

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### H A C E S A B E R:

Que con fecha primero (1) de abril de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ  
Demandado: COOMOTOR LTDA.- Y UNIMOTOR.  
Radicación: 41001-31-05-001-2017-00221-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** el fallo de primer grado y, en su lugar DECLARAR que entre LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ y COOMOTOR LTDA. existió un contrato de trabajo desde el 01-dic-2012 hasta el 19-dic-2016, lapso durante el cual la organización sindical UNIMOTOR, actuó como simple intermediario.

**SEGUNDO. CONDENAR** a la sociedad COOMOTOR LTDA. a pagar a LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, las siguientes sumas:

a. Prestaciones sociales dejadas de cancelar: \$6.051.883, tal y como se liquidó a lo largo de esta decisión.

b. Indemnización por despido injusto: \$ 2.092.624. Se ordena indexar este monto desde la fecha de terminación del contrato hasta el momento en que

se haga efectivo el pago, teniendo en cuenta la variación del IPC certificado por el DANE, entre ambas datas.

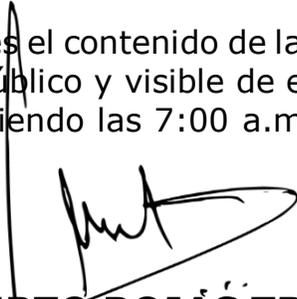
c. Indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo: \$ 43.711.764, sin perjuicio de lo que se siga causando hasta el cumplimiento efectivo de la obligación.

**TERCERO. DECLARAR** solidariamente responsables de las condenas impuestas a la organización sindical UNIMOTOR.

**CUARTO. CONDENAR** en costas en ambas instancias a COOMOTOR LTDA. y UNIMOTOR.

**QUINTO.** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy ocho (8) de abril de 2022.

  
**CARLOS ALBERTO ROJÁS TRUJILLO**  
Secretario



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA  
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL**

**M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL.  
Demandante: LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ.  
Demandado: COOMOTOR LTDA.- Y UNIMOTOR.  
Radicación: 41001310500120170022101.  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA.

Neiva, primero (01) de abril de dos mil veintidós (2022)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 034 del 01 de abril de 2022*

**1. ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, respecto la sentencia proferida el 19-abr-2018 por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Neiva.

**2. ANTECEDENTES**

**2.1. LA DEMANDA<sup>1</sup>**

**Pretensiones:** El mencionado actor presentó demanda ordinaria laboral en contra de COOMOTOR LTDA y la organización sindical UNIMOTOR, con el fin de obtener que se declarara que estuvo vinculado con la primera de dichas instituciones, mediante contrato de trabajo, entre el 15-ene-2007 y el 17-dic-2016, así como que la segunda es solidariamente responsable del pago de sus acreencias laborales. En consecuencia, solicitó que se condenara a las demandadas al pago a su favor de auxilio de cesantía, intereses sobre la misma, primas de servicio, vacaciones, aportes del Sistema de Seguridad Social Integral, indemnización de los arts. 64 y 65 del CST, indexación, costas, gastos del proceso, y lo que resulte de la facultad *ultra y extra petita*.

---

<sup>1</sup> Fls. 01 a 19 del C.Prinpal.

**Hechos:** En su *causa petendi* manifestó que trabajó para COOMOTOR LTDA mediante contrato de trabajo verbal desempeñándose como conductor, vínculo que fue intermediado como trabajador asociado a UNIMOTOR. Indicó que laboró domingo a domingo, devengado un salario de \$800.000, pero que no fue afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, y en otros a través de COOTRANSER, PREINTERMOTOR, y UNIMOTOR SUCDIRECTIV.

Precisó que el 17-dic-2016 fue víctima del delito de secuestro, siendo liberado el 18-ene-2017, situación ante la cual procedió a instaurar las solicitudes del 02-feb-2017 y 23-feb-2017 ante COOMOTOR LTDA y UNIMOTOR, respectivamente, requiriendo información de su aparente desvinculación laboral, panorama ante el cual ambas asociaciones negaron la existencia de la relación patronal.

