

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO- Al demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros. /

HECHOS: El demandante solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Boost Sport Management & Marketing S.A.S. desde el 15 de enero de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2021, durante el cual ejerció el cargo de director técnico. En consecuencia, se condene a la demandada al pago de los salarios adeudados, prestaciones sociales y vacaciones. El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 22 de julio de 2024, declaró que entre el señor Juan David Revelo Benavides y Boost Sport Management & Marketing S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de enero de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2021, devengando la suma de \$2.300.000 mensuales. El problema jurídico para resolver en esta instancia abarcará los siguientes temas: i) determinar si la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo se encuentre o no acreditada; ii) establecer si la demandada actuó o no de buena fe al estar convencida de que estaba frente a un contrato de prestación de servicios.

TESIS: En el presente caso, la inconformidad de la demandada versó sobre el elemento esencial del contrato de trabajo subordinación y si actuó o no de buena fe al estar convencida de que estaba frente a un contrato de prestación de servicios.(...)Pues bien, conforme a los principios que informan la carga de la prueba, incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (Código Civil, artículo 1757) e incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (Código General del Proceso, artículo 167, inciso 1°). Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que al demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros. De conformidad con el artículo 24 del Código del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. (...)Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (...), esta Sala concluye que una vez analizada la prueba en su conjunto, tanto la testimonial como la documental, se demuestra la forma como se desarrolló la relación laboral del demandante. Si bien, el actor suscribió un contrato de prestación de servicios con el club Independiente Sabaneta, en realidad era Boost Sport quien daba órdenes, asignaba horarios, supervisaba el cumplimiento de estos y pagaba al demandante, demostrándose que el actor estuvo bajo la subordinación de la demandada.(...)Nótese que lo anterior también se encuentra respaldado en el acta de la reunión sobre la implementación de estrategias para las academias de fútbol del club Independiente Sabaneta (...), la cual está firmada por Johanna Andrea Arroyave, en su calidad de asistente de gerencia de Boost Sport. También se evidencia en la comunicación del formato unificado de cuenta de cobro y el informe de actividades del 27 de octubre de 2020 (...). En dicha comunicación se indicaban instrucciones claras sobre a qué correo electrónico debían ser enviados los documentos, las cuales fueron reconocidas por el representante legal en su interrogatorio de parte. Además, el hecho de que el Club Deportivo Independiente de Sabaneta no pertenezca a la demandada no desvirtúa, por este solo hecho, el elemento subordinación. (...) Con relación a las indemnizaciones moratorias la demandada mostró su descontento con la sentencia atacada, pues alega que no actuó de mala fe, debido a que actuó bajo el convencimiento de que el contrato con

el demandante fue por prestación de servicios. La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en lo que se refiere a la imposición de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99.3 de la ley 50 de 1990, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.(...)Si bien la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la imposición de las indemnizaciones moratorias no procede de manera automática y que se presume la buena fe del empleador, en el presente caso se evidencia que el empleador no actuó de buena fe.(...)Lo anterior se debe a que la demandada, amparada en un que no actuó de mala fe debido a que estaba bajo en convencimiento de que el vínculo que tenía con el demandante era a través de un contrato comercial de prestación de servicios y no un contrato de trabajo; sin embargo, la buena fe no se sustentarse únicamente en el simple convencimiento subjetivo del empleador sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual.(...)En el transcurso del proceso se logró demostrar que las partes estuvieron unidas a través de un verdadero contrato de trabajo, por lo que permitir que la demandada se ampare en un contrato comercial para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales del demandante sería desconocer la primacía de la realidad.

MP:CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 23 /09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA **269**

Medellín, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Juan David Revelo Benavides
DEMANDADO(S)	Boost Sport Management & Marketing S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-019-2023-00446-01 (P 22224)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **JUAN DAVID REVELO BENAVIDES contra BOOST SPORT MANAGEMENT & MARKETING S.A.S.** Proceso con radicado **05001-31-05-019-2023-00446-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

El demandante solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Boost Sport Management & Marketing S.A.S. desde el 15 de enero de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2021, durante el cual ejerció el cargo de director técnico. En consecuencia, se condene a la demandada al pago de los salarios adeudados, prestaciones sociales y vacaciones. Asimismo, se reconozca y pague los aportes a la seguridad social que fueron cancelados por el mismo demandante durante la vigencia del contrato de trabajo real. También que se condene al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por la no

consignación de las cesantías causadas durante los años laborados y la indemnización por despido injusto de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hechos:

