GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL143-2025
Radicación n.° 41001-31-05-001-2019-00527-01
Acta 03

Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ (COOMOTOR LTDA.)**, contra la sentencia proferida el 23 de octubre de 2023 por la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso que le sigue **RODRIGO GUTIÉRREZ RIVAS**.

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a Coomotor Ltda., para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad, entre el 1º de agosto de 1993 y el 30 de septiembre de 2018. Consecuentemente, pidió que la enjuiciada fuera condenada a cancelarle las prestaciones

sociales, la compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas, las diferencias salariales con base en el mínimo legal, el trabajo suplementario, los dominicales y festivos, así como los aportes a pensión no efectuados, y la devolución de los que él hizo durante la vinculación laboral.

Reclamó también las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST, 99 de la Ley 50 de 1990, y *«23 de la ley 100 de 1993»*, y a título de indemnización, el pago tanto de la cuota monetaria, como de *«las especies y servicios»* dejados de percibir por subsidio familiar.

Por último, deprecó el reintegro *«de salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir desde el 30 de septiembre de 2018 hasta cuando […]»* los mismos fueran cancelados; la pensión sanción y los perjuicios morales.

Fundamentó sus peticiones en que laboró de forma continua e ininterrumpida mediante contrato de trabajo verbal desde el 1° de agosto de 1993 hasta el 29 de febrero de 2016 al servicio de Coomotor Ltda., pero que, a partir del día siguiente, esta lo vinculó por medio de la organización sindical Unimotor hasta el 31 de diciembre de 2018.

Dijo que fue despedido sin justa causa *«el 30 de septiembre de 2018»*; que se desempeñó como conductor de colectivo de servicio urbano en Neiva; que su salario era de $789.000; que estuvo bajo continuas órdenes y subordinación, le imponían horarios de 3:00 a.m. a 9:00 p.m., planillas de rutas, y era vigilado durante sus labores y; que portaba el logo de la empresa.

Afirmó que nunca le sufragaron los salarios conforme a la ley, ni le reconocieron las horas extras, dominicales, festivos, prestaciones sociales, seguridad social, incapacidades y demás derechos; que reclamó y le fue negada su petición; que la pasiva fue sancionada por el Ministerio del Trabajo por la violación de las normas laborales con sus conductores; que el despido le ocasionó perjuicios materiales y morales.

Coomotor Ltda., al responder la demanda, se resistió a las pretensiones porque nunca tuvo un nexo de trabajo con el actor. En cuanto a los hechos, aceptó que no pagó las acreencias pedidas, la sanción impuesta y el reclamo formulado. Negó los demás enunciados fácticos. Precisó que el demandante trabajó como conductor desde el 1º de marzo de 2016 en calidad de afiliado partícipe del contrato sindical celebrado con Unimotor.

Propuso las excepciones de inexistencia de la relación laboral, cobro de lo no debido, *legalidad del contrato sindical*, falta de legitimación en la causa por pasiva y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante sentencia proferida el 16 de noviembre de 2021, absolvió a la pasiva de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte activa, la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral

del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, mediante fallo del 23 de octubre de 2023, decidió:

