

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA**

SALA SEGUNDA LABORAL

Magistrado Ponente:  
**CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO**

SEPTIEMBRE, VEINTISÉIS (26) DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)

**RAD: 47-001-31-05-002-2021-00118-01**

**DEMANDANTE:** ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA

**DEMANDADO:** SUN VACATION CLUB MARKETING SA,  
COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA, LATINOAMERICAN TRAVEL  
INCENTIVES SAS y GUSTAVO MANUEL ORTEGA OLMOS.

Procede la SALA SEGUNDA LABORAL, del TRIBUNAL SUPERIOR DE SANTA MARTA, integrada por los magistrados CÉSAR MARCUCCI DÍAS GRANADOS, ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO y CARLOS ALBERTO QUANT AREVALO, quien actúa como ponente, a dictar SENTENCIA ESCRITA de segunda instancia dentro del presente proceso, de la manera siguiente

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

El señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA demandó a SUN VACATION CLUB MARKETING SA, COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA, LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS y GUSTAVO MANUEL ORTEGA OLMOS, para que se reconozca la existencia de la relación laboral, de cada una de las empresas demandadas con el señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA, por configurarse los elementos estructurales y esenciales de una relación laboral, durante los siguientes extremos temporales: desde el 1 de marzo de 2001 al 30 de noviembre de 2005 con SUN VACATION CLUB MARKETING SA; del 1 de diciembre del 2005 al 29 de febrero de 2012 con COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA y del 1 de marzo de 2012 al día 19 del mes de marzo de 2020 con la empresa LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, que esta última Empresa “suspendió” el

contrato de prestación de servicios a varios “contratistas” en una reunión celebrada en las instalaciones de la Empresa en la ciudad de Santa Marta, que considerando que la suspensión no cumplió con las formalidades exigidas por el contrato de prestación de servicios y mucho menos por las normas laborales, además, por ser lo más favorable al trabajador, solicitó que se entienda que dicha suspensión fue realmente una terminación unilateral sin justa causa de parte del empleador, se reconozca para todos los efectos legales relacionados con incrementos salariales, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás derechos laborales, que el señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA ha prestado sus servicios a LOS DEMANDADOS sin solución de continuidad en los extremos antes mencionados, que en vista de lo anterior, no hubo espacio de tiempo en que el demandado no estuviera contratado con cada una de las empresas demandadas, en consecuencia de lo anterior, se ordene con cargo a LOS DEMANDADOS el reconocimiento y pago de los derechos sociales citados a continuación, conforme a los siguientes extremos temporales: desde el 1 de marzo de 2001 al 30 de noviembre de 2005 con SUN VACATION CLUB MARKETING SA; del 1 de diciembre del 2005 al 29 de febrero de 2012 con COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA y del 1 de marzo de 2012 al día 19 del mes de marzo de 2020 con la empresa LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS., a las diferencias salariales generadas, con ocasión de la omisión en el ajuste de la remuneración anual que le fue aplicada a los demás empleados vinculados a las empresas demandadas, tomando como incremento el aplicado a los trabajadores vinculados laboralmente a dichas empresas para cada año, teniendo presente que, pese a que el trabajo del actor era remunerado con comisiones, éste cumplía una jornada laboral de 8 horas y muchas veces de más; estas diferencias deben ser aplicadas desde el 2001; cesantías dejadas de devengar desde el momento en que se causó la primera hasta la fecha de la sentencia definitiva, intereses a la cesantía en el término citado, prima de servicio por los períodos causados desde el momento de la vinculación inicial hasta el momento de la sentencia definitiva, vacaciones, cuya causación operó al año subsiguiente de su vinculación, el momento de la sentencia definitiva, indemnización moratoria aplicable a LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, por la no consignación oportuna de las cesantías, tal como está previsto en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1.990, indemnización moratoria consignada en el artículo 65 del CST aplicable a LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, frente a los contratos firmados el 1 de marzo de 2012 con LATINOAMERICAN TRAVEL

INCENTIVES SAS que termina por irregularidades de la empresa el 19 de marzo de 2020, de acuerdo al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, devolución del descuento por retención en la fuente en cada uno de los años, a la que se vio sujeto el actor en virtud de los contratos de prestación de servicio, cuando en realidad mantenía con la entidad una relación laboral, en clara violación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, reintegro de los dineros pagados en exceso por concepto de salud y pensión, los cuales fueron asumidos en el 100% por el suscrito, cuando por disposición legal y en virtud de la realidad de la relación laboral, el empleador debió asumir al menos el 75% de las cotizaciones al régimen de seguridad social, los intereses moratorios, las demás que por disposición legal deban percibir los trabajadores en virtud del contrato realidad, además de lo anterior, solicitó el pago de las cotizaciones al fondo de pensiones del demandante con base en el salario recibido cada año correspondiente al 12% mensual que debía aportar a dicho fondo cada una de las empresas demandadas de acuerdo a los extremos temporales antes citados, este cálculo actuarial debe ser aportado al fondo de pensiones del demandante y no está sujeto a prescripción, se ordene la indexación de todas las sumas de dinero reconocidas, desde la fecha en que se hicieron exigibles cada uno de los derechos hasta cuando se satisfagan en su totalidad los derechos sociales adeudados, se condene en costas procesales a LOS DEMANDADOS.

## **2. HECHOS RELEVANTES**

Manifestó como sustento de sus pretensiones:

1. Que trabajó en cada una de las empresas demandadas, y que el servicio prestado a los demandados siempre fue ejecutado en Santa Marta; pero que a lo largo del tiempo el lugar de prestación de servicio varió, dado que la actividad de venta de planes de turismo solía realizarse en stands o puestos de trabajo que variaban su ubicación.
2. Que con fecha 1 de marzo de 2001 celebró un CONTRATO VERBAL PARA VENDEDOR con la empresa SUN VACATION CLUB MARKETING SA, a través del cual se vinculaba para desempeñar el oficio de VENDEDOR PROFESIONAL (OPC) en las instalaciones designadas por la empresa demandada en la ciudad de Santa Marta.
3. Que con fecha 10 de julio de 2003 celebró un nuevo contrato con la empresa SUN VACATION CLUB MARKETING SA, CONTRATO VERBAL PARA VENDEDOR a través del cual se vinculaba para

desempeñar el oficio de VENDEDOR PROFESIONAL (SUPERVISOR) en las instalaciones designadas por la empresa demandada, desde esta fecha empezó a trabajar como OPC y como supervisor.

4. Que con fecha 1 de diciembre de 2005 suscribió contrato con la Empresa COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA., CONTRATO EXCLUSIVO PARA VENDEDOR a través del cual se vinculaba para desempeñar el oficio de VENDEDOR PROFESIONAL SUPERVISOR.
5. Que en diciembre de 2005 celebró con la empresa COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA un CONTRATO VERBAL EXCLUSIVO PARA VENDEDOR a través del cual se vinculaba para desempeñar el oficio de VENDEDOR PROFESIONAL OPC en las instalaciones designadas por la empresa demandada, que en vista de estos dos contratos, comisionaba como supervisor y también como vendedor profesional OPC (Outside Public Contact).
6. Que con fecha 1 de marzo de 2012 entre el actor y la empresa LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES S.A.S. suscribió un CONTRATO PARA MERCADEO SUPERVISOR y un CONTRATO PARA MERCADEO OPC, a través de los cuales se vinculaba como CONTRATISTA, a LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS como REFERENTE y a unos VENEDORES INDEPENDIENTES que tienen la condición de CONTRATANTES.
7. Que el día 19 del mes de marzo de 2020 en una reunión celebrada en la oficina de LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS ubicada en el Rodadero, presidida por el demandado GUSTAVO MANUEL ORTEGA OLMOS en la ciudad de Santa Marta, fue “suspendido” el contrato de prestación de servicios a varios “contratistas” de forma verbal, y sin cumplir con formalidad alguna ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como lo exige la normatividad laboral, tampoco previendo término alguno para dicha suspensión, y la misma persiste hasta la presentación de la demanda.
8. Que en vista de que la suspensión no se realizó en debida forma, debe entenderse que lo que realmente ocurrió el 19 de marzo de 2020 es una terminación unilateral del contrato por parte del empleador, es decir de LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS., lo que implica que haya lugar a indemnización por despido injustificado.

9. Que el demandante y gran parte de su grupo de trabajo eran citados por parte de los contratantes permanentemente a reuniones en las que: se llamaba a lista, se hacían llamados de atención, se daban órdenes y otras situaciones características de la subordinación y completamente extrañas en el desempeño de una actividad independiente.
10. Que frente a la respuesta de la petición realizada a LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, acotó que pareciera que dicha empresa justificara su actuar con el hecho de la pandemia y las directrices del Gobierno frente a esta.

### **3. ACTUACIÓN**

La demanda fue presentada en la Oficina Judicial de Reparto de Santa Marta, el día 19 de abril de 2021, admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta con auto de fecha 24 de mayo de 2021.

**GUSTAVO MANUEL ORTEGA OLMOS**, al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones, señaló que entre él y el demandante, no ha existido contrato, ni relación laboral por lo que no es posible que se haya suspendido una relación contractual que no ha existido, por lo que no hay lugar al pago de prestaciones sociales y demás emolumentos pretendidos.

Propuso las excepciones de fondo de falta de legitimación por pasiva, inexistencia del contrato de trabajo, el señor Gustavo Manuel Ortega Olmos – no representa a las personas jurídicas demandadas- ausencia de solidaridad, el señor Gustavo Manuel Ortega Olmos no tiene ninguna obligación a su cargo a favor del actor y menos de naturaleza prestacional, prescripción, todas las demás que aparezcan probadas en el expediente.

**LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES S.A.S.**, al contestar la demanda se opuso a las pretensiones incoadas, adujo que entre LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES S.A.S y el actor no existió un contrato laboral y no se suspendió el contrato laboral inexistente, que no existió una relación de naturaleza laboral que genere el reconocimiento de incrementos salariales, prestaciones Sociales, indemnizaciones y demás aspectos y menos aún pretender que la prestación de los servicios con terceros haya sido continuada en relación con ella.

Que el contrato se rigió siempre con las disposiciones contractuales, sin ningún tipo de subordinación ni facultad a cargo de LATINOAMERICAN para ejercer la dirección o vigilancia de quien era un profesional independiente cuyo vínculo fue siempre estrictamente comercial.

Propuso las excepciones de mérito de inexistencia del contrato de trabajo, inexistencia de obligaciones, prestaciones a favor del demandante y a cargo de la sociedad LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES S.A.S, inoperancia del término sin solución de continuidad, improcedencia de las indemnizaciones pretendidas, prescripción, las demás que resulten probadas.

**SUN VACATION CLUB MARKETING S.A.**, al contestar la demanda se opuso a cada una de las pretensiones de la demanda, señaló que entre el señor demandante y SUN VACATION CLUB MARKETING S. A., no ha existido ninguna relación de naturaleza laboral, por tanto, no existe ningún fundamento que pueda derivar obligaciones a cargo de la sociedad SUN VACATION CLUB MARKETING S. A. con el demandante, que en cuanto a la indemnización moratoria pretendida, no es procedente ni posible en contra de la sociedad demandada pues además de no existir ni haber existido obligación laboral alguna entre las partes, la relación comercial de prestación de servicios terminó hace más de quince (15) años, de manera que cualquier discusión o reclamación relacionada con esa relación comercial se encuentra prescrita.

Propuso las excepciones de fondo de prescripción, inexistencia del vínculo laboral, buena fe, Sun Vacation Club Marketing S.A. es una empresa comercializadora de tiempo compartido turística, las demás que aparezcan probadas en el proceso.

**COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS S.A.**, al contestar la demanda, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, manifestando que nunca existió una relación laboral, durante la relación contractual. Nunca se configuró algún elemento estructural o esencial de una relación laboral con esta sociedad y que en todo caso, cualquier evento o pretensión está prescrito, que esta sociedad no suspendió el contrato de prestación de servicios, el contrato terminó de manera definitiva en el año 2012.

