



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

AUDIENCIA PÚBLICA ESCRITURAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA** CONTRA **UNIVERSIDAD DE LA SALLE** (Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020).

---

**MAGISTRADO SUSTANCIADOR:** DR. EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los dieciséis (16) días del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021), el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, en atención a los parámetros dispuestos por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020<sup>1</sup>, así como las directrices del H. Consejo Superior de la Judicatura en los Acuerdos PCSJA20-11546 de 25 de abril, PCSJA20-11549 de 7 de mayo, PCSJA20-11556 de 22 de mayo y PCSJA20-11567 de 5 de junio de 2020; se corrió traslado a las partes en segunda instancia quienes tuvieron la oportunidad procesal de pronunciarse.

Acto seguido, el Tribunal procede a dictar la siguiente DECISIÓN ESCRITURAL,

## SENTENCIA

**DEMANDA:** El señor **CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA** a través de apoderado judicial, pretende se declare que entre las partes existió un

---

<sup>1</sup> «Artículo 15. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así:

1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

*Si se decretan pruebas, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.*

2. Cuando se trate de apelación de un auto se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días y se resolverá el recurso por escrito»



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de octubre de 1997, el cual fue terminado el 1° de noviembre de 2018, por decisión unilateral y sin justa causa de la **UNIVERSIDAD DE LA SALLE**; como consecuencia de lo anterior, se condene a la indemnización por despido sin justa causa, junto con la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y costas del proceso, folio 29

Respalda el *petitum* en los supuestos fácticos visibles a folios 29 vuelto a 31, que en síntesis advierten que, el 6 de octubre de 1997 suscribió con la demandada contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Operador de Sala de Sistemas, teniendo como último salario la suma de \$1.956.000. Que el 25 de octubre de 2018, fue citado por la demandada a diligencia de descargos, aduciendo un incumplimiento en las obligaciones especiales del trabajador, sin mencionar los hechos de la supuesta omisión. Refiere que el 1° de noviembre de 2018, la demandada dio por terminado su contrato de trabajo, aduciendo el incumplimiento de las prohibiciones establecidas por la Universidad, al instalar softwares y hacer mantenimiento de computadores que no pertenecen a la institución, al interior de sus instalaciones, en horario laboral y sin autorización previa. Que la demandada no presentó prueba alguna que acreditara las imputaciones que le fueron realizadas como motivos que sustentaron el finiquito, y en específico, no le puso de presente las comunicaciones escritas de los estudiantes, donde estos supuestamente señalan su inconformidad por el cobro de mantenimiento e instalación de softwares de su parte. Añade que solicitó a la encartada copia de la actuación disciplinaria, copia del contrato de trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo, empero, solo le fue entregada el acta de descargos, el contrato de trabajo y la carta de terminación. Que reiteró su solicitud para que le fueran entregadas las comunicaciones de los estudiantes, la cual le fue negada bajo el argumento que se tratan de documentos confidenciales.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**CONTESTACIÓN:** La demandada **UNIVERSIDAD DE LA SALLE** manifestó su oposición a las pretensiones encaminadas a obtener el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, argumentando que dio lugar a la terminación del vínculo laboral, con base en lo dispuesto en el contrato de trabajo, el otro sí y el manual de funciones, al igual que con sustento en lo aceptado en la diligencia de descargos, misma que atendió lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo. **Excepciones:** Propuso como medios exceptivos los titulados prescripción, inexistencia de los derechos reclamados, cobro de lo no debido, buena fe y pago (folios 45 a 51).

#### **DECISIÓN:**

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública virtual celebrada el 22 de octubre de 2020, resolvió **condenar** a la convocada al pago de la indemnización por despido sin justa causa por la suma de \$28.130.177, debidamente indexada desde el momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 1° de noviembre del 2018 hasta el momento en que se efectúe el pago; **declarar** no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada y **condenarla** en costas (Archivo 4 del expediente digital).

Lo anterior por considerar el *A quo* que, no se logra demostrar por parte de la demandada la justa causa que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo del demandante, ya que frente a los hechos enunciados en la carta de despido se aduce que el trabajador prestaba sus servicios instalando softwares exclusivos de la Universidad a estudiantes y trabajadores de la misma, dentro de sus instalaciones y en su lugar de trabajo, remunerándose de esos servicios, circunstancias que no se corroboran del material probatorio obrante en el proceso. Agrega que solo se encuentra demostrado que el actor prestó servicios a profesores instalando softwares, de los que no existe constancia que pertenecieran a la demandada, amén



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

que ello tenía lugar fuera del horario laboral, lo cual no le estaba prohibido, al no pactar las partes ninguna cláusula de exclusividad.

**RECURSO DE APELACIÓN: La parte DEMANDADA interpuso recurso de alzada contra la anterior determinación,** aduciendo en síntesis como reparos que, el Juzgado de Conocimiento dejó de aplicar las normas que establecen las sanciones que puede imponer el empleador al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo, al igual que aquellas que consagran las justa causa de despido. Refiere que en el Reglamento Interno de Trabajo no está singularizada como sanción la terminación del contrato de trabajo, por lo que no puede el demandante endilgar a la Universidad la omisión al debido proceso, en el procedimiento observado antes de proceder a despedirlo. Añade que resulta un desacierto el argumento del juzgado al acoger la libertad pregonada por el demandante para poner al servicio de terceros su saber y destreza, relacionado con el oficio que servía a la Universidad, sin que por ello hubiera incurrido en las falencias que se le atribuyen en la carta de despido. Señala que el *a quo* cometió el error evidente al no dar por demostrada la justa causa de despido, por cuanto no apreció algunas pruebas y valoró de manera equivocada las demás; así, desconoció que en el contrato de trabajo se tiene establecido que el trabajador se obligó a poner al servicio de la demandada toda su capacidad normal de trabajo en desempeño de sus labores o en cualquier otra labor de carácter complementario del mismo, bastando con escuchar las respuestas dadas por el actor en su interrogatorio de parte, para evidenciar las inconsistencias con su diligencia de descargos. Igualmente, no apreció el Juzgado el manual de cargos y funciones del Operador de Sistemas y la diligencias de descargos, en la que el actor acepta lisa y llanamente que trabajó en beneficio de compañeros, que mintió cuando negó haber realizado trabajos a favor de Leonardo Forero, que recibió equipos de estudiantes en el parqueadero de la Universidad, que cobró dinero por dicho trabajo



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

y que desplegó actividades ajenas a la Universidad, contrariando lo que había pactado en el contrato de trabajo y en el otro sí.

### **ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Surtido el traslado en los términos previstos por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 los extremos procesales se manifestaron indicando, en síntesis:

**Parte demandante:** Persigue la confirmación del fallo apelado, aduciendo en síntesis que la demandada para la terminación del contrato sostenido con el actor determinó causas que no demostró a lo largo del proceso, por lo que acertó el Juzgado al declarar que el despido lo fue sin justa causa y acceder a la indemnización e que trata el artículo 64 del CPT y de la SS.

**Parte demandada:** Al descorrer el traslado otorgado, indicó que el Juzgado dejó de aplicar las normas que establecen las sanciones que puede imponer el empleador al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo, e igualmente, aquellas que determinan cuáles son las justas causas que puede alegar el empleador para terminar el contrato de trabajo. Señala que es un desacierto el argumento del Juzgado, al acoger en su decisión, la libertad pregonada por el demandante para poner al servicio de terceros su saber y destreza relacionados con el oficio que servía en la Universidad, sin que, por ello, hubiera incurrido en las falencias que se le atribuyen en la carta de despido, como lo pregonan la sentencia apelada. Insiste en que no se valoró el contrato de trabajo y el interrogatorio del actor, como tampoco se valoró adecuadamente el manual de cargos y funciones y la diligencia de descargos, prueba esta última en la que la parte activa acepta haber cometido las faltas que le fueron endilgadas en la carta de despido.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, las manifestaciones esbozadas por el Juez de Conocimiento y el recurso de alzada, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite concretar como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, el determinar si la demandada terminó el nexo contractual que sostenía con CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA, de manera unilateral y con justa causa, contrario a lo definido por el Juzgado de Conocimiento.

