



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**AL6225-2024**  
**Radicación n.º 93659**  
**Acta 38**

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide las peticiones de aclaración y adición de la sentencia de casación CSJ SL863-2024, formuladas en su orden por **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, antes **SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. ARL SURA**, y **BP ENERGY COMPANY (COLOMBIA) LTD**, en el proceso que contra la aseguradora y la **ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A.**, instauró **CLAUDIA CRISTINA GAVIRIA CORREA**, en nombre propio y en representación de sus hijas **IEG** y **LEG**. Al litigio, fue vinculada la compañía BP.

## **I. ANTECEDENTES**

Mediante sentencia CSJ SL863-2024, la Corte se abstuvo de casar la proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de julio de 2020, que revocó el fallo emitido el 2 de marzo de ese año

por el Juzgado Veintinueve Laboral de Circuito de Bogotá D.C. y, en su lugar, condenó a Suramericana S.A. a reconocer y pagar a las demandantes la pensión de sobrevivientes, junto con los intereses del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, causada desde el fallecimiento de Carlos Augusto Estrada Valencia, *«una vez la empleadora **BP ENERGY COMPANY COLOMBIA LTD**, sufrague los dineros que por concepto de cotizaciones dejó de depositar y previo cálculo actuarial que con ese propósito expida la dicha ARL»*. Declaró prescrito lo causado antes del 28 de marzo de 2013.

Suramericana S.A. sostiene que esta Corporación omitió pronunciarse sobre *«varios errores evidentes de hecho»* y elementos de prueba. Argumenta que el contrato que Carlos Augusto Estrada celebró en el Reino Unido fue para trabajar con un empleador diferente a la BP en Colombia, por manera que este último no fue el que dispuso la presencia del trabajador en Argelia en enero de 2013.

Aduce que para resolver el cargo primero, no se valoró en debida forma la confesión que emana de la declaración de la demandante, en punto a la aceptación de que el vínculo laboral en Colombia estaba suspendido. Tampoco, el otrosí de suspensión del contrato, el marco de la política de movilidad nacional e internacional de BP sobre el empleo del lugar de acogida, términos, condiciones, y políticas salariales, ni la Extensión de Asignación, que dan cuenta de que la empresa anfitriona del Reino Unido era diferente a la colombiana.

Igual sucedió, dice, con el documento denominado Organización de Proyectos Locales emitido por la BP plc., los correos electrónicos enviados por el causante a otros funcionarios en diciembre de 2012, que corroboran su condición de vicepresidente de BP plc, sin que mencionen a la BP Exploration Company Colombia, ni a BP Energy Company Colombia Ltd.

Puntualmente, pide se aclare la afirmación contenida en la sentencia de casación porque, a su juicio, luce contradictoria, en tanto expuso que no estaba en discusión la prestación de servicios del trabajador a Exploration Operating Company Limited en el Reino Unido, pues es una de las inconformidades que planteó contra el fallo del Tribunal, dado que expuso que *«no existe en el plenario prueba (...) que atestigüe la vinculación contractual de Carlos Augusto Estrada Valencia para con la sociedad empleadora en Inglaterra»*. Así mismo, cuestiona la tesis de que la sucursal en Colombia hace parte del grupo empresarial de la compañía domiciliada en el Reino Unido y añade:

No resulta claro de dicha manifestación si la tesis a la que se refiere la H. Sala acerca de la existencia de un grupo empresarial domiciliado en el Reino Unido es una tesis que surge del fallo proferido por el Tribunal de Bogotá o si es una tesis nueva expresada en el fallo de casación; precisando además de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Permanente de Casación Laboral si los jueces laborales cuentan con competencia para declarar la existencia de grupos empresariales, si esa declaración puede operar respecto de personas jurídicas extranjeras y si puede aplicarse respecto de personas jurídicas no convocadas como parte al presente proceso.