Propuso las excepciones de mérito de prescripción, inexistencia de relación laboral, inexistencia de subordinación, inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de sustitución patronal o continuidad contractual, innominada o genérica.

#### **4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

**EL JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA,** profirió sentencia el día 02 de febrero de 2022, mediante la cual resolvió:

*PRIMERO: ABSOLVER al señor GUSTAVO MANUEL ORTEGA OLMOS de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante ABRAHAM FAROUK SAWADY ISAZA.*

*SEGUNDO: DECLARAR que el señor ABRAHAM FAROUK SAWADY ISAZA estuvo vinculado mediante contrato de trabajo con las siguientes empresas así: SUN VACATION CLUB MARKETING S.A, 1° de marzo de 2001 al 30 de noviembre de 2005. Con COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS S.A, entre el 1° de diciembre de 2005 al 29 de febrero de 2012. Y con LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, entre el 1° de marzo de 2012 y el 19 de marzo de 2020.*

*TERCERO: DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.*

*CUARTO: CONDENAR A LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS a pagar los siguientes emolumentos; Por Cesantías \$12.629.971, por Intereses de cesantías \$355.323, por Primas de servicios \$ 3.292.956, por Vacaciones \$ 2.551.087.*

*QUINTO: CONDENAR a las demandadas a pagar aportes a pensión, previo calculo actuarial realizado por la Administradora de pensiones a la que se encuentre afiliado el actor en los siguientes periodos; Con SUN VACATION CLUB MARKETING S.A., del 1° de marzo de 2001 al 31 de noviembre de 2005, liquidados sobre el salario mínimo. Con COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS S.A., entre el 1° de diciembre de 2005 y el 29 de febrero de 2012, liquidado sobre el salario mínimo. Con LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS, entre el 1° de marzo de 2012 y 19 de marzo de 2020 teniendo en cuenta los salarios especificados en la parte motiva de esta decisión.*

*SEXTO: ABSOLVER a las demandadas de las restante pretensiones del libelo de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.*

*SEPTIMO: COSTAS a cargo de las demandadas en contra de SUN VACATION CLUB MARKETING , y COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS S.A, un salario mínimo legal mensual vigente y en contra LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS la suma de \$5.648.800.*

Para arribar a esta conclusión el A-quo consideró en cuanto a la existencia de la relación laboral con las demandadas, que SUN VACATION aceptó que hubo una relación pero comercial y que el actor fue un vendedor independiente, no obstante lo anterior dicha apreciación no es suficiente para socavar la presunción del artículo 24 y 98 del CST, pues era necesario que probatoriamente se demostrara que el actor no estuvo sujeto a ordenes o a cualquiera otra conducta que le haga ver como una persona completamente independiente, que por el contrario existió total ausencia probatoria, por tal razón tuvo que entre el actor hubo un contrato laboral, cuyos extremos se encuentran acreditados en con la certificación suscrita por el representante legal, donde consta que el actor prestó servicios desde el 2001 al 2005. Respecto a la prescripción, manifestó que las diferencias salariales, intereses de cesantías, cesantías, primas de vacaciones, indemnizaciones por el no pago, así como reintegro por algún pago como concepto de retención en la fuente se encuentran prescritos, en la medida que al terminar la relación laboral en el año 2005 como quiera que la presentación de la demanda se dio el 19 de abril de 2021 de acuerdo con el acta de reparto, la totalidad de los derechos laborales se hayan prescritos, manifestó que no opera lo mismo respecto de los aportes de pensión, debido a que la jurisprudencia ha dicho que estos son irrenunciables e imprescriptibles. En cuanto al salario devengado por el demandante en esos periodos, dijo que si bien dentro del proceso hay unos anexos de pago extraídos de la cuenta bancaria del demandante, en los mismos se circunscribe consignaciones que recibía, sin embargo no queda claro que eso sean salarios pagados por el demandado SUN VACATION, de ahí que ante la imposibilidad de definir un salario superior al salario mínimo, decidió condenar a SUN VACATION al pago de esos aportes pensionales sobre la base del salario mínimo legal mensual que devengaba el demandante.

También hizo una aclaración respecto a la solicitud de reintegro de dineros y aclaró que eso aplica para cada uno de los demandados, ya que el demandante dice que asumió el 100% del pago de su seguridad social y hay algunas constancias que estuvo afiliado a positiva, tan cierto es que estuvo

incapacitado y recibió unas incapacidades como él mismo lo confesó, sin embargo que relaciones completas de cada uno de los pagos efectuados durante todo el tiempo de vinculación a las entidades de seguridad social no existen, que entonces tampoco habría lugar de tomar de ahí los salarios y mucho menos a ordenarlos más aun cuando se encuentran prescritos, que al momento de que él está solicitando la recuperación de los dineros, ya entiende esa connotación de imprescriptibles porque ellos son imprescriptibles para el sistema no para el trabajador.

En lo que tiene que ver con GOLDEN, señaló que esta empresa acepta la vinculación del actor pero también bajo la modalidad de prestación de servicios, así lo manifestó en la contestación de la demanda, que en el expediente obra el contrato, con inicio de diciembre de 2005, que también se tiene constancia de que la misma finalizó de común acuerdo en febrero de 2012 conforme se observa en la contestación de la demandada, que sin embargo, esta demandada tampoco desvirtuó la presunción del artículo 24, que aunque se aportó el contrato no es suficiente para desvirtuar el carácter laboral del vínculo, en la medida que el apoderado de esta sociedad indicó a lo largo de su intervención y en sus alegatos de conclusión que tal manifestación sería contraria a lo que él había aceptado o juramentado ante la DIAN cuando suscribió un contrato respecto del cual se le hacían retenciones en la fuente, señaló que la demandada no logró desvirtuar la presunción y decidió declarar la existencia del vínculo laboral, desde el 2005 hasta el 18 de febrero de 2012. Respecto a la prescripción señaló que sucede lo mismo que con la demandada SUN VACATION, ya que el vínculo terminó en el año 2012 y al presentarse la demanda en el 2021 operó el fenómeno de la prescripción para todos aquellos derechos que se habían hecho exigibles. Respecto a los aportes de pensión tuvo las mismas consideraciones que para SUN VACATION y ordenó a pagarlos con base en el SMLMV.

Para LATINOAMERICAN TRAVEL, hizo un análisis más minucioso, que la demandada negó que el actor hubiese prestado una labor a su favor, dice que únicamente fungió como cajero, de una vinculación entre contratistas y contratantes en la que esa sociedad solo ofrecía labores de recaudar y pagar, destacó el A-quo que la naturaleza de las relaciones no puede definirse a través de aspectos formales, que lo relevante es como se desarrolla en realidad la relación con las partes, por lo que el hecho de aludirse como cajero no es suficiente, que la señora Ana Claudia aseguró que los vendedores independientes tienen la doble condición de ser

contratantes y contratistas y en la contestación de la demanda, la sociedad argumentó como defensa que el demandante no le prestó sus servicios, dijo que eso era contradictorio con lo dicho por la representante legal, porque se aceptó que ellos no podían ser solamente cajeros, porque la labor del actor era la venta de productos que le pertenecían a la demandada, que lo que se encontró era una maniobra para ocultar una verdadera relación laboral, señaló además que de las declaraciones vertidas en el proceso se ratifica la prestación personal del servicio del trabajador, ya que de ellas se concluye que el demandante si estaba prestando el servicio, que la entidad a la que le promocionaba los servicios en este caso era LATINOAMERICAN, que el actor realizaba captación de clientes y que esas labores se realizaban dentro de un horario, que si bien existe una pequeña libertad en cuanto a la estipulación horaria, que no era el horario tradicional, porque se enmarcaban en el aspecto de la reunión obligatoria, pues, de no asistir no recibían el incentivo, debían atender el stand dentro de los periodos que decía el centro comercial. Dijo que se demostró un control sobre el comportamiento del trabajador, ya que se le obliga a asistir a reuniones lo que denota facultades de instrucción, dirección y sanción lo que hace parte de las facultades del empleador, que lo anterior toma fuerza con manual de entrenamiento que le fue entregado al actor que contienen unas obligaciones y prohibiciones, que de lo que se estipula en ellas hay disposiciones que escapan del tinte de autonomía que se le quiere dar a la relación, por lo que concluyó que se le daban direcciones al actor, y por lo mismo, en la labor existió subordinación, declaró la existencia de la relación laboral con esta empresa desde el 01 de marzo de 2012 y el 19 de marzo de 2020.

En cuanto a la prescripción en el caso de LATINOAMERICAN, dijo que los derechos laborales prescriben en un término de 3 años, que la demanda se presentó el 19 de abril de 2021, por lo que dijo que se hayan extintas las obligaciones que se causaron con anterioridad al 19 de abril de 2018, con excepción de las cesantías porque deben cancelarse al final de la relación, por lo que se deben cancelar integralmente. En cuanto a las diferencias salariales entre un trabajador de LATINOAMERICAN TRAVEL y el trabajador absolvió a la demandada, señalando que dentro de la demanda en ninguna parte del expediente se demostró que existiera un trabajador vinculado con contrato de trabajo en LATINOAMERICAN TRAVEL que tuviera una remuneración diferente a la del demandante, en cada una de las asignaciones que se probó y que aquí en los movimientos bancarios si se encuentran pagos provenientes de LATINOAMERICAN TRAVEL y de ellos promedió cada año.

En cuanto a la suspensión del contrato, dijo que el actor en su demanda aludió en las pretensiones que se declarara la suspensión del contrato y que esa suspensión del contrato se dio por terminación del mismo, señaló que el 19 de marzo de 2020 se declaró la crisis sanitaria por pandemia, que se suspendieron actividades como la hotelería y que esta era el objeto social de la demandada, que el demandante no podía seguir percibiendo salario sin prestación del servicio, ya que su remuneración había sido pactada a través de comisiones por porcentajes por la captación de clientes o la venta de los planes turísticos, de ahí que es imposible sostener la existencia de la relación laboral, que el contrató finalizó de facto en este caso, en la medida que no hay en el proceso prueba de que el demandado hubiera terminado la relación laboral y es la terminación de la relación lo que debe probar el trabajador de acuerdo a la jurisprudencia, que en el proceso lo que se hizo fue una reunión para hablar sobre la situación, que el mismo demandante dijo que no prestó más sus servicios desde el 19 de marzo, concluyó el A-quo que sin mediar un despido lo que existió fue una finalización de relación laboral, por lo que no accedió a condena sobre la indemnización por despido injusto.

En cuanto a las indemnizaciones moratoria del artículo 65 y la indemnización por no consignación de la cesantías, dijo que la mala fe se prueba, que ella encontró por un lado maniobras para disfrazar la existencia de una relación laboral, pero que también tuvo que analizar muy bien las pruebas para determinar la existencia del contrato de trabajo, porque no es un contrato típico, donde el trabajador cumplió un horario tradicional, que al trabajador se le daba una camiseta no por ejercicio del poder subordinante, sino como una forma de llamar al cliente, concluyó que si hubo algunas actitudes del empleador que indicaban que estaba convencido que se encontraba dentro de un contrato no laboral y extrajo la buena fe, por lo que absolvió de estas pretensiones.

En cuanto al reintegro de los dineros por salud y pensión, manifestó que como no hay constancia de los valores pagados, no podía imponer esa condena. En cuanto a los aportes a pensión que debió realizar el empleador, ordenó el pago de los mismos respecto de los años 2012 a 2020 fechas en que determinó la existencia del contrato de trabajo, de acuerdo a los salarios promedios que estableció.