### **RELACIÓN LABORAL**

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por la empresa demandada en la contestación del *introductorio*; lo que adicional se corrobora de los medios de convicción obrantes en el plenario, analizados bajo los apremios de los artículos 60 y 61 del CPT; en especial, copia del contrato de trabajo (fls. 13 a 14 y 76); citación del demandante a descargos (fls. 15 y 52); acta de descargos (fls. 16 a 18 y 52 vuelto a 53); Manual de Cargos y Funciones Operador Salas de Sistemas (fls. 19 a 20); carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 21 a 22 y 60); derechos de petición formulados por el accionante y sus respuestas (fls. 23 a 26); liquidación definitiva de prestaciones sociales (fls. 27 y 77);



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

copia de la cédula de ciudadanía del convocante (fl. 28); correos electrónicos (fls. 54 a 56, 58 y 71); constancia de entrega a la finalización del contrato de trabajo (fl. 59); certificado de aportes al Sistema de Seguridad Social (fl. 61); carta de retiro de cesantías y orden de examen médico de egreso (fl. 62); memorandos y respuestas dadas por el demandante (fls. 57 y 66 a 65); comunicación de suspensión del actor por dos días (fl. 66); pliego de cargos (fls. 66 vuelto y 67); comunicaciones internas (fls. 68 a 70 y 75 vuelto); solicitud licencia no remunerada (fl. 72); Otro sí referido al acuerdo de confidencialidad (fls. 73 a 74) comunicaciones estudiantes programa de Ingeniería Industrial (fls. 78 a 82); Reglamento Interno de Trabajo (fls. 119 a 149); interrogatorios de parte rendidos por el demandante y la representante legal de la encartada (Archivo 2 del expediente digital); probanzas que no fueron tachadas de falsas por las partes y de las cuales se colige, que CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA laboró al servicio de la UNIVERSIDAD DE LA SALLE<sup>2</sup>, bajo la modalidad contractual laboral a término indefinido, devengando como contraprestación directa de sus servicios la suma básica final de \$1.956.000, como se advierte de la liquidación definitiva de prestaciones sociales (fl. 27); vínculo que feneció a partir del 1º de noviembre de 2018 (fols. 21 a 22), cuando desarrollaba el cargo de OPERADOR SALAS DE SISTEMA, supuestos de facto respecto de los cuales no existe discusión en esta segunda instancia.

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Preliminarmente, necesario se torna indicar que, bajo el principio de la carga de la prueba, le atañe al ex trabajador demostrar el supuesto del despido y al empleador demandado la justeza en finalizarlo; deviniendo la lógica previsión legal, según la cual, las partes deben acreditar los

---

<sup>2</sup> Folios 13 a 14.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

supuestos de hecho de las normas cuyos efectos jurídicos persiguen, en virtud del artículo 167 del C.G.P. y parágrafo del art. 62 del CST.

Así, conforme a la carta de despido calendada 1° de noviembre de 2018, obrante a folios 21 a 22 del diligenciamiento, la terminación del vínculo entre las partes obedeció a la decisión unilateral del empleador, quien para el efecto adujo:

*«Por medio de la presente comunicación, me permito informarle que luego de analizar los descargos rendidos por Usted, el día 25 de Octubre de 2018, en las instalaciones de la universidad; la **UNIVERSIDAD DE LA SALLE** ha considerado que sus explicaciones no son satisfactorias.*

*Como consecuencia de lo anterior, la **UNIVERSIDAD DE LA SALLE**, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, a partir de la fecha.*

*La anterior decisión, se fundamenta en su injustificado y reiterado incumplimiento de las prohibiciones establecidas al interior de la Universidad, en lo que refiere a la instalación de Softwares y mantenimiento de computadores distintos a los de la Universidad, al interior de las instalaciones de la misma dentro de su horario laboral y sin autorización de su empleador, realizando actividades distintas a aquellas para las cuales Usted fue contratado y ajenas a sus funciones laborales.*

*En efecto, lo anterior se evidenció a través de las comunicaciones escritas de los mismos Estudiantes, que expresaron su inconformidad por el cobro de estos servicios, como quiera que, Usted se está lucrando del mantenimiento e instalación de Softwares en los computadores de los estudiantes de la Universidad, situación abiertamente prohibida y reprochable de su parte, lo cual indica que Usted, faltó a sus obligaciones laborales y a las instrucciones dadas por su empleador, las cuales eran de su pleno conocimiento.*

*Cabe destacar que, la falta descrita anteriormente, fue reconocida por Ud. en sus descargos y no fue válidamente justificada en los mismo, afectando la confianza que la **UNIVERSIDAD DE LA SALLE** depositó en Usted.*

*La conducta antes descrita, representa una falta grave a sus obligaciones laborales respecto, a realizar las funciones y obligaciones laborales, en los términos e instrucciones dadas por su empleador, así mismo, significó desempeñar su cago como OPERADOR DE SALAS DE SISTEMAS, de manera irresponsable y reprochable.*

*Efectivamente, no solo es grave que Usted se lucre con los estudiantes y Colaboradores de la institución, sin autorización de su empleador y extralimitando sus funciones contractuales sino además, lo que incrementa*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

*la gravedad de su falta, es que Usted dentro de las instalaciones de la Universidad esta realizando actividades contrarias a la ley, como instalar licencias de Software no autorizado, ya que dicha acción atenta contra los derechos de autor de las respectivas marcas, lo cual, podría ocasionarle a la UNIVERSIDAD DE LA SALLE, sanciones legales o inclusive denuncias, por parte de las empresas respectivas, causándole daños y perjuicios a su empleador.*

*(...)»*

*La decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, se toma con base en lo dispuesto en su contrato de trabajo, así como en el reglamento interno de trabajo de la **UNIVERSIDAD DE LA SALLE**.*

*Por otra parte, esta decisión se toma con base en lo previsto en el numeral 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Así como lo previsto en el numeral 6º, del literal a), del artículo 7º del decreto 2351 de 1965».*

Planteadas las cosas, es a la demandada a quien le incumbe acreditar que la terminación del vínculo laboral con la parte activa lo fue con justa causa, so pena de devenir en injusto con las consecuencias jurídicas que esto trae.

Suma indicar que de vieja data ha advertido la H. Corte Suprema de Justicia, que lo imperativo en el documento de terminación de la relación laboral es establecer los supuestos de orden fáctico que rodearon el actuar del ex trabajador, para entonces concretar las causales en los que estuvo inmerso, manifestación vista en la sentencia SL 16214 de 2014 con ponencia del H. Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Por manera que, atendiendo la claridad en los hechos anunciados en la misiva de fenecimiento del nexo, evidente emana concluir que la UNIVERSIDAD DE LA SALLE fundó su decisión en los numerales 6º literal a) del artículo 62 del CST, norma que en su literalidad enseña:

**«ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

(..)

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

(..)».

Referente a la prescripción normativa *ejusdem*, juzga conveniente recordar que el juzgador en la especialidad Laboral se encuentra vedado para calificar la gravedad en la justa causa establecida en reglamentos, contratos, pactos, convenciones y fallos arbitrales, cuando ello ha sido parte de la negociación propia de las relaciones laborales; no obstante, cuando la misma no se encuentra reglada como tal, debe el operador jurisdiccional concretar bajo el análisis de las pruebas en conjunto, si se constituye tal entidad en la falta para que fuera preciso desvincularlo de las labores, como lo ha decantado la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en la sentencia rad. 39518 del 14 de agosto de 2012 con ponencia del H. Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Bajo tal egida, se advierte que, en el contrato individual de trabajo obrante a folios 13 a 14, las partes acordaron en su cláusula séptima lo siguiente:

*«SÉPTIMA: EL TRABAJADOR se compromete a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a terceros, a no atender durante las horas de trabajo asuntos particulares, a guardar estricta reserva en todo lo que llegare a su conocimiento por razón de su oficio y cuya revelación pudiere causar perjuicio a la Universidad y a trabajar todo el tiempo necesario para cumplir debidamente sus obligaciones contractuales».*

Igualmente, se constata que, el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 49 como obligaciones especiales del trabajador, consagró (fol. 142 vuelto):



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

«Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

*18: No instalar en los equipos de computación personal software o programas no autorizados por la Universidad, como tampoco hacer copia de los programas instalados en el equipo de computación personal para instalarlas en otros equipos, así estos sean de la Universidad, salvo que medie una autorización escrita y expresa de la Vicerrectoría Administrativa».*

De manera que, procede la Sala de Decisión a analizar las pruebas aportadas al plenario en los términos de los artículo 60 y 61 del CPT y la SS, a fin de determinar la ocurrencia o no de los supuestos de facto que enmarca lo dispuesto en la regulación *ejusdem*, para lo cual, *liminarmente*, habrá de señalarse que el motivo de los reparos formulados en la alzada atañen a corroborar si CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA incumplió o no, con las funciones concedidas en el cargo de Operador Salas de Sistemas.

