



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL1392-2024
Radicación n.º 98974
Acta 20

Bogotá, DC, doce (12) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **SERGIO GUARÍN GARCÍA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de octubre de 2022, en el proceso que instauró contra **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Sergio Guarín García llamó a juicio a Baker Hughes de Colombia, para que le reconociera la «*pensión de vejez*» con base en la Ley 100 de 1993, a partir del 27 de enero de 2012, cuando cumplió 60 años de edad y contaba 33 años, 3 meses y 15 días de servicios.

En subsidio, pidió se condenara a la compañía demandada a «*traspasar*» a Colpensiones, «*el valor de las*

cotizaciones, debidamente sometidas a su cálculo actuarial», para que la entidad pensional asuma el reconocimiento de la prestación «equivalente al 75% del promedio de sus ítems laborales» devengados en el último año de servicios (fls. 92 a 145, sub. 148 a 151 pdf).

Informó que laboró para la demandada desde el 2 de enero de 1979 hasta 16 de marzo de 2012, en ejecución de los siguientes contratos de trabajo: *i)* del 2 de enero de 1979 al 31 de octubre de 1980, como ingeniero químico encargado del laboratorio, en Bogotá D.C., con Sudamericana de Perforaciones y Servicios S.A; *ii)* del 1 de noviembre de 1980 al 30 de abril de 1982, en Perú, con Pacemaker Service; *iii)* del 1 de mayo de 1982 al 28 de febrero de 1987, en Colombia con Sudamericana de Perforaciones y Servicios S.A. *iv)* Del 1 de marzo de 1987 al 31 de diciembre de 1997, en Ecuador, con Hughes Services International S.A; *v)* del 1 de enero de 1998 a agosto de 2002, en Colombia, como gerente general de BJ Services Company S.A; *vi)* de septiembre de 2002 a junio de 2005, en Argentina, con BJ Service Company S.A; *vii)* de junio de 2005 a diciembre de 2006, en Brasil, con BJ Services Do Brasil Ltda; *viii)* de enero de 2007 a diciembre de 2009, en Argelia; y *ix)* de enero de 2010 al 18 de mayo de 2012, como *manager operation senior*, en México.

Aseveró que en los contratos de trabajo se convino que este era el país de origen, *«lo que reafirma legalmente que se trata del mismo contrato primigenio, con creación en Colombia y por ende debe regirse por las leyes colombianas»*, especialmente, en lo que concierne a las prestaciones

sociales y el riesgo de vejez; además, las empleadoras hacen parte del grupo corporativo Baker Hughes. Añadió que, según la cláusula 8 del primer contrato, el empleador quedó facultado para trasladarlo de su sitio de trabajo, de suerte que los suscritos posteriormente *«constituyen simples novaciones que en nada modifican, cambian, o rescinden el contrato primigenio, quedando consecuentemente vigente dicha cláusula»*, aunado a que nunca le pagaron la liquidación a la terminación de cada vínculo.

Sostuvo que la accionada ha cambiado su razón social en varias oportunidades. Se ha denominado Sudamericana de Perforaciones y Servicio S.A., Hughes Services International S.A., BJ Hughes S.A., BJ Services Company S.A., BJ Services Switzerland SARL, BJ Services Company Colombia S.A., y Baker Hughes de Colombia.

Relató que su empleadora solo le cotizó al sistema de pensiones entre enero de 1998 y julio de 2002; empero, el 11 de mayo de 2012 la declaró a *«paz y salvo por todos los ítems»*. Que el último salario mensual devengado fue de \$214.511.92 pesos mexicanos, equivalentes a \$50.061.002.80, y el 15 de septiembre de 2015, le solicitó la *«pensión de vejez»*, con respuesta negativa.

Baker Hughes de Colombia se opuso al éxito de las pretensiones y formuló las excepciones de exclusión de la aplicación de la ley laboral colombiana a contratos laborales celebrados y ejecutados en el exterior, carencia de responsabilidad de la sociedad extranjera Baker Hughes de

Colombia por las obligaciones adquiridas por otras sociedades en el exterior, improcedencia del reconocimiento de aportes a pensión por vinculaciones laborales anteriores a 1993 en el sector de hidrocarburos, cobro de lo no debido, prescripción y buena fe (fls. 184 a 215 pdf).

Admitió la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado del 2 de enero de 1979 al 30 de octubre de 1980, cuando terminó por renuncia voluntaria; también, el cargo que desempeñó, que operaba bajo el nombre de Sudamericana de Perforaciones y Servicios S.A. y que mutó a Hughes Services S.A. Así mismo, que celebraron otros vínculos laborales del 1 de mayo de 1982 al 27 de febrero de 1987 y del 1 de enero de 1998 al 31 de agosto de 2002; igualmente, que en varias oportunidades ha cambiado de razón social y que dichos contratos tuvieron como objeto la prestación de servicios en Colombia, pero fueron liquidados.

Explicó que entre el 2 de enero de 1979 y el 30 de octubre de 1980 y del 1 de mayo de 1982 al 27 de febrero de 1987, conforme la normatividad vigente para el sector petrolero, no existía obligación de aportar al sistema de seguridad social; que tal carga surgió después del 28 de septiembre de 1993, conforme la Resolución 450 y, por tratarse de un trabajador internacional y haber firmado contratos con BJ Services Company USA, tuvo derecho a que le pagaran un plan de retiro en Estados Unidos, denominado «401K, con el cual tiene derecho a una pensión» al cumplir 60 años de edad.

Advirtió que es sucursal de una sociedad extranjera establecida en Colombia, mediante escritura pública 3478 de la Notaría 45 del Círculo de Bogotá de 21 de septiembre de 1993, con capacidad y representación para adquirir obligaciones y desarrollar su objeto social.

Adujo que no trasladó al demandante a otros países, sino que la prestación de servicios en aquellos lugares, se dio previa renuncia y nueva vinculación con compañías que no representa en Colombia –BJ Services Ecuador, BJ Services Argentina y, BJ Services Do Brasil Ltda-. Que con estas, se vinculó «*como trabajador de USA*», firmó la oferta de servicios en Houston, donde se acordó que las normas aplicables serían «*las establecidas en (...) Houston–Texas*». Insistió en que no tuvo injerencia y, menos aún, ejerció subordinación.

Sostuvo que si bien, «*hace parte del grupo corporativo de BAKER HUGHES*», «*cada entidad y/o empresa que se encuentra en dicho grupo, tiene autonomía administrativa, financiera y [1]aboral, y que las demás empresas no tienen injerencia alguna en sus decisiones ni en sus trabajadores*». Advirtió que Pacemaker Service de Perú, es la única que no pertenece al grupo corporativo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 1 de septiembre de 2021, el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., (f.º 361), resolvió:

Primero: Condenar a Baker Hughes de Colombia a cancelar a la **Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones**, el

valor del cálculo actuarial, representado en un bono o título pensional, de acuerdo con la liquidación que al efecto realice la señalada entidad de seguridad social, por los periodos en que el señor **Sergio Guarín García** no estuvo afiliado al sistema de pensiones por cuenta de la demandada, esto es, entre el 2 de enero de 1979 y el 30 de octubre de 1980 y del 1º de mayo de 1982 al 27 de febrero de 1987. Lo anterior, con observancia del Decreto 1887 de 1994.

Segundo: Declarar no probada la excepción de prescripción.

Tercero: Absolver a **Baker Hughes de Colombia** de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Cuarto: Condenar en costas a **Baker Hughes de Colombia**. Líquidense con la suma de \$3.000.000 como agencias en derecho.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al dirimir los recursos que formularon ambas partes, el *ad quem*, confirmó el fallo de primer grado. No impuso costas por la alzada (fls. 31 a 45 pdf).

Se planteó definir si entre las partes existió una única relación laboral, entre 1979 y 2012. En caso afirmativo, si era procedente condenar a la demandada a sufragar el cálculo actuarial por «*los aportes faltantes*» o «*reconocerle una pensión al actor*».

Después de citar el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y pasajes de la sentencia CSJ SL3176-2017, reiterada en la CSJ SL2239-2022, consideró que el *a quo* no había desconocido que el actor siempre estuvo vinculado a la misma empresa, al margen de los «*cambios de nombre que realizó en el transcurso de la relación laboral*». Sin embargo,

dijo, era improcedente aplicar la ley durante los tiempos que prestó servicios en el extranjero, en tanto no probó la continuidad de la subordinación desde Colombia. Así mismo, agregó, las partes no acordaron someterse al ordenamiento jurídico nacional, sino que, por el contrario, en varios contratos consensuaron que toda eventual controversia sería sometida a la legislación de Brasil o Texas.