Respecto a la responsabilidad que podría caber en el señor Gustavo Ortega, dijo que como este se encontraba dentro de una pretensión subsidiaria, decidió absolverlo de las pretensiones de la demanda, porque quedó claro cómo se dio la prestación del actor.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

### **5.1. RECURSO DE APELACIÓN DE SUN VACATION CLUB MARKETING SA.**

La apoderada de SUN VACATION, presentó recurso de apelación, en el cual señaló que el A-quo declaró que existió un contrato de trabajo con la sociedad SUN VACATION, que sin embargo el A-quo no puede dar por probado sin estarlo que existió dicha relación laboral, que se probó en la contestación de la reforma de la demanda y en el desarrollo de la diligencia, que el contrato de prestación de servicios celebrado, terminó en el año 2005, que los documentos que se aportaron no demuestran una relación de naturaleza laboral, que de los testimonios presentados no se puede concluir que entre esta sociedad y el actor hubiera una relación de carácter laboral, que no se le puede dar credibilidad a los testigos presentados por el demandante, que no tuvieron relación comerciales con la sociedad SUN VACATION, que los testigos como la señora Marelvis, la cual declaró que trabajó para la sociedad SUN VACATION pero no recuerda fechas en que realizó dichas labores, que sus funciones eran de carácter administrativo y no tenía relación con los vendedores independientes como era el caso del demandante, frente a ese punto el representante legal, el señor Carlos Mario firmó la declaración de parte de la comercializadora de producto, se realizó hasta el año 2005 y ella afirma haber iniciado el contrato en el año 2007 por lo que se observa que no hay concordancia con lo que ella ratifica en su testimonio, que la declaración no genera certeza, circunstancia que le resta confiabilidad a su testimonio, sus manifestaciones no pueden concluir que razonablemente se refieren a SUN VACATION, que de las pruebas aportadas con la reforma de la demanda, la testigo Marelvis se puede observar que para el año 2009 aceptó el cargo como administradora de una sociedad diferente, de sociedades ajenas a este proceso, que en conclusión sobre ese testimonio no es posible acreditar los periodos que afirma o hace referencia reconocer.

Por otra parte se refirió al tema de la buena fe de SUN VACATION por lo que no puede haber sanción moratoria, porque ella durante la duración de la relación comercial de prestación de servicios actuó bajo la buena fe,

cumpliendo con lo dispuesto en las normas aplicables para esa época, que al no haberse ejecutado un contrato laboral al señor Zawady en desarrollo de su actividad, tanto era una actividad meramente comercial, que en cuanto a las pretensiones, sin que ellos reconozcan la prestación del trabajo alguna con el demandante, solicitó declarar la prescripción de todos los derechos.

## **5.2. RECURSO DE APELACIÓN DE COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS SA.**

La apoderada presentó recurso de apelación, señaló que considera que el A-quo debió declarar la totalidad de la prescripción, que la sentencia está notificando que con sociedad GOLDEN existió un contrato de trabajo entre el demandante y la sociedad, desde el 01 de diciembre de 2005 al 29 de febrero de 2012, que en esos términos considera que la acción se encuentra prescrita, en los términos del artículo 151 del CPL, por lo que el despacho debió abstenerse de cualquier declaración declarativa o de condena, entre ellos los aportes a pensión, que la acción en su totalidad está prescrita y debió haberse abstenido de declarar la relación laboral.

Que frente a lo firmado en la sentencia, considera que quedó probado que no existió una relación de trabajo o de otra índole, que pudiera dar una declaratoria como la de la sentencia que está notificada, que al valorar la totalidad de las pruebas como los testimonios rendidos, el A-quo debió valorar de manera correspondiente con las documentales aportadas, que consideran que se desvirtuó la presunción del CST y por tal motivo, considera que no se ha configurado algún elemento de la relación laboral, que dentro de los elementos probatorios consideran que el despacho no valoró la certificación que el demandante entregó de la DIAN, que una certificación que es un documento que está bajo la gravedad del juramento, lo que de hecho tiene carácter de confesión y dicho documento no fue valorado en debida forma.

En cuanto a la relación de subordinación o los elementos de la relación laboral, considera que no existió ninguno, entre ellos no existió la prestación personal del servicio, de acuerdo a que en las declaraciones rendidas se probó que el demandante podría recibir una remuneración por ventas no realizadas por él y así fue reconocido por el mismo, que reconoció que recibía algunas comisiones por ventas que había realizado su grupo de trabajo, por lo cual no existe una subordinación o dependencia de parte de la sociedad GOLDEN, que hablando de la subordinación o dependencia

considera que de las pruebas aportadas y los testimonios fue desvirtuada dicha subordinación, que los mismos testimonios dijeron que él no tenía una jornada laboral que fuera exigida para su cumplimiento, que dentro de dicho periodo el demandante adelantó estudios universitarios sin tener que solicitar permisos o autorizaciones algunas y que los vendedores independientes carecían de una jornada laboral ante la ausencia de la jornada laboral, era común que realizara otros vendedores independientes, que el demandante no tenía una jornada laboral, y que sus estudios los realizaba de acuerdo a su conveniencia y que esos estudios en sus tiempos libres se acercaba para poder realizar las labores contratadas, que se probó que el demandante adelantó su actividad sin ninguna subordinación alguna o dependencia y que la labor desarrollada fue completamente autónoma, que no existió salario, ya que el demandante recibía un porcentaje por las ventas realizadas, al recibir dicha remuneración debía presentar la respectiva cuenta de cobro, circunstancia que es completamente ajena a una relación laboral, considera que durante la ejecución del contrato se debió haber valorado la mala fe del demandante pues su actuar era inequívoco de un contrato de prestación de servicios, presentaba cuentas de cobro, durante la celebración del contrato estuvo incapacitado y que durante la época de incapacidad participó en ventas y recibió comisiones de ventas, participó en labores distintas a las contratadas, realizó comercialización de inmuebles el mismo lo confesó y respecto a la sociedad GOLDEN el elemento de la subordinación se desvirtuó como se probó, por lo tanto considera que no se haya podido configurar los elementos del contrato de trabajo del artículo 23 del CST.

### **5.3. RECURSO DE APELACIÓN DE LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS.**

El apoderado de LATINOAMERICAN TRAVEL, inconforme con la decisión presentó recurso de apelación, el primer reparo que hizo, es que la sentencia desconoce que no existió relación laboral entre las partes habida cuenta que entre el señor Abraham Zawady y la sociedad American Travel, no existió subordinación, que está probado que no había horario, que el demandante reconoció con efecto de confesión que durante el tiempo de la relación, él estuvo realizando estudios técnicos o universitarios en horarios o periodicidad en tiempos paralelos a los que podía o debía realizar la actividad de la venta, en particular el mismo demandante reconoció en el interrogatorio de parte haber adelantado estos estudios en distintos horarios e incluso en uno de los días donde más se produce ventas como es los sábados y los domingos, aunque él había afirmado que tenían como él

manejaba un grupo de trabajadores, tenían ganancia de esas comisiones sobre esas ventas, esta conducta era realizada por la mayoría de los trabajadores, cada quien determinaba su horario de trabajo como los testigos lo afirmaron y que es bien importante el tema de la testigo Angélica Pinzón, quien manifestó haber estudiado medicina en estos horarios flexibles y hay que dimensionar la complejidad que requiere esta carrera tan importante de medicina.

Por otra parte, que el demandante confesó con carácter de reconocimiento también al iniciar las relaciones comerciales con la sociedad Golden que recibió indemnización de incapacidad, recibió ventas y pago de comisiones de manera simultánea, o sea estaba recibiendo la indemnización con la incapacidad y a su vez estaba haciendo ventas para el producto de LATINOAMERICAN, el demandante confesó también con carácter de reconocimiento que realizaba otras actividades, que también se probó dentro del proceso que la gran mayoría de los vendedores realizaban la actividad de corretaje, actividad que era de público conocimiento, lo que evidencia la autonomía y la independencia de cada uno de los vendedores independientes, que el carácter de independiente está perfectamente establecido, que ellos vendían lo que tuvieran a su alcance y a su capacidad en este medio donde ellos se mueven hay ventas de construcciones, además de esos planes turísticos que era lo que ofrecía la sociedad, que por tal razón ellos no tenían una sanción por no cumplir horario, ni realizar alguna actividad, porque todo era dependiendo las ventas que hacían, que por otra parte tampoco fue probada la periodicidad para el pago, del porcentaje para el pago, no se probó que la sociedad LATINOAMERICAN pagara bajo la modalidad de salario, por el contrario los testigos intervinientes en el proceso, reconocieron que recibían comisión cuyo porcentaje era fijado por los mismos vendedores, lo que quiere decir que hay una imposibilidad de considerar la existencia de un salario, que los extractos bancarios no son prueba concluyente de un pago o una suma determinada, que el pago está probado se hacía por una comisión de los pagos hechos por esos clientes que adquirirían el producto en proporcionalidad a lo pactado con los mismos vendedores independientes, que en ese punto fue clara la representante legal de la sociedad, la señora Ana Gutiérrez representante legal de la sociedad LATINOAMERICAN y del señor Gustavo Ortega, que LATINOAMERICAN solo recaudaba el dinero de las ventas y que del valor recaudado se le realizaban los giros a los vendedores independientes en los porcentajes ya establecidos por ellos mismos, que también hay una inexistencia de la prestación personal del servicio, frente a este punto el

demandante en su interrogatorio reconoció que su actividad no podía ejercerla ni siquiera personalmente para recibir una contraprestación económica, al punto que recibía contraprestación por ventas realizadas de los vendedores de su mismo grupo.

En cuanto a la condena por los pagos de la seguridad social, dijo que el demandante nunca estuvo vinculado laboralmente con la sociedad, por lo que no se generaron obligaciones de los contratos laborales como se probó dentro del proceso, que las planillas que fueron aportadas dentro del proceso de seguridad social eran única y exclusivamente responsabilidad del demandante en calidad de independiente, que finalmente se estableció que la sociedad nunca realizó maniobras encaminadas a evadir obligaciones de la naturaleza discutida y menos por el periodo comprendido, que se actuó como un referente cajero de las ventas que realizaban esos mismos trabajadores, que está claro que para esas actividades de vendedores independientes o de mercadeo supervisor Latinoamerican, no tenía ni tiene personal contratado bajo ningún contrato de trabajo y por último se probó y no se le dio valor a la conducta del demandante sobre su mala fe, cuando él ha obrado dentro del presente proceso con la intención de confundir de sacar algún provecho, manifestó dentro del interrogatorio que tener contrato con la sociedad GOLDEN y acogerse a un beneficio solo para contrato de prestación de servicios y a lo manifestado a ese despacho también es un contrato laboral, la mala fe se evidencia de que el demandante cobró una indemnización por la incapacidad y por otro lado siguió desarrollando el contrato con uno de los demandados que es Latinoamerica donde suscribió contrato como vendedor independiente y reclamando los pagos por las ventas que realizaba simplemente, pero actúa de manera inequívoca aduciendo estar bajo un régimen de carácter laboral.

## **II. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si entre el demandante y las sociedades demandadas, existió un contrato de trabajo, en consecuencia, si hay lugar al pago de los aportes a pensión y si sobre estos opera la prescripción.

## **III. CONSIDERACIONES**

En el caso concreto las inconformidades de las partes apelantes coinciden en algunos puntos, razón por la cual estos se resolverán en conjunto, especificando lo concerniente a cada una de las sociedades demandadas.

**1.-)** Pues bien, las sociedades demandadas SUN VACATION, GOLDEN Y LATINOAMERICAN coinciden en sus apelaciones al atacar los mismos puntos respecto a la existencia de la relación laboral. Coinciden en afirmar que el A-quo se equivocó al declarar la existencia de una relación laboral, debido a que este no tuvo en cuenta lo dicho por los testigos y algunos documentos aportados, manifestaron que lograron desvirtuar la existencia de la relación laboral, porque demostraron que no existía subordinación, porque el demandante no tenía una jornada laboral y tenía independencia horaria y autonomía en el ejercicio de sus funciones, que no se logró acreditar la prestación personal del servicio incluso porque este podía recibir pagos por el trabajo de terceros, que tampoco se acreditó el salario, ya que ellos probaron dentro del proceso que los pagos obtenidos por el actor eran producto de comisiones por ventas y no por concepto de salario, que además no había sanciones por no cumplir horario o por realizar otra actividad, manifestaron que el A-quo no tuvo en cuenta la mala fe del demandante, porque este solo buscaba sacar provecho, ya que su labor es propia de un contrato de prestación de servicios y porque estando vinculado con Golden y con Latinoamerican, recibió el pago de incapacidades y simultáneamente siguió realizando ventas.