Al punto, necesario torna remitirse a las manifestaciones esbozadas por el demandante en su interrogatorio de parte, quien refirió que dentro de las prohibiciones que le atañen como trabajador se encuentra no instalar Softwares durante su horario y estando ubicado en su puesto de trabajo. Agregó que no realizó ninguna instalación de Software a terceros, compañeros de trabajo y alumnos dentro de las instalaciones de la Universidad; que no realizó labores ajenas a las funciones asignadas por la Universidad, ni tampoco aceptó en su diligencia de descargos haber realizado trabajos a favor de compañeros, precisando que ello sólo lo ha llevado a cabo lejos de las instalaciones de la encartada, pues los equipos de sus compañeros los recibía y los llevaba para arreglarlos en su vivienda, fuera del horario de trabajo. Agregó que no le realizó trabajos al señor Leonardo Forero, pues ello lo hizo el compañero Carlos Andrés Rincón, lo cual informó en su diligencia de descargos; que no aceptó en su diligencia de descargos haber recibido equipos de estudiantes en el parqueadero, ni haber cobrado a estos ningún servicio, acotando que desconoce la forma en como se instala



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

el Software mencionado por los estudiantes; que únicamente aceptó en su diligencia de descargos llevar a cabo labores remuneradas por fuera de la Universidad. Finalmente, indicó que no instaló ningún Software de la Universidad en equipos de los docentes. (Archivo 2 del expediente digital).

En similares términos el actor se refirió cuando rindió su declaración en la diligencia de descargos, a saber:

1. *¿Señale por qué razón, pese a que Ud. conoce los procedimientos establecidos por la universidad en relación con la prestación del servicio de “Administración del licenciamiento de software” Ud, ha venido realizando actividades de instalación de software y mantenimiento en los computadores diferentes a aquellos de la Universidad y que traen los Estudiantes, durante su horario laboral?,*

*RTA:*

*Con estudiantes no he hecho eso, lo he hecho con Compañeros de trabajo, ellos me dan el equipo y lo llevo a la casa y lo arreglo y cobro por este servicio.*

2. *¿Es Usted conciente (sic) que el procedimiento de la Universidad “Administración del Licenciamiento de Software”, prohíbe cualquier acción en computadores diferentes a los de la universidad, incluidos los de los trabajadores?*

*RTA: Yo lo hago pero recibo los equipos en el parqueadero de la Universidad y me los llevo para arreglar, hago formateo e instalación de un sistema operativo, que son programas gratuitos.*

3. *Según lo manifestado, por favor informe si usted recibe los equipos dentro de las instalaciones de la universidad y se lucra del servicio que presta*

4.

*RTA: Si en el parqueadero de la Universidad y sí claro, cobro. La gente se entera del servicio voz a voz.*

5. *Qué tipo de software instala en los computadores de sus compañeros?*

*Linux, ese trae todo el paquete y es free, se descarga de internet, es eventual y lo cobro.*

6. *Explique por favor la razón por la cuál Usted no recibe los equipos en la Sala de sistemas*

*Porque yo sé que es prohibido.*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

(..)

9. *Sírvase explicar si Usted recibió el computador personal, en la sala de sistemas, del Señor Leonardo Forero de Servicios generales, para realizarle mantenimiento*

RTA:

*Sí el me lo trajo y yo se lo recibí y me recomendó que se lo revisara y que si se lo fromateaba, entonces mi Compañero me dijo que él se lo revisaba.*

10. *¿Es Ud. conciente (sic) de que dicha conducta puede acarrearle no solo sanciones disciplinarias, si no también legales al instalar licencias de software no autorizado, ya que dicha acción, atenta contra los derechos de autor de las respectivas marcas?*

RTA:

*Si soy conciente (sic) que uno instalando software ilegal se presentan problemas, pero desde que sea free no hay problema y eso es lo que he instalado.*

(..)

17. *Explique la razón por la cuál cuando su jefe inmediato llamó a preguntar si habían recibido el equipo del Señor Leonardo, Usted lo negó*

RTA: *por temor a que se fuera agrandar el problema.*

18. *Explique por favor si la información del computador de Leonardo, fue negada a su Jefe, porque es conciente(sic) que el haber recibido ese computador estaba prohibido por la universidad.*

RTA: *Sí*

19. *¿Tiene algo más que agregar?*

RTA: *Los equipos los recibo en el parqueadero de la Universidad y no los ingreso al edificio donde ejerzo mis funciones. El caso de Leonardo si lo recibí aquí adentro, no recibí dinero por ese». (fls. 17 a 18).*

De lo precedente se tiene que contrario a lo afirmado por el recurrente, el Juzgado valoró debidamente las pruebas allegadas al informativo, y en especial el interrogatorio del demandante y el acta de descargos allegada por ambas partes, pues de ellas no se advierte de ninguna manera una aceptación de las faltas que le fueron endilgadas al convocante para dar por terminado su contrato de trabajo.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Y ello es así, porque en la carta de despido claramente se estableció que el incumplimiento del trabajador radicó en la instalación de softwares y mantenimiento de computadores distintitos a los de la demandada, al interior de las instalaciones de la misma, dentro de su horario laboral, sin autorización de su empleador, lo cual implicó realizar actividades distintas a aquellas para las cuales fue contratado, e igualmente, la instalación de Software no autorizado dentro de las instalaciones del convocada, todo ello con a la exigencia de una contraprestación; hechos que de ninguna manera se advierten aceptados por el demandante en los medios de convicción en referencia; antes bien, frente a tales circunstancias, el actor negó su realización tanto en su interrogatorio como en su diligencia de descargos y refirió, como lo concluyó el *a quo*, que únicamente recibió en el parqueadero del extremo pasivo, equipos de sus compañeros de trabajo para llevárselos y hacerles las respectivas reparaciones en su vivienda, situación que como resulta evidente, en nada se relaciona con los motivos referenciados por la encartada.

En igual sentido, el actor negó de manera clara la instalación de software ilegal, afirmando a su vez, que a los equipos de sus compañeros de trabajo instaló programas gratuitos descargados de internet, todo ello, por fuera de las instalaciones de la convocada.

De suerte que, en el *examine* no se advierte demostrado que el demandante haya incurrido en los incumplimientos anotados en la carta de despido, a lo cual debe agregarse que, si bien obran comunicaciones suscritas por diversas personas que se identificaron como estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de la Salle, en donde ponen de presente situaciones relacionadas con la instalación y cobro de programas en el Área de Sistemas de la institución (folios 79 a 82), lo cierto es que en ellas no se señala a ninguna en persona en particular como autora de tales



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

hechos, en tanto se hace referencia general a los colaboradores de tal dependencia, lo cual no permite tener certeza que en efecto fuera el demandante, uno de los trabajadores que incurrió en dichas prácticas.

A lo anterior se suma que, aun cuando el trabajador en su diligencia de descargos sí refirió que recibió un computador del señor Leonardo Forero en el Área de Sistemas, lo cierto es que también precisó que fue un compañero de trabajo el que se encargó de su reparación, versión que igualmente reiteró en su declaración de parte; por tanto, a partir de esta afirmación tampoco pueden tenerse por probados los motivos referidos en la carta de terminación del vínculo laboral, pues ello no fue lo que allí se refirió como falta, dado que la misma, se *itera*, se circunscribió a la instalación de software, incluso ilegal, a equipos ajenos a la Universidad de la Salle, en las instalaciones de la entidad y en el horario de trabajo.

En este punto, resulta pertinente recordar que al empleador no le es posible alegar hechos diferentes a los motivos y razones concretas especificadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, en un eventual proceso judicial posterior, lo cual tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a *posteriori*, para evitar indemnizarlos, como así lo estableció, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2351-2020.