Tras verificar las pruebas, dedujo que el demandante prestó servicios en el exterior a la accionada del 1 de noviembre de 1980 al 1 de abril de 1982, del 1 de marzo de 1987 al 31 de diciembre de 1997, del 1 de septiembre de 2002 al 30 de junio de 2005 y de *«junio del 2005 (sic) a diciembre del 2006»*. Concluyó que:

[...] estos servicios, tal y como lo encontró la falladora de primera instancia, fueron a raíz de contratos desarrollados en (...) Rio de Janeiro (Brasil) (fls. 63 a 65), Argentina (fl. 57 a 59), Argelia (fls. 69 a 71) y en México (fls. 76 a 78), en los cuales las partes acordaron que en caso de existir controversia se regirían por las disposiciones de Houston Texas.

Sentado lo anterior, es claro que conforme lo reseñado en la jurisprudencia de la Corte, acertó la falladora de primera instancia cuando estableció que a los contratos que celebró el señor Sergio Guarín García con la demandada para prestar sus servicios en el exterior, no le es aplicable la legislación laboral colombiana, como quiera que en virtud de dichos contratos el actor prestó sus servicios en el exterior y no se probó la continuidad de la subordinación desde Colombia, por el contrario las partes acordaron que el actor estaría subordinado al Gerente Regional de cada uno de los países en los que prestó sus servicios, adicionalmente las partes no acordaron que dichos contratos se rigieran por la legislación laboral colombiana, por lo que habrá de confirmarse el fallo apelado frente a este punto.

Consideró que si bien, durante la relación laboral no existió cobertura del sistema general de pensiones, como se reflexionó en sentencia CSJ SL1551-2021, el empleador debía asumir el riesgo por vejez de sus trabajadores, por manera que debía sufragar el cálculo actuarial en materia de invalidez, vejez y muerte (IVM).

Añadió que conforme la decisión CSJ SL3606-2021, no era necesario que el contrato de trabajo estuviera vigente al momento en que entró a regir la Ley 100 de 1993, dado que era obligación de la demandada pagar la reserva actuarial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Aspira a que esta Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial, que son las siguientes:

2.1. Se declare que la sociedad **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**, estaba obligada a cubrir los montos correspondientes, a favor de mi mandante **SERGIO GUARÍN GARCÍA**, y a órdenes del Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones, de las cotizaciones correspondientes para garantizar a mi prohijado su Derecho Constitucional de obtener la pensión de vejez.

2.2. Se declare que mi mandante tiene derecho al reconocimiento de su pensión de vejez, dado el tiempo trabajado con la misma empresa y la edad que tenía a la fecha de presentación de la demanda.

2.3. Que tal y como se observa, la demandada no cumplió su obligación legal de realizar las cotizaciones para pensión, y mi mandante trabajó a órdenes de la misma durante treinta y tres (33) años, tres (3) meses y quince (15) días y que en la actualidad tiene más de sesenta (60) años, y por lo tanto se condene a la sociedad **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**, a asumir el pago pensional a favor de mi mandante, a partir de la fecha de desvinculación de la Empresa, debidamente indexados los valores correspondientes.

PETICIONES SUBSIDIARIAS

a.- Subsidiariamente solicito a su Despacho, realizadas las condenas, en contra de **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**, y que hacen relación al reconocimiento del derecho pensional a favor de mi mandante, se ordene a la demandada, a traspasar, a favor de Colpensiones, el valor de las cotizaciones, debidamente sometidas a su cálculo actuarial, para que este ente asuma la pensión de mi mandante, equivalente al 75% del promedio de sus ítems laborales durante el último año.

Propone 5 cargos replicados en tiempo, que se estudiarán conjuntamente pues, aunque se dirigen por sendas diferentes, presentan similitud en la proposición jurídica y la argumentación, así como idéntica finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por inaplicación del artículo 60 del Código de Procedimiento Laboral, que impone al juzgador la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente incorporadas. Anota que:

Esta no aplicación de la norma transcrita, conllevó (a) que se declararan no probadas las peticiones de la demanda,

incurriendo en la violación de las normas citadas a continuación, constituyendo su no aplicación en la sentencia, la causal alegada en este cargo.

Constitución Nacional: Arts. 13, 48 y 53. Garantizan el derecho a la igualdad y los derechos de los trabajadores.

Art. 39. Garantiza el debido proceso, que constituye un derecho fundamental.

Ley 57 de 1887: Art. 5, numeral 1. La norma ordena al juez que aplique la norma especial, en el caso que nos ocupa la norma laboral y dentro del Código Procesal Laboral Art. 60.

Arts. 1, 9, 10, 14, 15, 16 y 21 del C.S. del T., que garantizan el mínimo de derechos y el efecto de las normas del C.S. del T., y protegen al trabajador sobre la irrenunciabilidad de sus derechos ciertos e indiscutibles, normas de orden público.

Arts. 51, 52, 53, 54, 54A, 54B, 55, 56, 57, 58, 59, 60 y 61 del C.P.L., Norma especial donde todas las pruebas allegadas a tiempo dentro del proceso deben ser valoradas de manera íntegra, inclusive le da pleno valor probatorio a las copias, medio de prueba que se utilizaron (sic) en el proceso.

Arts. 176 y 280 del C.G.P., normas donde la prueba debe ser valorada de manera íntegra, y con base a las mismas debe ser tomada la decisión por parte del juez.

Reitera que, conforme el artículo 60 del Código Procesal del Trabajo, en la sentencia el impartidor de justicia tiene el deber de examinar todos los medios de convicción. Sin embargo, el *ad quem* solamente apreció el contrato de trabajo del 2 de enero de 1979 y ello condujo a que no diera por acreditada «*la continuidad laboral que corresponde a la pretensión principal de la demanda*».

Asevera que las pruebas dejadas de valorar no fueron «*objeto de ninguna falsedad*» y enlista el certificado de existencia y representación de la empresa demandada, que da cuenta de que es una sucursal dependiente de la casa

matriz; además, contiene un poder especial otorgado «*a favor de una persona*», para que tramite la obtención de visas de los empleados colombianos que vayan a laborar en el exterior en las empresas del grupo o de los trabajadores extranjeros que vengán a prestar servicios en el país.

En el documento suscrito el 22 de diciembre de 1992, dice, se estipulan las condiciones en que el demandante prestaría servicios como empleado del grupo en Ecuador y las «*compensaciones*» que recibiría por ello. También que, a partir del 1 de enero de 1993, «*tenía derecho a un paquete de compensación para “expatriados”*».

Aduce que en la carta de 15 de diciembre de 2005, se le comunicó que su nuevo empleador sería «*BJ Service y que su punto de origen es Colombia*». Según los certificados laborales, el contrato suscrito el 2 de enero de 1979, firmado en este país, estaba vigente. En el documento de «*traslado a Quito-Ecuador*», se convino como lugar de contratación Colombia y se le reconoció la «*prima de expatriado*».

Explica que el 1 de febrero de 1988 las partes convinieron como modalidad retributiva el salario integral, de conformidad con la Ley 50 de 1990, según se contempló en la cláusula 4°. Que se aportaron documentos que acreditan el traslado a Argelia el 27 de octubre de 2006 y la transferencia a México el 14 de octubre de 2009 y, en el convenio de terminación del contrato de 18 de mayo de 2012, la empresa reconoció su antigüedad desde el 2 de enero de 1979 hasta el 16 de marzo de 2012, así como la existencia del Grupo

Corporativo Baker Hughes, del que hace parte Baker Hughes de Colombia y todas las sucursales en que laboró en el exterior.

Afirma que la no valoración de la totalidad de las pruebas significó un favorecimiento de la enjuiciada, «*rompiendo con el principio de la igualdad de las partes ante la Ley e incumplió sus obligaciones*», de donde siguió la trasgresión de las normas de linaje constitucional, sustancial y procesal denunciadas en la proposición jurídica.

VII. CARGO SEGUNDO

Endilga violación directa, por aplicación indebida del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y el mismo elenco normativo del cargo anterior.

Dice que el *ad quem* valoró «*parcialmente una prueba*» y excluyó los demás medios de convicción, que acreditan la continuidad de la relación laboral del 2 de enero de 1979 al 16 de marzo de 2012. Por ello, tiene derecho a la «*pensión de vejez*» o a lo pedido en el escrito inaugural.

Insiste en que los artículos 60 y 61 del estatuto procesal del trabajo se complementan, por tanto la libre apreciación probatoria debe estar fundada en la valoración y sana crítica de todos los elementos de convicción. De esta suerte, afirma, el Tribunal no podía excluir los demás elementos probatorios, pues con ello desequilibró «*la relación entre las partes, (...) al*

escoger las pruebas que de alguna manera más le favorecían al demandado».

VIII. CARGO TERCERO

Acusa violación indirecta, «*en la modalidad de no aplicación*» del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de los mismos preceptos sustanciales, procesales y constitucionales enlistados en los cargos anteriores. Atribuye comisión del siguiente error de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Demandante no tiene derecho a la pensión de vejez, por todo el tiempo real trabajado, comprendido entre la fecha de ingreso a la empresa 1 (*sic*) de enero de 1979, hasta el 16 de marzo de 2012 que alcanzan a ser treinta y tres años, tres meses y quince días, término que supera al fijado por la ley para el reconocimiento del derecho a la pensión, negando así la pretensión principal de la demanda.

