

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario. / **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS** - consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

HECHOS: se declaró probada la excepción de falta de causa para demandar, propuesta por el apoderado de la parte accionada. El apoderado de la parte accionante, indicó su inconformidad con la sentencia, bajo el argumento que, existe prueba documental para concluir que el contrato celebrado al ser verbal, es a término indefinido y es laboral, con lo que solicita sea revocada la decisión y sean reconocidas las cesantías, vacaciones, primas de servicio, salarios no cancelados, sanción del artículo 65 del CST e indexación que afirma se deben.

TESIS: (...) el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario. En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes, consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador. (...). (...) resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes. (...) mínimamente, el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, contrario a la relación laboral. La subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible. (...). Finalmente, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador. (...) al empleado no le basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién. (...). Debe aclararse, que todos los contratos, de la índole que sean, entrañan los mismos elementos generales: capacidad, consentimiento y objeto, sin que el hecho que no sea escrito, devengue necesariamente en uno laboral como lo indica el recurrente, pues se insiste, el contrato laboral, para la declaratoria en virtud de la realidad sobre las formas tiene unas especificaciones concretas, que en el presente caso no se cumplen, pues acorde a lo acontecido, fue un pacto interdisciplinario entre varios profesionales de cara a adelantar varios proyectos ambientales, venderlos y sacar provecho económico, en donde no se establece siquiera, jerarquía que dé pie a algún tipo de subordinación.

M.P. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 03/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, noviembre tres (3) de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500120160037601, promovido por el señor **CLARA INÉS LÓPEZ DE VELOZA, MANUEL ALBERTO VELOZA LÓPEZ, LUZ JANETH VELOZA LÓPEZ, DIEGO ARTURO VELOZA LÓPEZ** en contra de **TECDESA SAS, hoy GRIMER SAS** con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de

la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **350**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Los demandantes solicitan mediante la acción judicial, se declare que entre el señor Luis Alberto Veloza Cuesta fallecido el 6 de julio del año 2015 y la empresa TECDESA SAS existió una relación laboral, por lo cual, se adeuda el pago de:

Vacaciones, prima de servicios, sanción moratoria del artículo 65 del CST, la suma de \$28.000.000 por concepto de salarios no cancelados desde el mes de enero hasta julio del año 2015 en suma de \$4.000.000 millones de pesos mensuales con los intereses de mora respectivos, la indexación, el 5% de comisión del valor de contratos vigentes entre enero de 2013 a julio de 2015, costas y agencias en derecho.

Como fundamento factico de lo pretendido, se indicó que desde diciembre del año 2012, el padre y esposo de los demandantes, acordó con la empresa accionada un contrato laboral para el desempeño del cargo de jefe de proyectos, en las instalaciones y recursos de la entidad accionada y con una asignación salarial de \$4.000.000., ejerciendo la labor bajo las instrucciones del empleador, cumpliendo horario de trabajo, sin llamado de atención alguno. Expusieron, que la relación laboral perduró durante tres años hasta el 6 de julio de 2015 fecha del fallecimiento. Igualmente, que se adeuda la comisión equivalente al 5% del valor de los proyectos

que estaban vigentes o que iniciaron su ejecución entre enero y julio de 2015, así como las prestaciones sociales y derechos adquiridos.

Notificado el accionado, dio respuesta al escrito de demanda, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de: *“falta de legitimación en la causa”, “mala fe”, “inexistencia de causa para demandar”, “enriquecimiento indebido”, “incapacidad o indebida representación del demandante o del demandado”, “no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios”*.

En sentencia del cinco (5) de septiembre del año dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Primero Laboral resolvió declarar probada la excepción de falta de causa para demandar, propuesta por el apoderado de la parte accionada, y condenó en costas a los demandantes.

APELACIÓN

El apoderado de la parte accionante, indicó su inconformidad con la sentencia, bajo el argumento que, si bien existe prueba documental que da lugar a 6 meses de marzo del año 2013 hasta el año 2014 (sic), y otro periodo de 5 meses del 15 de marzo de 2014 hasta el 15 de agosto del año 2014, hay otro periodo verbal que no tiene ningún sustento. El artículo 38 del CST es claro en informar que para un contrato verbal, basta con estar de acuerdo con: índole del trabajo, que se encuentra probado, sitio del trabajo, (que está acreditada como de campo), pues si bien había un puesto de trabajo en la empresa la mayor parte del tiempo debía estarla en el lugar donde estaban los proyectos, como lo indicaron los testigos y la remuneración se encuentra probada pues desde el 15 de agosto del año 2014 a 6 de julio del año 2015 la remuneración fue de un millón de pesos mensual, y la

duración del contrato, es a término indefinido, pues el último periodo de tiempo, desde el 14 de agosto del año 2014 al 6 de julio del año 2015, al ser verbal, es a término indefinido y es laboral, con lo que se encuentra totalmente inconforme con la decisión tomada por despacho y solicita sea revocada.