Así las cosas, de los hechos y pruebas antes relacionadas, encuentra esta Sala acertada la decisión esbozada por la Juez de Conocimiento, pues pese a que como lo resalta el recurrente, no hizo referencia al contrato de trabajo, ni al reglamento Interno de Trabajo, en todo caso sí valoró debidamente los demás medios de convicción obrantes en el



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

diligenciamiento, pues como ella lo concluyó, de ellos en verdad no se advierte que el demandante haya incurrido en las faltas e incumplimientos que le fueron referenciados, y por ende no se demostró la justa causa alegada por el extremo pasivo en la carta de terminación del vínculo laboral.

Dimanando en la confirmación del fallo impugnado, respecto del cual no se hace revisión en cuanto al valor de las condenas impuestas, al no ser objeto de la apelación.

**COSTAS.** Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. Costas en esta a cargo de la parte demandada recurrente, dadas las resultas de la alzada.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

## **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia condenatoria proferida por el Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en audiencia pública virtual celebrada el 22 de octubre de 2020, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS EDUARDO CRUZ RIVERA** contra **UNIVERSIDAD DE LA SALLE**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS.** Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. Costas en esta a cargo de la parte demandada recurrente dadas las resultas de la alzada.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**Si bien se fijó fecha y hora para la decisión, se notifica la presente a las partes por EDICTO para garantizar el debido proceso, frente al silencio del Decreto 806 de 2020.**

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

**LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR**

**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

**AUTO DEL PONENTE**

Se fijan como agencias en derecho en esta instancia a cargo la demandada en la suma de \$600.000.

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

*-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

AUDIENCIA PÚBLICA ESCRITURAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **HECTOR LEONARDO BOTERO MEDINA** CONTRA **KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA LTDA.** (Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020).

---

**MAGISTRADO SUSTANCIADOR:** DR. EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los dieciséis (16) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021), el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, en atención a los parámetros dispuestos por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020<sup>1</sup>, así como las directrices del H. Consejo Superior de la Judicatura en los Acuerdos PCSJA20-11546 de 25 de abril, PCSJA20-11549 de 7 de mayo, PCSJA20-11556 de 22 de mayo y PCSJA20-11567 de 5 de junio de 2020; se corrió traslado a las partes en segunda instancia quienes tuvieron la oportunidad procesal de pronunciarse.

Acto seguido, el Tribunal procede a dictar la siguiente DECISIÓN ESCRITURAL,

---

<sup>1</sup> «Artículo 15. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así:

1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

*Si se decretan pruebas, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.*

2. Cuando se trate de apelación de un auto se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días y se resolverá el recurso por escrito»



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

## SENTENCIA

**DEMANDA:** El señor **HECTOR LEONARDO BOTERO MEDINA** por intermedio de apoderado judicial, persigue se declare que existió una relación laboral con la demandada entre el 1° de mayo de 2004 y el 18 de octubre de 2019, al igual que se declare ineficaz la suspensión del contrato que tuvo lugar desde el 1° de octubre de 2016 hasta el 18 de octubre de 2019. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de los salarios, auxilios de cesantía, intereses a las cesantías, y compensación en dinero por vacaciones dejados de percibir por el período comprendido entre el 1° de octubre de 2016 y el 18 de octubre de 2019, con sustento en el artículo 140 del CST, junto con las sanciones por falta de consignación de cesantías e intereses a las cesantías, sanción moratoria o la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y costas del proceso (folios 2 y 3 archivo 01 del expediente digital).

De manera subsidiaria, solicita se declare que el último salario ascendió a la suma de \$5.757.887 pesos chilenos (CLP) o a la suma de \$8.588.000 pesos colombianos (COP). Como consecuencia, se condene a la convocada a pagar al demandante las diferencias insolutas resultantes de reliquidar la indemnización por despido sin justa y las primas de servicios canceladas a la finalización del contrato, junto la sanción moratoria, lo que resulte *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

Respalda el *petitum* en los supuestos fácticos visibles a folios 4 a 7 del archivo 01 del expediente digital, que en síntesis advierten que el 1° de mayo de 2004, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual desempeñó el cargo de Gerente de Coordinación desde el mes de enero de 2014. Sostiene que, mediante misiva de 30 de septiembre de 2016, la convocada le informó la



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

suspensión de su contrato de trabajo, a partir del 1° de octubre de 2016, por motivo de su traslado indefinido a Chile, causal que no está prevista en la ley colombiana para ello; que prestó sus servicios a favor de Kumon Instituto de Educación de Chile Ltda, para lo cual suscribió un contrato de trabajo regido por la ley chilena, que tuvo vigencia hasta el 23 de septiembre de 2019, cuyo último salario ascendió a la suma de \$5.757.887 pesos chilenos (CLP). Refiere que durante el periodo de vinculación en Chile, la demandada no le reconoció los salarios pactados, como tampoco los intereses a las cesantías, ni le consignó las cesantías en un fondo especializado. Agrega que, desde enero de 2017, la sociedad demandada adoptó como salario mensual en Colombia la suma de \$8.588.000 pesos colombianos (COP), sobre el cual realizó sus aportes a pensión. Afirma que al regresar a territorio colombiano, fue despedido sin justa causa el 18 de octubre de 2019 por la sociedad demandada, quien reconoció la liquidación del vínculo laboral adoptando como salario base la suma de \$8.070.963 pesos colombianos (COP), en la cual no le fue incluido valor alguno por concepto de vacaciones, salarios, cesantías ni intereses sobre las cesantías.

**CONTESTACIÓN:** La demandada **KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA LTDA** se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el escrito de la demanda, salvo la pretensión relacionada con la existencia de la relación laboral, por considerar que la suspensión del contrato de trabajo que tuvo lugar entre el 1° de octubre de 2016 y el 18 de octubre de 2019, goza de plena validez, al haber surgido como consecuencia del acuerdo previo, libre y voluntario entre las partes, sin que sea aceptable el desconocimiento por parte del demandante, pues debe tenerse en cuenta que el actor fue trasladado a Chile por su decisión de aceptar una vacante en Kumon Chile, dado el ofrecimiento de la casa matriz domiciliada en Brasil, y es por ello que, se le concedió una licencia no



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

remunerada, en aras que la compañía continuara realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensión y salud, así como el pago del plan de medicina prepagada en favor del demandante y su hijo –menor de edad– en Colombia, como así él lo requirió. Agrega que en virtud de la suspensión del contrato, no existía obligación de pago de salarios por parte de la demandada en los términos del artículo 53 del CST; además, que el último salario devengado por el actor a la fecha de suspensión del contrato de trabajo ascendió a la suma de \$8.070.953, siendo la suma de \$8.588.000, la reportada de buena fe por la empleadora a partir del mes de enero de 2017, para efectuar los aportes a pensión, a fin que éste no viera afectada su expectativa pensional, mientras el vínculo laboral se encontraba suspendido. Preciso que en todo caso, el salario de \$8.070.953, le resulta más favorable de cara a la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, ya que para el año 2019, no representa más de 10 SMLMV, contrario a la suma de \$8.588.000. **Excepciones:** Propuso como medios exceptivos los titulados cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y ausencia de causa, prescripción, compensación, buena fe, pago y la innominada o genérica. (Archivo 05 del expediente digital).

### **DECISIÓN:**

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Treinta y Dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública virtual celebrada el 4 de mayo de 2021, resolvió **declarar** probadas las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y ausencia de causa, compensación y pago; **absolver** a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra; **condenar** en costas a la parte demandante (Archivo 09 del expediente digital).



