Inexistencia de contrato individual de trabajo y como empleador por parte de la Cooperativa de Trabajo Asociado de ADMINISTRACIONES HGV CTA, prescripción, la cooperativa está en disolución y en estado de liquidación de la persona jurídica, carencia de derecho sustantivo, ausencia de vicios en el consentimiento y buena fe por parte de la cooperativa que lo asoció, mi poderdante a pesar de ser llamado como litisconsorte necesario no reúne jurídicamente los requisitos.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, mediante la Sentencia No. 90 del 14 de marzo de 2019, declaró confeso al actor de los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda; declaró probadas las excepciones denominadas “*carencia de derecho sustantivo*” e “*inexistencia total de un vínculo de la relación laboral*” propuestas por la parte demandada y las integradas como litis consortes necesarios, respectivamente; absolvió a la demandada y a las integradas como litis consortes necesarios de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, el a quo señaló, en síntesis, previa relación y mención de las pruebas practicadas, que la parte accionante no había cumplido con la carga probatoria de demostrar los extremos de la relación laboral indicados en la demanda, además, que existía renuncia presentada por el demandante a la sociedad ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA, a partir del 31 de mayo de 2009, por lo que si en gracia de discusión se declarara el contrato de trabajo desde 1993 hasta la fecha de la renuncia, todos los conceptos laborales reclamados estarían afectados por la prescripción. Aunado a ello, en la audiencia

⁵ Fs. 217-231

pública del 6 de abril de 2016 se declaró que al actor se le aplicarían las consecuencias del artículo 205 del CGP, por su inasistencia a absolver interrogatorio de parte, por lo que se tuvieron por ciertos los hechos 1º, 3º, 5º y 11º de la contestación de la demanda por ser susceptibles de confesión y en las excepciones propuestas, de ahí que no se encontraba demostrada la relación laboral alegada.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

El apoderado de la parte DEMANDANTE apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, argumentó que deben prosperar las pretensiones de la demanda en razón a que existe prueba documental aportada por las partes como la certificación expedida por ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, el 13 de marzo de 2013, dentro de la cual el representante legal, señor MARIO ALEJANDRO GÓMEZ VIVAS, indica que el actor prestó sus servicios personales desde 1º de junio de 2009 al 31 de marzo de 2013, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios, documento que no fue controvertido, ni tachado, lo cual quiere decir que su contenido es cierto. Señala que el artículo 53 Constitucional contiene la existencia del contrato realidad y este es un caso de sustitución patronal, pues la parte demandada aporta una carta de renuncia del 31 de mayo de 2009 y al otro día firma un nuevo convenio con la cooperativa para desempeñar las mismas funciones, por tanto, la CTA debe basarse por la teoría del contrato realidad en concordancia con los artículos 23 y 24 del CST, ya que los medios de prueba indican que el demandante estuvo vinculado desde 2009 a 2012 a través de un convenio para evitar el pago de las prestaciones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, pero las mismas guardaron silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centra a resolver si entre señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO y la sociedad ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S. existió un contrato de trabajo del 1º de abril de 1993 al 31 de marzo de 2012.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Como punto de partida, conviene recordar que al tenor de lo establecido en el artículo 23 CST, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, deben confluir los tres elementos que le son esenciales: I) La prestación efectiva del servicio. II) La continuada subordinación y dependencia, y III) un salario como contraprestación. Sin embargo, en relación con el segundo de los elementos referidos, esto es la subordinación, que es el elemento que distingue el contrato de trabajo de otros de tipo civil o comercial, el artículo 24 del mismo estatuto sustantivo laboral, consagra que una vez el trabajador demuestre que prestó personalmente el servicio en favor de quien señala como empleador, pasa a presumirse que dicha prestación está gobernada por un contrato laboral, es decir, que existió subordinación. No obstante, al tratarse de una presunción legal, esta puede ser infirmada por el demandado, incluso por las propias pruebas del demandante.