Estima que el fallo cuestionado nunca mencionó a cuáles de las compañías se refería cuando decidió que no

operó la suspensión del contrato, sino un traslado temporal del trabajador de la sucursal BP Exploration Company (Colombia) Ltd, para ejercer el cargo de *«asistente ejecutivo en una de las compañías que hacen parte de la Organización Internacional BP Londres, U.K.»*. Además, si ese traslado suponía la aplicación simultánea de dos legislaciones laborales.

Expone que, en el cargo segundo, no se abordaron los planteamientos puestos a consideración de la Sala, toda vez que la existencia de elementos de subordinación durante el lapso de suspensión del contrato, no es incompatible con la intelección del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo que releva al trabajador de la prestación del servicio.

Y, en cuanto al tercer ataque arguye que si bien, se abordó el análisis del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, no dio respuesta a la inconformidad concerniente a que el *ad quem* se equivocó, como quiera que los intereses moratorios solo se causan *«desde el momento en que la entidad de seguridad social se encuentre en mora»*, que no una vez el empleador *«pague los dineros que le fueron impuestos como condenas»*.

BP Energy Company (Colombia), solicita se adicione el fallo de casación. Estima que esta Sala omitió examinar el acta de conciliación firmada por la demandante y las empresas BP Exploration Operating Company Limited, BP Amoco Exploration (In Amenas) Limited, BP Energy Colombia Limited y BP Energy Company (Colombia) Limited, los correos electrónicos de Estrada Valencia de diciembre de

2012 y el documento denominado Gestión de Cambio de Portafolio de Gas, de cara a los errores de hecho 6 a 8.

Afirma que, con dichos yerros, pretendía demostrar que el Tribunal ignoró que el contrato de trabajo celebrado en Colombia se suspendió, para que Carlos Estrada prestara servicios a BP Exploration Operating Company limited, quien fue el empleador en el Reino Unido y que, después, el empleador colombiano jamás ejerció subordinación.

Asevera que tampoco se resolvió de manera completa el tercer ataque, como quiera que la Corte solamente refirió la aplicación indebida del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, *«porque la alusión del artículo 7 [ibidem] solo la hizo para desechar la existencia del error de derecho expuesto en el cargo primero»*. Aduce que sin constitución en mora, no es posible condenar a un empleador al pago de prestaciones asistenciales y económicas del sistema de riesgos laborales.

Las solicitudes serán resueltas conjuntamente, dada la similitud y/o relación de los argumentos utilizados para construir las inconformidades.

## **II. CONSIDERACIONES**

Se impone recordar que la aclaración y adición están consagradas en los artículos 285 y 287 del Código General del Proceso, aplicable a los juicios del trabajo por lo dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo. Esta normativa prohíbe que la sentencia sea revocada o reformada por el mismo juez que la pronunció, a no ser que *«contenga concepto*

*o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutive de la sentencia o influyan en ella» o cuando «omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento».*

De entrada, se advierte que lo que la Corte decidió fue no casar la sentencia de segundo grado, sin más condiciones, ni añadiduras. Las expresiones plasmadas en la parte resolutive de la sentencia de casación, al igual que las empleadas al negar prosperidad a cada uno de los cargos, no remiten a duda en punto al sentido y alcance de lo resuelto. Mucho menos, se vislumbra la necesidad de pronunciarse sobre algún extremo del litigio que hubiese quedado pendiente de resolver, dada la falta de prosperidad de los recursos extraordinarios.

Por tanto, de entrada, la Sala descarta que se configure alguno de los supuestos mencionados en la norma adjetiva para proceder a la aclaración o la adición de la sentencia de casación.

Lo que acontece es que las compañías solicitantes echan de menos ciertos análisis y consideraciones, en especial de orden fáctico que, en su criterio, debieron hacer parte de la decisión en sede extraordinaria, pero lo que manifiestan no da pie a la aplicación de los mecanismos procesales invocados.

Suramericana S.A. y BP Energy Company (Colombia) insisten en la valoración de un catálogo de pruebas que, aseguran, ponen de manifiesto que el vínculo laboral en Colombia se suspendió y que el trabajador prestó servicios

en el extranjero, en beneficio de una empresa anfitriona en el Reino Unido, sin relación con la compañía de origen.