El demandante fundamenta sus pretensiones señalando que comenzó a laborar al servicio de Boost Sport Management & Marketing S.A.S. el 15 de enero de 2019 y continuó hasta el 15 de diciembre de 2021. En marzo de 2020, fue enviado al club Deportivo Independiente Sabaneta, donde se desempeñó como director técnico. Durante este período, devengaba un salario de \$2.300.000, que le era cancelado en algunas ocasiones en efectivo y en otras directamente en su cuenta bancaria. Para gestionar estos pagos, debía enviar una cuenta de cobro vía electrónica a su empleador, ya que el vínculo laboral se estableció bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios. Agregó que, bajo esta modalidad, el demandante fue asignado al club deportivo Independiente Sabaneta para ejercer como director y entrenador deportivo. Sin embargo, aunque sus servicios se prestaban en dicho club, las órdenes y horarios eran establecidos por Boost Sport. Los entrenamientos, que se realizaban de lunes a viernes, tenían lugar de 6:00 a.m. a 9:00 a.m. y de 4:00 p.m. a 6:00 p.m., con sesiones adicionales los miércoles y viernes de 7:00 p.m. a 9:00 p.m. Además, los sábados y domingos debía estar presente en los partidos de competencia y estar disponible para viajes destinados al acompañamiento y búsqueda de jugadores. Manifestó que realizaba informes diarios y actuaba bajo la subordinación directa de su jefe, el señor Juan Carlos Hincapié Parra, gerente y/o director de Boost Sport, quien, junto con Ángela Gómez Urrego se encargaba de supervisar permanentemente su trabajo. Dijo que a pesar de que prestaba sus servicios en el Club Deportivo Independiente Sabaneta, esto fue bajo las órdenes de Boost Sport, debido a que ambas empresas mantenían una alianza comercial. Como resultado, Boost Sport asumía los costos relacionados con viáticos, alimentación y otros, además de proporcionarle los implementos necesarios para su labor, como balones, uniformes, petos y otros. Por otro lado, indicó que los entrenamientos matutinos se llevaban a cabo en la Unidad Deportiva de Belén, mientras que los entrenamientos vespertinos se realizaban en una finca privada en el Municipio de Girardota, Antioquia, propiedad de Boost Sport. Finalmente, en diciembre de 2021, le fue notificado verbalmente la decisión unilateral del empleador de finalizar el vínculo laboral. Resalta que, al término de la relación laboral, su empleador le adeudaba \$23.000.000 por concepto de salario, debido al no pago durante 10 meses. Aunque durante el periodo laboral, algunos salarios fueron pagados, nunca se le pagaron prestaciones sociales ni vacaciones, ni fue afiliado al sistema de seguridad social.

Contestaciones:

Boost Sport: se opuso a la prosperidad de las pretensiones del demandante, argumentando que nunca ha existido una relación contractual con este. Señaló que el contrato de prestación de servicios que el demandante menciona no fue celebrado con Boost Sport, sino con Independiente Sabaneta Fútbol Club. Por lo tanto, sostiene que las responsabilidades y obligaciones contractuales alegadas por el demandante no corresponden a Boost Sport, sino al club deportivo mencionado. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de la obligación reclamada, buena fe de la demandada, prescripción.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **22 de julio de 2024**, declaró que entre el señor Juan David Revelo Benavides y Boost Sport Management & Marketing S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de enero de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2021, devengando la suma de \$2.300.000 mensuales. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de las obligaciones, adeudadas al demandante con anterioridad al 24 de noviembre de 2020. Condenó a la demandada a reconocer y pagar los siguientes conceptos: salarios adeudados \$23.000.000; cesantías \$8.981.674; intereses a las cesantías \$536.000; primas \$3.354.166; vacaciones \$2.204.166; sanción del artículo 64 CST \$5.238.633, sanción del artículo 65 CST, \$55.889.999 y sanción artículo 99 ley 50 de 1990: \$52.823.332, para un total de \$152.027.970. Condenó a la demandada a pagar los intereses de mora a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera sobre los conceptos cancelados por prestaciones sociales a partir del 16 de diciembre de 2023. También condenó a la demandada al pago de aportes en pensión ante el fondo de pensiones en que se encuentra afiliado el demandante, para lo cual, cancelará el respectivo calculo actuarial, a satisfacción del fondo de pensiones, el cual tendrá en cuenta los extremos de la relación laboral entre el 15 de enero de 2019 y el 15 de diciembre de 2021 con un IBC de \$2.300.000. Condenó en costas a Boost Sport.