Corridos trasladados para alegar las partes no hicieron pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia dado por los puntos de apelación, de acuerdo a los artículos 15 y 66ª del CPL y SS, se centrará en establecer si entre el señor Luis Alberto Veloza Cuesta y la empresa TECDESA SAS, existió una relación laboral, que terminó con la muerte del trabajador, y de ser así, si se adeuda el pago de las cesantías, vacaciones, primas de servicio, salarios no cancelados, sanción del artículo 65 del CST e indexación.

CONSIDERACIONES

Para abordar el tema en comento, es primero importante precisar, que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes, consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“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.”

Igualmente, en el artículo 24 *ibídem* expone:

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

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación

jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Es así como mínimamente, el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, contrario a la relación laboral.

Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

La subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

Aquella propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

Ahora, el beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual, y que es por esta especialidad amparado, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

En el contexto en que se enmarca la relación del actor y su profesión de ingeniero, basados en la línea de defensa trazada por la pasiva, en donde se indica que se trató deviene también el análisis en concordancia con la línea jurisprudencial desarrollada por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral sobre el alcance de la subordinación en ésta clase de profesionales, teniendo en cuenta además la Recomendación N° 198 de la OIT.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación N° 198 del 31 de mayo de 2006, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

o (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

o (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla con independencia y autonomía.

Se pueden resaltar sobre el tema, que en múltiples sentencias, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han dado explicación en lo referente a la valoración de

la verdadera relación que une a las partes así: SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020, donde se analizó el alcance de prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 se estudió la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 se explicó la aplicación de sanciones disciplinarias; en la SL 981 de 2019 la continuidad en la prestación del servicio; en la SL 981 de 2019 el cumplimiento de jornada y horario; en la SL 4344 de 2020 la prestación del servicio en lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor; en las SL 4479 de 2020, SL 5042 de 2020, SL 3812 de 2021 se analiza la integración en la estructura empresarial.

Considera la Sala importante resaltar la voz de la Sala Laboral en providencia CSJ SL225-2020, donde explicó:

“Las profesiones liberales, como la contaduría, son disciplinas reconocidas por el Estado, en ellas predomina el ejercicio del intelecto y para su ejercicio se requiere además de un título académico, una licencia o matrícula profesional. Se les califica como liberales porque en su desempeño media la autonomía técnica, organizativa y profesional. Sus rasgos distintivos son la autodeterminación en el desarrollo de las tareas, la responsabilidad personal atribuible a quienes las ejercen y el código ético profesional que guía su ejercicio.

Esto no quiere decir, como parecen entenderlo los recurrentes, que estén exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que esta opera, sin excepción o distinción, en «toda relación de trabajo personal» regulada por dicho estatuto.

De hecho, en sentencia C – 665 de 1998 se definió la inexecutable del inciso 2.º del artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, por el cual se modificó el artículo previamente referido

que exceptuaba de la presunción a quienes presten servicios personales en ejercicio de una profesión liberal y a quienes lo hagan en desarrollo de un contrato civil o comercial. Sobre la presunción de contrato de trabajo, la Corte Constitucional precisó:

Como ya se advirtió, la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.).

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando

por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores.

No sobra mencionar que la Sala ha aplicado la presunción de existencia de contrato de trabajo en profesiones liberales, sin distinción en cuanto al sector público o privado, la naturaleza de las funciones y sin exigir requisitos adicionales más que la demostración de la prestación personal del servicio.

Así por ejemplo, en sentencia CSJ SL4816-2015 aplicó la mencionada presunción en una relación laboral sostenida con un abogado; en la CSJ SL6621-2017 la evocó al estudiar una relación laboral con un médico especialista en medicina interna y cuidados intensivos; en la CSJ SL13020-2017 se empleó en el caso de un médico ginecobstetra; en la CSJ SL 41579, 23 oct. 2012, se declaró la relación subordinada con una odontopediatra y en la CSJ SL981-2019 se hizo lo propio frente a una administradora de empresas.”.