Pues bien, respecto a este punto tiene este despacho lo siguiente:

De conformidad con el artículo 23 del C.S.T para que exista contrato de trabajo, es necesaria la concurrencia de los elementos esenciales de la misma, es decir, que su actividad haya sido *personal*, que exista *subordinación* respecto de su empleador y que por dicha labor haya recibido una *remuneración* o pago.

Según el artículo 24 del mismo estatuto consagra una presunción en favor de quien presta personalmente el servicio, en el sentido de que la misma estuvo regida por un contrato de trabajo, lo que quiere decir que el trabajador queda relevado de probar la subordinación, trasladándose la carga de la prueba de este elemento al empleador, quien debe desvirtuarlo.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de fecha 08 de marzo del 2017, radicada bajo el N° 45344, con ponencia del Dr. Gerardo Botero Zuluaga, básicamente y en lo pertinente señaló que:

*...para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo...*

*Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria”.*

Así las cosas, es claro que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es obligatoria la demostración de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del C.S.T., pues, considerarlo así, haría ilusoria la presunción legal contenida en el artículo 24 ibídem.

En efecto, para la configuración del contrato se requiere, como presupuesto mínimo, la demostración de la actividad personal del trabajador, pues la subordinación se presume, por tanto, el juez no tiene que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó.

Aterrizando en el caso concreto, se tiene que respecto a la relación laboral con la empresa SUN VACATION, ésta en la contestación de la demanda, aceptó que el actor prestó un servicio para la empresa, pero bajo un contrato de prestación de servicios como vendedor independiente.

En tal sentido, aparece certificación expedida por el señor Carlos Mario Londoño representante legal de SUN VACATION, mediante la cual se acredita que entre el 1 de marzo de 2001 y el 30 de noviembre de 2005 existió una relación comercial de prestación de servicios, profesional y autónoma, entre el señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA y Sun Vacation Club Marketing S.A, (fl. 89 doc.4)

Por su parte COMERCIALIZADORA GOLDEN, al contestar la demanda, aceptó que el demandante puso a disposición su actividad como vendedor profesional, pero señaló que, con completa autonomía e independencia.

Al respecto, la demandada aportada documento en el cual se señala que el 1 de diciembre de 2005 se suscribió un contrato de vendedor profesional entre ella y el demandante, y que el mismo terminó de común acuerdo el 1 de febrero de 2012, por lo que también reconoce la prestación del servicio del demandante en dichos periodos. *(fl.17 doc. 20)*

Por otro lado, LATINOAMERICAN TRAVEL, al contestar la demanda negó que el demandante haya trabajado para Latinoamerican Travel, señaló que el demandante celebró en calidad de contratista un contrato de Mercadeo OPC y un contrato de supervisor con los vendedores independientes quienes participaron como contratantes, que la sociedad solo participó e intervino única y exclusivamente como referente cajero.

Sobre el particular, obran los contratos para mercadeo de OPC y contrato para mercadeo supervisor, donde la demandada firma como “referente” y no se deja claridad sobre quien funge como contratante. *(fl. 62 a 67 doc. 4)*

Así mismo, aparece certificación de fecha 13 de noviembre de 2020, expedida por la representante legal de LATINOAMERICAN en la cual señala: “Certifico que el señor Abraham Farouk Zawady Isaza suscribió el día 1° de marzo de 2012, en calidad de contratista, el Contrato para Mercadeo OPC con los vendedores independientes y autónomos, que de conformidad con el contrato actúan como contratantes. Latinoamerican Travel Incentives participa como Referente Cajero”. *(fl. 87 doc. 4)*

Acorde a lo expuesto, la demandada sostiene que en el contrato celebrado por el actor solo obra como referente cajero y que son los mismos vendedores quienes obran como contratantes, lo cual resulta un poco confuso.

Pues bien, en virtud de que las apelantes fueron reiterativas al señalar que los testimonios vertidos en el proceso, no fueron lo suficientemente claros como para acreditar la existencia de los elementos del contrato de trabajo y que por el contrario lograron pobrar la total autonomía e independencia con que se desarrolló la labor contratada.

Tiene esta Sala que se recepcionaron los interrogatorios de parte del señor GUSTAVO ORTEGA, de los representantes legales de las sociedades demandadas y del demandante, así como los testimonios de las señoras

MARELVIS FRÍAS VIZCAÍNO, ANGÉLICA PINZÓN HERNÁNDEZ, ERLÉNIS CÁRDENAS ARIZA, a favor de la parte demandante y ANGIE PEREA SUBIRÍA Y EL SEÑOR ISIDRO VIVES a favor de ATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES SAS.

El señor **GUSTAVO ORTEGA**, al rendir interrogatorio señaló que prestó servicios para las demandadas como vendedor independiente, entre el 2002 a 2009 con SUN VACATION, luego con COMERCIALIZADORA GOLDEN hasta el 2011 o 2012, después con LATINOAMERICAN hasta el año 2020, que sus funciones era vender el producto que se estaba ofreciendo y coordinar el ingreso de los clientes a las respectiva salas de ventas donde se hacía con los vendedores independientes, que el espacio donde se vendía el producto era un espacio privado y ese hotel fijaba unos tiempos de atención, de apertura para el salón donde se vendía el producto, también se le daba unos lineamientos sobre el cupo de la cantidad de clientes que podían llevar hasta ese sitio y eso era lo que él coordinaba, cuanta capacidad de clientes podían atender, que él coordinaba eso normalmente porque esa parte era la que le correspondía dentro de su contrato, que su relación en 2020 terminó por la pandemia porque el turismo se vio bastante afectado, que no tenían como prestar servicios porque no habían clientes, que él como coordinador al ver que no podían ingresar clientes a la sala de ventas, decidieron entrar a una reunión para hablar la situación con los demás vendedores, que la decisión de suspender la tomó el gobierno con las medidas, porque no tenían más opciones. Que los reembolsos de salidas eran solo para él como coordinador, que fue designado como coordinador por los mismos vendedores, que esa situación se dio con Latinoamerican Travel, que su remuneración era como vendedor independiente por las ventas, que eran comisiones, que lo que estaba pactado en el contrato de prestación de servicios era lo que le remuneraban, que le daban unos incentivos adicionales, que a él como coordinador le daban para fijar dentro del contrato esos incentivos, que había un porcentaje estipulado para ser entregado a los vendedores independientes que se designaban de acuerdo a una producción, esos bonos mensuales también hacen parte de otro incentivo, él tenía autonomía sobre un presupuesto, pero esos bonos son incentivos adicionales que le daban a los vendedores todos los meses para obtener un dinero y sobre esos bonos le pasaba una propuesta al señor Víctor, que el presupuesto era fijado inicialmente por la empresa que ofrecía el producto. Que respecto de las otras empresas que no eran LATINOAMERICAN no tenía conocimiento de esos bonos, los bonos son un incentivo de acuerdo a un resultado o una producción, que en su labor de

coordinador debía pasar la propuesta o fijar un parámetro para ver quien se ganaba ese bono, que con el demandante coincidió como comisionista, que las funciones del señor Zawady era de llevar clientes, que se encargaba de un stand en un punto de captación, que ahí supervisaba que los clientes cumplan con los lineamientos del hotel o la sala de ventas, lo hacía de sobre sus propios clientes o de los que se captaban en ese punto, que sus funciones eran de coordinar en todas las familias y las del actor solo en ese punto, que el actor no asignaba ningún incentivo, los stand pertenecían a la empresa del producto que se ofrecía ellos pagaban a los lugares para que los contratistas llevaran ahí los clientes, que no debían pagarle a las empresas por oficiar como cajeros, que era un vendedor independiente pero no hacía ventas, solo la labor de captación.

La señora **ANA CLAUDIA GUTIÉRREZ**, representante legal de LATINOAMERICAN TRAVEL, manifestó que es representante legal de Latinoamerican hace varios años, que la empresa hace la representación de un producto vacacional que le da a los clientes las posibilidades de descuentos en diferentes cadenas turísticas, que la venta del servicio es totalmente con trabajadores independientes, que a esos vendedores independientes se les hace un contrato con unas condiciones básicas de porcentajes, y que ellos van llevando la función de esas ventas y hacen la función de cajero al repartir ese porcentaje que el cliente ha dado, que eso tiene unas tablas de pago, que tienen diferentes status y de acuerdo a eso se va haciendo la liquidación. Que la mayoría de trabajadores llegan ya capacitados, que LATINOAMERICAN directamente no supervisa, que ellos son supervisados por otro vendedor independiente, que ese coordinador lo designan ellos mismos, que el coordinador al tener características especiales tienen comisiones diferenciales, que el documento que contiene unas exigencias le era entregado a todos los vendedores y que hay unos parámetros comerciales con los que debe cumplir y que son dados como una norma general a todos, que el coordinador supervisaba que eso se cumpliera, que al que no le va bien en el negocio no sigue vendiendo, es una filtración directa, a los trabajadores independientes solo se les cancela en el evento de que hubiera ventas, que la empresa tenía material publicitario que consistía en casuchas, camisetas y demás, que no los obligaban a usarlas, que hay ciudades que requieren que para abordar a otra persona debían estar identificados, por eso les proporcionaban carné con identificación, cada producto tenía especificaciones distintas por eso cada uno tenía un manual de reglamentación para poder hacer la venta, que dependiendo el volumen de ventas, y si se cumplía con un porcentaje se pagaba un bono

adicional, que esos bonos lo pasaban diferentes personas. Que donde van a estar y eso lo deciden ellos, que los bonos eran una concertación dependiendo las metas de ventas, que unos se pagaban mensuales y otros trimestrales, que todos atendían a la productividad por eso eran variable, que aparte de eso se pagaba una comisión ya establecida en sus contratos. Que por la pandemia la empresa no tuvo tiempo de tomar ninguna decisión, que la tomó el gobierno, que ellos solo se acogieron a las normas, que lo único que se hizo fue no abrir salas, ni hoteles. Que ese era un personal independiente y ellos no tenían nada que liquidar, que caso diferente fue con su personal administrativo. Que el termino referente cajero es que hacen el recaudo y la repartición de acuerdo a las tablas de comisiones, que ella se entera que un vendedor no está con ellos, cuando no aparece en planillas de liquidación, que la empresa no los llamó cuando se levantaron las medidas porque la pandemia lo llevó al cierre, porque al no haber ventas no pudieron abrir más. Que sus comisiones son diferentes en los dos contratos que menciona el actor, uno por captar solamente y después puede ser supervisor sin dejar de captar, las labores entre el coordinador como el señor Gustavo y de supervisor como el actor son diferentes, que el manual no hace la diferencia, porque se le está dando es una guía de ventas y que quienes ya conocen el tema pueden hacerlo sin él.

El señor **CARLOS MARIO LONDOÑO**, representante legal de SUN VACION, manifestó que el señor Zawady estuvo vinculado por un contrato comercial en venta de productos del año 2003 a 2005 cuando dejaron de vender el producto, que el producto que la comercializadora ofrecía era para tiempo compartido turístico en el marco del decreto 1076 de 1997. Que el señor demandante laboraba de manera independiente con un acuerdo comercial de ofrecer el producto y a cambio recibir un porcentaje establecido de acuerdo con la venta, que no les daban uniformes pero si pedían una buena presentación, que el actor no tenía un manual para ejercer su labor comercial, que en el año 2005 la empresa dejó de vender el producto de tiempo compartido, y verbalmente se acordó terminar la relación comercial, que los vendedores no tenía contrato de trabajo, que la empresa no pagaba viáticos.