Como argumentos de su decisión señaló que, una vez analizada la prueba en su conjunto se demostró la concurrencia de los elementos esenciales de trabajo, en el que el demandante prestó sus servicios a favor de la demandada, fue remunerado por su labor y estaba sometido a su subordinación. Por lo tanto, al declararse la existencia de un verdadero contrato de trabajo, la obligación de la demandada y verdadero empleador es el pago de todas las acreencias laborales en favor del trabajador. Con relación a las indemnizaciones moratorias, estableció que no existió buena fe del empleador para omitir la consignación de

la cesantía a un fondo y el pago de los salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por la demandada **Boost Sport Management & Marketing S.A.S.** en los siguientes términos: basó la sustentación de su recurso principalmente en lo referente a la subordinación, ya que consideró que no hay un valor probatorio consistente que la acredite. Dijo que la asistencia a reuniones o la entrega de informes de trabajo es propia de cualquier relación contractual, sea laboral o civil. Por lo tanto, el hecho de que el demandante enviara correos o asistiera a reuniones no demuestra subordinación. Agregó que tampoco se puede considerar como horario laboral la asistencia a partidos de fútbol, ya que Boost Sport no tiene control sobre la programación de estos partidos, que es competencia exclusiva de la Liga Antioqueña de Fútbol. Además, el uso de correos de una empresa para enviar informes o cuentas de cobro a otra no transfiere obligaciones a esa empresa ni acredita la existencia de subordinación. Señaló que el juzgado da valor probatorio a la idea de que Boost Sport sea propietario del club deportivo Independiente de Sabaneta, lo cual es incorrecto. Esto se puede verificar consultando el RUT en la página de la DIAN, donde se confirma que Independiente de Sabaneta es una entidad sin ánimo de lucro y jurídicamente independiente. En cuanto al salario del señor Juan David Revelo, se le dio valor probatorio al testimonio del señor John Mario, pero en el minuto 64 de su declaración, él mismo confiesa que el señor Juan David no ha recibido comisiones. Por último, dice que no hay lugar a afirmar mala fe de Boost Sport, ya que estaba convencido de estar frente a un contrato de prestación de servicios.

Alegatos:

Las partes no presentaron alegatos.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia abarcará los siguientes temas: i) determinar si la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo se encuentre o no acreditada; ii) establecer si la demandada actuó o no

de buena fe al estar convencida de que estaba frente a un contrato de prestación de servicios.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Transacciones bancarias realizadas por Boost Sport Management al demandante, algunas con referencia “*Alimentación jugadores y pasajes jugadores*” (01/Págs. 34 a 37).
2. Acta reunión implementación de estrategias academias de futbol Independiente Sabaneta (01/Págs. 52 y 53).
3. Historia como entrenador del demandante, expedida por la Liga Antioqueña de Fútbol, en donde se registra como Director Técnico de Independiente Sabaneta FC. desde el 2 de marzo de 2020 hasta el 6 de julio de 2022. (01/Pág. 59).
4. Certificación contractual expedida por Boost Sport Management & Marketing S.A.S. el 11 de febrero de 2021 (01/Pág. 60).
5. Contrato de prestación de servicios celebrado entre el demandante y el club Independiente Sabaneta el 4 de enero de 2021 (05/Págs. 20 a 26).
6. Renovación al contrato de prestación de servicios (05/Pág. 27).
7. Contrato de prestación de servicios celebrado entre el demandante y el club Independiente Sabaneta el 29 de julio de 2021 (05/Págs. 28 a 34).
8. Cuentas de cobro realizadas por el demandante y enviadas al club Independiente Sabaneta (05/Págs. 35 y 36).
9. Comunicación expedida por William Fredy Uribe Díaz, Presidente del club Independiente Sabaneta, el 15 de diciembre de 2021 (01/Pág. 61).
10. Notificación personal de suspensión temporal de contrato, expedida por Boost Sport Management & Marketing S.A.S. el 31 de marzo de 2020 (01/Págs. 62 y 63).

11. Comunicación expedida por Juan Carlos Hincapié Parra, Gerente de Boost Sport Management & Marketing S.A.S., el 07 de febrero de 2020 (01/Pág. 61).
12. Comunicación formato unificado de cuenta de cobro e informe de actividades expedida por la demandada el 27 de octubre de 2020 (01/Pág. 66).
13. Correos enviados por el demandante a Boost Sport allegando documentación requerida para los pagos (01/Págs. 67 a 75).

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) De la existencia de la relación laboral

Teniendo en cuenta que la demandada recurrió en apelación la sentencia de instancia, resulta claro que el Tribunal apenas tiene competencia para revisar los puntos de inconformidad expuestos por el mandatario judicial atendiendo a lo dispuesto en los artículos 66 y 66A del Código Procesal Trabajo y de la Seguridad Social.