> **PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 16 de noviembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **ROBERTO GUTIÉRREZ RIVAS** contra de la **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ – COOMOTOR LTDA.**, para en su lugar, **DECLARAR** la existencia un contrato de trabajo a término indefinido que ató a las partes aquí intervinientes, en el interregno comprendido entre el 1° de agosto de 2005 al 30 de septiembre de 2018, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ – COOMOTOR LTDA,** a pagar a favor del demandante, las siguientes sumas y por los siguientes conceptos:
>
> **a)** Cesantías $1.978.879,50.
>
> **b)** Intereses a las Cesantías $190.591,02.
>
> **c)** Sanción por no consignación de cesantías $20.004.148,67.
>
> **d)** Prima de servicios $1.978.879,50.
>
> **e)** Vacaciones $891.784,50.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la **COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ – COOMOTOR LTDA.,** a consignar en la administradora del régimen pensional al cual se encuentre afiliado el accionante, el cálculo actuarial que para tal efecto realice dicha AFP a satisfacción de la misma, para los ciclos comprendidos entre el 1° de agosto de 2005 al 30 de septiembre de 2018, tomando como referencia salarial el mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, conforme a lo motivado en esta decisión.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la demandada a reconocer y pagar al actor la indemnización moratoria en los términos del artículo 65 del C.S.T., es decir, al pago de un día de salario por cada día de retardo a partir del 1° de octubre de 2018 hasta que el pago se verifique, teniéndose como último salario mensual devengado por el trabajador el de $781.242.
>
> **QUINTO: COSTAS** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se imponen costas en esta segunda instancia en cabeza de la demandada Coomotor Ltda. En el mismo sentido, y conforme lo prevé el numeral 4° de la norma en cita, las de primera instancia correrán a cargo de la encartada y se absuelve a la parte demandante de las allí impuestas.

En lo que importa al recurso de casación, el fallador plural precisó que el problema jurídico a resolver consistía

en determinar si existió un vínculo de carácter laboral entre las partes.

Citó el artículo 53 de la CP, el 23 y el 24 del CST, para sostener que cuando el trabajador demuestra la prestación personal del servicio dentro de unos determinados extremos temporales, le incumbe al demandado desvirtuar la existencia del vínculo laboral presumido, esto es, probar que no hubo subordinación.

Explicó que a la luz de las leyes 15 de 1959, 79 de 1988, 336 de 1996, 1233 de 2008 (art. 7) y 1429 de 2010 (art. 63), así como de los decretos 468 de 1990, 4588 de 2006 (art. 17), y de las sentencias CSJ SL665-2013, SL5698-2021 y CC T-351-2015, estaba proscrita la posibilidad de que las cooperativas de trabajo asociado prestaren servicios como intermediadoras laborales, en la que no se respetaren mínimamente sus derechos prestacionales.

Al referirse al caso concreto, auscultó la petición presentada por el actor, la respuesta negativa dada el 15 de febrero de 2019, la historia laboral de Colpensiones del 4 de febrero del mismo año, el formato de solicitud de vinculación de conductores dirigido a la accionada, la liquidación del contrato realizada por Unimotor, los interrogatorios de ambas partes, y los testimonios de Rafael Cayetano Gaitán González, César Augusto Hernández Álvarez y Hugo Celis Horta.

A partir de las pruebas allegadas al expediente, observó que el trabajador no desarrolló su actividad dentro del marco

de la función cooperativa, ni mucho menos cumplió con los parámetros de un contrato sindical, sino que prestó personalmente sus servicios a favor de un tercero, bajo la continua subordinación de este, por lo que, en realidad, se trataba de una relación laboral.

Explicó que las declaraciones de parte y los testimonios demostraron que el actor prestó personalmente sus servicios como conductor en beneficio de Coomotor Ltda. a través de vehículos afiliados a dicha entidad, que usó prendas que lo identificaban como empleado de aquella, y que debía cumplir el horario impartido por los despachadores, quienes eran trabajadores de la enjuiciada, y no representantes *«de las Cooperativas alegadas ni do* (sic) *los propietarios de los vehículos como debió ser en caso de que la vinculación se hubiese dado por esos medios.»*

Advirtió que el trabajador no tenía la voluntad de adherirse a la función cooperativa, sino que ello le fue impuesto por Coomotor Ltda., pues para que se le pudiera despachar una ruta, debía suscribir un contrato de arrendamiento y suscribir una póliza, o en su defecto, efectuar los aportes a la seguridad social. Recalcó que el demandante demostró que prestó su fuerza de trabajo bajo la subordinación de la pasiva, por lo tanto, se activó la presunción de la existencia de un contrato de trabajo prevista en el artículo 24 del CST, sin que la enjuiciada cumpliera con la carga probatoria de derruirla.