## 2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

**2.2.1. UNION DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA (UNIMOTOR):** Se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda. En su defensa, arguyó que, por su condición de organización sindical, no ejercía procesos de intermediación laboral, toda vez que sus afiliados participes eran vinculados mediante un contrato sindical individual de trabajo en donde se les garantizaban todas las prestaciones sociales. Alegó que su relación con el promotor inició el 01-dic-2012, y que por ello no le constaban las vinculaciones anteriores con COOTRANSER y PREINTERMOTOR. Agregó desconocer que el actor fuera víctima de una conducta punible, y que sólo conoce que el vehículo fue hallado en abandono, sin pasajeros, conductores, auxiliares, y que nunca fue justificada su ausencia laboral, pero que siempre cumplió con el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Iteró que las pretensiones estaban llamadas al fracaso, al no adeudarle suma alguna al aquí accionante. Que el libelo impulsor se equivocaba al asimilar la contratación de Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado con el contrato sindical, siendo este último el que busca mitigar los procesos de tercerización laboral. Como excepciones de mérito planteó el “*COBRO DE LO DEBIDO*”, “*EL CONTRATO SINDICAL NO ES CONSTITUTIVO DE TERCERIZACIÓN LABORAL*”, y “*PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN*”.

---

<sup>2</sup> Fls. 74 a 88 del C.Prinpal.

### **2.2.1. COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL HUILA Y CAQUETÁ LIMITADA**

**(COOMOTOR LTDA)<sup>3</sup>:** También se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió que suscribió un contrato sindical con UNIMOTOR, para garantizar la prestación de los servicios ofrecidos por esa institución, dentro del que estaba incluido el demandante, como afiliado partícipe. Aclaró que la organización sindical canceló todas las prestaciones sociales a favor del promotor, y que nunca ejerció poder subordinante sobre éste. Igualmente refirió desconocer que el accionante fuera víctima de un secuestro, e insistió en que nunca celebró una contratación en los términos del libelo, al tratarse de un acuerdo en los términos del art. 482 y siguientes del CST.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de mérito que nominó como *“INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL”*, *“INEXISTENCIA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL”*, *“COBRO DE LO NO DEBIDO”*, *“FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA”*, *“PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES”*, y la genérica.

### **3. SENTENCIA APELADA**

En audiencia celebrada el 19-abr-2018, el juez de conocimiento dio fin al trámite de instancia, denegando las pretensiones que reclamó el demandante.

En su motivación, refirió que en materia laboral rige el principio de la realidad sobre las formas, pero que el mismo no operaba en forma automática, en tanto le incumbía al trabajador acreditar los tres elementos del art. 23 del CST. Bajo dicha tesitura, advirtió que el promotor no cumplió con la carga probatoria, pues ninguno de los deponentes, esto es los señores SANDRA MILENA YAIME MILLÁN, JOSÉ ALIRIO REYES, y ANA MARY CUELLAR HERNÁNDEZ, declaró la forma concreta en la que fue vinculado. Que si bien se acreditó la prestación personal del servicio desde el 01-dic-2012, la misma había sido ejecutada conforme al contrato sindical suscrito entre COOMOTOR LTDA.- y UNIMOTOR.

Hizo suyos los argumentos del Consejo de Estado<sup>4</sup>, para referir que los contratos sindicales gozaban de legalidad, y que constituían una forma de que los trabajadores participaban en los procesos económicos de la empresa. Planteamiento que

---

<sup>3</sup> Fls. 126 a 133 del C.Prinpal.

<sup>4</sup> Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda. Rad. N°11001-03-25-000-2010-00240-00(2019-10). Seis (6) de julio de dos mil quince (2015). C.P. LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO.

encontró consonante a la jurisprudencia constitucional<sup>5</sup> y ordinaria<sup>6</sup>. De suerte que para el *a quo*, la sola presencia del contrato sindical no se traducían en tercerización, ya que lo que se procuraba era la protección del trabajador mediante una intervención directa por parte del sindicato con la empresa.

Le encaró al actor ser incurioso en la prueba de la ilegalidad de la contratación sindical o acreditar que se pretendió ocultar una relación de trabajo, más cuando lo allegado por la demandada demostraba su depósito ante el Ministerio de Trabajo y por ello su legalidad. Le cuestionó además ser contradictorio al afirmar una falta de pago de prestaciones sociales en la demanda y el inicio de su contratación, cuando confesó iniciar su relación con COOTRANSER y PREINTERMOTOR, las cuales no le adeudaban prestación social alguna, y que no fueron citadas al proceso. De todos modos, declaró la prescripción de cualquier derecho laboral causado entre el 15-ene-2007 al 02-feb-2014.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