Con relación al principio de consonancia y el alcance de la competencia de los jueces de segundo grado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3062-2023 indicó que el juez de segunda instancia solo puede revisar los aspectos de la relación laboral que fueron específicamente impugnados en la apelación presentada contra la decisión del juez de primera instancia, debido a que el artículo 66A del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social limita la competencia del juez de segundo grado a los temas planteados en la apelación. Por ello, el ad quem no puede examinar todos los aspectos del caso de forma libre, sino que debe enfocarse en los puntos específicos que el apelante haya cuestionado.

En el presente caso, la inconformidad de la demandada versó sobre el elemento esencial del contrato de trabajo subordinación y si actuó o no de buena fe al estar convencida de que estaba frente a un contrato de prestación de servicios.

Pues bien, conforme a los principios que informan la carga de la prueba, incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (Código Civil, artículo 1757) e incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (Código General del Proceso, artículo 167, inciso 1º). Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que al demandante le corresponde demostrar el

contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros.

De conformidad con el artículo 24 del Código del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

La presunción anterior es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio y el salario percibido y **de inmediato se presume la subordinación jurídica**; empero, el empleador **puede destruir tal presunción probando que la misma no existió** porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral.

Al respecto debe indicarse que no existe una fórmula taxativa para establecer la existencia de la subordinación, pero si diferentes criterios o indicios a partir de los cuales se pueden fundar diferencias, debiéndose consultar aspectos como: i) la forma de determinar el trabajo, ii) el tiempo y condiciones de trabajo, iii) la forma en que se efectúa el pago, iv) la supervisión y control disciplinario, v) la propiedad de los medios de producción, y vi) la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que en el trabajo independiente estos atributos se predicán de una persona.

De igual forma, el concepto de subordinación es explicado por el legislador como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos. Esta prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e imparte órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.

Insiste el demandante que laboró al servicio de Boost Sport Management & Marketing S.A.S. del 15 de enero de 2019 al 15 de diciembre de 2021, bajo su subordinación, como director técnico; por su parte, la empresa demandada alegó que no existió un contrato de trabajo con el demandante; el juzgado de instancia atendió favorablemente las súplicas de la demanda, al declarar que el vínculo entre las partes se dio a través de un verdadero contrato de trabajo a término indefinido.

En el caso concreto, con relación al elemento **prestación personal del servicio**, el juzgado del conocimiento estableció que el demandante prestó sus servicios de manera personal en favor de la empresa demandada, asunto que no fue objeto de recurso por las partes.

Con relación al elemento **remuneración**, ambas partes reconocen que la labor realizada por el actor era remunerada, en virtud del contrato de prestación de servicios que tenía con el club Independiente Sabaneta.

Finalmente, la demandada alega que no se encuentra demostrado que el señor Revelo Benavides se encontraba **subordinado** a la empresa Boost Sport Management & Marketing S.A.S. para realizar sus funciones de director técnico de este.

Frente a este elemento esencial del contrato de trabajo, vale la pena insistir que, al estar demostrada la prestación personal del servicio y la remuneración, la subordinación se presume, por lo que está en cabeza de la demandada desvirtuarla. Por lo tanto, no es carga de la prueba del demandante acreditar este elemento del contrato.

Nótese, entonces, que la apelación de la demandada se dirige a que no se dio por demostrada la subordinación. Sin embargo, frente a tal afirmación no allega prueba alguna. En su lugar, sustenta su posición en el hecho de que las actividades desarrolladas por el demandante no pueden considerarse subordinadas, como es asistir a reuniones, el envío de correos o la asistencia a partidos de fútbol.

Si bien, la demandada no desvirtuó el elemento subordinación, no se puede desconocer que esta está también está demostrada con las pruebas decretadas y practicadas a lo largo del proceso.

En el caso concreto, tal y como se mencionó anteriormente, se ha comprobado la existencia del elemento de prestación personal del servicio. Sin embargo, se alega por la demandada que dicho servicio fue brindado por el demandante siempre bajo la subordinación y supervisión del club Independiente Sabaneta y nunca bajo las órdenes directas de Boost Sport. Además, que en los momentos en que el demandante prestó sus servicios a la demandada, lo hizo exclusivamente en el marco de la relación comercial que esta empresa mantenía con el club Independiente Sabaneta, sin que en ningún momento se configurara una relación de subordinación entre el demandante y Boost Sport.