Ninguna de esas circunstancias fue obviada en el ejercicio de confrontación de las premisas del Tribunal. Cosa distinta es que se concluyera que los pactos y demás medios de prueba que pretendían hacer evidente la suspensión del contrato de trabajo en Colombia no consultaban la realidad pues, en verdad, se trató de un traslado a otro sitio de trabajo, en el extranjero, por vía de la asignación de un nuevo rol dentro de la organización, sin que el empleador inicial dejara de ejercer el poder subordinante.

De esta suerte, fue en ejercicio de la libre apreciación de la prueba que el fallador de segundo grado se apartó del otrosí en que se acordó suspender el contrato de trabajo, para apoyarse en aquellos medios de convicción que lo persuadieron de que la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantuvo latente hasta la muerte de aquel. En dicho ejercicio, la Sala no descubrió un dislate fáctico de las dimensiones atribuidas por la censura.

La mirada aislada, ni conjunta, de los medios de prueba sobre los que insisten los solicitantes, hace evidente un escenario distinto al que se diseñó desde el inicio de las consideraciones, cuando se preguntó si *«haber inferido que, en términos reales, no existió suspensión del contrato de trabajo, sino un traslado del trabajador fallecido de Colombia al Reino Unido, se revela como un desafuero fáctico evidente (del Tribunal)»*.

Aunque no viene al caso reproducir las consideraciones de la sentencia de casación, conviene acotar que, sin duda, para la Sala fue claro que el actor realizó actividades fuera de Colombia desde abril de 2005 hasta su fallecimiento, en 2013. Empero, ello fue en el contexto de asignaciones en las que continuó siendo empleado de la compañía en Colombia; es decir, esta empresa continuó ejerciendo el poder subordinante y el tiempo de asignación se trató como *«un período de empleo continuo con BP para fines legales y contractuales»*, como reza el documento denominado Marco de la Política de Movilidad Nacional e Internacional de BP, analizado en sede extraordinaria.

Por otro lado, extraña a la Sala que los solicitantes se pregunten y pidan explicaciones sobre lo que consideran una declaración de existencia de grupo empresarial, que sería atípica y estaría implícita en la sentencia de casación e, incluso, cuestionen la competencia de los jueces laborales en esta materia. Basta una simple, pero desinteresada lectura de la providencia, para entender que la alusión al *«Grupo BP»*, junto con las consideraciones que siguieron a ello, fue resultado del análisis del otro sí al contrato de trabajo de 12 de abril de 2005, denunciado como mal apreciado.

En dicho texto contractual se admitió expresamente que el desplazamiento del trabajador al exterior era con el propósito de prestar servicios *«para otra compañía del Grupo BP»*. En el documento denominado Marco de la Política de Movilidad Nacional e Internacional de BP, analizado en sede



extraordinaria, también se hace referencia a la existencia del Grupo BP, que engloba «*todas y cada una de las entidades dentro de las compañías del Grupo BP, o las compañías del grupo BP como un todo colectivo, según lo requiera el contexto*» e, incluso, se menciona una «*red global de nóminas de BP*».

Desde luego, los mecanismos de aclaración y adición no están instituidos para resolver inquietudes que puedan surgir a las partes interesadas como expresión de su inconformidad por el sentido de la decisión, sino para superar verdaderos escollos en la ejecución o cumplimiento de las providencias. Así lo reclama el principio de inmutabilidad de las sentencias, de donde se sigue que no hay lugar a responder, uno a uno, los interrogantes de los solicitantes acerca de la motivación de la sentencia, en tanto ello significa resolver nuevamente sobre la falta de prosperidad de los cargos y/o del recurso extraordinario (CSJ AL3073-2024).

En todo caso, es prudente anotar que, conforme el análisis en casación, el Tribunal no desconoció que Carlos Estrada ejecutó actividades por fuera del territorio nacional, solo que dedujo evidente la ausencia de elementos de juicio que dieran cuenta del vínculo laboral entre aquel y «*la sociedad empleadora en Inglaterra*», de suerte que concluyó que no existió una suspensión por licencia no remunerada (arts. 51 y 53 del CST) sino un traslado del trabajador a la sede de la compañía en el Reino Unido, porque la BP Energy en Colombia continuó ejerciendo subordinación.