Igualmente, debe traerse a colación lo expuesto sobre el tema por la Sala Laboral en Sentencia SL 1439 de 2021:

“Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata-. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación». Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo).

Conforme a la línea descrita, no basta con informar que el demandante ejerce una profesión liberal para estar exentos del margen de una relación laboral, sino, que, al probarse la prestación personal

05001310500120160037601

*del servicio, la subordinación en la relación contractual, la recepción de una prestación económica como retribución del servicio, **recae sobre la pasiva la carga probatoria de desvirtuar el contrato laboral que se presume.***

En documentos aportados la foliatura se puede constatar como desde el 22 de abril de 2014 y hasta el 7 de junio del año 2014 se realizaron pagos a diferentes personas correspondiente a gastos de viaje a diferentes personas, sólo 1 a nombre de Luis Alberto Veloza, así como cuenta de cobro del 13 de marzo del año 2014, por la suma de \$2.125.000 correspondientes al 5% del primer abono de \$42.000.000 por elaboración del diagnóstico ambiental del proyecto San Pedro.

Contrato suscrito entre Luis Alberto Veloza Cuesta en calidad de representante legal de TECDESA SAS, y la PROMOTORA DE PROYECTOS DE ENERGÍA, documento, que carece de firma.

Correos electrónicos en donde se observa que, el señor Luis Alberto Veloza Cuesta tenía a su cargo el correo coordinación@TECDESA-sas.

Planilla de gerencia y objetivos de la empresa, TECDESA SAS del periodo de revisión abril de 2013, en donde se delimita al señor Luis Alberto Veloza, como gerente, lo cual, se encuentra soportado con el pliego contractual aportado por la pasiva, contrato de prestación de servicios profesionales para el cargo de gerente, suscrito por seis meses y por seis meses más.

Para el mes de marzo del año 2014 se suscribió contrato de prestación de servicios para el estudio de ingeniería para la PCH YEGUAS, y el cual se pactó por 5 meses.

En audiencia del artículo 80 del CPT Y SS se recepcionó interrogatorio de parte del representante legal de la accionada, en cual, explicó, que TECDESA SA fue creado y empezó a tener relaciones contractuales con el señor Luis Alberto Veloza en el año 2014, desempeñando las funciones en CIE LTDA, AMBIENTE INTEGRAL Y TECDESA, compañías que funcionaban en el mismo espacio. En las instalaciones de CIE hay varios cubículos y el señor Veloza allí prestaba servicios a otras compañías, entraba y salía, en ocasiones no iba por 8 días, o más. Como contratista el señor Veloza entregaba adelantos informes del servicio que se le había prestado. Las contrataciones se efectuaban por tiempo determinado, pero se ampliaba por el tiempo que se necesitara. Las necesidades de los proyectos variaban, dependiendo de las etapas, por ello se variaba el tipo de contrato. Se articulaban varios profesionales para prestar servicios. Del 15 de agosto del año 2014 hasta el 6 de julio del año 2015 estaban en el desarrollo de proyectos. Los honorarios eran dependiendo de lo que se realizara. El demandante debía articular lo que realizaran los profesionales de cara al proyecto que se estaba adelantando. Quien reembolsaba los valores de los viáticos y demás, era la empresa EMPOENERGI, como administración delegada.

Los demandantes, fueron interrogados, y de sus respuestas se resalta:

La demandante Luz Janeth Veloza López, expuso que su padre el señor Luis Alberto Veloza Cuesta le indicó que recibía de los proyectos un millón de pesos mensuales, cuando había flujo de caja, y lo más importante era el 5% que iba a ganar cuando los proyectos se vendieran, que eso era lo importante, lo que estaba esperando.

El señor Diego Arturo Veloza López confesó que su padre estuvo en una relación comercial con su amigo Rodrigo Viteli, con unos proyectos y en la generación de

esos proyectos se dio la necesidad del nacimiento de otra empresa de nombre TECDESA, en la cual, era el señor Luis Alberto Veloza un aliado estratégico.