Sostiene que el yerro se cometió por la falta de valoración de los documentos a los que aludió en el primer cargo. Además, del certificado de existencia y representación legal, donde consta que la enjuiciada operó como una sucursal hasta junio de 2012, y que su casa matriz era Baker Hughes Internacional Braches Inc. Que lo anterior, concuerda con lo estipulado en la cláusula 8 del contrato de trabajo, según la cual «*El trabajador acepta desde ahora los traslados de lugar de trabajo y cambios de oficio que decida el patrono siempre y cuando tales traslados y cambios no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para el trabajador*».

Lo precedente, asevera, demuestra que el empleador forma parte de un grupo empresarial manejado por la casa matriz que refiere el certificado de existencia y representación legal. Añade la misma disertación de las otras acusaciones.

IX. CARGO CUARTO

Denuncia violación indirecta *«por no aplicación del art. 60 del Código de Procedimiento Laboral»*, que condujo a la vulneración de los cánones acusados en los cargos anteriores.

Recrimina al Tribunal porque dio por probado, no estándolo, que *«no tiene derecho a la pensión de vejez supuestamente porque no reúne el requisito de tiempo para el reconocimiento de esta prestación»*. Soporta el desafuero en la falta de apreciación de los elementos de prueba referidos con antelación.

Afirma que de ninguna prueba aflora que el trabajador se hubiera negado a aceptar los traslados, ni los cargos que ocupó durante el contrato de trabajo, *«prueba de ello es que en las órdenes de traslado realizadas a Ecuador, el 27 de febrero de 1987, aparece como lugar de contratación Colombia; cuando fue trasladado a Argentina, su punto de origen es Colombia; igual que cuando fue trasladado a Argelia en octubre 27 de 2006 y cuando fue enviado a México en octubre 14 de 2009»*, todos los cuales tienen como punto de origen este país.

Asevera que las pruebas mencionadas concuerdan con el convenio de terminación del vínculo laboral el 18 de mayo de 2012, donde la empresa le reconoció antigüedad, desde el 2 de enero de 1979 hasta el 16 de marzo de 2012 y que las compañías en que trabajó en el extranjero hacen parte del Grupo Corporativo Baker Hughes, por manera que reúne los requisitos para acceder a la pensión. Agrega que:

Pese a que el H. Tribunal dice que no hay probada una subordinación, podemos observar con lo acabado de reseñar, que siempre la empresa, teniendo como punto de origen a Colombia, lo traslado (*sic*) a los diferentes países y que mi mandante nunca se negó a prestar sus servicios ni a ocupar los cargos a los que fue designado, existiendo siempre una necesidad de la empresa en que mi poderdante ocupara los cargos para los que era trasladado; prueba de ello es que con los documentos anexos a la demanda, en cada uno de los traslados tiene como punto de origen Colombia y al terminarse de común acuerdo el contrato de trabajo, las partes dejan constancia de la continuidad laboral desde enero 2 de 1979 hasta marzo de 2012.

X. CARGO QUINTO

Atribuye violación directa «*en la modalidad de error de derecho por la no aplicación del artículo 262 del C. de Co.*». Imputa la comisión del siguiente desafuero:

1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la actividad de mi mandante se desarrolló en el extranjero sin que se constituyera excepción alguna para excluir el trabajo realizado por él en el exterior de la relación contractual existente desde 1979 hasta 2012 a través del contrato de trabajo firmado entre mi mandante, como trabajador, y la demandada como empleadora, teniendo esta la condición de ser una sucursal dependiente de su casa matriz.

Soporta la acusación con argumentos similares a los expuestos en el cargo anterior.

XI. RÉPLICA

Atribuye deficiencias técnicas al recurso que imposibilitan su estudio. Aduce que la censura pretende confundir a esta Corporación dándole un alcance a los contratos de trabajo que no tienen, toda vez que a los convenios pactados en el extranjero no se puede aplicar la legislación nacional.

Añade que de las pruebas se desprende que al actor le fue pagado un plan de retiro denominado «401K» con el que tiene derecho a la prestación que reclama y que, en 2012, la cuenta pensional de aquel ascendía a \$US573.034.44, según le indicó Baker Hughes USA, por manera que tenía cubierta la contingencia por parte de su empleador. También, que se encuentra a paz y salvo por todo concepto, por lo que cualquier reclamo debe formularlo en México o Houston.

XII. CONSIDERACIONES

Aunque en la demostración de las acusaciones se mezclan argumentos fácticos y jurídicos, es posible identificar las inconformidades de la censura y un discurso dirigido a su demostración. Por ello, en aras de privilegiar la satisfacción de los objetivos de la casación, la Sala resolverá el recurso extraordinario.

En lo fundamental, el Tribunal consideró que, si bien el *a quo* no desconoció que el demandante siempre estuvo vinculado al mismo grupo corporativo del que hace parte Baker Hughes de Colombia, durante los periodos que prestó servicios en el extranjero no podía aplicarse la legislación laboral colombiana, dado que no se acreditó la continuidad de la subordinación desde Colombia.

A juicio de la censura, el *ad quem* se equivocó en su decisión pues, para soportar las conclusiones, solo valoró el contrato de trabajo celebrado el 2 de enero de 1979, con exclusión de los demás medios de convicción, que dan cuenta de la continuidad de la relación laboral y la subordinación que ejerció la convocada al juicio, desde aquella fecha hasta el 16 de marzo de 2012, de suerte que tiene derecho a la «*pensión de vejez*» o a lo pedido en la demanda inicial.

Con el objetivo de verificar si el juez de segundo grado cometió errores de hecho ostensibles o evidentes que ameriten el quiebre de la sentencia confutada, la Sala descenderá a examinar las pruebas denunciadas, no sin antes advertir que no está en discusión que la accionante siempre prestó servicios a la misma empresa, como lo dedujo el juzgador de la alzada.

Mediante el contrato de trabajo celebrado entre Sergio Guarín García y Suramericana de Perforaciones y Servicios el 2 de enero de 1979, en Bogotá D.C., el primero se obligó a laborar como ingeniero químico «*encargado de Laboratorio*»,

en cualquier parte del país, a cambio de un salario básico de \$15.500, más \$5.000 a título de viáticos.

El documento titulado «CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACIÓN» (fl. 46-50), corresponde al contrato de trabajo que el actor y la compañía Hughes Services International S.A., celebraron en Panamá el 27 de febrero de 1987, con la finalidad de que el trabajador ocupara el cargo de «Gerente de Operaciones», dependiente del «Gerente General Colombia». Se convino:

LUGAR DE RESIDENCIA: QUITO, ECUADOR

Se entiende que por tratarse de personal internacional puede ser transferido de un país a otro a igual nivel de responsabilidad en cualquier momento. **La negativa a aceptar una transferencia constituye una violación de los términos de este contrato y podría justificar la terminación del empleo.**

El personal internacional reasignado a su lugar de contratación se integrará a la estructura salarial y condiciones de empleo en las condiciones en que se encontraba al momento de realizarse la transferencia al lugar de residencia.

El contratado no se considera vinculado laboralmente al país donde preste sus servicios.

[...]

2. La remuneración indicada en el punto 1 constituye el pago único y total que tiene derecho a percibir el contratado durante la vigencia del presente contrato. Si por efectos de la legislación del país en donde se preste el servicio, se deba suscribir-contrato laboral que genere cargas salariales y prestaciones diferentes a las acordadas (ej.: aguinaldo, primas de sueldos, vacaciones, etc.), éstas se liquidarán y pagarán de acuerdo con la legislación del país en donde se preste el servicio, **pero estos pagos simultáneamente serán descontados de la remuneración acordada en el punto 1**, de manera que en todos los casos el pago efectivo total no debe superar lo indicado en dicho punto.

3. Si de acuerdo con la legislación del país donde se preste el servicio, el contratado puede tramitar una clase de visa para prestar sus servicios sin necesidad de suscripción de contrato de trabajo, se utilizará preferentemente esta modalidad.

4. Si el contratado en virtud de una acción legal se declara comprendido bajo el régimen de un determinado país perderá los beneficios indicados en el presente contrato.

[...]

RESCISIÓN DEL CONTRATO

La Compañía puede rescindir este contrato en cualquier momento, debiendo notificarlo por escrito. El contratado puede rescindir este contrato en cualquier momento, notificándole por escrito a la Compañía, con no menos de dos meses de anticipación. En tales supuestos, será acreedor a su remuneración hasta el día en que realmente cese en sus funciones teniendo derecho a percibir lo siguiente [...].