Con relación a la prueba testimonial, se recibió el interrogatorio de parte de **Oscar Darío Tibano Avendaño, representante legal de Boost Sport Management & Marketing S.A.S.** desde marzo de 2024, quien declaró que no conoce al demandante. Afirmó que, según su conocimiento, el actor formaba parte de la nómina de Independiente Sabaneta como contratista, desempeñándose como director técnico y que nunca prestó servicios directamente a Boost Sport. Explicó que la relación entre Boost Sport e

Independiente Sabaneta ha sido estrictamente comercial. Boost Sport, dedicada a la representación de jugadores, ofrecía ciertos servicios a cambio de una contraprestación comercial. Independiente Sabaneta pagaba al demandante, quien presentaba sus cuentas de cobro a dicho club. Agregó que no conoce a Johana Arroyave, aunque sí conoce a Ángela Urrego, pero desconoce su función en la empresa. Asimismo, indicó que no tiene conocimiento de si el demandante alguna vez viajó con jugadores representados por Boost Sport ni de la existencia de un inmueble de la empresa en Girardota, donde se realizaban entrenamientos. No obstante, **reconoció que muchas de las transacciones realizadas por Boost Sport a favor del demandante fueron para cubrir gastos relacionados con su rol como director técnico, como hidratación o transporte, durante partidos o entrenamientos.** Dijo que estas transacciones se realizaban debido a la relación comercial entre Boost Sport e Independiente Sabaneta, que incluía una alianza estratégica para promocionar la marca de la sociedad en la indumentaria del equipo. El documento titulado "*cuenta de cobro e informe de actividades*", expedido por Boost Sport y enviado a los colaboradores, incluido el demandante, tenía como propósito permitir un control fiscal y administrativo de los gastos. Aunque estos correos de cuenta de cobro se enviaban por directriz de Independiente Sabaneta, también servían para que Boost Sport tuviera conocimiento y control fiscal. Sin embargo, subrayó que era Independiente Sabaneta quien finalmente realizaba los pagos al demandante. Finalmente, manifestó que no tiene conocimiento sobre un documento de suspensión temporal del contrato emitido por Boost Sport.

Del **interrogatorio de parte recibido al demandante**, señor Juan David Revelo Benavides, este manifestó que, aunque trabajaba para Independiente Sabaneta, recibía directrices, horarios y funciones directamente de Jairo León Gómez, representante legal de Boost Sport y de Ángela Gómez, directora administrativa de la misma empresa. Señaló que las reuniones se llevaban a cabo en el Centro Comercial Obelisco, donde Boost Sport tenía sus oficinas. Afirmó que comenzó a trabajar como técnico de fútbol para Independiente Sabaneta a finales de 2019 hasta diciembre de 2021. En ese rol, era responsable de planificar, controlar, y evaluar a los jugadores. Además, bajo las órdenes de Boost Sport, asumía labores administrativas como la inscripción de jugadores y la gestión de sus transferencias a otros equipos profesionales, como Millonarios y La Equidad. Mencionó que Boost Sport mantenía una estrecha relación con el municipio de Urabá, lo que lo llevó a viajar a ese lugar para captar jugadores de fútbol y trasladarlos a Medellín, donde vivirían en una casa hogar. Agregó que, a principios de enero de 2022, Ángela Gómez y Juan Carlos Hincapié, ambos miembros de Boost Sport, informaron a él y a un grupo de técnicos de Independiente Sabaneta que el proyecto no continuaría. Recordó que en 2018 trabajaba para el club Alianza Platanera, donde Boost Sport representaba a dicho club. Posteriormente, Juan Carlos Hincapié lo contactó para ofrecerle un puesto en Independiente Sabaneta. Agregó que Ángela María Gómez y Juan Carlos

Hincapié, quienes le daban las directrices, le asignaban horarios y supervisaban su cumplimiento. Estas instrucciones eran esenciales para que sus tareas se reflejaran en la cuenta de cobro y pudiera recibir el pago pactado en su contrato de prestación de servicios con Independiente Sabaneta. Dijo que cada lunes, a las 7 de la mañana, se reunían en el centro comercial Obelisco con Ángela Gómez, Juan Carlos Hincapié y otros técnicos y preparadores físicos para recibir las indicaciones y horarios de la semana. Las transferencias que recibió de Boost Sport estaban destinadas a cubrir gastos de alimentación y transporte, ya que viajaba a Bogotá para presentar jugadores a equipos de fútbol representados por la empresa. Inicialmente, los pagos al demandante se hacían en efectivo, pero luego se realizaban mediante transferencias. Manifestó que su horario de entrenamiento era todos los días de 6 a 8:30 a.m. Posteriormente, desde las 9 a.m. hasta las 5 p.m., realizaba tareas administrativas en las oficinas de Boost Sport en el Centro Comercial Obelisco y luego regresaba a entrenar. Entre estas actividades y los partidos de fin de semana, el demandante cumplía con más de 48 horas laborales a la semana. Los entrenamientos debían seguir una metodología estructurada por Juan Carlos Hincapié. Señaló que, para recibir su pago como Director Técnico en Independiente Sabaneta, presentaba la cuenta de cobro y el informe de actividades a Jhoana Arroyave, secretaria o asistente administrativa de Boost Sport. Aunque no tenía un superior jerárquico en Independiente Sabaneta, recibía órdenes de Jairo León Gómez, Ángela María Gómez y Juan Carlos Hincapié, quienes aparecían como sus superiores en el organigrama de Boost Sport. Finalmente, enfatizó que Boost Sport le quedó debiendo 10 meses de salario, equivalente a \$2.300.000 por mes.