El señor **CARLOS VANEGAS**, representante legal de GOLDEN, dijo que no tiene relación comercial con SUN VACATION y LATINOAMERICAN, que Golden solo existe por los compromisos que tiene con la superintendencia, que vendía productos de tiempo compartido, al ser comercializadores quedaron con la obligación de responder a los consumidores, que ya no vende, pero debe seguir activa mientras existan contratos que aun necesitan

cumplimiento. Que hubo un contrato de prestación de servicios con el demandante, que existe una declaración del demandante donde manifiesta que él es independiente, que ellos tenían unos puntos y en esos que le llamaban salas de ventas, ellos decían en que horarios se abrían y ellos veían en que horario trabajaban, que eran contratos donde realizaban una función de comercializar, que lo que ellos analizaban eran las gestiones, veían las ventas y se liquidaban, que no puede dar razón sobre la parte operativa de las salas de las ventas, que esas salas eran canceladas por la comercializadora.

El señor **ABRAHAN ZAWADY ISAZA**, al rendir interrogatorio señaló que el señor Gustavo lo contrató para prestar servicios, pero aclaró que en ningún contrato aparece el nombre del señor Gustavo, que no recibió contraprestación económica por parte del señor Gustavo, que él no le pagaba, que comenzó a trabajar con SUN VACATION el 1 de marzo del año 2001 y era supervisor de mercadeo y también era office, que es el primer contacto con el cliente y el club vacacional y llevarlos al hotel donde estaba ubicada la sala de ventas, que él no vendía, que solo contactaba a los clientes potenciales, que no vendió apartamentos entre 2001 y 2005, que en ese periodo solo trabajaba, comercializaba el producto de tiempo compartido de SUN VACATION, que en ese momento era el único producto que comercializaba SUN VACATION y él no estaba autorizado para vender otro, que esa exclusividad fue pactada bajo directrices y estaba bajo supervisión y cumplía las políticas de la empresa, que esa supervisión se la hacía el señor Gustavo que era el gerente de mercadeo de SUN VACATION, que manejaba el horario de apertura y cierre de la sala de ventas, que el lugar donde tenía que presentarse era en la oficina del rodadero que era la de mercadeo, donde el señor Gustavo le daba las directrices para ganar las metas y cumplía el horario de las salas que atendían familias, que era variado, podía ser hasta las 2 o 3pm y posteriormente tenía que cubrir los stands donde él supervisaba. Que en ese momento solo estaba afiliado a salud como independiente, que jamás tuvo vacaciones, que cuando se enfermaba se comunicaba con su jefe inmediato que era el señor Gustavo Ortega y si tenía la incapacidad se la debía mostrar, que eso era un requerimiento que él tenía. Que habían unos incentivos a la producción que colocaban diarios, semanales, o mensuales, que si él no presentaba incapacidad no se lo cancelaban, que eso se lo cancelaban en efectivo la secretaria y eso se lo debía autorizar el señor Gustavo, que los permisos se los solicitaba al señor Gustavo, que recibía camisas, carpetas para mostrar los hoteles, invitaciones, que esos uniformes normalmente se los entregaban

cada 3 o 4 meses, que era obligatorio portar esas camisas, que las incapacidades solo se las mostraba al señor Gustavo y se las devolvía. Que solo ofreció el producto que tenía la comercializadora GOLDEN, que no vendió planes turísticos diferentes a los de Golden, que entre 2005 y el 2012 tuvo un accidente trabajando con Golden concretamente el 23 de diciembre del año 2011, que sus incapacidades se las canceló la ARL COLMENA, que esos pagos se los realizaron como independiente, la incapacidad que le dio COLMENA fue de 6 meses, pero que como el señor Gustavo lo llamó que como había dejado de trabajar dejaba de ser supervisor se vio obligado a trabajar incapacitado, que iba a supervisar el stand así, que durante el tiempo que estuvo incapacitado le pagaron comisiones porque él trabajó así, porque sentía que su trabajo estaba en riesgo, que él recibió incapacidad y pago de comisiones simultáneamente, que al momento de la firma del contrato con LATINOAMERICAN estaba recibiendo incapacidades y que ellos lo sabían, que no se acuerda si justo en esos meses se lo estaban pagando, porque para eso hay que hacer un proceso. Que comenzó sus estudios en la ESAP a distancia y concurría a sus estudios en un horario que no afectaba su trabajo, como viernes de 6 a 10pm y también los sábados, que de ahí salía a cumplir su horario, que nunca dejó de trabajar y no tenía día de descanso, que se graduó el 31 de octubre de 2015, que demoró estudiando 5 años, empezó en el 2011, que le solicitaba permisos a su jefe inmediato Gustavo Manuel para asistir a clase, que su contrato era con LATINOAMERICAN y tenían un convenio con SPECIAL que él vendía el producto FRAG por LATINOAMERICAN, que el promocionaba dos productos de tiempo compartido, que no vendió ningún producto diferente al Special promotion. Que de marzo de 2012 a marzo de 2020 no fue vendedor de apartamentos, ni de alojamiento, que el horario era que realizaban la reunión a las 9am en temporada baja de lunes a domingo, a excepción del jueves que era supuestamente el día de descanso, que dice así porque igual le tocaba trabajar, que manejaba varios programas, que él refirió a una compañera que trabajaba en LATINOAMERICAN, le dio el número de un amigo, que él no vendía apartamentos, que recibió unos bonos por \$500.000 en éxito, que Latinoamerican era el que le cancelaba las comisiones, los bonos de producción, los pasajes, los almuerzos, que los incentivos se los pagaban si se los ganaba, sino no se los pagaban. Que él no vendía almuerzos, que quien los vendía era su mamá que tenía ese contrato de prestación de servicios con Latinoamerican para suministrar almuerzos, que él asistió a la reunión del 19 de marzo de 2020 de forma parcial, porque tuvo que llevar una familia y que después el gerente de mercadeo lo citó en la tarde y lo puso al día de todo lo de la reunión, que se les comunicó que la

empresa iba a suspender las actividades por la pandemia y quedaron a la espera de que la empresa volviera a abrir sus puertas, que el señor Gustavo lo que hizo fue comunicarles y ellos entendieron que por la pandemia suspendieron el contrato, que la comisión mayor era si el cliente que reclutaban compraba el plan, como tal él no vendía el plan, era el puente entre el cliente y los vendedores que estaban en la sala de ventas, que las personas que trabajaban con él en el stand eran su grupo, que lo que hacía era una preventa, que en su remuneración, había un bono que dependía de tres opciones, familias calificadas, número de ventas, además de las comisiones que él ganaba por los que hacía su grupo, él no vendía, solo promocionaba.

La testigo **MARELVIS FRÍAS VIZCAÍNO**, manifestó que conoce al señor Gustavo Ortega de un empleo que tuvo, que tuvo vínculos laborales con las demandadas, en el 2007 trabajó como administradora en la empresa SUN VACATION, luego hicieron sustitución patronal que fue COMERCIALIZADORA GOLDEN y LATINOAMERICAN TRAVEL, que en 2011 fue su último periodo, que trabajó 5 años con la última, que no recuerda las fechas exactas, que la última fue Latinoamerican Travel, que no sabe porque hacían sustitución y cambiaban los nombres de las empresas, que en Golden y Latinoamerican desempeñaba el mismo cargo, que tenía un contrato a término fijo a un año, le pagaban prestaciones sociales, que sus funciones como administradora era manejo de nómina de ventas administrativas, de caja menor, manejo de personal administrativo porque el personal de ventas tenía su gerente, que en las nóminas de ventas se pagaban las comisiones que hacía el personal de venta. Que los vendedores tenían un contrato de prestación de servicios, que en ese grupo de personas se encontraba el demandante, que él trabajaba en mercadeo en el Rodadero. Que el señor Gustavo era gerente de mercadeo y tenía el mismo contrato que el actor. Que no sabe en qué fecha entró el demandante, pero que cuando ella entró él llevaba rato ahí. Que tampoco sabe en que fecha entro el señor Gustavo, y precisó que cuando ella entró ambos ya estaban trabajado con SUN VACATION. Que a ellos se les pagaba de acuerdo a un porcentaje por venta, aclaró que el gerente tenía un porcentaje mayor, que el director de ventas el señor Víctor Orozco le dio esa denominación de gerente al señor Gustavo. Que el señor Víctor le daba ordenes al señor Gustavo, que era el gerente de mercadeo. Que se colocaba una meta y eso lo revisaba ella porque debía establecer si cumplían la meta para las comisiones, que esas metas las fijaba el señor Víctor, que otras las podía manejar el señor Gustavo pero igual debía pedirle aprobación al señor

Victor. Que no trabajaba en el mismo lugar que el demandante, porque ellos están en el área de mercadeo y ella estaba en el hotel que quedaba a las afueras por Don jaca, que coincidían teniendo en cuenta que ellos debían llevar familias al hotel donde ella trabajaba. Explicó que en la sala de ventas, estaba el gerente de ventas y el director de proyecto, quienes también estaban vinculados por prestación de servicios, que solo se vinculaba por contrato de trabajo al personal administrativo. Que tenían una hora de entrada, y unas reuniones todos los días, que ella estuvo en varias ocasiones en esas reuniones, que ellos estaban estipulados por metas y si no asistían perdían algunos beneficios, que le consta porque en el departamento de mercadeo había una joven que también era administrativa y ella tenía que entregar informes de todo lo que se hacía en el departamento de mercadeo, y ella informaba quien se ganaba el almuerzo y quien no, que las reuniones se realizaba en la oficina de mercadeo que estaba en el rodadero y en la oficina de ventas que queda en el hotel. Que esporádicamente iba a la oficina de mercadeo y cuando quería a la sala de ventas, que por lo general en esa reuniones se organizaba lo que se iba a hacer en el día. Que la meta es mensual. Que el demandante asistía a las reuniones, que no sabe si el demandante alguna vez no asistió. Que no recuerda si al demandante le impusieron alguna sanción.

La señora **ANGELICA PINZON HERNÁNDEZ**, señaló que conoce al demandante desde el año 2010 cuando empezó a trabajar con SUN VACATION, que ese era el producto que vendía COMERCIALIZADORA GOLDEN, que su contrato era de prestación de servicios para el cargo de operador de primer contacto (OPC), que debía contactar el potencial cliente, que firmó el contrato con GOLDEN que estuvo hasta 2011 y hasta ese año trabajó, que trabajó con LATINOAMERICAN TRAVEL en 2011, que dejó de trabajar en marzo de 2020 porque cerraron todo por la pandemia, que pertenecía al grupo de trabajo del actor, que él era su supervisor del stand, que fue quien la entrenó para trabajar en Buenavista, que era quien la apoyaba, ella captaba los clientes y él le daba el resto de la información. Que el demandante trabajaba todo el día, desde la mañana hasta la noche, y ella tenía un horario de 2pm a 9pm, y en algunas ocasiones debía estar desde la mañana hasta la noche, y los días que tenían reunión, debía presentarse en la mañana a la reunión y en la tarde al stand, que las reuniones eran diarias, pero como ellos eran del Buenavista solo debían ir dos veces a la semana al rodadero, que esas reuniones eran obligatorias, que si no iban o pedían un permiso anticipado, les podían sancionar, que para pedir permiso para estudiar se comunicaba con su supervisor que era el actor o con el

gerente el señor Gustavo, aclaró que se trataba de un permiso, porque si no era una excusa valida y no iba, le quitaban algunos bonos que les daban o speef, que un speef era un incentivo por cumplir unas metas, que por citar un ejemplo dijo que si se ganaba un speef por concretar una venta, pero no asistía a una reunión programada le quitaban ese speff. Que ella estudiaba medicina y acomodaba los horarios y a veces pedía permiso para ir, que iba después que terminaba de estudiar y los fines de semana. Que el señor Gustavo era gerente de mercadeo. Que el actor tenía el mismo contrato de ella que era de prestación de servicios, que el actor era su supervisor, que todos ganaban por ventas incluido él, que todos los supervisores podían apoyar a sus OPC, y que el porcentaje de él no era el mismo, que ella ganaba más que él porque era quien abordaba la familia, pero que si lo abordaba él solo y la familia compraba el porcentaje era todo para él, que la empresa les daba eso que les correspondía. Que a ellos no les pagaban un sueldo por estar en el stand, le pagaban por ventas, que eso era igual para el actor porque todos ganaban por ventas. Que siempre que iban a las reuniones se pasaba lista de asistencia. Que el señor Gustavo daba ordenes porque era su gerente, que el señor Víctor Orozco era el dueño de la empresa y además era el director comercial. Que les ponían unas metas, su jefe el señor Gustavo hacia unas metas para cada mes y se las enviaba al señor Víctor para que las aprobara, que lo sabe porque el señor Gustavo se los decía en las reuniones, una vez aprobadas las publicaban en una cartelera, que sabe que el señor Víctor Orozco era el director comercial, porque en la hoja que les mostraban las metas aparecía suscrita por los dos, del gerente y del director comercial. Que la incidencia de no cumplir las metas eran no ganar dinero, que esas metas las tenían para ganar unas bonificaciones, explicó que ellos ganaban por ventas y aparte si cumplían con las metas se ganaban unas bonificaciones, por lo que el que no cumplía con la meta no ganaba el bono, que a ellos los obligaban o se obligaban a cumplir esas metas porque después no ganaban dinero, que ellos debían cumplir un horario, debían ir a trabajar todos los días, que tenía unas excepciones de tiempo por sus estudios, lo importante es que cumpliera con su trabajo de llevar familias, que a ella no le pagaban por ir al stand, le pagaban por hacer ventas, que si podía acomodar su horario para trabajar y estudiar al mismo tiempo. Que muchos compañeros, concretamente los que trabajaban en el rodadero vendían tours, pero estos le dijeron que ya no se podía vender otro servicio, que no sabe si el actor vendía tours, pero si sabe que otros compañeros vendían tours, que todos tenían el mismo tipo de contrato, que estaban obligados a portar un carné y una camiseta, que debían ir uniformados, que recibían esa directriz por parte de su gerente Gustavo Ortega.