TRIBUNALES COMPETENTES: Las partes declaran someterse a la jurisdicción de los tribunales ordinarios de la ciudad de Panamá.

En el contrato de trabajo a término indefinido (fls. 51 a 53), se registra la designación del actor como gerente general para Colombia, con fecha de inicio el 1 de febrero de 1998. Se pactó salario integral. Se observa:

PRIMERA: EL TRABAJADOR se obliga a prestar a **EL EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de todas las funciones propias del empleo u oficio anotado en El encabezamiento de este documento, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones de **EL EMPLEADOR**, Observando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarios. **EL TRABAJADOR** no podrá prestar directa ni indirectamente servicios a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. **SEGUNDA: EL TRABAJADOR** ha sido contratado en la ciudad de Houston-Texas (Estados Unidos de Norte América). El servicio antes dicho Lo **prestará EL TRABAJADOR**, en Santafé de Bogotá (COLOMBIA) De acuerdo con las Actividades inherentes al cargo que se Determinen convenientes o necesarias. **Es entendido que Cualquier traslado que llegare a presentarse es de obligatoria aceptación para EL TRABAJADOR**, quien conoce la naturaleza de las actividades del EMPLEADOR. [...] **CUARTA:** Con base en lo dispuesto por el Artículo 18 de la Ley 50 de 1.990, las partes han Acordado que **EL TRABAJADOR** recibirá un Salario Integral en la cuantía señalada en el encabezamiento de este Documento, es decir, que su remuneración además de Retribuir el salario ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como primas legales, extralegales, auxilio de cesantías y sus Intereses, subsidios y suministros en

especie, y en general todo beneficio que **EL TRABAJADOR** haya recibido o reciba en dinero o en especie, bien sea en forma periódica o esporádica, a causa o con ocasión del presente contrato de trabajo. [...]. **QUINTA:** Para todos los efectos legales y contractuales se deja expresamente Aclarado, que **EL TRABAJADOR se considera como funcionario de dirección, confianza y manejo, por la naturaleza de las Funciones a que se compromete, y por tal razón, de acuerdo a lo señalado por el Artículo 162 (sic) del CST, queda excluido de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo.** [...]. **NOVENA:** Las partes dejan constancia que el presente contrato de trabajo reemplaza y deja Sin efectos cualquier otro contrato verbal o escrito que con anterioridad las partes hubieren celebrado sobre el mismo objeto.

El Certificado de Existencia y Representación Legal de Baker Hughes de Colombia (fls. 7 a 26 pdf), da cuenta de que mediante la Escritura Pública 3478 de 21 de septiembre de 1993, inscrita en la Notaría 45 del Círculo de Bogotá D.C., se protocolizó la fundación de la sociedad «*BACKER HUGHES INTEQ INTERNATIONAL BRANCHES, INC*», con domicilio en Delaware (EEUU). Se previó en los «*ESTATUTOS*» y «*RESOLUCIÓN*» el establecimiento de una sucursal en Colombia.

A través de la Escritura Pública 4627 de 22 de noviembre de 1996, «*BACKER HUGHES INTEQ INTERNATIONAL BRANCHES, INC*» cambió el nombre a Baker Hughes de Colombia. El 21 de octubre de 2003, la casa matriz de la sucursal en este país, mutó a la razón social Baker Hughes de Colombia Limited, la que por fusión de la matriz fue absorbida por «*BAKER HUGHES INTERNATIONAL BRANCHES INC*», según Escritura Pública 0285 de la Notaría 45 del Círculo de Bogotá; se precisó que a la «*SUCURSAL DE LA REFERENCIA SE LE INCORPORAN LAS SUCURSALES EXTRANJERAS: BAKER TRANSWORDLD INC, HUGHES TOOL CO S.A. Y BAKER RTC (DELAWARE)*».

Posteriormente, mediante Escritura Pública 00513 de 2 de marzo de 1999, a la sucursal colombiana se incorporó la denominada «*Western Atlas International INC*» y por Escritura 11914 de junio de 2012, «*POR VIRTUD DE LA FUSION ENTRE LA MATRIZ BAKER HUGHES COLOMBIA LTD CON LA MATRIZ BAKER HUGHES SWITZERLAND SARL, QUEDA INCORPORADA LA SUCURSAL DE SOCIEDAD EXTRANJERA BJ SERVICES SWITZERLAND SARL DENTRO DE LA SUCURSAL DE SOCIEDAD EXTRANJERA BAKER HUGHES DE COLOMBIA, QUEDANDO COMO PROPIETARIA BAKER HUGHES SWITZERLAND SARL*».

Mediante misiva de 22 de diciembre de 1992 (fl. 27 pdf), BJ Services comunicó al accionante a Quito-Ecuador, que la meta de la sociedad es adoptar una «*estructura salarial*» para los empleados de servicios internacionales. Por ello, desde el 1 de enero de 1993 tendría derecho a recibir «*un paquete de compensación para Expatriados de Estados Unidos*»; se discriminaron los valores, porcentajes y conceptos que aquel incluirá, y le aclaró que «*Una porción de su paquete de compensación seguirá siendo pagado como parte de la nómina de Estados Unidos para que pueda continuar participando de los beneficios de dicho país*».

En el documento elaborado por BJ Services Company el 15 de diciembre de 2005 (fls. 34 a 36 pdf), BJ Services Company informó a Sergio Guarín de Brasil que «*su relación laboral será cambiada ahora a BJ Services Support Company*», conforme los términos y condiciones ahí consignados, entre ellas que ocuparía el cargo de «*Gerente Regional de Operaciones*» en Brasil, a partir del 1 de enero de

2005; que «**Su punto de origen será Colombia**» y, dentro de los beneficios, recibirá «*una Prima de Expatriación [Foreign Service Premium-FSP] como incentivo para desplazarse ...le será pagada sólo como compensación por la labor prestada en el extranjero*». También, que:

9. **Continuará teniendo derecho a 20 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio en el extranjero. El transporte aéreo ida y vuelta en clase económica a su punto de origen será suministrado para usted y los dependientes que apliquen.** Todas las vacaciones deberán ser programadas con la aprobación del Gerente Regional o de la División.

10. Se le seguirá suministrando un vehículo de la compañía, el cual constituye un beneficio otorgado sólo por cuenta de la labor prestada en el extranjero.

11. Tendrá derecho al Plan de Retiro de la Sociedad [*40JK Retirement Thrift Plan*], al plan médico y odontológico y al Plan de Compra de Acciones para Empleados [*Employee Stock Purchase Plan*] conforme a las reglas especificadas en cada Descripción Resumida del Plan. Estos son ofrecidos a través de BJ Services, U.S.A., una filial de la Sociedad.

[...]

14. Usted reconoce que se le están proporcionando beneficios o **compensaciones (según lo detallado previamente) en los términos de este acuerdo de asignación/nombramiento, que sólo son otorgados a los empleados de la Sociedad en su calidad de expatriados o para trabajos con desplazamiento**, y que este paquete le está siendo ofrecido en vez de los beneficios existentes para empleados de nómina local en Brasil. Aunque pudiese ser requerido a suscribir un contrato de trabajo con la filial de la Sociedad en Brasil, **usted acuerda que este acuerdo de asignación/nombramiento registrará los términos de su empleo con la Sociedad sus filiales**, y que usted no tendrá derecho ni buscará beneficios ni compensaciones de ningún tipo (vacaciones, bonificaciones por vacaciones, participación en utilidades, prestaciones, etc.) en Brasil.

15. Cualesquiera disputas que surjan, estén relacionadas con o resulten de o estén conectadas con este acuerdo o su empleo según lo aquí descrito, ya sea con anterioridad a la vigencia de este acuerdo o posterior al vencimiento de su término o

terminación, sólo podrán ser sometidas a arbitraje en Houston, Texas y el resultado será vinculante y definitivo. El arbitraje será administrado y conducido conforme a las Reglas Nacionales para la Resolución de Disputas Laborales de la Asociación Americana de Arbitraje que estén vigentes en ese momento. (Negrita en el texto original).

Los términos y condiciones de esta asignación/nombramientos mencionados en esta carta no constituyen una garantía de empleo por ningún período de tiempo. Usted o la Sociedad pueden dar por terminado su empleo en cualquier momento, con o sin causa. **Si su empleo cesa mientras se encuentra en el extranjero, la política de reubicación de la Sociedad será aplicada.**

Mediante documento de septiembre de 2000 (fl.57 a 59), BJ Services Company, designó al actor gerente nacional de la sucursal de la compañía en Argentina, con punto de origen Colombia.

La certificación expedida el 20 de noviembre de 2000 por el representante legal de BJ Services Company, en Bogotá (fl.30), da cuenta de que Sergio Guarín García, trabaja para la compañía como *«Empleado Internacional»*, desde el 2 de enero de 1979; que fue transferido para BJ Services Company S.A. (Colombia) el 1 de enero de 1998, para ocupar el cargo de gerente general.