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Lo anterior por considerar el *A quo* que, sobre la unidad de empresa aducida en los alegatos de conclusión, no es posible acceder a su reconocimiento con la matriz de la demandada ubicada en Brasil, ni con Kumon Chile, dado que no existen elementos de juicio para el efecto, amén que sobre ello no se elevó ninguna pretensión en el libelo genitor. Agrega que la suspensión del contrato por licencia no remunerada establecida en el numeral 4° del artículo 51 del CST, no requiere la existencia de una solicitud del trabajador para su validez; sumando a ello que en el caso analizado, de las pruebas adosadas al proceso, es claro que en la realidad al demandante se le presentó una oferta de prestar sus servicios en Chile, con el conocimiento previo de sus condiciones laborales, circunstancia que a su vez le implicaría no percibir salarios ni prestar sus servicios en Colombia, siendo el pago de la seguridad social, la única prestación que le reconocería a su favor la aquí demandada; por manera que la suspensión del contrato de trabajo celebrado entre las partes goza de validez, contrario a lo referido por el actor, lo cual no se afecta por el hecho que en la comunicación de tal suspensión se indicara que lo sería de manera indefinida, al ser claro que la misma comprendería el tiempo de vinculación en Chile, el cual resulta determinable en el tiempo. Así, concluyó que las pretensiones principales formuladas en el libelo genitor carecen de visos de prosperidad. En cuanto a las pretensiones subsidiarias, indicó que al existir claridad sobre el hecho que Kumon Colombia y Kumon Chile constituyen sociedades distintas, que celebraron contratos de trabajo disímiles con el actor, no resulta posible considerar el salario devengado por este en Chile para efectos de liquidar las prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa, concernientes al vínculo laboral que existió entre el demandante y el extremo pasivo. Agrega que conforme a los efectos de la suspensión del contrato, el último salario devengado por el trabajador es el que debe considerarse para efectos de la liquidación de sus acreencias laborales, el cual en el presente caso ascendió a la suma de \$8.070.963, y si bien la demandada tomó como salario la suma de \$8.588.000 en las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social mientras el demandante prestó sus servicios en Chile, lo cierto es que tal remuneración desmejora su indemnización por despido sin justa causa, al superar el tope de los 10 SMLMV, al punto que se genera una diferencia a favor de la empresa de \$18.000.000. Concluye indicando que si se aplicara el salario de \$8.588.000 para liquidar las primas adeudadas por la demandada, aunque arrojaría una diferencia a favor del actor de \$1.577.110, todavía quedaría un saldo a favor de la empresa de \$16.500.00,



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

no siendo procedente acceder a la reliquidación de las acreencias laborales solicitadas.

**RECURSO DE APELACIÓN:** La parte **DEMANDANTE** interpuso **recurso de alzada contra la anterior determinación**, aduciendo en síntesis como reparos que, contrario a lo indicado por el Juzgado de Conocimiento, de lo establecido en el numeral 4° del artículo 51 del CST, es necesaria la aceptación del trabajador de la licencia no remunerada, para efectos de que opere la causal de suspensión del contrato, acotando que en el caso objeto de estudio no se tocó el tema de la suspensión con el demandante, como así lo dijo la testigo que compareció al proceso, de suerte que ello obedeció a una decisión unilateral de la empresa, que torna ineficaz esa suspensión, lo cual genera el escenario del artículo 140 del CST; sumando a ello que, en todo caso se dio una interpretación equivocada del vocablo temporal consagrado en el numeral *eiusdem*, pues en la comunicación de septiembre de 2016 se indicó que el traslado del actor lo era indefinido, de suerte que no se estableció el tiempo de la suspensión. En cuanto a las pretensiones subsidiarias, refiere que procede sobre la indemnización por despido sin justa causa considerando el salario devengado en Chile, dado que el traslado del trabajador tuvo lugar por iniciativa de la demandada, de manera que todo lo sucedido en Chile debe tener repercusión en Colombia, amén que contrario a lo indicado por el *a quo* en el presente caso, concurren los elementos para decretar la unidad de empresa, dado que de conformidad con lo manifestado por la testigo y la representante legal de la convocada, la casa matriz de Brasil ejercía un control societario sobre las subsidiarias Kumon Colombia y Kumon Chile, y todas se dedicaban a actividades conexas y complementarias, por manera que se trataba de la existencia de una sola empresa, al punto que la orden de traslado del demandante provino de Brasil, no pudiendo las fronteras nacionales constituirse en un impedimento para la protección de los derechos de los



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

trabajadores, acotando que si Kumon tenía la posibilidad de trasladar al actor a territorio Chileno, e incluso a territorio Brasileiro, debe además, asumir la correlativa obligación de tener en cuenta todas esas vinculaciones para efectos de liquidar sus derechos sociales, los cuales debieron ser reconocidos con base en el salario que el actor percibió en Chile, el cual asciende a aproximadamente \$28.000.000 Colombianos.

### **ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Surtido el traslado en los términos previstos por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 los extremos procesales se manifestaron indicando, en síntesis:

**Parte demandante:** Este extremo procesal persigue la revocatoria del fallo opugnado, aduciendo en síntesis que quedó demostrado que la suspensión del contrato de trabajo obedeció a una decisión unilateral de la empresa demandada, pues la única testigo que trajo la empresa aceptó que jamás se tocó el tema con el demandante, lo cual impide que el caso se enmarque como un permiso temporal concedido por el empleador. Refiere que la Corte Suprema de Justicia ya se ha pronunciado sobre este punto, explicando que si el trabajador lo que hace es cumplir la voluntad patronal, no se configura una causal de suspensión y por lo mismo hay lugar al pago de los salarios dejados de percibir, con sustento en el artículo 140 del CST. Añade que el juzgado de primer grado incurrió en una interpretación errónea del numeral 4 del art. 51 CST, pues consideró que el vocablo “*temporal*” no necesariamente exigía una duración determinada de la licencia, y por ende le dio validez a una suspensión que expresamente fue notificada como “*indefinida*” por la empresa, contrariando la finalidad de la ley, la cual busca evitar que la suspensión del contrato se prolongue indefinidamente como en este caso, pues ello puede afectar los



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

derechos del trabajador. Finalmente, aduce en cuanto a las pretensiones subsidiarias que, conforme al principio de la primacía de la realidad, el actor siempre trabajó en favor del mismo empleador, esto es, el grupo empresarial del que hace parte la demandada, de suerte que al momento de hacer la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa en el año 2019, la convocada debió adoptar como salario base el que devengaba cuando prestó sus servicios en Chile, para el mismo conglomerado, el cual era sustancialmente mayor.

**Parte demandada:** Aduce que a partir del debate probatorio y tal como lo concluyó el juez de primera instancia, la suspensión del contrato de trabajo entre el demandante y el extremo pasivo obedeció al otorgamiento de una licencia no remunerada en los términos del artículo 51, numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, producto del ofrecimiento de la sociedad Kumon Chile, como lo manifestó el señor Botero en el interrogatorio de parte. Agrega que, como consecuencia de dicha aceptación, el demandante acordó con Kumon Colombia el otorgamiento de una licencia no remunerada a su favor que le permitiera desplazarse a prestar servicios a favor de la entidad Chilena pues, como es claro, era físicamente imposible que prestara sus servicios personales a favor de entidades localizadas en dos países distintos, al igual que mantener sus aportes a pensión y salud, así como el cubrimiento de medicina prepagada a favor de su hijo. Indica que nunca existió constreñimiento u obligación impuesta en contra del demandante, pues se buscó su beneficio y él manifestó su agradecimiento y aceptación del desafío, tal como consta en el correo del 14 de abril de 2016, allegado con la contestación de la demanda. Aduce que Kumon Brasil realizó una oferta de trabajo al demandante, frente a la cual este último tuvo la oportunidad de negociar, discutir y participar activamente frente a sus condiciones, contando con la posibilidad, en todo momento, de aceptar o negar dicha oferta, por manera que, no es posible pretender que se declare que el trabajador



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

fue trasladado por una decisión unilateral de su empleador, pues tal circunstancia implica desconocer la negociación en la que participó y manifestó su voluntad. Concluye afirmando que el demandante en su escrito de demanda nunca enunció y orientó argumentación alguna relacionada con el grupo empresarial.

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMA JURIDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, las excepciones del *contestatorio*, las manifestaciones esbozadas por el Juez de Conocimiento y el recurso de apelación propuesto por el demandante, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, en estricta consonancia con las inconformidades de la alzada<sup>2</sup>, el determinar si la suspensión del vínculo contractual que operó a partir de la comunicación emitida por la parte empleadora el 30 de septiembre de 2016, es ineficaz, al no contar con la previa aceptación del trabajador y no atender el requisito de temporalidad, conforme a los términos del numeral 4º del artículo 51 del CST.

En caso de son salir avante lo precedente, deberá la Sala establecer la procedencia de la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa pagada al trabajador, con el base en el último salario devengado en la sede de Kumon ubicada en Chile.