La señora **ERLENIS PAOLA CÁRDENAS ARIZA**, expresó que conoce al demandante desde el 2015 que entró a trabajar en LATINOAMERICAN, que era OPC, que trabajó hasta el 19 de marzo de 2020, dejó de trabajar porque cerraron por pandemia, que ella firmó un contrato de prestación de servicios, pero que ese contrato nunca se lo entregaron, explicó que ellos abordaban clientes potenciales para llevarlos a la sala de ventas, los invitaban a que compraran un plan vacacional. Que siempre había que cumplir un horario, que era a 3 pm hasta las 9pm y a veces variaba en temporada, de lunes a domingo tenían un día a la semana de descanso, que el actor cumplía un horario, que lo sabe porque era su supervisor y se encontraban en las reuniones, le tocaba ir todos los días porque debía ir en la mañana y en la tarde, que lo sabe porque él iba todos los días en la mañana a las reuniones, señaló que cuando ella estaba en Buenavista, tenía que ir los lunes a las reuniones, mientras que la gente que estaba en playa y en arrecife tenían que ir todos los días a la reunión, señaló que a veces ella quedaba a cargo, porque él manejaba el centro comercial arrecifes y Buenavista y allá les exigían todos los días ir a reuniones, que también se firmaba una hoja de asistencia. Indicó que, cuando trabajaba en Buenavista tenía que ir a las reuniones los lunes, pero cuando estuvo en arrecifes tenía que ir todos los días. Que en las reuniones se hablaba sobre todo de las metas, los speff, y los pormenores. Que el bono era prácticamente el sueldo y con una familia que les faltara lo perdían, que el gerente Gustavo Ortega cuando hablaba de esos bonos, decía *“tengo un premio de 50.000 pesos para el que traiga dos familias”*. Que conoce a Víctor Orozco porque es el director comercial y el dueño de la empresa, que así se lo presentaron. Que conoció las metas porque el señor Gustavo mandaba un correo al señor Víctor que era quien aprobaba las metas y eso lo ponían en cartelera. Que les exigían el uso de uniforme, que no sabe de ningún manual. Que estudiaba administración de empresas a distancia los sábados en la mañana y después cumplía su horario laboral. Que si no cumplía la meta, no ganaba el bono de almuerzos y pasajes. Que pedía permisos cuando necesitaba el tiempo, que los permisos eran verbales.

La señora **ANGIE PEREA ZUBIRÍA**, manifestó que conoce al señor Abraham y al señor Gustavo, los conoce desde hace 7 años, que prestaban sus servicios ofreciendo un producto, que solo ofrecían un producto, que lo hizo por medio de LATINOAMERICAN, que tenía un contrato de prestación de servicios desde 2013 hasta 2020, que dejó de trabajar por la pandemia y porque ya no tenían a quien ofrecerle el producto. Que promocionaba el producto exporet y llevaban familias al hotel Costa Azul, que ella estuvo 3

años como OPC y luego como supervisora, que la diferencia es que, que como supervisor organizaba las locaciones, mejorar las estrategias de trabajo, que los que querían se organizaban con las persona que los lideraba, que ella era una líder. Que el demandante era un vendedor igual que ella, que el actor también lideraba un grupo de trabajo, que el señor Gustavo también era vendedor y lideraba un grupo de trabajo. Que las reuniones eran para hacer charlas de motivación y cualquiera de los que estaba liderando las podía hacer. Que el señor Gustavo no tenía un cargo de director, era un vendedor. Que el señor Abraham llevaba muchos años cuando ella entró, que ya era supervisor y la superviso a ella cuando empezó. Que como trabajaban sobre metas el que más se esforzaba en el servicio que prestaba, ganaba más, que los lideres tenían incentivos, que todos ganaban el mismo valor de incentivo, que lo que variaba era las comisiones, estas se pagaban según las ventas. Que las reuniones no eran de obligatorio cumplimiento, que recibían almuerzos y speefs los que participaban de las reuniones como incentivos, los que no iban no recibían dichos incentivos, que no había otra consecuencias por no asistir a las reuniones, que el señor Víctor era un vendedor igual que ellos, que él lo que hacía sobre el tema del producto y ver que nuevas estrategias se podían crear, que tampoco eran obligatorios esos encuentros con él. Que la no prestación de servicios fue adoptada por todos, que trabajaron hasta un día antes de que iniciara la cuarentena, que de ahí para allá no podía hacer nada, pues ya no tenían a quien ofrecerle el producto. Que su horario iniciaba desde las 9 o 10am hasta las 3pm, que ese horario variaba, pues, en su caso particular ella estudiaba y a veces solo iba en la mañana, que igual era el actor, no era obligatorio de estar hasta las tres, pero que ese era el espacio en que estaba abierto para ingresar a las familias, entonces cada quien aprovechaba el tiempo para ingresar más familias y poder ganar más dinero. Que realizaban sus funciones en el Rodadero, en calle y en centros comerciales, que nadie ejercía ninguna labor de supervisión o vigilancia. Que Latioamerican les pagaba a los vendedores con los recursos que se obtenían de las mismas ventas de los clientes. Que manejaba los horarios de acuerdo a los horarios de la Universidad, que había días que tenía prácticas y no iba a trabajar, que no pedía permiso, que si alguien avisaba que no iba era para que no se preocupara, pero no había inconveniente por eso. Que ofrecían tour y algunos compañeros como Abraham ofrecían apartamentos, que no había compromiso con solo servir a un producto. Que Latinoamerican no les exigía con cumplir algún reglamento. Que les daban uniformes pero no era obligatorio usarlos, que los carné los entregaba la secretaria de Latinoamerican, que la leyenda de “no estoy autorizado a

vender tours” si aparecía, que era una información necesaria en el carné para no tener problemas con la policía, ni con la alcaldía, pero de cualquier forma la mayoría vendía tours, que el actor era uno de los que cargaba una tiquetera.

El señor **ISIDRO VIVES**, señaló que prestó sus servicios para las demandadas como vendedor, desde el 2003 o 2004 hasta que inició el tema de la pandemia, que fue hasta el 20 de marzo de 2020, que inicialmente estuvo vinculado con SUN VACATION que la fecha cuando finalizó no la tiene clara, después inicio con otra que era GOLDEN pero que las fechas no las tiene claras, y finalmente con LATINOAMERICAN, que estuvo vinculado como prestador de servicios. Que ellos simplemente se dedicaban a vender paquetes turísticos y manejaban su tiempo a su criterio y tenían el espacio para en algún momento vender los paquetes turísticos. Que en ese equipo de vendedores se encontraban el señor Abraham y Gustavo, que hacían lo mismo que se dedicaban a vender, que todos son vendedores que todos son vendedores de un servicio y ellos hacían eso de captarlos y de alguna forma llevarlos a una oficina de ventas, que también vendía tiempo compartido, que el actor podía vender tours, apartamentos, que podía hacerlo para otros operadores. Que él coordinaba una estrategia, pero como tal a su cargo no tenía personal, que solo era decir que iban a hacer en el día. Que les pagaban un beneficio por haber hecho esa venta, que por la captación no recibían beneficios. Que si los vendedores que coordinaba realizaban captación y ventas él no recibía ningún beneficio económico adicional. Que se le remuneraba porque hacia la captación, llegaba una familia y si cumplía los requisitos le vendían, que con ese dinero era depositado en la empresa que les servía como cajero y se les liquidaba. Que a veces se reunían para diseñar estrategias, pero que no tenía que ser a una hora estipulada, que las reuniones las programaban los líderes. Que el speef era un incentivo que se le dada al vendedor, el requisito era obtener una venta, que aparte debía recibir la comisión de lo que había vendido, que no había un criterio específico para obtener un speff, que por cuestiones estratégicas en el día se organizaban y decidían si el día en cuestión se reconocería un incentivo, que en ese momento lo pagaba Latinoamerican, Golden o la empresa que estuviera en el momento, que el actor no podía fijar incentivos porque eso salía en el día cuando ellos lo decidían como líder, que solo Gustavo y él podían manejar eso como líderes, que el actor estaba en el equipo del señor Gustavo, pero que no trabajaba para él. Que el señor Gustavo no citaba a reuniones, ni fijaba metas. Que la actividad de las demandadas es vender paquetes de vacaciones, que podían llevar las familias en cualquier horario,

que las demandadas les daba material promocional que tenían una camiseta que los identificaba, que la captación la hacían en la calle, en centros comerciales, que en este caso tenían un stand o algo que dijera vacaciones, que eso lo facilitaba la empresa.

En relación con lo dicho en LOS INTERROGATORIOS, se anota que los mismos solo tendrían relevancia probatoria en cuanto contenga una confesión, vale decir, en la medida en que se admitan hechos que perjudiquen a la declarante o que beneficien a la contraparte.

Pues bien, al analizar los interrogatorios vertidos por GUSTAVO ORTEGA, los representantes legales de SUN VACATION y GOLDEN, y el demandante no se extrae ninguna confesión, pues, en términos generales reiteran los hechos en que sustentan su defensa, por lo que ningún valor probatorio tiene.

Caso diferente ocurre con la representante de LATINOAMERICAN TRAVEL, quien señaló que a todo lo vendedores le era entregado un documento que contenía unas exigencias y que había unos parámetros comerciales con los que debía cumplir y que son dados como una norma general a todos, que el coordinador supervisaba que eso se cumpliera.

Por otro lado, del testimonio de la señora MARELVIS FRÍAS, se extrae que trabajó en la empresa SUN VACATION en el 2007, y que también trabajo con GOLDEN y después con LATINOAMERICAN TRAVEL, siendo este su último vínculo, en la cual advirtió que trabajó 5 años hasta el 2011, periodo que comprende un lapso de tiempo previo al 2007, es decir, comprende el periodo en que supuestamente laboró en SUN VACATION, por lo que no es claro en que periodo exactamente laboró en SUN VACATION y mucho menos en GOLDEN, o si trabajo al mismo tiempo en todas estas.

Así mismo, se tiene que pese a que la testigo afirma haber conocido al demandante por un empleo, no precisa exactamente en cual, de cualquier forma es claro que no en ninguno de los anteriores, pues, los lapsos temporales en que la testigo laboró en cada una de estas es claramente diferente a los espacios temporales en que lo hizo el demandante, siendo que, entre el 2005 y 2012 el demandante trabajó para Golden Resorts, mientras que la testigo para esa época según indicó trabajó en LATINOAMERICAN TRAVEL.