La certificación emitida el 11 de mayo de 2009, por el supervisor de relaciones-empleados internacionales (fl.º38), informa que el actor es trabajador de *«BJ Services Company como Gerente Nacional Sénior/Superior en Argelia [Senior Country Manager]. Sergio ha ocupado varios puestos como empleado de BJ Services desde enero 1, 1979. Sus ingresos totales a abril 30, 2009 son de \$65.522,64.»*.

El documento suscrito el 8 de mayo de 2009, por el gerente de compensación y beneficios internacionales (fl.40 pdf), consta que el demandante *«es empleado de BJ Services Company como Gerente Nacional Sénior/Superior en Argelia [Senior Country Manager]. Sergio ha ocupado varios puestos como empleado de BJ Services desde enero 1, 1979. Su salario base anual es de \$152.784,00»*.

Mediante misiva de 27 de octubre de 2006 (f.º 68-70), BJ Services Company ofreció a Sergio Guarín, *«una posición en Argelia»*, para desempeñar el cargo de *«Gerente Nacional Sénior/Superior [Sr. Country Manager]»*, con punto de origen en Colombia; que las disputas que surjan, durante o después de la terminación del acuerdo, *«solo podrán ser sometidas a arbitraje en Houston, Texas y el resultado será vinculante y definitivo»*.

Adicionalmente, los términos y condiciones de la *«asignación/nombramiento»* mencionados en esa carta no constituyen una garantía de empleo durante algún tiempo, dado que el empleado o la compañía podían dar por terminado el vínculo en cualquier momento con o sin causa y, en caso de que cese *«mientras se encuentra en el extranjero, la política de reubicación de la Sociedad será aplicada»*.

De la comunicación adiada 14 de octubre de 2009 (fls. 75 a 77 pdf), se extrae que BJ Services Company ofreció al actor la posición de Gerente Regional de Operaciones *«basada en México»* en términos y condiciones similares a los

acordados en la asignación de 27 de octubre de 2006 en Argelia.

Del convenio de terminación del contrato de trabajo que celebraron Sergio Guarín y BJ Services Support Company el 18 de mayo de 2012 en México D.F. (fls. 78 a 81 pdf), se extrae que el 16 de ese mes y año, el trabajador presentó renuncia, que fue aceptada por la compañía. También, que «*el empleado prestó sus servicios para LA EMPRESA Quien le reconoció antigüedad a partir del 1º de enero de 1979*». Así mismo, contempla que:

b) Reconoce el empleado que a *(sic)* últimas fechas la relación laboral únicamente se llevó a cabo con LA EMPRESA, y que por las estrechas relaciones que existen entre esta empresa con las diversas entidades del grupo corporativo BAKER HUGHES, misas *(sic)* que para pronta referencia de manera enunciativa más no limitativa son BAKER HUGHES DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V., BH SERVICES SA DE CV, BJ SERVICES COMPANY MEXICANA S.A. de C.V., BAKER HUGHES MEXICANA, S. DE R.L. DE C.V., BJ SERVICIOS, S.A. DE C.V. SOFOM ENR, INTERNATIONAL PROFESSIONAL RESOURCES LIMITED, BAKER HUGHES DE COLOMBIA, BJ SERVICES DO BRASIL LTDA, BAKER HUGHES INCORPORATED, BAKER HUGHES INTERNATIONAL HOLDING COMPANY, BJ SERVICE INTERNATIONAL INC, BAKER HUGHES OPERATIONS MEXICO S.A. DE C.V., BJ SERVICES COMPANY, **con las cuales en ocasiones tuvo relaciones, pero dicha relación lo ha sido siempre por cuenta y orden de LA EMPRESA a quien reconoce como su único patrón.**

Importa señalar que Baker Hughes de Colombia hace parte del grupo corporativo «*BAKER HUGHES SWITZERLAND SARL*», domiciliado en Suiza, y el demandante ejerció diferentes cargos, conforme los traslados que la sucursal dispuso en este país.

En este contexto, si bien de los traslados, transferencias o asignaciones podría deducirse que cesó en este país la obligación del trabajador de prestar servicios personales, entendida como la apertura de trabajar para compañías del grupo corporativo en Brasil, Argentina, Argelia y México, lo cierto era que debía acogerse a las políticas de asignación, y a los términos y condiciones del traslado. Para ello, debía conservar el contrato de trabajo en el país de origen (Colombia), porque era con la sucursal con la que estaba legalmente vinculado, la que hacía parte de un colectivo.

En ese orden, aunque el Tribunal no desapercibió que existió subordinación cuando el actor prestó servicios para la sucursal Baker Hughes de Colombia, su conclusión devino desatinada, toda vez que los términos y condiciones de la relación laboral inicial se mantuvieron vigentes, incluso durante los periodos en que el empleado laboró en territorio extranjero; desde luego, con la incorporación de las políticas acordadas en cada asignación, por razón del cargo desempeñado y al país de transferencia.

Véase que, en la carta de asignación para prestar servicios en Brasil en 2005, se pactó que la asignación se regiría según los términos de la «*sociedad*» y sus filiales, y que *«usted no tendrá derecho a buscar beneficios ni compensaciones»*. Así mismo, en el convenio celebrado para que el demandante laborara en México se convino que, *«el empleado prestó sus servicios para LA EMPRESA Quien le reconoció antigüedad a partir del 1º de enero de 1979»*.

Adicionalmente, en el documento de terminación del vínculo laboral, la compañía atestó sobre una sola relación laboral, desde el 2 de enero de 1979 hasta el 16 de marzo de 2012.

Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, en sentencia CSJ SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada entre otras, en la CSJ SL14426-2014, la Sala discurrió:

El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certi[fi]que el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.

Sumado a lo dicho, en los contratos celebrados en el país de origen, se consensuó que la no aceptación del traslado para prestar servicios en el extranjero, constituía *«una violación de los términos de este contrato y podría justificar la terminación del empleo»*; además, no se consideraba vinculado laboralmente al país donde fuera transferido. Obviamente, ello no puede significar algo diferente a que desde Colombia se seguía ejerciendo subordinación.

En lo que atañe a la remuneración, por no tener vínculo laboral con la filial extranjera, al empleado le eran reconocidas bonificaciones y beneficios que se ofrecían a los expatriados, que era diferente al que recibía los «*empleados de nómina local*».

En ese orden, no asoma hesitación de que el análisis detenido y objetivo de los medios de prueba enunciados, permite que salga a flote una verdad diametralmente distinta a la que obtuvo el fallador de segundo grado. Claramente, la relación laboral del actor con Baker Hughes de Colombia, tuvo vigencia desde el 2 de enero de 1979 hasta el 16 de marzo de 2012, de suerte que fluye evidente la comisión de errores manifiestos de dicho operador judicial en la labor de juzgamiento que emprendió. En torno a la territorialidad de la ley laboral colombiana, en sentencia CSJ SL14426-2014 se discurre:

[...] si bien conforme al principio de la territorialidad (art. 2 del C.S.T.) y la regla *lex loci solutionis*, en principio, la legislación social colombiana no regula los servicios prestados en el exterior, también lo es que la jurisprudencia de esta Sala de Casación ha adoctrinado que cuando la subordinación se continua (*sic*) ejerciendo desde el territorio nacional, hay lugar a la aplicación de las disposiciones laborales de nuestro país. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 10 feb. 2009, rad. 31301, la Corte apuntó:

Aunque la demanda de casación dista de ser un modelo de claridad, pues no se puntualizan en capítulo aparte los desaciertos fácticos atribuidos al fallo impugnado, de su desarrollo es posible a la Corte desentrañar que se le critica al Tribunal que concluyera que no se dan las circunstancias señaladas por la jurisprudencia para considerar que el servicio prestado en el extranjero se entiende regulado por la normatividad laboral

colombiana, esto es, que la subordinación laboral se ejercía respecto de la demandante desde Bogotá.

Para ello se basa fundamentalmente en el criterio expuesto en la sentencia proferida el 28 de junio de 2001, radicación 15468.

Como lo destaca el cargo, en la aludida sentencia explicó la Sala:

“Conviene precisar que conforme a la jurisprudencia mayoritaria de la Corte sobre aplicación de la ley en el espacio, el principio general es que con arreglo al artículo segundo del código sustantivo del trabajo la legislación colombiana no se aplica a servicios prestados en el exterior, salvo que sea inequívoca la continuidad de la subordinación desde Colombia o que las mismas partes dispongan expresamente el sometimiento a la legislación colombiana durante ese lapso, caso en el cual el empleador contrae un deber cuya fuente es su propia voluntad, sin que nada impida que se obligue a ello, preservándose así los principios de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad.