---

<sup>2</sup> Artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

## **RELACIÓN LABORAL**

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por la convocada en su contestación de la demanda; lo que adicional se corrobora de los medios de convicción obrantes en el plenario, analizados bajo los presupuestos del artículo 60 y 61 del CPT, en especial, contrato de trabajo a término indefinido (páginas 27 a 28 archivo 01 del expediente digital); perfil del cargo (páginas 29 a 30 archivo 01 del expediente digital); comunicación suspensión temporal del contrato de trabajo (página 31 archivo 01 del expediente digital); contrato de trabajo entre el demandante y Kumon Instituto de Educación de Chile Ltda. (páginas 32 a 37 archivo 01 y páginas 75 a 80 archivo 05 del expediente digital); liquidaciones de remuneraciones (páginas 37 a 45 archivo 01 del expediente digital); finiquito de contrato de trabajo celebrado con Kumon Instituto de Educación de Chile Ltda. (páginas 46 a 47 archivo 01 del expediente digital); certificados laborales (páginas 48 y 50 archivo 01 del expediente digital); carta de terminación del contrato de trabajo celebrado con Kumon Colombia Ltda. (pagina 49 archivo 01 del expediente digital); autorización retiro total de cesantías (página 51 archivo 01 del expediente digital); constancia de pagos al Sistema de Seguridad Social (páginas 52 a 53 archivo 01 del expediente digital); liquidación del contrato de trabajo celebrado con Kumon Colombia Ltda. (página 54 archivo 01 del expediente digital); historia laboral expedida por la AFP Protección (páginas 55 a 67 archivo 01 del expediente digital); recibos de pago (páginas 37 a 39 y 73 archivo 05 del expediente digital); correos electrónicos y su traducción oficial (páginas 40 a 48, 66 a 72 y 74 archivo 05 del expediente digital); certificados de aportes al Sistema General de Seguridad Social (páginas 49 a 64 archivo 05 del expediente digital); certificado Coomeva Medicina Prepagada S.A. (página 65 archivo 02 del expediente digital);



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

interrogatorios de parte rendidos por el actor y la representante legal de la demandada, y testimonio rendido por la señora Julia Yutika Shiroiwa; probanzas que no fueron tachadas de falsas por las partes y de las cuales se colige, que HECTOR LEONARDO BOTERO MEDINA laboró al servicio de la demandada KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA LTDA. desde el 1° de marzo de 2004 bajo la modalidad contractual laboral a término indefinido (página 27 archivo 01 del expediente digital), ejecutando como último cargo el de Gerente de Coordinación y devengando como contraprestación directa de sus servicios la suma final de \$8.070.963 (página 50 archivo 01 del expediente digital), mismo que se suspendió temporalmente como así lo refiere la comunicación de fecha 30 de septiembre de 2016 (página 31 archivo 01 del expediente digital) y feneció por decisión unilateral y sin justa causa de la convocada el 18 de octubre de 2019, como así lo aceptó a demandada en su contestación; supuestos de facto respecto de los cuales no existe discusión en esta segunda instancia.

Establecido lo anterior, procede la Sala a estudiar el *petitum demandatorio* bajo los reparos elevados en el recurso de alzada<sup>3</sup>.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO-INEFICACIA**

*Liminarmente*, juzga conveniente recordar, que la institución de la suspensión del contrato de trabajo se encuentra regulada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, el cual dispone:

*«El contrato de trabajo se suspende:*

*1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.*

*2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una*

---

<sup>3</sup> Artículo 66A del CST.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

*persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*

*3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.*

*4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*

*5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*

*6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.*

*7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley». (Subraya Fuera de texto).*

De la norma transcrita, se constata que la suspensión del contrato de trabajo tiene lugar en los casos expresamente allí previstos, además, en virtud del artículo 53 *ejusdem*, tal figura genera para el trabajador la interrupción de la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador, la de pagar el salario durante esos lapsos, estando este compelido a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensión.

Lo anterior, se ratifica en la sentencia con número de radicación 39078 del 23 de noviembre de 2010 proferida por la Corte Suprema de Justicia, M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego, al disponer:

*«Como bien se sabe, el contrato de trabajo es por excelencia bilateral, no sólo por el número de sujetos que concurren a su formación, sino además, porque su celebración genera obligaciones a cargo de ambos contratantes: **básicamente, al trabajador le corresponde prestar***



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**el servicio, y al empleador pagar la remuneración convenida que, en términos generales, son las que se interrumpen, en caso de suspensión del contrato de trabajo, por enseñarlo así el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.**

**Empero, para entender que no son aquellas las únicas obligaciones que surgen a cargo de las partes involucradas en una relación contractual laboral, hasta acudir al artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, que preceptúa que al empleador también le incumben las de “protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono”, así como al artículo inmediatamente anterior que establece que, como todos los contratos, el de trabajo debe ejecutarse de buena fe, y “obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.**

**En ese orden, si las obligaciones de empleados y patronos, van más allá de la prestación del servicio y el correlativo pago de la retribución, y si son éstas las únicas que quedan en suspenso transitoriamente, mientras transcurre el término de la licencia no remunerada, las demás permanecen inalterables, siempre y cuando no dependan estrictamente de la prestación de la labor, como por ejemplo, las relativas a la seguridad social, a cargo del empleador, y las de fidelidad y lealtad, con responsabilidad para ambas partes. Y es que, como resulta apenas lógico asumirlo, y lo ratifica la cita jurisprudencial copiada por el impugnante, a diferencia de la terminación del contrato, la suspensión implica sólo un estado de latencia que no genera la extinción de los deberes de fidelidad y lealtad que caracterizan la relación de trabajo».**

En lo que se refiere a la suspensión del contrato de trabajo a causa de permiso o licencia temporal concedida por el empleador, conveniente resulta advertir que sobre la mentada licencia no se encuentra regulación expresa en el Código Sustantivo del Trabajo, dado que tal compendio normativo solo hace alusión a las licencias remuneradas, como las consagradas en el numeral 6° del artículo 57 y en el artículo 236 *ejusdem* (calamidad doméstica, maternidad, luto, ejercer el derecho al voto y para comisiones sindicales), siendo por tanto el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa el que disponga los criterios para su otorgamiento y duración, sin perjuicio que el empleador pueda negarse a brindarla, esté o no estipulada en el reglamento.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Efectuadas las anteriores precisiones, procede la Sala a definir si contrario a lo concluido por el Juzgado de conocimiento, la suspensión del contrato de trabajo existente entre las partes, a partir del 30 de septiembre de 2016, se torna ineficaz al no concurrir la aceptación del demandante de la licencia no remunerada, y por ende la imposición por parte del dador del laborío de tal suspensión, así como no ajustarse a la previsión del numeral 4° del artículo 51 del CST, al ser establecida de manera indefinida por la aquí empleadora, como así se refiere en el recurso alzada.

Para el efecto, se remite la Sala al interrogatorio de parte rendido por el demandante, quien afirmó que en el mes de abril de 2016, el presidente de América del Sur, en reunión celebrada en Sao Paulo, le notificó que se había tomado la decisión de transferirlo a Kumon Chile, inicialmente como Subgerente, y después como Gerente General, dado que tal sociedad se encontraba atravesando un crecimiento negativo; que las condiciones de su traslado fueron manejadas con el señor Claudio Alves, quien ostentaba el cargo de Jefe de Personal en Brasil , mientras que las condiciones relacionadas con liquidación de cesantías y vacaciones serían manejadas en Colombia por Rocío. Agrega que dado el costo de vida de Chile las condiciones laborales que le fueron reconocidas no le resultaron favorables, además, que no presentó ninguna oposición al nuevo trabajo, porque conforme a la cultura Japonesa, ello no está bien visto y podía presentarse desavenencias, que bien pudieron implicar una terminación del contrato de trabajo. Añadió que no participó activamente en la definición de su situación laboral, porque ni siquiera se reunió con Claudio o con Rocío para ello, y que le manifestó a Kumon Colombia su deseo sobre la continuación de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, incluida la Medicina Prepagada, pero únicamente para que ese beneficio se mantuviera vigente para su hijo en Colombia. Concluye indicando que mientras estuvo trabajando en Chile no recibió órdenes



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

específicas de Kumon Colombia y que su contrato de trabajo en aquel país tenía una cláusula de exclusividad. (Archivo 09 del expediente digital).