Por ello, es necesario tener en cuenta que es principio procesal el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio, conocido como carga de la prueba, se encuentra consagrado en el artículo 167 del CGP, y no es ajeno al derecho laboral, pues en quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la existencia de contrato de trabajo, recae el peso de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral decidir la declaratoria del mismo, lo que equivale a demostrar la presencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, sin perjuicio de la presunción favorable de la relación laboral consagrada en el artículo 24 del CST, es decir, la carga probatoria inicial recae sobre el primero de los elementos, la prestación personal del servicio.

En el caso bajo estudio la Sala considera que no es posible declarar la existencia del contrato de trabajo en la forma en que es solicitada en el libelo introductor, como quiera que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, conforme se pasa a explicar:

Lo primero que se debe destacar es que ante la incomparecencia del demandante a la audiencia celebrada el 5 de febrero de 2016, en la cual debía absolver interrogatorio de parte, el juez de instancia aplicó las consecuencias establecidas en el artículo 205 del CGP, en el entendido que tuvo por ciertos los hechos 1°, 3°, 5° y 11° de la contestación de la demanda presentada por ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA S.A.S., relativos a que no era cierta la celebración del contrato de trabajo el 1° de abril de 1993, que no contrató al señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO y que este no ejecutó una labor de forma personal atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo un horario, que el contrato de trabajo no se dio por terminado de forma unilateral, ya que nunca existió, y que el actor fue asociado a ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, la cual no contempla pagos relacionados con un contrato de trabajo.

Debe resaltarse que frente a esta determinación del a quo, la parte demandante no presentó inconformidad alguna, ni dentro de la referida audiencia, ni en el recurso de apelación contra la sentencia. En ese sentido, los hechos sobre los cuales se aplicó la confesión presunta debían ser desvirtuados por la parte demandante a través de otros medios de prueba, pues como lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: *“La confesión presunta invierte la carga de la prueba y, por tanto, la parte afectada debe desvirtuar los hechos que la ley presume probados en su contra.”* (CSJ SL091-2022). Lo anterior, comoquiera que en este caso el operador judicial de instancia cumplió la obligación de identificar plenamente los supuestos fácticos que se presumirían como ciertos, tal como tiene adoctrinado la Corporación de cierre desde la Sentencia del 23 agosto de 2006, rad. 27060, reiterada, entre otras, en la Sentencia SL2298-2021.

Sin embargo, el promotor de la acción no solo no desvirtuó los hechos presumidos en su contra, ya que no aportó un solo medio de prueba en ese sentido, sino que las pruebas practicadas echan al traste la prosperidad de

las pretensiones de la acción, en razón a que las mismas acreditan hechos distintos a los expuestos en la demanda.

En efecto, nótese que si bien se pretende la existencia del contrato de trabajo del 1º de abril de 1993 al 31 de marzo de 2012, en el expediente milita renuncia adiada el 29 de mayo de 2009, presentada por el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO a ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA, a partir del 31 de mayo de 2009 (f. 96). Este documento no fue desconocido, ni tachado por el demandante, y del mismo no emerge nada distinto a que fue una decisión unilateral, autónoma y voluntaria del trabajador, terminar el contrato de trabajo que estaba vigente en la referida calenda.

Téngase en cuenta que la parte demandante no ha mencionado tan siquiera que el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO fue constreñido, presionado, forzado o engañado para que presentara la carta de renuncia a fin de ser vinculado bajo otra modalidad contractual. En esos términos, contrario a lo argüido por el recurrente, no es posible predicar que nos encontramos frente a un caso de sustitución patronal, la cual vale resaltar tampoco fue alegada en la demanda, ya que si eso era lo pretendido por el promotor de la acción, en primera medida su ejercicio probatorio debió dirigirse en acreditar que en la suscripción de la referida renuncia mediaron los vicios del consentimiento, comoquiera que, contrario a lo que al parecer entiende el apoderado apelante, estos no pueden presumirse por el juez, sino que deben aparecer fehacientemente demostrados.