Agregó que, dadas las especiales condiciones de la labor desplegada, la empresa prestadora del servicio de transporte

no podía subcontratar personal con arreglo a los artículos 15 de la Ley 15 de 1959, y 36 de la Ley 336 de 1996.

Frente a los extremos temporales, encontró probado que el inicial correspondía al 1° de agosto de 2005, y el final al 30 de septiembre de 2018; este último lo dedujo de la información reflejada en la historia laboral del demandante, así como de la liquidación definitiva de prestaciones sociales emitida por Unimotor.

En cuanto a la excepción de prescripción, observó que el documento por medio del cual el demandante reclamó sus prestaciones sociales no tenía sello de recibido, por lo que no reflejaba la data en la que fue radicado. Sin embargo, sí aparecía el oficio del 15 de febrero de 2019 en el que la accionada negó el reconocimiento de los haberes laborales, por lo que tuvo esa fecha como la de interrupción del fenómeno extintivo. Y explicó:

> Así las cosas, al haberse terminado el vínculo contractual el 30 de septiembre de 2018, presentado la reclamación el 15 de febrero de 2019 y radicado la demanda el 18 de noviembre siguiente, se entenderán prescritas todas las prestaciones sociales que se hayan causado con antelación al 30 de septiembre de 2015, exceptuando de esta regla, los emolumentos que versan en torno a las cesantías, vacaciones, así como aportes a la seguridad social en pensión, prestaciones que tienen un término de prescripción disímil.

Sostuvo que el hecho de que la accionada creyera que estaba inmersa en un contrato de prestación de servicios u otra modalidad distinta a la laboral, no daba paso a considerar la buena fe patronal, sino que, por el contrario, corroboraba que decidió continuar con aquella forma errada de contratación, pese a conocer las actividades desplegadas,

la forma de su realización y los lineamientos impartidos por tantos años. Se apoyó en la sentencia CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 44370.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Sala case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme íntegramente la del *a quo.*

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, libres de réplica, que se resolverán en su orden.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 23, 24, *«482 y siguientes»* del CST», en concordancia con el 53, 228 y 229 de la Constitución; 15 de la Ley 15 de 1959; y 36 de la Ley 336 de 1996.

Explica que el Tribunal cometió la transgresión normativa al incurrir en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que entre el demandante RODRIGO GUTIERREZ (sic) RIVAS y la demandada COOMOTOR LTDA. se ejecutó un contrato de trabajo entre el 1 de agosto de 2005 y el 30 de septiembre de 2018.
2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no acreditó la prestación del servicio de forma personal, bajo la continua subordinación y dependencia de la demandada y el pago de salario como contraprestación, durante los extremos temporales expresados en la demanda.

3. No haber dado por demostrado, estándolo, que las labores desarrolladas por el demandante durante los extremos temporales anotados lo fueron mediante vínculo y bajo la subordinación y dependencia de diferentes personas a la demandada.
4. No tener por probado, estándolo, que la relación de trabajo durante los extremos temporales registrados en la demanda fue desarrollada con varias personas diferentes a la demandada COOMOTOR LTDA. y que fueron aquéllas quienes le impusieron ordenes al demandante y le pagaron el salario y prestaciones por su labor.

Dice que estas equivocaciones se produjeron por la apreciación indebida de la demanda, los testimonios, el interrogatorio de parte rendido por el actor, y la contestación del libelo introductorio.

Afirma que el colegiado concluyó de manera equivocada que la presunción del artículo 24 del CST fue derruida, cuando los medios de convicción evidenciaban lo contrario, y añade que omitió valorar de forma conjunta todo el acervo probatorio conforme a los preceptos 60 y 61 del CPTSS.

Aduce que el juez de apelaciones pasó por alto que las evidencias acreditaban que el demandante prestó sus servicios para personas jurídicas diferentes a ella, y que las medidas de control de tiempo, la designación de rutas o la imposición de sanciones, no configuran subordinación propia del contrato de trabajo, ya que obedecían a la forma propia de la organización o administración del servicio público de transporte.