Se recibió el **testimonio del señor John Mario Sánchez Jaramillo**, quien declaró que conoce al demandante debido a su amistad y al hecho de haber trabajado juntos en los clubes Alianza Platanera e Independiente Sabaneta, siendo este último desde 2019 hasta enero de 2022. Dijo que el demandante fue contratado por prestación de servicios por la empresa Boost Sport, la cual mantiene una relación económica con Independiente Sabaneta, apoyando financieramente al club. Afirmó que tanto él como el demandante tenían como jefes directos a Juan Carlos Hincapié y Ángela Gómez, quienes estaban vinculados a Boost Sport y no a Independiente Sabaneta. Estos supervisores les daban órdenes y directrices, tanto en aspectos administrativos como en las funciones de entrenador. Boost Sport proporcionaba todo el equipamiento deportivo necesario, incluidos uniformes, balones, escenarios y coordinaba las reuniones, los compromisos para los entrenamientos y la supervisión de los deportistas que vivían en la casa hogar. Explicó que el demandante trabajaba todos los días, entrenando por la mañana de 6:00 a.m. a 8:00 a.m. y por la tarde de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., además de asistir a reuniones periódicas en las oficinas de Boost Sport. El demandante tenía responsabilidades administrativas adicionales como supervisar a los jugadores del grupo selectivo G20, que vivían en la casa hogar, asegurándose de su bienestar en el hogar y en el colegio, y

gestionando su inscripción en ligas y torneos nacionales. Estas tareas le fueron asignadas en reuniones con Juan Carlos Hincapié y Ángela Gómez. Agregó que, Boost Sport se encargaba de todos los gastos relacionados con los jugadores, incluyendo vivienda y estudios. Los entrenamientos se realizaban en Girardota, en instalaciones de propiedad de la empresa. El demandante debía seguir un modelo de entrenamiento diseñado por Juan Carlos y Ángela, y luego presentar informes sobre su implementación. Además, en noviembre de 2021, fue instruido por sus superiores para viajar a Bogotá y presentar jugadores a otros equipos, donde debía velar por su seguridad. Boost Sport cubría todos los costos de estos viajes, incluyendo tiquetes y alojamiento. Subrayó que Independiente Sabaneta no intervenía ni daba directrices, ya que estas eran siempre proporcionadas por Boost Sport, quien además se encargaba de los pagos. Mientras el demandante estaba de viaje, el testigo se hacía cargo del club para los partidos y entrenamientos. Manifestó que también fue contratado por Independiente Sabaneta por prestación de servicios y que, al igual que el demandante, ha demandado a Boost Sport porque la empresa le quedó debiendo dinero.

También se recibió el **testimonio del señor Jonathan Estiven Guisao**, quien manifestó ser el preparador físico. Declaró que conoce al demandante porque trabajaron juntos en el club Independiente Sabaneta. El testigo formó parte del cuerpo técnico liderado por el demandante desde enero de 2019. El demandante, en su rol de líder de los entrenadores, dirigía al resto del equipo técnico siguiendo las directrices que recibía de Juan Carlos Hincapié y Ángela Gómez, quienes pertenecían a la empresa Boost Sport y se encargaban de organizar los horarios y entrenamientos. Afirmó que el actor estaba vinculado al club por un contrato de prestación de servicios y era responsable de dirigir los entrenamientos y las competencias, inscribir a los jugadores y asegurar que se cumplieran tanto las actividades deportivas como las extradeportivas. Además, mencionó que tenía un horario que incluía sesiones de entrenamiento por la mañana y por la tarde, así como reuniones y conversatorios en las oficinas de Boost Sport. En estas reuniones, Juan Carlos y Ángela Gómez daban las directrices y fijaban los horarios de entrenamiento. Señaló que los informes y las cuentas de cobro no se entregaban a alguien de Independiente Sabaneta, sino directamente a Juan Carlos y Ángela Gómez, quienes recibían las cuentas de cobro por correo en Boost Sport. También indicó que William Fredy Uribe Díaz, presidente de Independiente Sabaneta, nunca les dio orientación o requerimientos, ya que el patrocinio del equipo y la representación de los jugadores eran organizados por William en colaboración con Juan Carlos y Ángela Gómez. Dijo que era la empresa demandada quien les pagaba y cubría los costos de los viajes, alimentación y otros gastos relacionados con el acompañamiento de jugadores representados por la empresa a presentarse en equipos profesionales. Además, explicó que Boost Sport sostenía la casa club, pagando el arriendo y la alimentación de los jugadores. Los implementos utilizados en los