Así lo ha reiterado la Sala Laboral de la CSJ, entre otras, en la Sentencia SL1293-2021, en los siguientes términos:

“Por lo dicho, no cometió el juez de segunda instancia, el yerro fáctico que le atribuye al fallador «al no dar por demostrado estándolo que hubo coacción para que firmara el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo». En punto a este tema, la Sala tiene asentado que los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que «con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015).” (Subraya la Sala)

De acuerdo con lo expuesto, al estar probado en juicio que fue una decisión del trabajador terminar el vínculo laboral, indefectiblemente se rompe con la unidad contractual que se pretende sea declarada, pues se

reitera, los vicios del consentimiento no pueden presumirse y, el hecho de que el actor hubiese suscrito un convenio asociativo con ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, el 1° de junio de 2009 (fs. 97-99), no se traduce per se en que la renuncia no haya nacido de su decisión libre y voluntaria.

Adicionalmente, si en gracia de discusión se admitiera que existen elementos para colegir que el vínculo laboral con ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA continuó, por efectos de la sustitución patronal, más allá del 31 de mayo de 2009, lo cierto es que tampoco se podría declarar el contrato de trabajo en los extremos solicitados en la demanda, debido que no obra en el plenario ninguna prueba que demuestre que el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO prestó sus servicios desde el 1° de abril de 1993, no hay documento en el expediente del que se logre extraer tal extremo inicial, y ninguno de los testigos que compareció al proceso dio cuenta de ello, pues en lo que se refiere a GUSTAVO PEDRAZA GUZMÁN (Min. 29:58-40:03), el deponente manifestó que todo su conocimiento sobre los hechos de la demanda provenía de los propios comentarios del actor, es decir, es un testigo de oídas y, en lo que respecta a JHON JAIRO CHÁVEZ CRESIAN (Min. 41:50 – 1:03:39), el testigo manifestó que conoció al demandante en el año 2011, es decir, cuando ya estaba vigente la vinculación con ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN.

Ahora bien, resulta pertinente señalar que el último testigo referido manifestó que le constaba que el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO había prestado sus servicios como jardinero y piscinero en la Unidad Residencial Los Robles y en otro edificio en el cual el deponente se había desempeñado como rondero. Esta versión permite inferir a la Sala que durante el tiempo en que el promotor de la acción estuvo vinculado con ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, del 1° de junio de 2009 al 31 de marzo de 2012, según lo aceptado en la contestación de la demanda y se extrae de la certificación a la que se alude en la alzada (f. 102), no prestó sus servicios personales directamente para la cooperativa, sino que lo hizo en las propiedades horizontales con las que ésta tenía una relación civil o comercial.

Esta tesis encuentra soporte en las funciones que le fueron asignadas en el convenio asociativo de trabajo, las cuales corresponden a barrido de

torres, porterías, baños, zonas comunes y frentes del conjunto residencial, encerado, lavado de escaleras, entre otras (f. 98).

En ese sentido, no es posible predicar que la directa beneficiaria del servicio personal prestado por el demandante lo fuera ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, a efectos de declarar un contrato de trabajo con dicho ente cooperativo, y menos aún se puede considerar que el actor estuvo bajo la continuada dependencia y subordinación de la CTA, siendo esos dos elementos esenciales para la declaratoria del vínculo laboral pretendido en la demanda, pues aunque obran en el plenario los comprobantes de nómina (fs. 18-28), ellos por sí solos no son elementos de juicio suficientes para declarar el contrato de trabajo.