El recurrente le endilgó yerro sustancial y probatorio a la decisión de primer grado. Alude a que nunca cuestionó la figura jurídica del contrato sindical, sino que reclamaba, que dicha forma le sirvió a COOMOTOR LTDA. para ocultar verdaderas relaciones de trabajo. Según el censor, la decisión de instancia no valoró ninguno de los contratos allegados por UNIMOTOR, en donde se destaca que el salario y las prestaciones sociales eran asumidas por COOMOTOR LTDA, además de la manifestación de la representante legal de dicha entidad respecto al suministro de personal realizado por la entidad sindical. Acusó al juez laboral de ignorar la Ley 336 de 1996, Ley 15 de 1959 y el art. 24 del CST, en tanto que es su criterio que los conductores destinados al servicio público de transporte, como el caso del accionante, debían ser contratados directamente por la empresa operadora, y que al quedar establecido plenamente la prestación del servicio ha debido accederse a las pretensiones, al tratarse de actividades permanentes acorde al expediente.

Del mismo modo, aceptó que en el proceso se demostró el pago al Sistema Integral de la Seguridad Social, pero no había prueba alguna que acreditara lo mismo con las prestaciones sociales pretendidas, hecho que no admitía excusa alguna, siendo la obligada COOMOTOR LTDA.

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-457 de 2011. M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencias del once (11) de febrero de dos mil nueve (2009), Rad. N° 32756 y SL8155-2016. M.P. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ y CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

#### **4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME A DECRETO 806 DE 2020.**

En auto del 07-may-2021 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020, según la constancia secretarial del 08-jun-2021, sólo se rindieron conclusiones finales por el apelante. En las mismas exaltó la prestación personal del servicio por su prohijado en calidad de conductor de COOMOTOR LTDA., en los extremos temporales reclamados, por un salario de \$800.000, siendo intermediado dicho vínculo laboral por varias cooperativas de trabajo asociado, finalizando con la organización sindical UNIMOTOR, demostrándose el encubrimiento de la verdadera relación patronal.

Insistió en que se demostraron todos los supuestos de los arts. 23 y 24 del CST, y que se utilizó la supuesta cesación de gastos operacionales del vehículo de placas TBK – 719 realizado COOMOTOR LTDA. para despedir a su protegido. Desvinculación que estimó injusta, más cuando se probó que su poderdante fue víctima de secuestro el 17-dic-2016, lo que hacía viable la indemnización por despido injusto.

Del mismo modo, le criticó al juzgador inobservar las Leyes 336 de 1996 y 15 de 1959, las cuales le imponían a COOMOTOR LTDA. vincular a sus conductores mediante un contrato de trabajo, y no por intermedio de una tercerización laboral. Clarificó que el hecho de que UNIMOTOR no fungiera como Cooperativa o Precooperativa, no la excusaba de la prohibición de fungir como un intermediario de verdaderos contratos de trabajo, como lo es la vinculación del aquí accionante, citando la sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional.

### **5. CONSIDERACIONES**

#### **5.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Corresponde a la Sala establecer si el juez de instancia incurrió en yerro sustancial y factico en la valoración de las pruebas que la condujeron a denegar las pretensiones por considerar que no se acreditaron los elementos esenciales del contrato de trabajo pretendido por el actor.

#### **5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO**

En virtud del principio de consonancia, precisamos que únicamente se abordarán los temas sobre los cuales la providencia de primera instancia fue censurada. Esta

limitación se complementa con lo estatuido en el art. 66A del CPTSS, adicionado por el art. 35 de la L. 712 de 2001, en conjunto con las sentencias C-968/03 y C-70/10, de la Corte Constitucional, que le exigen al juez de apelaciones en sus providencias estar en armonía con las materias objeto del recurso de apelación.

### **5.2.1. SOBRE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO EJECUTADO.**

El contrato de trabajo implica una relación jurídica, por medio de la cual, una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales a otra denominada empleador, bajo la continua subordinación de la segunda y mediante una remuneración. Las reglas y principios desarrollados en los arts. 2 y 3 del D. 2127 de 1945 revelan sus elementos esenciales: la actividad personal del trabajador, la subordinación respecto del empleador, y el salario; ultimando con el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

La subordinación es el elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo. La doctrina Constitucional ha entendido tal componente como un poder jurídico de titularidad del empleador, para dirigir la actividad del trabajador. Las órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos son sus expresiones más típicas. La manera como el trabajador debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones en pro de objetivos empresariales, y el poder disciplinario patronal, son sus características diferenciadoras de las demás relaciones del tráfico jurídico.