Por su parte, la representante legal de Kumon Colombia Ltda. en su declaración de parte manifestó que el demandante recibió una propuesta de la casa matriz que se encuentra ubicada en Brasil, sobre una oportunidad de trabajo en Chile, frente a lo cual éste mostró su interés de aceptar, por tanto Kumon Colombia procedió a analizar las condiciones laborales del trabajador, dado que en virtud de su contrato de trabajo, gozaba de un beneficio, cual era el reconocimiento de un porcentaje de la Medicina Prepagada; que se decidió asumir el 100% de esa prestación con efectos extensivos a su hijo que se quedaba en Colombia; que también le ofrecieron asesoría tributaria e hicieron varios movimientos internos para que alguien ocupara su cargo, dado que tendría un nuevo contrato en Chile, el cual establecía una cláusula de exclusividad. Adujo que el 30 de septiembre de 2016, la empresa emitió una comunicación para formalizar el proceso que se venía gestando sobre la propuesta que se le había formulado con anterioridad al demandante, la cual provenía directamente de Brasil, por manera que tal documento en el que se determinó la suspensión del contrato, tenía por finalidad formalizar la decisión del actor de aceptar un nuevo trabajo en Chile. Señaló que continuaron efectuando los pagos a seguridad social a favor del actor, sobre la base de \$8.588.000 por efectos de un cambio en su sistema y que cuando Héctor Botero regresó a Colombia, no se reintegró a sus labores, porque la demandada tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo sin justa causa. (Archivo 09 del expediente digital).

De otro lado, la señora Julia Yutika Shiroiwa en calidad de Gerente del Departamento de Expansión de Kumon de América del Sur, y respecto de quien no prosperó la tacha por sospecha, indicó que esta compañía



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

se encuentra ubicada en Brasil, de la cual hace parte Kumon Colombia, empresa esta a la que se le hace soporte por la casa matriz, al igual que a Kumon Chile. Dijo que el presidente de la casa matriz invitó al demandante para que ocupara el cargo de Subgerente de Kumon Chile, propuesta que este aceptó con mucho orgullo y felicidad, al considerarlo un gran desafío. Que dentro de las condiciones laborales que se pactaron con el convocante, éste solicitó mantener los servicios de salud para su hijo en Colombia, por lo cual se requirió la suspensión de su contrato de trabajo, figura que se aplicó con su aquiescencia. Adujo que mientras el demandante estuvo prestando sus servicios en Kumon Chile, no recibió órdenes de Colombia, sino directrices de la casa matriz ubicada en Brasil, pues él era el líder en Chile, en donde además, tenía mejores condiciones laborales, dado que adicional al salario, contaba con subsidio de alquiler y viajes, lo cual fue negociado con él. Precisó que las sucursales siguen las directrices de la casa matriz, pero cada una planifica sus objetivos, estrategias, de acuerdo al plan y a la realidad económica de cada país. Concluyó indicando que la suspensión del contrato de trabajo tuvo por finalidad atender la solicitud del demandante de mantener el plan de salud de su hijo, frente a lo cual desconoce si le dieron explicación, porque ella directamente no le mencionó esta figura.

De otro lado, se constata correo electrónico de fecha 8 de abril de 2016, de Claudio Alves dos Santos dirigido al demandante, que cuenta con su traducción oficial, y en el cual se le indicó al accionante: *«Buenas tardes Héctor !! Con esta? Hizo un buen viaje ? Como cometido en la reunión de ayer, se adjunta la hoja de trabajo con respecto a las condiciones de transferencia propuestas por la empresa. Para cualquier duda, estamos a su disposición . Una vez más felicitaciones y un gran abrazo!». A lo cual se adjunta documento con la discriminación de la remuneración y las condiciones adicionales del cargo Gerente Subsidiaria Chile, dentro de que se incluye seguro médico en Colombia. Frente a ello, el*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

demandante respondió en correo del 14 de abril de símil año, en los siguientes términos: *«Estimada Julia buenos días. Con un sentimiento de orgullo, alegría y desafío, confirmo mi aceptación al cargo de Gerente General de la Subsidiaria Chile. Pondré todo de mí para que la confianza que me brinda la empresa sea altamente retribuida. (Páginas 40 a 43 archivo 05 del expediente digital).*

Igualmente, obran correos electrónicos datados 15 de junio de 2016 y 28 de junio de símil año, los cuales cuentan con su respectiva traducción oficial, y en los cuales tanto el demandante, como Claudio Alves dos Santos indican: *«Estimado Claudio, espero que tú y tu familia se encuentren muy bien (...) 1. Con motivo de mi traslado a Chile, Rocío ha adelantado algunas gestiones y me ha mantenido al tanto del avance en el proceso del “cierre” de mi situación laboral como colaborador de Kumon Colombia. Sobre esto, estimado Claudio, quiero pedirte el favor de ayudarme a definir las condiciones económicas que aplicarían para mi caso lo más pronto posible, pues sobre el escenario que me brinde la empresa, debo tomar algunas decisiones sobre obligaciones financieras e inversiones familiares que necesito ir dejando definidas con anticipación a mi viaje. **R. Recientemente tuvimos un dictamen de Deloitte, trayéndonos las alternativas para transferencia (Rocío nos envió el informe) !! Como a ti te gustaría mantener la Seguridad Social para su hijo en Bogotá y también pensando en el camino más correcto para ambas partes, a principio (tanto Rocío como yo) entendemos que la mejor decisión sería la suspensión del contrato de trabajo en Colombia. Pero no podemos tomar esta decisión, sin antes consultar nuestro equipo Jurídico, Julia, Sr. Yamagishi y Sr. Furuta. ¡¡te pido un poco más de paciencia, pues entiendo que hasta el próximo mes llegaremos a una definición y la compartiremos contigo lo antes posible!! Tenemos que analizar con más detalle la legislación de expatriados en Colombia, para que nuestra decisión sea 100% respaldada por la Legislación y que también traiga mayor seguridad para ti!! (...)** (Negrilla fuera de texto) (Páginas 45 a 48 archivo 05 del expediente digital).* Correos electrónicos que no fueron tachados ni desconocidos por ninguna de las partes, como lo definió el



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Juzgado de Conocimiento y sobre lo cual no media discusión en la alzada.

Finalmente, se constata comunicación del 30 de septiembre de 2016, que cuenta con firma de recibida por parte del actor, en la cual el Gerente General de Kumon Colombia le informa a este lo siguiente:

*«Por medio de la presente le informamos formalmente la suspensión Temporal del actual contrato laboral celebrado entre JUAN FELIPE CUELLAS VARGAS, obrando en nombre y representación de KUMON COLOMBIA LTDA y HECTOR LEONARDO BOTERO MEDINA identificada con C.C. 93.402.279 conforme al artículo 51 del CST numeral 4.*

*El motivo de esta suspensión obedece a su traslado indefinido a Chile (Suramérica) y que ha sido informado y acordado previamente desde nuestra (sic) casa matriz en Brasil.*

*Informamos que a partir del 1 de Octubre del presente año será efectiva esta suspensión para todos los efectos y se generará el reporte al sistema general de seguridad social (Pila) y al sistema de nómina. De igual forma, durante el período de suspensión se realizarán (sic) los pagos a seguridad social conforme a lo establecido por la Normatividad Legal Laboral Colombiana*

Así las cosas, lo primero que debe indicar el Colegiado es que como se refiere en la alzada, la licencia no remunerada debe ser tomada por el trabajador de manera libre y voluntaria, como quiera que la misma como se anotó, implica la suspensión de la prestación del servicio y la correlativa interrupción del pago de los salarios a favor de aquel, lo cual lógicamente impide su imposición, pues ello iría en contravía de los derechos laborales y de la finalidad protectora de la parte más débil de la relación que caracteriza la legislación laboral Colombiana.

Empero, no comparte la Sala la posición expuesta en el recurso de apelación en cuanto a que en el presente caso no medió aceptación del demandante de la licencia no remunerada y de la suspensión del contrato de trabajo en general, como quiera que de los medios de



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

convicción ya reseñados se evidencia que esa suspensión tuvo lugar por la petición del señor Botero Medina de mantener en Colombia el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en salud, incluido el beneficio de Medicina Prepagada a favor de su hijo y mientras aquel se encontraba prestando sus servicios en Chile.