Cuestión distinta es cuando las partes –como ocurre en el caso aquí debatido– acuerdan expresamente lo contrario, esto es, que los servicios prestados por un trabajador en el exterior no se tengan en cuenta en Colombia para fines de salario o de prestaciones sociales, porque de conformidad con el precitado artículo segundo del código del trabajo esa estipulación es lícita, también desarrolla los postulados de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad, y por tanto no le es dable a ninguna de las partes rebelarse contra ella ni desconocerla”.

*La impugnación parte de un equivocado entendimiento de la jurisprudencia respecto de las excepciones a la aplicación del principio de territorialidad establecido en el artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente de los criterios jurídicos vertidos en la sentencia arriba transcrita. Y ello es así porque es cierto que ha considerado esta Sala que la regla que se ha dado en denominar *lex loci solutionis*, contenida en el artículo 2 aludido y que es fiel desarrollo del principio de territorialidad de la ley, no es absoluta y admite algunas excepciones a su aplicación, que permiten que, pese a que el contrato de trabajo no se ejecute en Colombia, se aplique la legislación laboral del país.*

Sin embargo, la específica excepción relativa a que la subordinación se continué ejerciendo desde Colombia no se configura en el evento que alega la censura, pues no basta que se ejecute esa subordinación desde el país, sino que ésta se continué ejerciendo desde el territorio nacional, esto es, se requiere que antes de que el trabajador comience a prestar sus servicios en el exterior haya estado trabajando en Colombia y que la subordinación laboral se ejerciera en el país; y, además,

que luego de ser trasladado a trabajar fuera del territorio patrio, la subordinación sobre el empleado se siga ejerciendo desde aquí. Situación esta última que permite inferir que, pese al traslado del trabajador, es intención de las partes que se siga desarrollando el contrato de trabajo en las mismas condiciones anteriores al cambio de sede laboral y, dentro de ellas, desde luego, la aplicación de la ley colombiana.

Quiere decir lo anterior que el criterio jurisprudencial que reclama la demandante para su caso no puede aplicarse cuando el contrato de trabajo se ha celebrado en el extranjero y allí se ha ejecutado completamente, pues en tal evento no es posible aplicar la legislación laboral colombiana, así existan actos de subordinación ejercidos desde Colombia.

En este asunto, es claro que la ejecución del contrato de trabajo inició en territorio Colombiano. De otro lado, la declaración del actor relativa a que desde Ecuador siguió laborando en favor de las sociedades accionadas, además de que no fue desvirtuada en el curso del proceso, encuentra respaldo en los certificados laborales expedidos por el Gerente de Relaciones Industriales de **TECHINT INTERNATIONAL CONSTRUCTION CORP. TENCO** y **COTECOL COMPAÑÍA TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES S.A.**, SUCURSAL COLOMBIA, según los cuales el demandante prestaba sus servicios mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de abril de 1983.

En consecuencia, de la valoración de los medios de convicción aflora que la relación laboral del actor con las accionadas **TECHINT INTERNATIONAL CONSTRUCTION CORP. TENCO** y **COTECOL COMPAÑÍA TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES S.A.** tuvo vigencia entre el 4 de abril de 1983 y el 30 de junio de 1999, y así se declarará. No sobra acotar que el extremo final del contrato de trabajo no es materia de discusión.

En ese orden, prosperan los cargos y se casará la sentencia impugnada, en cuanto dedujo que durante el lapso en que el actor prestó servicios en el extranjero, no era aplicable la legislación laboral colombiana.

Sin costas en el recurso, dado que salió avante.

Para mejor proveer, la Secretaría de la Sala oficiará a Baker Hughes de Colombia, para que en el término de 10 días, contados a partir del recibo del oficio, certifique en forma específica y detallada todos los salarios y prestaciones que recibió Sergio Guarín García identificado con C.C. 13.825.332, entre el 2 de enero de 1979 y el 16 de marzo de 2012.

XIII. DECISIÓN


En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 31 de octubre de 2022, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso promovido por **SERGIO GUARÍN GARCÍA** contra **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**, en cuanto confirmó la de primer grado.

Para mejor proveer, por Secretaría de la Sala, oficiase a Baker Hughes de Colombia en los términos indicados.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al despacho.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO
Salvamento de voto



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: 10B84039DE9472DF01847F8D81053A6BB702C137731D4A14249004B181690E6D
Documento generado en 2024-06-13



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

SALVAMENTO DE VOTO
MAGISTRADA
JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Radicación No. 98974

Magistrado Ponente: JORGE PRADA SÁNCHEZ

GUILLERMO SERGIO GURARÍN GARCÍA contra
BAKER HUGHES DE COLOMBIA.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones que toma esta Corporación, a continuación, presento los argumentos que me llevan a disentir de la decisión adoptada en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. El proyecto inicial fue presentado por la suscrita, acogiendo el precedente que, sobre lo cuestionado fijó la Corte de tiempo atrás, y se ha mantenido pacífico y vigente, en lo referente a la técnica del recurso extraordinario y al fondo del conflicto.

2. Los demás integrantes de la Sala no aceptaron la ponencia y por ende, el expediente fue remitido al despacho del Magistrado en turno, quien presentó nueva propuesta, que por mayoría se aprobó y no acompañé, porque, además, en este proyecto, la mayoría señaló:

“En este contexto, si bien de los traslados, transferencias o asignaciones podría deducirse que cesó en este país la obligación del trabajador de prestar servicios personales, entendida como la apertura de trabajar para compañías del grupo corporativo en Brasil, Argentina, Argelia y México, lo cierto era que debía acogerse a las políticas de asignación, y a los términos y condiciones del traslado. Para ello, debía conservar el contrato de trabajo en el país de origen (Colombia), porque era con la sucursal con la que estaba legalmente vinculado, la que hacía parte de un colectivo”.

Al respecto debo decir que, ninguno de los documentos de traslado así lo contempla, ni en alguno de ellos se hace constar que conserva el contrato de trabajo del país de origen – Colombia-, por el contrario, en comunicación de diciembre 15 de 2005, expresamente se le indicó:

Estimado Sergio:

Según lo informado recientemente, su relación laboral será cambiada ahora a BJ Services Support Company en los siguientes términos y condiciones. (subrayado fuera del texto)

Además, en la cláusula novena del documento titulado “*CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO SALARIO INTEGRAL*”, en el que se registra como fecha de iniciación de labores «*FEBRERO 1º DE 1.998*», , expresamente se consignó:

«NOVENA: Las partes dejan constancia que el presente contrato de trabajo reemplaza y deja sin efectos cualquier otro contrato verbal o escrito que con anterioridad las partes hubieren celebrado sobre el mismo objeto».

De otro lado, en el documento *titulado «CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACION»*, firmado en Panamá el 27 de Febrero de 1987, se consignó:

«ANTIGÜEDAD: Al solo efecto del cálculo de indemnización en caso de rescisión del contrato se establece como fecha de partida la primera fecha en que el contratado se vinculó a la Compañía, es decir: 1 de marzo de 1987».
(subrayado fuera del texto)

De allí se advierte, sin lugar a dudas, que fue únicamente para efectos de la cuantificación de la indemnización por terminación del contrato, que las partes acordaron tener el 1 de marzo de 1987 como extremo inicial del cálculo, lo cual no significa que hubiere sido en razón de la existencia de un único vínculo de trabajo con la Sucursal Colombia.

Adicionalmente, debe advertirse que la sentencia de la cual me aparto omite hacer referencia al fallo CSJ SL4704-2021 de esta Corporación, que contiene el último pronunciamiento en punto a la territorialidad de la ley laboral colombiana y del que, lo único que puede colegirse, es que no le asistía razón al recurrente en su reproche.

3. Contrario a lo considerado por demás los integrantes de la Sala, estimo que no debió prosperar el recurso extraordinario de casación, por las siguientes razones:

Esta Sala ha insistido en que quien pretenda la casación de un fallo que viene amparado por las presunciones de acierto y legalidad, debe observar los parámetros mínimos de técnica fijados por la ley y desarrollados por la jurisprudencia, conforme lo exige el carácter rogado del recurso de casación.

Ciertamente como lo refirió la sociedad opositora, la demanda que contiene el recurso abandona la técnica que le es propia, entremezcla apreciaciones de orden fáctico y jurídico excluyentes entre sí, no precisa con la claridad requerida como la falta de valoración probatoria que acusa conllevaría a una decisión contraria a la adoptada por el Tribunal, no obstante, tales impropiedades pierden relevancia al realizar el examen conjunto de los cargos.