Sostiene que al *ad quem* no le mereció ningún análisis el hecho de que el vínculo terminó con la organización sindical Unimotor, de modo que su fallo carece de

motivación, pues desconoce la existencia y validez del contrato sindical.

VII. CONSIDERACIONES

La imprecisión que cometió la recurrente al denunciar la violación de los artículos 482 *«y siguientes»* del CST no constituye un desafuero insalvable de técnica, porque, en todo caso, la proposición jurídica resulta suficiente.

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo en la realidad.

Desde ya advierte la Sala el fracaso de la acusación, pues, ciertamente, los medios de convicción singularizados por la censura no son idóneos para desvirtuar esta conclusión a la que arribó el *ad quem* a partir de la valoración probatoria.

En efecto, la contestación de la demanda es una pieza procesal que solo podría configurar un error en la casación del trabajo cuando contenga confesión, o cuando se omita o distorsione su contenido (CSJ SL2224-2021), y es claro que ni lo uno ni lo otro ocurrió. Además, su propia respuesta al libelo inicial no le es útil en su aspiración extraordinaria, ya que es apenas lógico comprender que a nadie le está dado fabricar sus pruebas, es decir*, «[…] que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio»* (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637, SL, 14 ago. 2012, rad. 39292, y SL5109-2020 y SL676-2021).

De otro lado, los testimonios tampoco son prueba calificada en casación, pues de conformidad con el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, solo tienen tal connotación el documento auténtico, la confesión o la inspección judicial (CSJ SL386-2023).

Del mismo modo, el interrogatorio de parte solo puede estructurar un yerro fáctico en el recurso extraordinario si contiene confesión (CSJ SL10880-2017, SL10756-2017, SL, 30 oct. 2012, rad. 39668, SL, 29 jul. 2008, rad. 32044), pero lo cierto es que de lo dicho por el demandante no se desprende ninguna manifestación que fuera adversa a sus intereses en los términos del artículo 191 del CGP.

Ello es así, ya que el actor manifestó que trabajó con la pasiva desde 1993; que era él quien cancelaba los aportes a pensión y los entregaba a aquella, pues era requisito para *«despachar»;* que entre 2005 y 2010 lo trasladaron a la cooperativa Cootransel; que también lo afiliaron en Asitran; que estas fungían como fachadas de la enjuiciada; que le *«sacaban»* el 15% sobre pasajeros movilizados a título de salario; que lo despidieron por afiliarse a un sindicato -Unimotor-, el cual no le pagaba, sino solo la prima y la liquidación, pero que siempre fue vinculado con la empresa Coomotor Ltda.

Como se ve, el actor jamás aseguró que su empleador fuera una persona jurídica distinta a la demandada, ni mucho menos admitió que su relación con esta estuviera desprovista de subordinación, en tanto lo que remarcó fue exactamente lo contrario, esto es, que aquella fue su

verdadera empleadora, y que las cooperativas a las que se le asoció fungieron como fachadas.

En consecuencia, ningún error pudo cometer el Tribunal cuando, al valorar las pruebas a la luz del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 CP), dedujo que lo que en efecto hubo entre las partes fue una genuina relación de trabajo, inferencia a la que llegó luego de hallar acreditados varios indicios o expresiones del poder subordinante, como lo fueron las medidas de control de tiempo, la imposición de sanciones, la designación de rutas específicas que, en el contexto de la labor desplegada, sin lugar a duda implicaban la inserción del trabajador en la estructura empresarial, y por esa misma vía, su integración en la organización de la compañía.

Al respecto, esta corporación ha conferido relevancia al haz de indicios consagrados en la Recomendación 198 de la OIT, de cara a establecer la existencia o no del contrato de trabajo en los términos de la sentencia CSJ SL1439-2021, oportunidad en la que adoctrinó:

> [...] sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la

integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)[1].