Así, nótese que según el dicho del actor en su interrogatorio de parte, ante la propuesta de desempeñar el cargo de Subgerente y Gerente General en Kumon Chile, éste solicitó mantener tal beneficio a favor de su hijo, lo cual fue corroborado igualmente por la testigo Julia Yutika Shiroya, requerimiento que la empresa consideró viable a través de la suspensión del contrato, como así le fue manifestado al demandante en el correo de fecha 28 de junio de 2016 remitido por parte de Claudio Alves dos Santos, respecto del cual no se observa que el demandante haya efectuado oposición alguna.

Adicional a lo anterior, se tiene que después de celebrar el actor el contrato de trabajo con Kumon Instituto de Educación de Chile Ltda. datado 16 de agosto de 2016 (Páginas 32 a 37 archivo 01 del expediente digital), la demandada le puso en conocimiento la comunicación de suspensión del contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de similar año, que tiene constancia de recibido del actor, en la cual tampoco se hizo ninguna observación u oposición alguna.

Luego, es diáfano que tal suspensión se gestó por la solicitud del trabajador de conservar beneficios médicos que le eran reconocidos en Colombia, y se consolidó con su aquiescencia, en tanto le fue informada previo a la celebración de su contrato en Chile y después de ello, sin que se pruebe por parte de este ninguna negativa o desacuerdo.

Igualmente, conveniente resulta para la Sala advertir que no existe duda en cuanto a que esa suspensión claramente se sustentó en una



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

licencia no remunerada, pues pese a que en la comunicación de fecha 30 de septiembre de 2016, se indicó que el motivo lo era un traslado indefinido, lo cierto es que también se hizo referencia expresa al numeral 4° del artículo 51 del CST, que como se anotó, contiene tal causal de suspensión, la cual en virtud de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la C.P., fue lo que realmente acaeció, pues nótese que durante el período de prestación de servicios del actor a favor de Kumon Chile, no existió ninguna relación con Colombia, como así lo confesó este en su interrogatorio y lo ratificó la testigo Julia Yutika Shiroiwa, pues no recibió ninguna orden de la aquí convocada, quien tampoco participó en la decisión de transferencia del demandante a otro país.

Siendo evidente que concurren las características propias de una licencia no remunerada, esto es, la interrupción de la prestación del servicio por el trabajador y el no pago de salarios por empleador, quien en este caso únicamente reconoció al señor Héctor Leonardo Botero Medina los aportes a Seguridad Social en Salud y Pensión, al igual que el contrato de Medicina Prepaga con Coomeva, durante el termino de suspensión, según se encuentra acreditado ampliamente con las documentales visibles a páginas 49 a 65 archivo 05 del expediente digital.

Finalmente, cumple advertir que aun cuando en la comunicación de fecha 30 de septiembre de 2016 no se definió la temporalidad de la licencia no remunerada, pues por el contrario la demandada se refirió expresamente a un “*traslado indefinido*”, como lo advierte el recurrente, lo cierto es que ello *per se* no involucra la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, porque la permanencia del trabajador en Kumon Chile lo fue en la realidad de manera temporal, esto es, desde el 1° de septiembre de 2016 hasta el 23 de septiembre de 2019, como así deviene del certificado de antigüedad laboral de



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

fecha 7 de octubre de 2019 (página 48 archivo 05 del expediente digital), esto es, por un período de 3 años, el cual no se advierte que atente contra los términos establecidos en el reglamento interno de trabajo, en tanto ello no fue probado por el actor, al no allegar la norma en mención.

Por manera que, de los elementos de convicción anotados, no puede la Sala concluir cosa distinta a la concurrencia de la causal 4<sup>a</sup> de suspensión del contrato de trabajo establecida en el artículo 51 del CST, pues, se *itera*, no hubo prestación del servicio del trabajador a favor de la demandada, ni pago de salarios, por la temporalidad comprendida en el lapso anotado, siendo importante advertir que la misma se encuentra llamada a producir todos sus efectos, porque contrario a lo referido por el recurrente, sí se gestó con su aquiescencia y por su decisión de aceptar la celebración de un contrato de trabajo con Kumon Chile, con la conservación de beneficios de salud en Colombia.

Circunstancias estas que devienen en la eficacia de la suspensión del contrato de trabajo informada por el dador del laborío al demandante, lo que de suyo implica la improsperidad de las pretensiones principales planteadas en el libelo genitor y en la confirmación del fallo impugnado sobre este aspecto.

### **DEL SALARIO BASE PARA LIQUIDAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.**

Insiste la parte actora en su alzada en la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, tomando como base salarial la última asignación mensual que le fuera reconocida por Kumon Chile Ltda., en tanto que según su dicho, su traslado obedeció a una iniciativa empresarial de la demandada, sumando a ello que la



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

casa matriz ubicada en Brasil ejercía un control societario sobre Kumon Colombia y Kumon Chile, lo cual configura la unidad de empresa.

Sobre el primer aspecto, entiende la Sala que el demandante en realidad pretende la aplicación de la ley Colombiana sobre servicios prestados en el exterior, por la continuidad de la subordinación de Kumon Colombia, como excepción a la regla consagrada en el artículo 2° del CST del trabajo, según la cual la ley laboral colombiana rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

Al respecto, baste con decir que tal pedimento no tiene vocación de prosperidad, al quedar claramente establecido en el proceso, como se refirió con anterioridad, que el actor prestó sus servicios a favor de Kumon Chile por una propuesta proveniente de la casa matriz América del Sur ubicada en Brasil, y en virtud de la cual se celebró una nueva relación laboral ajena a la que pactaron el señor Botero Medina y Kumon Colombia Ltda., no teniendo esta última sociedad ninguna injerencia en aquel vínculo laboral, tal y como se encuentra claramente aceptado por el demandante en su interrogatorio de parte y se ratifica con la exclusividad pactada en la cláusula 8ª del contrato de trabajo celebrado en Chile (página 35 archivo 05 del expediente digital)

Por manera que, no es posible considerar la última asignación devengada por el trabajador en Chile para efectos de liquidar su indemnización por despido sin justa causa, en tanto que los servicios prestados en el interregno del 1° de septiembre de 2016 hasta el 23 de septiembre de 2016, no lo fueron a favor de Kumon Colombia en otro país.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Finalmente, en lo que atañe al razonamiento de la existencia de una unidad de empresa, como sustento otro argumento para tomar en consideración el salario pagado en Chile, ha de resaltar el Tribunal, que el mismo no está llamado a ser atendido en el presente caso, como quiera que en la demanda no se formuló ninguna pretensión tendiente a declarar la misma, pues nótese que ello se propuso por el demandante hasta los alegatos de conclusión, lo que de plano permite a la Sala descartar cualquier consideración sobre tal figura, en virtud del principio de congruencia de que trata el artículo 281 del C.G.P., aplicable a los juicios laborales por vía del artículo 145 del CPT y de la SS, más cuando no puede perderse de vista que esta segunda instancia no se encuentra dotada para estudiar nuevas y disimiles pretensiones a las vistas en el *petitum* y que no fueran objeto de condena por el A – quo, en la medida que la potestad ultra y extra petita no fue concedida para el Colegiado de alzada, al tenor de los lineamientos impuestos por la H. Corte Constitucional en la sentencia C – 662 de 1998 y reiterada jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, entre otras, la sentencia SL2949-2015 Rad. 45587 del 18 de febrero de 2015 con ponencia de la H. Magistrada Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y SL 3843-2015 Rad. 46843 del 25 de marzo de esta anualidad M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno.

Dimanando en la confirmación de la sentencia absolutoria proferida en la primera instancia.

**COSTAS.** Se confirma la condena en costas impuesta por el A-quo. En esta segunda instancia costas a cargo de la parte actora recurrente.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Treinta y Dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en audiencia pública celebrada el 4 de mayo de 2021, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HÉCTOR LEONARDO BOTERO MEDINA** contra **KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA LTDA.**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS.** Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. En esta segunda instancia costas a cargo de la parte actora recurrente.

*Si bien se fijó fecha y hora para la decisión, se notifica la presente a las partes por EDICTO para garantizar el debido proceso, frente al silencio del Decreto 806 de 2020.*

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

**LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR**

**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

*-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

### **AUTO DEL PONENTE**

Se fijan como agencias en derecho en esta instancia a cargo la parte demandante en la suma de \$600.000.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Eduardo Carvajalino Contreras', written over a horizontal line.

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

*-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-*