Como se explicó en su oportunidad, el trabajador nunca cesó la prestación del servicio con el empleador BP Energy Company (Colombia), que se requiere para que se configure la suspensión (art. 53 del CST), sino que, la ejecución de la actividad laboral operó bajo otras condiciones que fueron acordadas en la carta de asignación y en el marco de la política de movilidad nacional e internacional.

Por lo tanto, no emerge duda de que, conforme el artículo 2 del estatuto laboral, por virtud del principio *LEX LOCI SOLUTIONIS*, cuando desde Colombia el empleador sigue ejerciendo subordinación se aplica la legislación nacional (CSJ SL1099-2019). De ahí que resulte abiertamente infundado sostener que la decisión de no casar la sentencia de segundo grado traduce la aplicación de normas de dos legislaciones distintas, sobre el mismo asunto.

Otro tanto se afirma de las inquietudes que expresa Suramericana S.A., por la negativa a casar la sentencia de segundo grado en cuanto impuso el pago de los intereses del artículo 141 de la Ley 100 de 1993.

No es del todo preciso afirmar que al quedar indemne la decisión del Tribunal, dichos réditos quedan al margen de la obligación principal, causándose aún en ausencia de esta. Solo a título de recordatorio, el *ad quem* dispuso el pago de la prestación desde la muerte del trabajador, sin perjuicio de declarar prescrito lo causado antes del 28 de marzo de 2013. Los intereses quedaron atados «*al momento en que la entidad*

*tuvo conocimiento de las aspiraciones de la demandante», el 28 de marzo de 2016, con la notificación del auto admisorio de la demanda.*

Tal horizonte descarta la presencia de dudas razonables que deban ser despejadas por vía de aclaración de la sentencia, como quiera que no se trata de la causación y cobro de intereses sin respaldo en una obligación principal, ni de que aquellos corran antes de constituir en mora a la entidad de seguridad social, como lo entiende esta última en su solicitud.

Lo anterior, sin contar con que el juez de segundo grado fue enfático en advertir que la empresa empleadora debía responder por el cálculo actuarial a plena satisfacción de la entidad de seguridad social, en los términos del artículo 7.º de la Ley 1562 de 2012 (numeral 3.º, resolutive 2.ª inst.). Importa recordar que, con cargo a dicha normativa, el empleador será responsable de *«los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas».*

En similar sentido, se vislumbra infundada la inconformidad del empleador demandado, porque la Corte solamente refirió la aplicación indebida del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, al paso que *«la alusión del artículo 7 [ibídem] solo la hizo para desechar la existencia del error de derecho expuesto en el cargo primero».*

La insistencia para que se le constituya en mora carece de respaldo en la norma que invoca. De allí mismo, aflora

evidente que «*la empresa afiliada está en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar los aportes correspondientes dentro del término estipulado en las normas legales vigentes*». Y, en todo caso, que a renglón seguido se dispusiera un trámite para «*constituir en mora*» al empleador, no puede generar consecuencias adversas al trabajador o a sus beneficiarios. De cualquier forma, el solicitante desapercibe que en este evento ya se produjo la constitución en mora por vía judicial, al tenor del artículo 94 del Código General del Proceso.

Corolario de todo lo expuesto, las peticiones elevadas por Suramericana S.A. y BP Energy Company (Colombia) son improcedentes.


### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, **Resuelve:**

**NEGAR** la aclaración y la adición de la sentencia de casación CSJ SL863-2024, formuladas por los apoderados de Suramericana S.A. y BP Energy Company (Colombia).

Notifíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

**Firmado electrónicamente por:**



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

No firma impedimento



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: **EEE7C8D3D144708270EAF763E0EFCE1D8BE3CA806E00F4F18525441807DC6CC5**

Documento generado en 2024-10-24