Así las cosas, la testigo no puede dar fe de las circunstancias que rodearon los vínculos del demandante con las demandadas.

Por otro lado, la señora ANGÉLICA PINZÓN, ex compañera de trabajo del demandante, en GOLDEN desde el 2010 hasta el 2011 y con LATINOAMERICAN TRAVEL desde el 2011 hasta marzo 2020, indicó que ella era OPC y que el demandante era su supervisor, si bien es cierto, informó que el demandante cumplía un horario que debía ir en la mañana y en la tarde, también lo es que no informa la razón de su conocimiento, pues, según informó por regla general ella solo debía ir en las horas de la tarde a trabajar, por lo que no le podía constar si el demandante efectivamente trabajaba en la jornada de la mañana y tarde. También dice que las reuniones eran obligatorias, que si no iban o pedían un permiso anticipado, les podían sancionar, le quitaban algunos bonos que les daban, y que estaban obligados a portar un carné y una camiseta, que debían ir uniformados, que recibían esa directriz por parte de su gerente Gustavo Ortega; no obstante, da cuenta de unos hechos muy generales, y no concreta como los mismos afectaban al demandante.

Por otro lado, aun cuando señala que les ponían unas metas, aclara que esas metas las tenían para ganar unas bonificaciones, es decir, no constituían una orden, solo una especie de recompensa.

Además, indica que, tenían unas excepciones a sus horarios por sus estudios, y que de cualquier forma lo importante era que cumpliera con su trabajo de llevar familias, pues, no les pagaban por ir al stand, les pagaban por hacer ventas, por lo que es claro que podían organizar sus horarios según sus intereses.

Entre tanto, la señora ERLINIS CÁRDENAS, ex compañera del demandante en LATINOAMERICAN TRAVEL desde el 2015 hasta el 19 de marzo de 2020, refirió que ella era OPC y el demandante sus supervisor, señaló que el actor cumplía un horario, que debía ir en la mañana y en la tarde, y que le constaba porque se encontraban en las reuniones, no obstante, denota la sala que de dicha circunstancia no era viable que la testigo derivara dicho conocimiento, pues, solo compartía con el demandante el momento en que se realizaba la reunión, además, señaló que ella trabajaba en las horas de la tarde, por lo que no le podía constar si el demandante trabajaba en la mañana.

En este punto, advierte la sala que si bien es cierto, aparecen sendas planillas de asistencia quincenal del mes de septiembre de 2013; diciembre

de 2014 y febrero de 2015, de las cuales se extrae que se llevaba una especie de control de asistencia de cada uno de los trabajadores, (*fls. 26 a 28 doc. 4*) no es claro si la misma correspondía a las reuniones o al lugar de trabajo, es decir, la información contenida en dichos documentos es insuficiente para concluir que el actor estaba sometido al cumplimiento de un horario de trabajo, pues, aparte de que se desconoce cuál era la finalidad de dichas planillas, pues no hay nada que evidencie que se tratase de una programación mensual de turnos, también lo es que de esos datos no se infiere que fuesen el resultado de una imposición de la empresa; tampoco se conoce las consecuencias que implicaban las inasistencias que se reportaban; o si simplemente se trataba de una organización interna.

Señala igualmente la testigo que les exigían el uso de uniforme, no obstante, no indicó si el demandante estaba obligado a usarlo.

Y si bien es cierto, afirma que se les imponían unas metas, y el bono reconocido por estas era prácticamente el sueldo y con una familia que les faltara lo perdían, tal afirmación pierde fuerza con las pruebas documentales allegadas.

En efecto, se vislumbran sendos documentos electrónicos de los que se desprende que entre los señores GUSTAVO MANUEL ORTEGA; VÍCTOR OROZCO Y ZULLY VARGAS hubo correos electrónicos en agosto y diciembre de 2014 y enero, febrero, abril y noviembre de 2016, en los que se solicitaba aprobación al señor VÍCTOR OROZCO, dirigidos a definir lo pertinente a los bonos, de los que se desprende que ciertamente estaban previstos para quienes alcanzaran ciertas metas. (*fls. 29 a 34 doc. 4*) Bajo ese entendido es claro que, los mismos estaban previstos como una especie de premio o recompensa, más no como una orden.

De acuerdo con lo expuesto, en lo que respecta a la prestación del servicio, se tiene que con el dicho de la señora ANGÉLICA PINZÓN, ex compañera de trabajo del demandante, se corrobora la prestación personal del servicio del demandante para con GOLDEN por lo menos desde el 2010 hasta el 2011 y con LATINOAMERICAN TRAVEL desde el 2011 hasta marzo 2020, como supervisor, tiempo que le consta al testigo por su condición de ex trabajadora de las mismas para dichas épocas.

Respecto de lo anterior ya se dijo que el demandante esta relevado de demostrar la subordinación, por lo que si del dicho del testigo no aparece demostrada esa subordinación, ello no afecta que de la prestación personal

del servicio se presume que ella estuvo regida por un contrato de trabajo, siendo carga probatoria del demandado desvirtuar esa presunción.

De otro lado esa presunción no se desvirtúa por el hecho que los testigos informaran que existía cierta flexibilidad en los horarios, pues, de ello no se extrae necesariamente que el demandante no cumplía un horario.

Y de cualquier forma, ambas testigos fueron coincidentes en afirmar que la asistencia a las reuniones eran obligatoria, pues, de no hacerlo tenían sanciones tales como que se les quitaran los beneficios que se habían ganado por algunas ventas.

Por otro lado, los testigos ISIDRO VIVES y ANGIE PEREA ZUBIRÍA, también ex compañeros del demandante, desde el 2003 y 2013 hasta 2020 respectivamente, fueron reiterativos en señalar que eran autónomos, que ellos podían administrar su horario, y también podían vender otros productos, que si había unas reuniones pero eran solo motivacionales, que no pasaba nada si no se cumplían horarios, o si no se asistían a las reuniones.

No obstante, según sus dichos el señor GUSTAVO ORTEGA y VÍCTOR OROZCO, al igual que ellos solo eran vendedores, circunstancia esta que va en contravía de las pruebas documentales aportadas al proceso, de las que se desprende que el señor GUSTAVO ORTEGA, era gerente de mercadeo, y que el señor VÍCTOR OROZCO, era director comercial.

En efecto, así se desprende del comunicado del 28 de octubre de 2011, (*fl. 83 doc. 4*) remitido por GUSTAVO ORTEGA, en calidad de gerente, y de los diferentes correos electrónicos cruzados entre el 2014 y 2016 por los señores GUSTAVO ORTEGA y VÍCTOR OROZCO, en los que este último se identifica como director comercial. (*fl. 32 y 34 doc. 4*)

Luego entonces, no existe duda de que en efecto los señores GUSTAVO ORTEGA y VÍCTOR OROZCO, no eran solo vendedores y supervisores, como afirmaron dichos testigos, circunstancia esta que les resta credibilidad.

Por otro lado, de las documentales aportadas al proceso, se observa CONTRATO EXCLUSIVO PARA VENDEDOR, suscrito entre la COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORT S.A., y el señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA, por dos (2) meses, desde el 1 de diciembre de 2005, el cual se prorrogaría por periodos bimensuales, a partir de su vencimiento. (*fls. 35 a 38 doc. 4*) Mismo que en la cláusula tercera, establece:

*EL VENDEDOR, quien se ha entrenado y capacitado conforme los objetivos y metas trazados por LA CONTRATANTE, **se compromete para con ésta en forma exclusiva a poner a su servicio la totalidad de su capacidad de convencer a terceros y colocar en el mercado los bienes, servicios y productos que esa empresa le indique**, con la autonomía técnica de un VENDEDOR PROFESIONAL.*

*Desde el punto de vista administrativo la relación será de colaboración y coordinación y no de subordinación, pero se desarrollará dentro de los planes y programas de ventas de la CONTRATANTE y en los territorios y zonas que se convengan bimensualmente.*

*Las partes acuerdan que EL VENDEDOR no se único ni tendrá exclusividad alguna para las ventas de LA CONTRATANTE, **aunque él, por su parte, en ningún caso podrá promocionar o vender productos de otras empresas, ni en el territorio correspondiente en particular, ni en el territorio colombiano en general***

*-OBLIGACIONES:*

*En desarrollo del contrato, cada una de las partes tendrá las siguientes obligaciones:*

*3.2.1-SOCIEDAD CONTRATANTE:*

*3.2.1.1-Suministrará a **EL VENDEDOR las instalaciones, documentos, literatura y demás elementos que requiera para cumplir con su función; y***

*3.2.1.2. Le pagará oportunamente las comisiones que se convienen en este contrato*

*3.2.1.3-Atenderá oportunamente a las solicitudes que EL VENDEDOR le formule sobre respuestas o elementos adicionales de cierre o le indicará los plazos y las condiciones en las que podrá atenderlos.*

*3.2.2-VENDEDOR:*

*3.2.2.1-Cumplirá con las metas de ventas y convenidos con la **SOCIEDAD CONTRATANTE en esta documental junto con los incrementos también pactados.***

*3.2.2.2-Atenderá a los clientes que contacte directamente y **también a todos aquellos que COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORTS S.A. le presente o remita y verificará sus antecedentes y referencias.***

*3.2.2.3.- Recaudará el valor de las colocaciones que realice.*

*3.2.2.4.- Para el cumplimiento de sus obligaciones el vendedor deberá asistir a las instalaciones de la EMPRESA, pero liberado de cualquier HORARIO, en la medida que es en esas instalaciones donde se encuentran los elementos que facilitan y permiten el desarrollo del objeto del contrato.*

3.3.2.1.-METAS INDIVIDUALES:

*Las metas individuales serán las siguientes:*

**A. El vendedor tendrá que concluir negocios por al menos el 20% de las familias calificadas que entreviste, por cada mes de duración del contrato.**

3.5-OBLIGACIONES ESPECIALES DEL VENDEDOR:

3.5.1.-PRESTACION PERSONAL DEL SERVICIO:

*Con la autonomía correspondiente a un profesional, el VENDEDOR deberá cumplir personal y directamente con las funciones que asume para el cumplimiento del objeto del contrato.*

3.5.2-COLABORACION:

*Por la naturaleza mercantil del contrato, incluye las prestaciones a cargo de las partes no expresadas que contribuyan a la realización del objeto y particularmente la de la colaboración con los fines perseguidos por la sociedad CONTRATANTE.*

3.5.3.- INFORMES:

*El vendedor rendirá periódicamente informes de su gestión, para ser evaluado, a la sociedad contratante.*

3.6.- TERMINACION:

*El presente contrato terminará:*

3.6.1.- *Por la violación por parte de EL VENDEDOR de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.*

3.6.2- **Por la ejecución por parte del vendedor de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de LA CONTRATANTE** o la comunicación a terceros de información de la CONTRATANTE, del negocio o de las operaciones en curso.

3.6.3.- *Por no devolver o no entregar oportunamente, en la primera oportunidad a LA CONTRATANTE, los documentos que procese o los valores que reciba, los documentos que le interesen o los mensajes que le hayan sido remitidas.*

3.6.4.- *Por comprometer a LA CONTRATANTE en negocios o compromisos que no esté en capacidad de cumplir por la complejidad, magnitud o compromiso económico o porque se salen de la actividad de LA CONTRATANTE.*

3.6.5.- *Por solicitar u obtener dinero en préstamo de los clientes, fianzas o efectuar con ellos rifas, concursos, Juegos de suerte o azar que tengan dinero o especie como retribución o premio, sin que existe la anuencia previa por parte de la CONTRATANTE.*

3.6.6-***Por no cumplir la meta mensual de colocaciones.***

También, aparece CONTRATO PARA MERCADEO – SUPERVISOR, suscrito entre LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES S.A.S., y el señor ABRAHAM FAROUK ZAWADY ISAZA, por un (1) mes, desde el 1 de marzo de 2012, el cual se prorrogaría por periodos iguales, a partir de su vencimiento. (fls. 65 a 67 doc. 4) El cual, en la cláusula cuarta, establece:

*CUARTO: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LAS PARTES:*

*En desarrollo del contrato, cada una de las partes tendrá las siguientes obligaciones:*

*4.2 DEL CONTRATISTA:*

***4.2.1-Respetará cumplirá y hará cumplir el MANUAL***

*4.2.2-La presentación a la sala de ventas de los clientes potenciales solo podrá hacerse dentro del HORARIO de la SALA sin que ello implique un horario para el CONTRATISTA quedando por tanto liberado de cualquier HORARIO individual.*

*4.2.3- Informará a la CONTRATANTE o a la REFERENTE o a la EMPRESA DE LOGISTICA los días que no vaya a presentar CLIENTES POTENCIALES en la sala para permitir a la CONTRATANTE la programación de sus integrantes cada día*

*4.2.4- Se abstendrá de ofrecer a los clientes potenciales derechos o beneficios o cualquiera otra prebenda que no corresponda al producto que se les ha de vender.*

*SEPTIMO: TERMINACION:*

*El presente contrato terminará*

*7.1-Por el incumplimiento de el CONTRATISTA de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias*

***7.2-Por la ejecución por parte del CONTRATISTA de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de LA CONTRATANTE*** o la comunicación a terceros de información de la CONTRATANTE, del negocio o de las operaciones en curso.

*7.3- Por solicitar u obtener dinero en préstamo de los clientes, fianzas o efectuar con ellos rifas, concursos, juegos de suerte o azar que tengan dinero o especie como retribución o premio, sin que existe la anuencia previa por parte de la CONTRATANTE*

*74- Por decisión de los integrantes de la parte CONTRATANTE cuando la presencia del CONTRATISTA se toma en inconveniente para la actividad de los demás vendedores en la sala de ventas.*

Así mismo, en la cláusula octava, referida a la exclusividad, confidencialidad y reserva, se dispuso:

*EL CONTRATISTA se obliga expresamente a:*

*8.1.- Mantener absolutamente en reserva la información de LA CONTRATANTE, de la sociedad REFERENTE o de la empresa de Logística que deba pasar por sus manos y no esté destinada al público en general y la de todos y cada uno de los clientes potenciales con los que tenga contacto*

*8.2 No prestar directa ni indirectamente servicios a ninguna persona, natural o jurídica ni laborales ni mercantiles de venta comisión mandato o consignación por su propia cuenta o por cuenta de terceros de manera permanente*

*83. Mantener bajo la más absoluta confidencialidad y por tanto no comunicar a nadie las políticas, estrategias y condiciones generales tanto de su contratación como de la actividad que realiza*

***8.4.- Asistir a las reuniones de capacitación que programe LA CONTRATANTE o la sociedad referente tomando, recibiendo y aplicando las estrategias y procedimientos que la CONTRATANTE prepare para el efecto, con el carácter de capacitación general.***

De los precitados contratos, la Sala observa la inclusión de ciertas cláusulas contractuales que desdibujaron la pregonada prestación de servicios autónoma e independiente, que inicialmente acordaron las partes por la existencia de elementos propios de un vínculo de carácter laboral.

Según dicho contrato el demandante se comprometía para con la COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORT S.A en forma exclusiva, además, en ningún caso podía promocionar o vender productos de otras empresas, es decir, el demandante estaba obligado a la realización de la prestación pactada únicamente a favor de esta, sin que le fuera posible prestar sus servicios a otras sociedades.

Por otro lado, se tiene que la COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORT S.A debía Suministrar a EL VENDEDOR las instalaciones, documentos,

literatura y demás elementos que requiera para cumplir con su función, por lo que es claro que la COMERCIALIZADORA GOLDEN RESORT S.A proporcionaba los elementos al demandante para que llevara a cabo la labor contratada.

Así mismo, se tiene que entre las obligaciones del contratista se encontraba cumplir metas de ventas, debiendo por al menos concretar el 20% de las familias calificadas que entreviste, por cada mes de duración del contrato. Además de que debía atender a los clientes que la sociedad remitiera.

El demandante, debía asistir a las reuniones de capacitación que programará la contratante, y debía recibir y aplicar las estrategias y procedimientos que la contratante prepare para el efecto, y respetar y cumplir el manual, por lo que es claro que no solo debía asistir a las reuniones sino que debía ajustarse a los lineamientos y especificaciones otorgadas por la sociedad.

Por otro lado, entre las pruebas documentales se allegó MANUAL DE ENTRENAMIENTO PARA OPC´S (*fls. 68 a 82 doc. 4*), donde se estipulan unas obligaciones y prohibiciones a las que debe atender el trabajador para prestar su labor como OPC´S, es decir, la labor no era ejercida con total independencia.

También se observa que al demandante le fueron proporcionados unos carnés de identificación por parte de SUN VACATION y LATINOAMERICAN TRAVEL INCENTIVES, (*fls. 21 a 25 doc. 4*) esta circunstancia que si bien es cierto, por sí sola no es indicador de una relación subordinada, pues, la entrega de estos es compatible con relaciones civiles o comerciales acorde al artículo 1° de la ley 961 del 2005, que modificó al artículo 40 del Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que dadas las circunstancias advertidas previamente, constituiría un indicio más de subordinación.

En resumidas cuentas del material probatorio aportado, se advierte que el demandante prestaba sus labores a favor de las demandadas en principio como OPC´S y posteriormente, como supervisor, que recibía comisiones por la captación de clientes potenciales, que debía asistir a unas reuniones obligatorias todos los días, porque de lo contrario se le quitaban los incentivos ganados, es decir, había una sanción por la no asistencia a las mismas, que debía acercarse a los stands en los horarios permitidos y establecidos por el centro comercial donde se encontraban ubicados, para poder ejercer sus labores.

Por otro lado, en cuanto a lo advertido por el apoderado de Golden referido a que el A-quo no tuvo en cuenta la prueba aportada de las retenciones en la fuente hechas por la DIAN al actor como trabajador independiente, ni la declaración donde este manifiesta tal condición, circunstancia esta que era un aspecto relevante al momento de desvirtuar la subordinación, se tiene que, ciertamente se aportó un documento firmado por el actor, en el cual este acoge al beneficio del decreto 3590 de 2011 de retención especial de trabajadores independientes, donde dice ser independiente y tener un contrato de prestación de servicios vigentes con Golden, (*fl. 15 doc.20*) seguidamente, obra el certificado de retención en la fuente de la DIAN de fecha 9 de marzo de 2012, donde se evidencian los montos retenidos al actor en los periodos de enero a diciembre de 2011. (*fl. 16 doc. 20*), sin embargo, no encuentra esta Sala que de dichos documentos pueda tenerse como desvirtuada la subordinación, puesto que solo hacen referencia a impuestos descontados al actor, en virtud de la calidad que presuntamente ostentaba en ese momento.

Además, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, la presunción del vínculo laboral no se desvirtúa por el hecho de que el trabajador haya prestado su consentimiento para suscribir un contrato de prestación de servicios, pues él es la parte débil y en muchas veces se puede ver obligado por la necesidad de obtener una fuente de ingresos a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor se presentan.

En efecto, bien vale la pena recordar lo que de antaño ha adocinado la Corte Suprema de Justicia, en torno a que en los asuntos en donde se discute la existencia de un contrato de trabajo, que el deber del juez no se contrae a observar solamente la forma; es menester auscultar todo el acervo probatorio, para llegar a la verdad real y encontrar, de ser el caso, el contrato realidad, en oposición a un contrato formal, tal como lo instituye el artículo 53 de la Constitución Política, que establece en forma concreta que impera "la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales".

Se puede concluir entonces que la parte demandada no logró desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del CST, pues, como quedo visto, era posible inferir ciertas condiciones que no son propias de una persona que ejerce sus labores de manera autónoma e independiente.

En cuanto al salario, manifiestan las demandadas que no existió remuneración ya que al actor se le pagaba por comisiones, al respecto, esta Sala considera que no está llamado a prosperar este argumento, pues al estudiar las pruebas del proceso, se evidencia que dichas comisiones eran producto de una retribución que realizaba la empresa dueña del producto llámese SUN VACATION, GOLDEN o LATINOAMERICAN por la venta de un producto de su propiedad, es decir, a cambio de un servicio prestado por el actor a su favor, por lo que si adquiere el carácter de remuneración, ya que se daba como contraprestación de un servicio.

**2.-)** Por otro lado, señaló la apoderada de SUN VACATION que se debía declarar la prescripción de todos los derechos, por su parte el apoderado de GOLDEN manifestó el A-quo debió abstenerse de cualquier declaración o condena, entre ellos los aportes a pensión, ya que la acción en su totalidad está prescrita, y LATINOAMERICAN presentó su inconformidad frente a los aportes a Seguridad Social aduciendo que al no existir una relación laboral entre las partes no hay lugar a los mismos.

Sea lo primero indicar, que frente a la manifestación efectuada por SUN VACATION, referida a que se debió declarar la prescripción de todos los derechos, no es dable efectuar pronunciamiento alguno, por cuanto, no se individualizaron los derechos cuestionados, como tampoco se indicaron las razones de inconformidad.

Entre tanto, en lo que respecta a la prescripción de los aportes o cotizaciones a pensión, se tiene que la Corte Suprema de Justicia en Sentencia **SL738-2018** con ponencia del Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, dispuso:

*«En torno a este punto, en sentencias como las CSJ SL792-2013, CSJ SL7851-2015, CSJ SL1272-2016, CSJ SL2944-2016 y CSJ SL16856-2016, entre otras, la Corte ha sostenido que mientras el derecho pensional esté en formación, la acción para reclamar los aportes pensionales omitidos, a través de cálculo actuarial, no está sometida a prescripción.»*

*(...)*

*A partir de todo lo anterior, se reitera, para la Corte las reclamaciones por omisiones en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones y sus consecuencias, en tanto están ligadas de manera necesaria tanto a la consolidación plena, como a la financiación debida de las respectivas prestaciones, no están sometidas al fenómeno de prescripción en tanto tal, en iguales términos que los prohijados por la Sala para el estatus de pensionado, sino tan solo en cuanto a las mesadas o los reajustes dejados de cobrar oportunamente.*

Pues bien, de conformidad a lo anterior no están llamadas a prosperar las pretensiones de las demandadas, respecto a que el A-quo debió declarar la prescripción sobre los aportes a pensión, puesto que estos gozan del carácter de irrenunciable e imprescriptibles, ya que son necesarias para constituir el derecho pensional. Por lo que es obligación del empleador realizar las cotizaciones en pensión.

En cuanto a lo dicho por la apoderada de LATINOAMERICAN, tampoco está llamado a prosperar su argumento, puesto que quedó decantado en el proceso, si existió una relación laboral con el trabajador y que fungió como empleador y no como referente cajero, en virtud de lo cual debe asumir el pago de tales cotizaciones.

**3.-)** Finalmente, la apoderada de SUN VACATION, en su recurso manifestó que no puede haber sanción moratoria, porque ella durante la duración de la relación comercial de prestación de servicios actuó bajo la buena fe.

Respecto a este punto, esta Sala advierte que resulta impertinente tal solicitud por parte de la apoderada de SUN VACATION, puesto que en la sentencia recurrida se absolvió a la misma de esta pretensión, entonces la competencia de esta instancia cuyo marco está definido, a su vez, por las razones de inconformidad o juicios de reproche esbozados por el apelante en relación con la situación creada por el fallo de primera instancia. Así, pues, no resulta oportuno realizar una solicitud para que se absuelva de una condena inexistente.

Por todo lo anterior, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia.

Entre tanto, por haberse resuelto el recurso de apelación de manera desfavorable a las demandadas se condenará en costas a cada una.

### **DECISIÓN**

Por lo anteriormente expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del dos (02) de febrero de dos mil veintidós (2022), dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de las partes apelantes. Fíjense agencias en derecho en la suma de Un Salario Minino Legal Mensual Vigente para cada una.

**TERCERO:** Notifíquese y cúmplase.



CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO  
Magistrado Ponente



CÉSAR RAFAEL MARCUCCI DÍAZ GRANADOS  
Magistrado  
SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO



ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO  
Magistrada