entrenamientos como balones, platillos y tulas eran suministrados por “*Force Sport*” la tienda deportiva de Boost Sport. Juan Carlos y Ángela Gómez se encargaban de distribuir estos implementos y controlar su uso. Detalló que los pagos a veces se realizaban en efectivo y otras por consignación, siendo los pagos en efectivo entregados en las oficinas de Boost Sport, ubicadas en el Obelisco, cerca del estadio Atanasio en Medellín. Los entrenamientos se llevaban a cabo en Girardota, en una cancha dispuesta por la empresa y se realizaban todos los días, por la mañana con la categoría de mayores y por la tarde con las categorías sub 17 y sub 15. Finalmente indicó que, en una videollamada, Ángela Gómez le informó a él y al demandante que el proyecto llegaría a su fin, lo que resultó en la terminación de su vínculo laboral. Según el testigo, tanto él como el demandante firmaron contratos de prestación de servicios con Independiente Sabaneta, pero era Juan Carlos y Ángela Gómez quienes les daban órdenes y les pagaban. Por esta razón, Guisao también ha demandado a Boost Sport para exigir el pago de salarios adeudados y otros conceptos pendientes.

Con relación a la valoración del contenido de los testimonios se hace necesario aludir a la sentencia de la Corte Constitucional SU-129 de 2021. De esta providencia se destaca que el juez debe interrogar al testigo sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y cómo llegó a su conocimiento, así como analizar el testimonio en conjunto con las demás pruebas del proceso y que la valoración del testimonio debe basarse en los principios científicos de la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias del caso y la conducta procesal de las partes. Enfatizó la Corte que la valoración del testimonio debe ser un proceso racional y objetivo, donde el juez no solo se base en la credibilidad del testigo, sino también en la coherencia interna del testimonio, su consistencia con las demás pruebas y su verosimilitud con las circunstancias del caso. Añadió como aspectos adicionales que el juez puede limitar los testimonios si considera que son suficientes las demás pruebas, puede rechazar preguntas impertinentes, repetidas, superfluas o que afecten al testigo, puede ampliar el interrogatorio y pedir aclaraciones al testigo, debe evaluar si el testigo está incurso en alguna causal de inhabilidad o tacha, además de que debe indagar en la imparcialidad del testigo. En general, la Corte busca que la valoración de la prueba testimonial se realice de manera justa y confiable, con el fin de contribuir a la correcta resolución de los procesos judiciales.

Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando

las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022), esta Sala concluye que una vez analizada la prueba en su conjunto, tanto la testimonial como la documental, se demuestra la forma como se desarrolló la relación laboral del demandante. Si bien, el actor suscribió un contrato de prestación de servicios con el club Independiente Sabaneta, en realidad era Boost Sport quien daba órdenes, asignaba horarios, supervisaba el cumplimiento de estos y pagaba al demandante, demostrándose que el actor estuvo bajo la subordinación de la demandada.

En este asunto cobra relevancia la prueba documental en la que la demandada le notifica al demandante la suspensión temporal del contrato, la cual fue emitida el 31 de marzo de 2020 (anexo 01, Págs. 62-63). En este documento, específicamente en su numeral cuatro, se reconoce de manera expresa a Juan David Revelo Benavides como contratista de Boost Sport. Por lo tanto, se procedió a suspender el contrato de prestación de servicios debido a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19.

Si bien, la demandada manifiesta que el demandante prestaba sus servicios en virtud de la relación comercial que tenía Boost Sport con el club Independiente Sabaneta, no se puede desconocer los testimonios de Jhon Mario Sánchez Jaramillo y Jonathan Estiven Guisao, quienes conocieron de forma directa las labores del demandante. De tales testimonios se concluye, contrario a lo señalado por la demandada, que el señor Juan David Revelo Benavides no era autónomo para desarrollar sus funciones. Era la demandada, a través del representante legal de la sociedad y del personal que tenía vinculado que le indicaba al actor dónde laborar cada día, el horario, las actividades a realizar durante la semana y le suministraba los elementos de trabajo.