El Tribunal sostuvo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del CST y lo enseñado por esta Corporación en sentencia CSJ SL 3176-2019 reiterada en la CSJ SL2239-2022, aquel compendio normativo rige en el territorio Colombiano. Así, en punto a la existencia de una única relación laboral entre las partes, indicó que de «*las pruebas allegadas al presente proceso*», el demandante en los períodos comprendidos: i) del 1 de noviembre de 1980 al 1 de abril de 1982, ii) del 1 de marzo de 1987 al 31 de diciembre de 1997, iii) del 1 de septiembre de 2002 al 30 de junio de 2005 y, iv) de junio de 2005 a diciembre de 2006:

[...] prestó sus servicios para la empresa demandada, pero estos servicios, tal y como lo encontró la falladora de primera instancia, fueron a raíz de contratos desarrollados en el exterior, pues fueron servicios personales prestados en el exterior, en Río de Janeiro (Brasil) (fls. 63 a 65), Argentina (fls. 57 a 59), Argelia (fls. 69 a 71) y en México (fls. 76 a 78), en los cuales las partes acordaron que en caso de existir controversia se regirían por las disposiciones de Houston Texas.

Sentado lo anterior, es claro que conforme lo reseñado en la jurisprudencia de la Corte, acertó la falladora de primera instancia cuando estableció que a los contratos que celebró el señor Sergio Guarín García con la demandada para prestar sus servicios en el exterior, no le es aplicable la legislación laboral colombiana, como quiera que en virtud de dichos contratos el actor prestó servicios en el exterior y no se probó la continuidad de la subordinación desde Colombia, por el contrario las partes acordaron que el actor estaría subordinado al Gerente Regional de cada uno de los países en los que prestó sus servicios, adicionalmente las partes no acordaron que dichos contratos se rigieran por la legislación laboral colombiana, por lo que habrá de confirmarse el fallo apelado frente a este punto.

Para acreditar la continuidad en el vínculo laboral con la demandada en territorio colombiano, o lo que es lo mismo, su unicidad, la censura denunció como pruebas no valoradas las siguientes:

- Certificado de existencia y representación legal de Baker Hughes de Colombia (f.º 7-26 cuaderno del juzgado expediente digital): la Cámara de Comercio da cuenta en el documento, que con escritura pública n.º 3.478 del 21 de septiembre de 1993 de la Notaría 45 del Círculo de Bogotá DC, se protocolizó la fundación de la sociedad Backer Hughes Inteq International Branches INC con domicilio en Delaware (EEUU), «*DE SUS ESTATUTOS Y DE LA RESOLUCION QUE ACORDO EL ESTABLECIMIENTO EN COLOMBIA DE UNA SUCURSAL*». Además, se registra allí que aquella sociedad cambió el nombre de la sucursal colombiana, el 22 de noviembre de 1996, por el de Baker Hughes de Colombia.

Así mismo se certifica que el 21 de octubre de 2003, la casa matriz de la sucursal Colombia, cambió su nombre por el de Baker Hughes de Colombia Limited; por fusión de la matriz, según Escritura Pública n.º 0285 de la Notaría 45 del Círculo de Bogotá, fue absorbida por Baker Hughes International Branches INC y se indicó que «*A LA SUCURSAL DE LA REFERENCIA SE LE INCORPORAN LAS SUCURSALES EXTRANJERAS: BAKER TRANSWORDLD INC, HUGHES TOOL CO S.A. Y BAKER RTC (DELAWARE)*».

Posteriormente, se incorpora a la sucursal Colombiana la denominada Western Atlas International INC y, finalmente, por escritura del mes de junio de 2012, «*POR VIRTUD DE LA FUSION ENTRE LA MATRIZ BAKER HUGHES COLOMBIA LTD CON LA MATRIZ BAKER HUGHES SWITZERLAND SARL, QUEDA INCORPORADA LA SUCURSAL DE SOCIEDAD EXTRANJERA BJ SERVICES SWITZERLAND SARL DENTRO DE LA SUCURSAL DE SOCIEDAD EXTRANJERA BAKER HUGHES DE COLOMBIA, QUEDANDO COMO PROPIETARIA BAKER HUGHES SWITZERLAND SARL*».

- Documento calendado 22 de diciembre de 1992: de acuerdo con la traducción visible a folio 27 del cuaderno del juzgado – expediente digital, BJ Services dirige comunicación al demandante a la ciudad de Quito – Ecuador, en la que le indica que «*A partir de enero 1, 1993, usted tendrá derecho a un paquete de compensación para Expatriados de Estados Unidos*» y se le individualizan los valores, porcentajes y conceptos que aquel incluirá, además de advertirle que «*Una porción de su paquete de compensación*

seguirá siendo pagado como parte de la nómina de Estados Unidos para que pueda continuar participando de los beneficios de dicho país».

- Carta adiada 15 de diciembre de 2005 (f.º 34-36 cuaderno del juzgado – expediente digital): su traducción da cuenta que BJ Services Company remite comunicación a Sergio Guarín en Brasil, en la que le informa que *«su relación laboral será cambiada ahora a BJ Services Support Company»* y le indica, dentro de los términos y condiciones que: *«1. La posición es la de Gerente Regional de Operaciones [Region Operations Manager] basada en Brasil, la cual reporta a Gino di Lullo, Gerente Regional. La fecha efectiva es enero 1, 2006», «2. Su punto de origen será Colombia»* y, dentro de los beneficios que recibirá hace alusión a *«una Prima de Expatriación [Foreign Service Premium-FSP] como incentivo para desplazarse ...le será pagada sólo como compensación por la labor prestada en el extranjero».*

Se indica también que:

15. Cualesquiera disputas que surjan de, estén relacionadas con o resulten de o estén conectadas con este acuerdo o su empleo según lo aquí descrito, ya sea con anterioridad da la vigencia de este acuerdo o posterior al vencimiento de su término o terminación, sólo podrán ser sometidas a arbitraje en Houston, Texas y el resultado será vinculante y definitivo. El arbitraje será administrado y conducido conforme a las Reglas Nacionales para la Resolución de Disputas Laborales de la Asociación Americana de Arbitraje que estén vigentes en ese momento (negrita del original).

- Certificados laborales (f.º 30, 38 y, 40): en ellos BJ Services Company en diferentes anualidades hace constar que *«Sergio ha ocupado varios puestos como empleado en BJ*

*Services desde enero 1, 1979» (sic). En la última indica que «se encuentra trabajando para esta sociedad (Empleado Internacional), desde enero 2, 1979. Fue transferido a **BJ SERVICES COMPANY S.A.** (COLOMBIA), en enero 1, 1998».*

- Documento de fecha 27 de febrero de 1987, titulado «CONDICIONES INDIVIDUALES DE CONTRATACIÓN» (f.º 46-50): su texto corresponde al «*Contrato individual de trabajo que celebran por una parte el Sr. Sergio Guarín que en lo sucesivo se denominará “el empleado”, y por la otra Hughes Services International S.A., que se denominará “la Compañía”*», que fuera firmado en Panamá.

Se fija allí como cargo el de Gerente de Operaciones, «*Dependencia: Gerente General de Colombia*», lugar de contratación Colombia y, como lugar de residencia Quito – Ecuador y se precisa que «*El contratado no se considera vinculado laboralmente al país donde preste sus servicios*», así como que «*Las partes declaran someterse a la jurisdicción de los tribunales ordinarios de la ciudad de Panamá*».

- Contrato de trabajo a término indefinido – salario integral (f.º 51-53 cuaderno del juzgado – expediente digital): en él se registra su designación como Gerente General para Colombia, fecha de inicio de labores el 1 de febrero de 1998 y, en su cláusula novena manifiestan que «*Las partes dejan constancia que el presente contrato de trabajo, reemplaza y deja sin efectos cualquier otro contrato verbal o escrito con anterioridad que las partes hubieren celebrado sobre el mismo objeto*».

- Documento calendado de 27 de octubre de 2006 (f.º 68-70): BJ Services Company dirige comunicación a Sergio Guarín – Argelia, en la que le informa que «*nos complace ofrecerle una posición en Argelia*» y, dentro de los términos y condiciones le señala que «*1. La posición ofrecida es la de Gerente Nacional Sénior/Superior [Sr. Country Manager] basada en Argelia, la cual reporta a Umberto Micheli, Gerente Regional – EAR*», «*2. Su punto de origen será Colombia*», así como que:

15. Cualesquiera disputas que surjan de, estén relacionadas con o resulten de o estén conectadas con este acuerdo o su empleo según lo aquí descrito, ya sea con anterioridad a la vigencia de este acuerdo o posterior al vencimiento de su término o terminación, sólo podrán ser sometidas a arbitraje en Houston, Texas y el resultado será vinculante y definitivo. El arbitraje será administrado y conducido conforme a las Reglas Nacionales para la Resolución de Disputas Laborales de la Asociación Americana de Arbitraje que estén vigentes en ese momento.

- Comunicación adiada 14 de octubre de 2009 (f.º 75-77 cuaderno del juzgado – expediente digital): BJ Services Company, conforme lo hizo en documento anterior, le ofrece al aquí demandante la posición de Gerente Regional de Operaciones «*basada en México*» y, le pone de presente que cualquier diferencia que surja con ocasión o esté relacionada con ese acuerdo, «*sólo podrán ser sometidas a arbitraje en Houston, Texas y el resultado será vinculante y definitivo*» y que se regirán «*conforme a las Reglas Nacionales para la Resolución de Disputas Laborales de la Asociación Americana de Arbitraje que estén vigentes en ese momento*».