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo *para* un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce *«en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo»*, premisa de la que se deriva suficientemente *«el carácter dependiente o subordinado de la prestación de*

---

[1] En general, podría afirmarse que los indicios construidos por la Sala Laboral coinciden con los descritos en la Recomendación n. 198 de la OIT, instrumento que reseña los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

servicios»[2].

Tampoco es cierto que el colegiado desconociera la validez del contrato sindical en el ordenamiento jurídico colombiano. Lo que ocurre es que encontró acreditado que la actividad del trabajador no cumplía los parámetros propios de esa figura, vertidos en el artículo 482 del CST, sino que constituía realmente una prestación personal de servicios a favor de un tercero bajo su continua subordinación.

Por lo mismo, el hecho de que el sindicato Unimotor le hiciera pagos al operario, no conduce inequívocamente a predicar la existencia del referido contrato sindical, ni mucho menos a restarle a la pasiva su condición de empleadora, pues, se itera, lo que quedó probado en el juicio es que, en la realidad, el demandante le prestó personalmente un servicio a Coomotor Ltda., y no lo hizo como un asociado a Unimotor en el marco de un contrato sindical.

Por último, la Corte debe recordar que el juez de segunda instancia, en virtud del principio de libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, tiene la potestad de fundar su decisión en aquellas pruebas que le ofrecen mayor certeza.

Adicionalmente, como lo tiene adoctrinado esta Corte, la violación indirecta de la ley supone la comisión de errores manifiestos o protuberantes en el ejercicio de valoración probatoria, con la trascendencia o entidad necesaria para

---

[2] VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, César Augusto. Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. 2da ed. Bogotá: Universidad Libre, 2021, p. 129

variar el curso de la decisión. Nada de esto logra demostrar la censura, de manera que la sentencia gravada conserva la doble presunción de acierto y legalidad de la cual viene revestida, y debe mantenerse intacta (CSJ SL2212-2024).

Por las consideraciones expuestas, el cargo no sale avante.

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 1, 19, 189, 249 y 306 del CST; 99 de la Ley 50 de 1990 y; la Ley 100 de 1993.

Estima que el fallador de la alzada se equivocó al no ordenar la compensación, e imponer el pago de las prestaciones sociales y vacaciones en su totalidad, con lo cual ignoró sus propias consideraciones en las que dio por sentado que tales acreencias fueron canceladas por Unimotor al finiquito de la relación laboral. Sostiene que el error constituye un enriquecimiento sin causa, al incrementarse injustamente el patrimonio del demandante en detrimento del suyo, de modo que, por lo menos, debió aplicar aquella, y en caso de resultar parcial lo entregado, condenar por las sumas faltantes.

Idéntico cuestionamiento realiza frente a la orden de efectuar los pagos al sistema de seguridad social en pensión, pues aunque se estableciera que distintas personas cotizaron a favor del demandante como intermediarias, ello no obstaba para entender que fue ella quien las asumió, y en tal sentido

debían tenerse por acreditados los periodos que se constatan en la historia laboral.

Reprocha que el colegiado no explicara cómo obtuvo la suma de $20.004.148 impuesta a título de sanción moratoria por no consignación de las cesantías, y añade que la condena va en contra del precedente vertido en la sentencia CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, pues asegura que cuando el contrato de trabajo ha terminado, dicha sanción no es aplicable, ya que lo que procede de ahí en adelante es la obligación patronal de pagarle al trabajador todo lo adeudado por concepto de cesantías, con la sanción establecida en el artículo 65 del CST.

Concluye que es errónea la aplicación concurrente de ambas sanciones.

IX. CONSIDERACIONES

Al igual que en el embate anterior, la proposición jurídica del cargo que ahora se estudia también es suficiente, pese a que la recurrente omitiera identificar los artículos de la Ley 100 de 1993 que estimó vulnerados.