Nótese que lo anterior también se encuentra respaldado en el acta de la reunión sobre la implementación de estrategias para las academias de fútbol del club Independiente Sabaneta (01/Págs. 52-53), la cual está firmada por Johanna Andrea Arroyave, en su calidad de asistente de gerencia de Boost Sport. También se evidencia en la comunicación del formato unificado de cuenta de cobro y el informe de actividades del 27 de octubre de 2020 (01/Pág. 66). En dicha comunicación se indicaban instrucciones claras sobre a qué correo electrónico debían ser enviados los documentos, las cuales fueron reconocidas por el representante legal en su interrogatorio de parte. Además, el hecho de que el Club Deportivo Independiente de Sabaneta no pertenezca a la demandada no desvirtúa, por este solo hecho, el elemento subordinación.

Corolario de todo lo dicho, al no desvirtuarse por la demandada el elemento subordinación y al estar demostrada la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la sentencia en este sentido será **CONFIRMADA**.

ii) De la buena o mala fe del empleador

Con relación a las indemnizaciones moratorias la demandada mostró su descontento con la sentencia atacada, pues alega que no actuó de mala fe, debido a que actuó bajo el convencimiento de que el contrato con el demandante fue por prestación de servicios.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en lo que se refiere a la imposición de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99.3 de la ley 50 de 1990, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.

Ahora bien, en cuanto a la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, la CSJ en sentencia SL2175-2022 indicó:

“Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).

(...)

En esa línea de pensamiento la indemnización moratoria constituye una pretensión autónoma, comporta una condena adicional a las requeridas que si bien se deriva del no pago de prestaciones sociales, no se encuentra implícita en ellas y, por el contrario, requiere de una valoración jurídica y probatoria por parte del juez. No es inescindible ni consustancial, al pago de prestaciones sociales, como tampoco opera de manera automática frente a la indebida liquidación (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL 5290-2021).”

Asimismo, ha indicado la Corte que la sanción moratoria del artículo 99.3 de la ley 50 de 1990 tiene lugar cuando no se realiza la consignación plena del auxilio o cuando este es parcial. Así se lee en sentencia SL2886-2022, en la que también explicó la forma como debe realizarse su liquidación:

“Así, en sentencia CSJ SL403-2013 esta Corporación señaló que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Por lo tanto, al demostrarse que, en los años 2007, 2008 y 2009 el empleador pagó al fondo de cesantías un valor inferior al debido, resulta procedente la imposición de la sanción en cita.

Y, en fallo CSJ SL3614-2020, se precisó que:

2.- De la sanción moratoria por no consignación de cesantías

Según el numeral 3.º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías «deberá pagar un día de salario por cada día de retardo».

Asimismo, en sentencia CSJ SL403-2013 esta Corporación señaló que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Por lo tanto, al demostrarse que en los años 2007, 2008 y 2009 el empleador pagó al fondo de cesantías un valor inferior al debido, resulta procedente la imposición de la sanción en cita.

Ahora bien, esta Sala ha explicado que la sanción analizada se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora y, en todo caso, hasta cuando finaliza la relación laboral, además el parámetro para su cómputo es el salario con el cual se liquida la cesantía (CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509; CSJ SL665-2013 y CSJ SL912-2013). (Subrayas de la Sala).”

Si bien la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la imposición de las indemnizaciones moratorias no procede de manera automática y que se presume la buena fe del empleador, en el presente caso se evidencia que el empleador no actuó de buena fe.

Lo anterior se debe a que la demandada, amparada en un que no actuó de mala fe debido a que estaba bajo en convencimiento de que el vínculo que tenía con el demandante era a través de un contrato comercial de prestación de servicios y no un contrato de trabajo; sin embargo, la buena fe no se sustentarse únicamente en el simple convencimiento subjetivo del empleador sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual.

En el transcurso del proceso se logró demostrar que las partes estuvieron unidas a través de un verdadero contrato de trabajo, por lo que permitir que la demandada se ampare en un contrato comercial para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales del demandante sería desconocer la primacía de la realidad. En tal sentido, la sentencia se **CONFIRMARÁ**.

iii) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1º del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por la demandada, son de su cargo y en favor del demandante. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.300.000.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

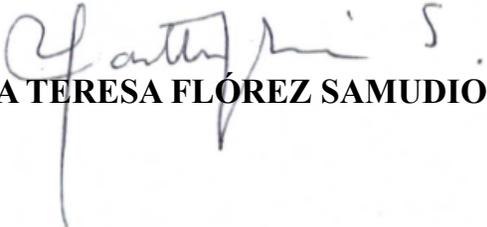
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín el **22 de julio de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **JUAN DAVID REVELO BENAVIDES** contra **BOOST SPORT MANAGEMENT & MARKETING S.A.S.**

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