- Convenio de terminación contrato de trabajo (f.º 78-81 cuaderno del juzgado – expediente digital): suscrito entre BJ

Services Support Company y Sergio Guarín García en el que se declara que «*el empleado prestó sus servicios para LA EMPRESA Quien le reconoció antigüedad a partir del 1º de enero de 1979*» (sic), y señala también que:

b) Reconoce el empleado que a últimas fechas la relación laboral únicamente se llevó a cabo con LA EMPRESA, y que por las estrechas relaciones que existen entre esta empresa con las diversas entidades del grupo corporativo BAKER HUGHES, misas (sic) que para pronta referencia de manera enunciativa más no limitativa son BAKER HUGHES DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V., BH SERVICES SA DE CV, BJ SERVICES COMPANY MEXICANA S.A. de C.V., BAKER HUGHES MEXICANA, S. DE R.L. DE C.V., BJ SERVICIOS, S.A. DE C.V. SOFOM ENR, INTERNATIONAL PROFESSIONAL RESOURCES LIMITED, BAKER HUGHES DE COLOMBIA, BJ SERVICES DO BRASIL LTDA, BAKER HUGHES INCORPORATED, BAKER HUGHES INTERNATIONAL HOLDING COMPANY, BJ SERVICE INTERNATIONAL INC, BAKER HUGHES OPERATIONS MEXICO S.A. DE C.V., BJ SERVICES COMPANY, con las cuales en ocasiones tuvo relaciones, pero dicha relación lo ha sido siempre por cuenta y orden de LA EMPRESA a quien reconoce como su único patrón.

El análisis conjunto de las pruebas acusadas como no valoradas no alcanzaba la finalidad pretendida por la censura y no contradijo la conclusión a la que arribó el juez de la segunda instancia. Todas conllevan colegir, como quedó plasmado en la sentencia impugnada, que «*el actor prestó servicios a la empresa demandada*», pero no todo el tiempo reclamado los cumplió en este país, pues los laborados «*en los siguientes períodos: (i) del 1 de noviembre de 1980 al 01 de abril de 1982; (ii) del 01 de marzo de 1987 al 31 de diciembre de 1997; (iii) del 01 de septiembre de 2002 al 30 de junio de 2005 y, (iv) de junio del 2005 a diciembre del 2006*», «*fueron a raíz de contratos desarrollados en el exterior, pues fueron servicios personales prestados en el exterior*», específicamente en Brasil, Argentina, Argelia y México, lapsos en los cuales «*las partes acordaron que en caso de*

existir controversia se regirían por las disposiciones de Houston Texas».

Nada distinto reflejan las pruebas estudiadas con antelación, en ellas se da cuenta del cumplimiento de la labor contractual no solo en Colombia sino en diferentes países, de las condiciones de su remuneración y de la legislación que regiría aquellas vinculaciones, por lo que antes que servir a los intereses del recurrente, reafirman la conclusión a la que llegó el Tribunal, quien no discute que siempre fue trabajador de la sociedad demandada, lo que no encuentra aplicable es la legislación laboral colombiana a todo el tiempo de vinculación, en tanto como lo ha sostenido esta Corte, los servicios prestados en el extranjero, no subordinados de Colombia y, para los cuales se pactó la aplicación de normas extranjeras, salen del abrigo y aplicación de nuestras normas locales.

Tampoco podría llegarse a la conclusión pretendida por el recurrente en cuanto a que al haberse consignado como país de origen Colombia, tal afirmación *per se*, conlleva la prestación del servicio en este país y, por ende, la aplicación de la legislación nacional, pues entendido el contexto en que se consignó, lo era para establecer su nacionalidad a efectos de reconocerle la remuneración y beneficios que, para los expatriados ofrecía la sociedad. Nótese que el mismo demandante se reconoce como expatriado, pues hace alusión al pago de la bonificación que se pagaba a quienes ostentaban tal calidad que, en términos de la RAE, corresponde a aquel que vive fuera de su patria, lo que

ratifica la prestación de sus servicios fuera del territorio de nuestro país y, como se viera, bajo la subordinación extranjera y regulado el vínculo contractual por legislación foránea.

En sentencia CSJ SL4704-2021 esta Corporación en punto a la territorialidad de la ley laboral colombiana, indicó:

El Tribunal al referirse al artículo 2º del CST, consideró que por cuenta del principio de territorialidad allí contenido, todo nacional o extranjero que preste su fuerza de trabajo en suelo colombiano se le aplicarán por regla general las normas sustantivas del trabajo, no así cuando los nacionales prestan sus servicios fuera de los límites colombianos, aunque con algunas excepciones, concretamente cuando la subordinación se ejerce desde el interior o cuando las partes así lo han acordado en el contrato, pues en esos eventos se aplicará la legislación patria, pero si es concluyente que el trabajador labora en el exterior a órdenes de personas jurídicas o naturales cuya subordinación no se ejerce en Colombia, la normatividad nacional queda totalmente descartada.

Esa interpretación del juzgador realmente no es errada, dado que en virtud del principio de territorialidad previsto en el artículo 2º del CST, la Sala ha establecido como regla general, que la legislación laboral aplicable es la del país donde se desarrolló la relación laboral, salvo que sea inequívoca la continuidad de la subordinación desde Colombia o que las mismas partes dispongan expresamente el sometimiento a la legislación colombiana durante ese lapso (Subraya la Sala).

Sobre el particular, la sentencia SL1976-2018, rememoró lo esbozado en la sentencia CSJ SL9240-2017, que al analizar un caso de aplicación de la ley en el espacio, sostuvo:

Para dar respuesta al tema planteado por el recurrente, debe advertirse que esta Sala de la Corte, frente a la aplicación de la ley en el espacio, ha indicado que por regla general, y de conformidad a lo señalado en el artículo 2.º del Código Sustantivo del Trabajo, la legislación colombiana no aplica a servicios prestados en el exterior, siendo su excepción la inequívoca continuidad de la subordinación desde Colombia, o que las partes hubieran convenido al respecto, posición que se reitera nuevamente en esta oportunidad, en la medida que no se observan razones atendibles que conlleven a variarla. (Negrillas fuera de texto original). En efecto, en sentencia CSJ SL, 10 feb

2009, rad. 31301, que reiteró la sentencia CSJ SL, 28 jun 2001, rad 15468, se dijo:

Como lo destaca el cargo, en la aludida sentencia explicó la Sala:

“Conviene precisar que conforme a la jurisprudencia mayoritaria de la Corte sobre aplicación de la ley en el espacio, el principio general es que con arreglo al artículo segundo del Código Sustantivo del Trabajo la legislación colombiana no se aplica a servicios prestados en el exterior, salvo que sea inequívoca la continuidad de la subordinación desde Colombia o que las mismas partes dispongan expresamente el sometimiento a la legislación colombiana durante ese lapso, caso en el cual el empleador contrae un deber cuya fuente es su propia voluntad, sin que nada impida que se obligue a ello, preservándose así los principios de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad.

Cuestión distinta es cuando las partes – como ocurre en el caso aquí debatido – acuerdan expresamente lo contrario, esto es, que los servicios prestados por un trabajador en el exterior no se tengan en cuenta en Colombia para fines de salario o de prestaciones sociales, porque de conformidad con el precitado artículo segundo del código del trabajo esa estipulación es lícita, también desarrolla los postulados de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad, y por tanto no le es dable a ninguna de las partes rebelarse contra ella ni desconocerla”.

*La impugnación parte de un equivocado entendimiento de la jurisprudencia respecto de las excepciones a la aplicación del principio de territorialidad establecido en el artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente de los criterios jurídicos vertidos en la sentencia arriba transcrita. Y ello es así porque es cierto que ha considerado esta Sala que la regla que se ha dado en denominar *lex loci solutionis*, contenida en el artículo 2º aludido y que es fiel desarrollo del principio de territorialidad de la ley, no es absoluta y admite algunas excepciones a su aplicación, que permiten que, pese a que el contrato de trabajo no se ejecute en Colombia, se aplique la legislación laboral del país.*

Así las cosas, dando aplicación al precedente jurisprudencial en cita, no se advertía la comisión de yerros jurídicos y, menos aún fácticos, evidentes, protuberantes n ostensibles que conllevaran el quebrantamiento de la decisión impugnada, por lo que se debió mantener intacta.

Fecha ut supra,

Documento firmado electrónicamente por:

Jimena Isabel Godoy Fajardo

Código de verificación: 2A3F27EB4423046B4D27CFC7AF5558AEBFE2937A5AC2BC79B90999CEDD144C09

Fecha: 2024-06-13