En un caso con contornos fácticos similares a los discutidos en el sub lite, la Sala Laboral de la CSJ, dentro de la Sentencia SL1533-2022, expuso lo siguiente:

“Por último, frente al asunto relativo a la existencia de contrato de trabajo entre Jorge Eliécer Encina Meza y la Cooperativa Multiactiva Cooler en liquidación, que tiene que ver con los errores relacionados en los numerales 5.°, 6.° y 7.°, debe decirse que el ad quem negó su declaratoria, por considerar que no hay pruebas que informen que aquel estuvo subordinado a aquella, o que haya realizado actividades para su beneficio, por lo que no se dan los elementos del contrato de trabajo.

Aquellos yerros los pretende deducir el recurrente, de la indebida apreciación del prueba documental, contentiva del convenio de facturación en lista entre la citada cooperativa y Creditítulos SA, al igual que de la no valoración de las libranzas suscritas como vendedor, a nombre de aquella, así como de los pagos de nómina, y comprobantes; de tales documentos no puede deducirse lo pretendido, pues no reflejan si siquiera el elemento mínimo que debe acreditarse, a efectos de predicar la existencia de un contrato de trabajo, es decir, la prestación personal del servicio.” (Subraya la Sala)

De acuerdo con lo que se ha venido explicando, la Sala puede llegar a tres conclusiones generales: La primera, que a pesar de la confesión presunta aplicada podría considerarse que existió un vínculo laboral entre el señor DAGOBERTO CEBALLOS OROZCO y ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA, pues así se aceptó en la contestación de la demanda, no obstante, no podría declararse el contrato de trabajo ante la falta de prueba del extremo inicial y, en todo caso, está probado que dicho contrato terminó el 31 de mayo de 2009 por renuncia voluntaria del trabajador, de ahí que, cualquier acreencia laboral insoluta en favor del promotor de la acción se encontraría afectada por el fenómeno extintivo de la prescripción, por haber transcurrido más de los tres años indicados en el

artículo 488 del C.S.T. entre la finalización de la relación laboral y la presentación de la demanda, que lo fue el 1° de abril de 2014 (f. 55).

La segunda, que no existe un solo elemento, de hecho o de derecho, que lleve a la convicción inequívoca de que existió sustitucional patronal entre ADMINISTRACIONES HUMBERTO GÓMEZ VALENCIA y ADMINISTRACIONES HGV CTA EN LIQUIDACIÓN, pues no se da el supuesto contenido en el artículo 67 del C.S.T., en razón a que fue el trabajador el que presentó su renuncia voluntaria y; la tercera, que frente a la CTA no se configuran los elementos esenciales del contrato de trabajo, ya que no existe prueba de que el servicio personal se le hubiese prestado de forma directa, ni que hubiese desplegado actos de subordinación frente al trabajador asociado que desdibujara el convenio asociativo de trabajo.

En ese sentido, no le asiste razón al recurrente cuando sostiene que existen las pruebas suficientes para declarar el contrato realidad, ya que del análisis en conjunto de la confesión presunta aplicada, los documentos obrantes en el expediente y los testimonios recaudados dentro del proceso, se queda sin sustento alguno la relación laboral en la forma y en los extremos alegados en la demanda.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia será confirmada en su integridad. Costas en instancia a cargo de la parte DEMANDANTE por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a medio SMMLV al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

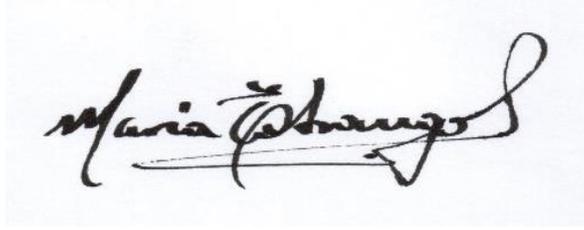
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 90 del 14 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

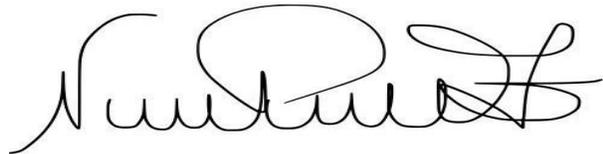
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA