



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 37
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 7**

Guadalajara de Buga, veintiuno (21) de marzo dos mil veintitrés (2023)

Proceso Ordinario Laboral de **XIMENA ARISTIZABAL AREVALO** contra **COLEGIO BRITANICO – THE BRITISH SCHOOL LTDA** y **OTROS**
Radicación N° 76-001-31-05-003-2013-00785-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia n° 133 dictada en audiencia pública y celebrada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, el cinco (5) de mayo del dos mil quince (2015). Se precisa que el asunto fue repartido al Tribunal Superior de Cali y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

En aplicación del Decreto 806 de 2020, hoy Ley 2213 de 2022, se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DTE: OLIVER PAUL BOUDILLAUD
DDO: ALLIANZA COLOMBO FRANCESA DE CALI
RAD. 76-001-31-05-009-2015-00441-01



1.1. La demanda.

La parte actora pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la accionada desde el primero (1º) de agosto de 2006 hasta el treinta y uno (31) de marzo de dos mil trece (2013); y, como consecuencia, se le cancele la indemnización por despido sin justa causa, indemnización por mora en el pago, devolución de los pagos realizados a Seguridad Social Integral, parafiscales, cesantías, intereses a las mismas, primas, vacaciones, indexación y costas procesales.

Como fundamento de las pretensiones, expuso que laboró mediante contrato de consultoría profesional para la institución demandada, desde el 1º de agosto de 2006, hasta el 31 de marzo de 2013; que tenía un horario de 12 horas semanales; que sus honorarios eran de \$2.000.000 de pesos; que se desempeñaba como Directora de Calidad, atendiendo las instrucciones del Rector del colegio.

Expresó, que en certificación expedida por la señora Beatriz Molina Vega como representante legal de la institución, se indicó que la demandante laboraba para la accionada como directora de calidad, implementando y manteniendo la Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2000 con intensidad horaria de 48 horas semanales; que en varias ocasiones fue nombrada para remplazar al rector; que mediante carta del 26 de febrero de 2013, se le dio por terminado su contrato; que las labores realizadas eran evaluadas a través de evaluaciones de desempeño y competencia de personal y calificadas por el Rector; que mediante Acta 01 del 11 de enero de 2007, fue designada y nombrada como representante de la dirección y directora de calidad.

1.2. La contestación de la demanda

La entidad demandada se opuso a las pretensiones de la demanda y respecto de los hechos, indicó que la demandante no cumplía horario ya que su servicio no lo ameritaba, puesto que el objeto de su contrato era el de prestar asesoría en la implementación y mantenimiento de la Norma Técnica Colombiana NTC 9001:2000, para que el colegio cada año fuera calificado favorablemente, que por esa razón se le dio carnet de identificación para que



pudiera ingresar libremente a la institución; que siempre pasaba cuenta de cobro y se le descontaba la retención en fuente.

Sostuvo, que se le cancelaron a la demandante todas las cuentas de cobro hasta la terminación del contrato de prestación de servicios el 31 de marzo de 2013; que se le designó como Directora de Calidad a petición de la misma, para poder asistir a las auditorías de control de calidad, las cuales eran esporádicas una vez al año; que nunca se designó como rectora del colegio; que no existe acta 01 alguna en la institución referente al nombramiento señalado por la actora; y que existen periodos que se ausentaba por uno o dos meses y prestaba asesorías a otras empresas simultáneamente.

Como excepciones fondo, presentó la inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, carencia del derecho laboral o inexistencia de una relación laboral, la innominada o genérica y prescripción.

1.3. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia nº 133 del cinco (5) de mayo de dos mil quince (2015), absolvió al demandado COLEGIO BRITANICO – BRITISH SCHOOL LTDA y OTROS, de todas las pretensiones incoadas por la demandante XIMERA ARISTIZABAL AREVALO y condenó en costas a la parte actora.

1.4. Recurso de apelación parte demandante.

La apoderada de la demandante discrepó de la sentencia de primera instancia, indicando que existen pruebas documentales y en la contestación de la demanda se acredita que la actora cumplía horario, además de que existen unos formatos de las funciones que debía realizar dentro de la institución; que si bien fue contratada como asesora, a su vez, hacía las veces de directora de calidad; que la NTC ISO, dice en su numeral 552 que la alta dirección debe designar un miembro de la dirección de la organización, que independientemente de otras responsabilidades debe tener la responsabilidad y la autoridad que incluya.



Adujo, que iba 2 veces por semana al colegio, que recibía órdenes del rector; que hay memos que le dicen que realizar y que hacer, por lo cual apela la sentencia y solicita se revoque.

1.5 Trámite de segunda instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, pero las partes guardaron silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala del recurso de apelación presentado por la parte demandante lo que otorga competencia a la Sala para revisar concretamente los puntos de inconformidad de la recurrente.

3. Problema Jurídico

Se circunscribe la sala a analizar, si la demandante acreditó la existencia de un contrato laboral desde el 1º de agosto de 2006, hasta el 31 de marzo de



2013 y, si con ello, hay lugar a condenar por las acreencias laborales reclamadas en la demanda.

4. Tesis de la Sala

Se revocará la sentencia proferida en primera instancia, considerando que la demandante demostró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.

5. Argumento de la decisión

Contrato de trabajo

De acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. También que los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, en la sentencia del 26 de junio de 2018, radicado 60473, manifestó respecto de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 *Ibidem*, que la regla general, en materia probatoria, es que la parte que alega unos hechos debe probarlo, para así lograr la consecución de un derecho.

De conformidad con los artículos 22, 23 y 24 del CST, el contrato de trabajo se define como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra, bajo la continua subordinación o dependencia y mediante una remuneración, correspondiendo al trabajador acreditar la prestación personal del servicio en una época determinada para operar la presunción de existencia del contrato laboral, al tiempo que al empleador le corresponderá probar que la relación estuvo regida por un contrato de naturaleza diferente (Sentencia SL 201-2019, SL2858-2022 y SL3350-2022).

Sobre la aplicación del artículo 24 del C.S.T. la Sala de Descongestión laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL365 del 2019, radicación No. 5713, citando a su vez la sentencia CSJ SL4027-2017, reiteró “(...) *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 que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral». Por lo tanto, señala la Corte, que “le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso.

Principio de la primacía de la realidad – contrato de trabajo.

El artículo 53 Constitucional consagra este principio de la siguiente manera: *“primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”.*

La figura del contrato de trabajo realidad, no es más que aquel contrato que, aunque no se definió, ni formalizó, se considera que existe por la naturaleza misma de las actividades desarrolladas por el trabajador. La Ley Laboral señala que independientemente al nombre que las partes le den al vínculo que las une, si se configuran los elementos señalados en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, que son prestación personal del servicio, subordinación y salario, se entenderá que existe una verdadera relación laboral por expreso mandato legal, anotándose además que en aplicación de la presunción legal consagrada en el artículo 24 *ídem*, al trabajador le basta con demostrar la prestación personal del servicio para presumir que el vínculo fue de carácter laboral, pues la subordinación y el salario se presumen, teniendo como consecuencia la inversión de la carga probatoria, tal como lo señaló la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Magistrado



Ponente Dr. Luis Javier Osorio López, radicación 22259, calendada, dos (2) de agosto de dos mil cuatro (2004).

En sentencia SL CSJ 4906 de 2020 trajo a colación lo señalado en la SL939-2018 en la cual la Corporación refirió en lo concerniente a la presunción del artículo 24 del CST, al reseñar al relacionado con dicho precepto, explicó:

En lo concerniente, esta Corporación en sentencia CSJ SL939-2018, al referirse al mencionado canon, explicó:

Ese pilar se ha desarrollado en tanto no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia del vínculo laboral, mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente.

5. caso concreto

Advierte la Sala, que la demandante pretende, se declare la existencia de una relación laboral con el Colegio Británico **BRITISH SCHOOL LTDA**, dentro del periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2006 y el 31 de marzo de 2013.

No son materia de discusión, *i)* que la demandante suscribió un contrato de prestación de servicios a favor de la demandada, el cual tenía por objeto prestar asesoría en la implementación y mantenimiento de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2000, *ii)* que percibía una suma de \$2.000.000 como honorarios mensuales, y *iii)* que el contrato en comento terminó por decisión unilateral de la institución demandada.

El Juez de primera instancia negó la existencia de un contrato laboral y como consecuencia absolvió a la parte demandada de todas las pretensiones



propuestas. El apoderado judicial de la parte demandante como argumento de su recurso señaló que no se tuvieron en cuenta las pruebas documentales, e incluso, la contestación de la demanda, que establecen la existencia del vínculo laboral y que se desempeñaba como Directora de Calidad.

Por lo anterior, partiendo de los reparos presentados en contra de la sentencia apelada, a la Sala le corresponde determinar con las pruebas obrantes dentro del proceso, si dentro del presente caso existió un contrato laboral como lo afirma la demandante.

De esta manera, resulta necesario establecer si a la luz del artículo 23 del CST, se configuraron entre las partes los elementos propios de toda relación laboral, esto es, la prestación personal del servicio, subordinación y el salario, debiendo precisar, que conforme al artículo 24 *ídem*, al trabajador le corresponde demostrar la prestación personal del servicio, en unos extremos temporales específicos y a favor de la persona convocada como empleador, habida cuenta que probado el servicio, se presuman los restantes elementos, esto es, la subordinación y el salario.

En este orden de ideas y, como quiera que ambas partes coinciden en la existencia de un contrato entre el 1º de agosto de 2006 y el 31 de marzo de 2013, en principio está demostrada la prestación personal del servicio, de manera entonces, que se abre paso a la presunción del artículo 24 *ib.*, esto es, presumir que el vínculo estuvo regido por un contrato laboral, debiendo verificar la Sala si la institución educativa demandada desvirtuó la presunción.

Procede la Sala a analizar los documentos allegados con la demanda y la contestación de la misma, los interrogatorios de parte, la declaración del señor Rector de la institución y demás testimonios.

En cuanto a las cuentas de cobro, los comprobantes de pago de las mismas, los recibos de pago de aportes a seguridad social que como independiente pagaba la demandante (fl. 8 a 322, expediente digital), no son prueba idónea que desvirtúe la presunción establecida, puesto que en dichos documentos solo se evidencia que existió una contraprestación monetaria al servicio de la señora XIMENA ARISTIZABAL AREVALO, más no, que la mencionada haya realizado sus actividades de manera autónoma e independiente.



Ahora, encuentra la Sala que los testimonios de Julio Cesar Molina Vega, Julián Zúñiga que fue tachado de sospecha y Carlos Arturo Aragón, sostienen puntos semejantes al decir que lo que firmó la demandante con el colegio fue un contrato de prestación de servicios; que ella misma manejaba su horario de trabajo; y que fue contratada solamente para implementar el sistema de gestión de calidad y, que la institución educativa, alcanzara la certificación ISO 9001:2000, no obstante, esos mismos testigos alegaron que XIMENA ARISTIZABAL AREVALO, remplazaba al rector de la institución ante Bureao Veritas, entidad encargada de expedir la certificación mencionada, porque ella era la encargada del sistema de gestión de calidad, es más que era la Directora de Calidad; que conocía y era experta en el tema; que ella los guiaba en como debían hacer sus trabajos para que pudieran ser tenidos en cuenta en el reporte y los acompañaba en las auditorías. Y si bien declaran que existía cierta flexibilidad en la prestación del servicio, lo narrado no es suficiente para desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo.

Siguiendo lo anterior, en cuanto a la declaración realizada por el Rector del COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA, señor Luis Alberto Sarria Tamayo, se limitó a decir que no era la persona encargada de la contratación de la demandante sino la Representante Legal de la institución educativa y que solo tiene las ideas y delega las funciones.

Hasta ahí, podría decirse que el Rector declarante no indica mayor cosa con respecto al asunto que nos ocupa, sin embargo, manifiesta de igual manera que de buena fe firmó la delegación de las funciones para que la demandante representara al colegio ante la entidad certificadora (fl. 396, expediente digital) y el Acta 01 del 11 de enero de 2007, donde se designa a la actora como Representante de la Dirección y Director de Calidad (fl. 401 a 403, *ib.*), que aunque, dijo que este último documento no existe dentro de la institución, nunca se tachó de falso, lo que tiene plena validez dentro del proceso, así como también la tienen las certificaciones laborales (fl. 398 a 400, *ídem*), que dan cuenta que la actora laboraba como Directora de Calidad en el colegio, lo que confirma que las actividades realizadas por la demandante, respondían a las funciones del cargo mencionado.



Con lo ya expuesto, es suficiente para revocar la sentencia de primer grado, puesto que esta Sala no comparte el argumento utilizado en ella, cuando dice que la demandante debía probar la subordinación, cuando la Corte en ya pacífica jurisprudencia ha establecido, y como ya se dijo aquí, que una vez demostrada la prestación personal del servicio a favor de una persona, queda activado el precepto del artículo 24 del CSTSS, es decir, *“que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, invirtiendo la carga probatoria en la entidad demandada, tendiente a destruir dicha presunción, lo que a todas luces no ocurrió en el presente caso.

En conclusión, la parte traída a juicio fue inferior en a su carga probatoria, como quiera que no logró desvirtuar la presunción que pesa en su contra con las pruebas aportadas con la respuesta dada al escrito primigenio

Así las cosas, y como se anunció previamente Sala revocará la sentencia proferida por el *A- quo* para en su lugar declarar la existencia de una relación laboral entre la señora XIMENA ARISTIZABA AREVALO y en COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA, representada legalmente por la señora BEATRIZ MOLINA VEGA, cuyos extremos datan del 1º de agosto de 2006 hasta el 31 de marzo de 2013, fecha en la cual se dio por terminado el contrato de manera unilateral por parte de la institución convocada.

Por ello, se procederá a efectuar la liquidación de las pretensiones económicas del demandante, teniendo en cuenta que la parte demandada en el escrito de respuesta formuló la excepción de prescripción, que para el caso opera de manera parcial en razón a que la demandante presentó la demanda dentro de los tres años siguientes a la terminación de la relación laboral (31 de marzo de 2013), esto es, el día 21 de abril de 2014. De manera que todos los derechos laborales que se hicieron exigibles con anterioridad al 21 de abril de 2011, se encuentran afectados por el fenómeno de la prescripción, a excepción de las vacaciones que será con anterioridad al 21 de abril de 2010, a razón del año que tiene el empleador para reconocerlas.

De esa manera, frente al pago de las cesantías, como se hacen exigibles a la finalización del contrato de trabajo, las mismas no se encuentran afectadas por este fenómeno; la prima de servicios, que se hace exigible el 30 de junio y diciembre respecto del semestre o su fracción se encuentra parcialmente



prescrita la causada hasta el segundo semestre del año 2010, debiéndose liquidar desde el primer semestre del año 2010, que se hacía exigible al 30 de junio de ese mismo año. Respecto de las vacaciones, se liquidarán desde el 22 de abril de 2010 y los intereses a la cesantía también se encuentran parcialmente prescritos, encontrándose afectados los causados hasta la cesantía del año 2010, que se hacían exigibles desde el 15 de febrero de 2011, de manera que se liquidarán los intereses a las cesantías de los años 2011, 2012 y fracción de 2013.

En el entendido que los honorarios pactados en la relación contractual fue la suma de Dos Millones de Pesos Mensuales (\$2.000.000) de principio a fin, como se evidencia en las múltiples cuentas de cobro, especialmente la del 21 de marzo de 2013 (fl. 312, expediente digital), este monto se tomará como IBL, para liquidar las prestaciones deprecadas y señaladas anteriormente.

LIQUIDACIÓN:

CESANTÍAS

Días laborados:

2432 x \$2.000.000 / 360

Las cesantías que son exigibles a la terminación del contrato laboral, ascienden a la suma de Trece Millones Quinientos Once Mil Ciento Once Pesos (\$13.511.111).

INTERESES A LAS CESANTÍAS

Por este concepto, se pagará la suma de Doscientos Cuarenta Mil Pesos (\$240.000), para cada uno de los años de 2011 y 2012 y quince Mil Pesos (\$15.000), para los 90 días de fracción del año 2013.

PRIMA DE SERVICIOS



Para el año 2011 dos millones de pesos \$2.000.000; para el año 2012, Dos Millones de Pesos (\$2.000.000) y para la fracción del primer semestre de 2013, Quinientos Mil Pesos (\$500.000), para un total de: \$4.500.000.

VACACIONES

Días laborados desde el 22 de abril de 2010, hasta el 31 de marzo de 2013:
1075 días

1075 días X 2.000.000 / 720

La suma que por compensación de las vacaciones deberá pagar la parte vencida asciende a Dos Millones Novecientos Ochenta y Seis Mil Ciento Once Pesos Con Once Centavos (\$2.986.111,11).

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Para estudiar esta pretensión, resulta necesario señalar, que el trabajador que solicita la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST, debe probar el hecho del despido, pasando la carga de la prueba al empleador quien debe acreditar que el despido obedeció a una justa causa para así desprenderse de la obligación de indemnizar.

Dentro de las diligencias, se halla que la parte actora probó que a través de la carta de terminación del contrato de fecha 28 de febrero de 2013 (fl. 395, expediente digital) donde se le comunicó que a partir del 31 de marzo del mismo año se daba por terminado el contrato.

En ese sentido, teniendo en cuenta que la relación que existió entre las partes estuvo regida por un contrato de trabajo a término indefinido, es claro que el despido se dio de forma unilateral sin que mediara justa causa para el efecto, por lo tanto, se deberá acceder a la indemnización deprecada, teniendo en cuenta para ello que el salario que devengaba el actor era \$ 2.000.000.

Para la liquidación se tendrá en cuenta el artículo 64 del CST que otorga para los trabajadores *que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, 30 días de salario por el primer año, y 20 días adicionales por*



cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Considerando el salario de 2.000.000, es decir 66.666,66 por día, los extremos aceptados y probados, esto es, del 1º de agosto de 2006 al 31 de marzo de 2013, para un total de 6 años, y 8 meses, es decir, 30 días por el primer año, 100 días por los años subsiguientes y 13.3 por la fracción de 8 meses para un total de 143,3 días, correspondiéndole a la actora como indemnización por despido sin justa causa la suma de Nueve Millones Quinientos Cincuenta y Tres Mil Trescientos Treinta y Dos Pesos Con Treinta y Ocho Centavos (\$9.553.332,38).

SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST

El artículo 65 del CST establece: “Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.”

La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, señaló en sentencia: SL1451-2018 del 25 de abril de 2018, citando a su vez la sentencia SL8216-2016 que la sanción moratoria del artículo 65 del CST no es automática. Para su aplicación el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe.

En lo que respecta a determinar la buena fe de la parte demandada, es menester recordar que la misma siempre equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta en contraposición a la mala fe, puesto que, quien actúa así, pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad y pulcritud.



En el caso que nos ocupa, cabe resaltar que la demandada allegó al proceso material probatorio tendiente a demostrar su buena fe, pues en la contestación de la demanda y en su interrogatorio de parte, señaló que la demandante se vinculó mediante un contrato de prestación de servicios, aduciendo así mismo, que la actora gozaba de autonomía e independencia para el desempeño de sus funciones. Como se reseñó en precedencia si bien no se desvirtuó la presunción de existencia de contrato de trabajo, si hay elementos de juicio para considerar que la accionada asumió la carga probatoria de demostrar la buena fe, en tanto tuvo la convicción que en la práctica se estaba ejecutando contrato de prestación de servicios, habida cuenta que la actora tenía cierta flexibilidad en el manejo del tiempo, porque se demostró que entraba y salía de la institución educativa con libertad, lo que ella misma aseguró en su interrogatorio cuando dijo que llegaba a diferentes horas por ser directora, como lo hacían otros directores y que realizaba labores para otras compañías como consultora, sin que ello haya implicado llamados de atención.

En consecuencia, se exonerará a la institución demandada **COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA**, del pago de la sanción moratoria dispuesta en el artículo 65 del CST, por haber demostrado que su actuar estuvo previsto de buena fe.

6. Costas

Por haberse revocado íntegramente la sentencia, en razón de la apelación, la Sala impondrá el pago de costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada por haber sido vencida en el proceso, como lo dispone el numeral 4ª del artículo 365 del CGP.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE



PRIMERO: REVOCAR la sentencia No. 133 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, en la audiencia celebrada el día cinco (5) de mayo de dos mil quince (2015), por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia., la cual quedara así:

PRIMERO. - DECLARAR *parcialmente probada la excepción de prescripción, conforme a lo dicho en la parte motiva y declarar no prósperas las demás excepciones formuladas por la demandada.*

SEGUNDO. -DECLARAR *que entre la demandante señora **XIMENA ARISTIZABAL AREVALO** y el **COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA**, representado legalmente por la señora Beatriz Molina Vega o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo del 1º de agosto de 2006 hasta el 31 de marzo de 2013, mismo que terminó por decisión unilateral e injusta del empleador.*

TERCERO. - CONDENAR *al **COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA**, representado legalmente por la señora Beatriz Molina Vega o quien haga sus veces, a pagar señora **XIMENA ARISTIZABAL AREVALO** las siguientes sumas, que deberán pagarse debidamente indexadas a la ejecutoria de la sentencia:*

a) Cesantías.....	\$ 13.511.111
b) Intereses a las cesantías.....	\$ 505.000
c) Prima de servicios.....	\$ 4.500.000
d) Compensación de vacaciones.....	\$ 2.986.111,11
e) Indemnización por despido sin justa causa.....	\$ 9.553.332,38

Valores que serán pagados debidamente indexados, teniendo en cuenta como ipc inicial el mes de marzo de 2013 y como ipc final la fecha de pago de las acreencias.

CUARTO. - ABSOLVER *al **COLEGIO BRITÁNICO – BRITISH SCHOOL LTDA**, representado legalmente por la señora Beatriz Molina Vega o quien haga sus veces, de las demás pretensiones de la demanda.*



SEGUNDO. – Costas en esta Instancia a cargo de la parte demandada. Se señalan las agencias en derecho la suma de 1 SMLMV. Las de primera instancia a cargo de la parte demandada.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada



Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **cd4a6114a6eb98c9cee46233f9350a24b826566589cb779ad36b9688cdf4b928**

Documento generado en 21/03/2023 05:05:38 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>