Asimismo, aunque la crítica perfilada por la vía directa contiene inadmisiblemente argumentos que invitan a la Corte a revisar los medios probatorios, ello no impide decidirlos de fondo, pues basta hacer abstracción de aquellos y ocuparse únicamente de los que tienen exclusivo contenido jurídico. Hecha esta precisión, habrá que definir ahora si el colegiado debió compensar el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social en pensiones.

Para la Sala, el Tribunal no tenía por qué pronunciarse sobre una excepción de compensación que no fue expresamente propuesta por la accionada al contestar la demanda, y es claro que al tenor del artículo 282 del CGP, esta no puede ser declarada oficiosamente.

De todas maneras, la decisión impugnada no incurrió en ninguna contradicción, puesto que tuvo en cuenta el pago recibido por el demandante a título de vacaciones por parte de Unimotor, con el fin de tasar el monto exacto de la condena por ese concepto.

Ahora, si lo que pretendía la censura era acreditar que además de ese pago hubo otros que también debieron ser descontados, debió encaminar su acusación por la vía indirecta, con la enumeración de los yerros fácticos que propiciaban la transgresión normativa denunciada, y con la singularización de las evidencias que dieran cuenta de ello, cosa que no hizo. Esta misma consideración es pertinente respecto de los aportes al Sistema General de Pensiones, pues la impugnante funda su ataque en una historia laboral, lo que claramente no tiene cabida por el sendero de ataque seleccionado.

Por lo expuesto la acusación no prospera.

X. CARGO TERCERO

Por la senda jurídica, acusa la infracción directa de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS; 94 del CGP, por remisión analógica del 145 del estatuto procesal laboral.

Arguye que el colegiado infringió las normas que regulan la prescripción al no aplicarlas en torno a las cesantías, vacaciones y aportes a la seguridad social en pensión, por considerar erradamente que contaban con términos distintos, sin explicar suficientemente ese argumento.

Destaca que para determinar como fecha de prescripción el 30 de septiembre de 2015, el Tribunal tuvo en cuenta que la relación laboral acabó el mismo día de 2018 y que el actor radicó la demanda el 18 de noviembre de 2019. Por eso, arguye que, si así lo entendió el fallador de la alzada, entonces debió aplicar el artículo 94 del CGP para determinar si efectivamente la presentación del libelo genitor interrumpió dicho término o no.

Enseguida explica que la demanda fue admitida mediante auto del 21 de noviembre de 2019, por lo que al tenor de lo dispuesto en la norma citada, dicha providencia debía serle notificada dentro del año siguiente, cosa que no ocurrió. Por lo tanto, esgrime que dicho medio extintivo debió tenerse como interrumpido, el día en que le fue notificado el auto admisorio de la demanda.

XI. CONSIDERACIONES

Aunque la impugnante comete la impropiedad de incluir normas adjetivas en la proposición jurídica, sin acudir a la modalidad de violación medio, la Sala entiende que es justo eso lo que plantea, a partir de la argumentación desplegada en la demostración del embate.

De otro lado, al igual que en el ataque anterior, la inadmisible incorporación de argumentos de tipo fáctico en una acusación vertida por la vía directa se remedia mediante el análisis exclusivo de los planteamientos de contenido jurídico.

Pues bien, en lo sustancial, la recurrente muestra su inconformidad con la decisión del colegiado en lo concerniente a la excepción de prescripción respecto de los siguientes emolumentos: i) la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; ii) las cesantías; iii) la compensación en dinero de las vacaciones y; iv) los aportes en pensión.

En cuanto a lo primero, es cierto que la moratoria causada puede extinguirse por prescripción. Sin embargo, el Tribunal no lo comprendió de forma distinta, pues fue enfático en disponer que todas las acreencias causadas antes del 30 de septiembre de 2015 estaban prescritas (f.° 12 y 13 de la sentencia), de donde se sigue sin ambages que ello también ocurrió con la sanción moratoria generada hasta esa calenda.