Se recepcionó el testimonio de los señores:

Juan Mario Carvajal Quiroz. Se extrae, que conoció al señor Luis Alberto Veloza, lo conoció en el año 2014, se lo presentó el señor Jorge Ruiz porque estaban juntos en el desarrollo de unos proyectos. Sabe que el demandante prestaba algunas actividades de coordinación de administración delegada, ello lo hacía cada 15 o 20 días. Se hicieron varios proyectos. Estos estudios eran de impacto ambiental. El señor Veloza hacía el control para el desempeño de los proyectos. En los temas de administración delegada lo que se hace es que se cumpla unos objetivos y que el proyecto se realizara con el control de los pagos respectivos. El señor Luis Alberto por un lado del contrato hacía el reconocimiento y después los términos de los requerimientos. Otro era el estructurar los estudios que las diferentes firmas aportaban para prepararla para la ejecución, incluso, remitió cotización de servicios directamente con él, para acompañarlo con otros proyectos. Con la muerte del señor Luis Alberto Veloza se contrató a otra firma para terminar los procesos.

Juan Gonzalo Baena Lema. Conoció al señor Luis Alberto Veloza por intermedio del señor Rodrigo, y ocupaba el mismo espacio con Cie, Ambiente Integral y TECDESA SA, pero el lugar en realidad era de CIE. Contrató civilmente al señor Luis Alberto Veloza para varios servicios de consultoría. Todos tenían puesto de trabajo en donde estaba la empresa. El señor Luis unas veces iba otras no. Sabe que, el señor Luis Veloza tenía unas comisiones por la venta de algunos proyectos. Le costa que el señor Luis no estaba sometido a reglamentos de trabajo

ni tampoco que hubiere recibido algún llamado de atención. Expuso, que no existía ningún tipo de exclusividad con ninguna empresa. Cuando le prestó servicios le pagó previa cuenta de cobro. Para la muerte del señor Luis Veloza ya no compartía oficina con TECDESA. TECDESA nació como la base para el desarrollo de proyectos ambientales.

Nótese, como de los deponentes queda la claridad en el proceso, que el señor Luis Alberto Veloza no contaba con una relación intuitu persone, ni tampoco, una función subordinada con la empresa aquí demandada, por el contrato, se deja ver que el señor Veloza, se unió con otros profesionales para el desarrollo de varios proyectos, que requería un grupo multidisciplinario de personas para el aporte intelectual, cada uno bajo su propia cuenta y riesgo, determinando para la organización de ello una administración delegada, figura, muy diferente a la de empleador, o supervisor. Incluso, se puede colegir que la “casa” en donde se asentaron las operaciones de la aquí demandada correspondían a un coworking, en cubículos, lugar al que se presentaba de manera muy esporádica. Tampoco había una remuneración periódica, pues lo que recibía dependía de los adelantos del proyecto que se efectuaba y de la caja menor que existía, incluso, como bien se lo expresó a su hija, la demandante Luz Janeth Veloza López y esta lo expuso en el interrogatorio, el valor que tenía en mente recibir y que sería más representativo económicamente devendría de la comisión por venta del proyecto.

Debe aclararse, que todos los contratos, de la índole que sean, entrañan los mismos elementos generales: capacidad, consentimiento y objeto, sin que el hecho que no sea escrito, devengue necesariamente en uno laboral como lo indica el recurrente, pues se insiste, el contrato laboral, para la declaratoria en virtud de la realidad sobre las formas tiene unas especificaciones concretas, que en el presente caso no se

cumplen, pues ad lo acontecido, fue un pacto interdisciplinario entre varios profesionales de cara a adelantar varios proyectos ambientales, venderlos y sacar provecho económico, en donde no se establece siquiera, jerarquía que dé pie a algún tipo de subordinación.

Para la Sala, y atendiendo al principio del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no se prueba en el proceso, contrario a lo dicho en el recurso de alzada, relación laboral alguna, pues no había prestación personal del servicio en atención a que los adelantos del proyecto los podía realizar el señor Veloza Cuesta u otro ingeniero, no estaba bajo la esfera organicista de nadie, ya que auto regulaba su ejercicio.

Razón por la cual, debe confirmarse la decisión absolutoria que se revisa en apelación, pues le asistió razón al Juez Primero Laboral en afirmar, que la prestación del servicio no fue consecuente a una relación laboral.

Se fijan las costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$1.160.000 ante la improsperidad del recurso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín.

05001310500120160037601

SEGUNDO: CONDENAR en costas a cargo de la parte demandante en la suma de \$1.160.000 ante la improsperidad del recurso.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

05001310500120160037601

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **5fafef8f3b0b7d33b589fb94d2a9b1081d3f4f58027ebc2ced82cc174844171**

Documento generado en 03/11/2023 03:22:16 PM

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