En este punto conviene precisar, además, que no es cierto que el *ad quem* hubiera impuesto de manera concurrente la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 con la del 65 del CST, ya que manifestó que aquella se causó por la no consignación oportuna del auxilio a la cesantía *«por el periodo que duró la relación de trabajo»*, de modo que es fácil colegir que calculó la sanción hasta la finalización del vínculo laboral, pues desde ahí en adelante comenzó a correr la moratoria por el incumplimiento en el pago de las

prestaciones sociales, tal como lo comprende la jurisprudencia de esta corporación (CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393), por ende, fue correcta la solución dada por el juez de apelaciones al tema prescriptivo.

En cuanto a las cesantías, vacaciones y aportes en pensiones, la censura incurre en el desafuero ya anunciado: basa su ataque en piezas procesales cuyo examen le está vedado a la Sala en un cargo perfilado por la vía directa, **pues insiste en la prescripción**, y para ello recurre a hechos que tendrían que ser constatados, como la fecha de radicación de la demanda, así como la de la notificación del auto admisorio por estado a la parte demandante, y personalmente a la pasiva.

De cualquier manera, no está de más aclarar que, en cuanto a las cesantías, el Tribunal solo condenó a pagar las causadas desde el 30 de septiembre de 2015, de modo que, **aun cuando hizo la salvedad de que responderían a un término prescriptivo diferente**, aplicó el mismo.

Y respecto de los aportes en pensión, **se sabe que tienen el carácter irrenunciable e imprescriptible**, razón por la cual pueden ser reclamados en cualquier tiempo (artículo 48 de la Constitución Política, CSJ SL4559-2019).

Ahora, en lo que tiene que ver con que la presentación de la demanda no interrumpió dicho medio exceptivo por no haberse notificado dentro del año siguiente a la primera providencia, debe recordarse que el *ad quem* no lo entendió así frente al libelo genitor, sino, respecto del oficio de fecha 15 de febrero de 2019, contentivo de la respuesta que dio la

enjuiciada al reclamo radicado por el actor (f.° 16 cuaderno digital).

Como ello es así, vale resaltar entonces que aunque ciertamente la prescripción prevista en el artículo 94 del Código General del Proceso, tiene cabida en estos juicios, sin embargo, ella es aplicable cuando se utiliza la demanda como mecanismo para detener la prescripción de la acción laboral, en tanto si se acude a la vía extrajudicial para los mismos fines, valdrá como interrupción el reclamo hecho directamente, conforme a los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS. Así lo explicó la Corte en la sentencia CSJ SL5159-2020:

> Conforme lo anterior, la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil (CSJ SL, 13 dic. 2001, rad. 16725 y CSJ SL, 15 mayo 2012, rad. 38504). Precisamente, en la primera providencia referida, la Corte señaló:
>
> *(…) si el mecanismo de interrupción que pretende utilizar el trabajador o sus causahabientes es el reclamo escrito extrajudicial, tal situación deberá gobernarse por las normas pertinentes, esto es los artículos 151 del Código de Procesal del Trabajo y 489 del Código Sustantivo del Trabajo; pero si la interrupción del fenómeno prescriptivo pretende derivarse de la presentación de una demanda, en este caso los preceptos pertinentes serán los contenidos en los artículos 90 y 91 del Código de Procedimiento Civil.*

En el anterior orden de ideas, la relación laboral finalizó el 30 de septiembre de 2018, y como el actor presentó la petición directamente a su empleador 4 meses y 14 días después, entonces detuvo la prescripción por la vía extrajudicial, de modo que, al radicar la demanda dentro del

año siguiente a ese hecho (9 meses y 3 días), logró interrumpirla de forma permanente, dentro de los términos que regulan las leyes sustantiva y procesal laboral.

En suma, el cargo no prospera. Sin costas, dada la ausencia de réplica.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **RODRIGO GUTIÉRREZ RIVAS** contra **LA COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ - COOMOTOR LTDA.**

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 8FF594C9033288427CE65D9798EAB4D9E6DC3EA5365F3A5D4A58D4D8A0C0636C
Documento generado en 2025-02-10