Para su prueba, el ordenamiento jurídico laboral colombiano, ha establecido en el artículo 24 del CST., la siguiente presunción: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”. Corresponde lo anterior a una medida de condescendencia probatoria en favor del trabajador, como una forma de equiparar en el escenario judicial la notoria desigualdad que en el seno de la sociedad existe frente al empleador, y como una manera de evitar la imposición de cargas mayores a quien acude a la jurisdicción luego de padecer el desconocimiento de sus garantías laborales.

En virtud de la citada presunción legal, para establecer la existencia de un contrato de trabajo, corresponde a la parte demandante acreditar únicamente la prestación personal de una actividad o servicio. No obstante, para lograr el éxito judicial, es imprescindible que también se prueben los extremos temporales dentro de los cuales se ejecutó el contrato, el monto del salario, la jornada de trabajo y las demás circunstancias accidentales que se aleguen.

Por su parte, la presunción comentada conlleva a un deber probatorio a cargo de la demandada. Si se controvierte la existencia de una relación de trabajo, le corresponde a ésta convencer al juzgador mediante pruebas, de que no concurren los tres elementos del contrato laboral, por lo que debería, según cada caso, demostrar que no se dio la prestación personal del servicio, o que no existió una continuada subordinación laboral, según cada situación particular.

De otro lado, es importante memorar que la legislación laboral siempre ha amparado la colaboración armónica entre empresarios en pro de lograr sus fines sociales legítimos. El art. 34 del CST es adamantino sobre el tema, un contratista independiente es un verdadero empleador, asumiendo todos los riesgos de su actividad con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Es decir, el contratista independiente es el dueño de los medios de producción, y quien ejerce la subordinación de los trabajadores.

El sistema objeto de comentario es totalmente jurídico, lo que no puede ser tolerado por el juez del trabajo, son formas degeneradas que carecen de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo subordinación. La consecuencia jurídica de ese proceder es tener como verdadero empleador a la empresa principal, y al simple intermediario como responsable solidario, por no manifestar tal calidad (art. 34 CST). Sin importar la estructura jurídica utilizada, NO es legal que un empresario se desprenda de sus nóminas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía, prohibición que también se complementa con el art. 63 de la Ley 1429 de 2010.

Ahora, en torno al objeto de análisis, en efecto, el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido en el interior de nuestro ordenamiento jurídico que, según las voces del art 482 del CST, consiste en el “(...) *que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados (...)*”. De igual manera, el contrato en comento ha sido tema de reflexión de innumerables tratadistas y la jurisprudencia Colombiana igualmente ha sido copiosa en ese sentido. Sin embargo, sólo destacaremos un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL3086-2021<sup>7</sup>, la cual sintetizó varias posturas en concreto. Veamos:

---

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3086-2021. M.P. JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN.

*“Este tipo de contrato, según lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional y ordinaria, hace parte del derecho colectivo del trabajo y pertenece a una gama amplia de institutos y garantías puestos al alcance de las organizaciones sindicales para que desarrollen sus actividades, se agencien recursos económicos, promuevan sus intereses y materialicen sus objetivos, de manera adecuada y efectiva. Como lo ha entendido la Corte Constitucional, además, promueve fines constitucionalmente amparados, como que los trabajadores accedan a la propiedad y la gestión de las empresas, que las organizaciones sindicales sean más dinámicas y participativas y que se promueva el trabajo colectivo. (CC T-457-2011 y CC T-303-2011).*

*De otro lado, por su naturaleza, según lo dispuesto en el artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato sindical constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados.*

*Ha dicho esta corporación que, al amparo de los artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo:*

*En el contrato sindical, el sindicato responde por la cumplida prestación del servicio o la cabal realización de la obra, convenidos frente a la persona que los encargó. **Responde también por el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho sus afiliados que hayan servido en la ejecución del contrato y viene a ser así en la práctica el patrono para ellos**, es decir, la contraparte del asalariado en los respectivos contratos individuales de trabajo que lleguen a configurarse en el desarrollo del contrato sindical.*

*Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, quien se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida debe actuar personalmente y queda sujeto a la*

*dependencia directa de la persona que los remunera como contraprestación, y queda ésta obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. **En el contrato sindical solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y les es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado.** Solo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación.*

*Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero como las que reglamentan el segundo, estas últimas por falta de aplicación siendo aplicables. (CSJ SL, 25 jul. 1981, rad. 7707).*

*(...)*

*El Consejo de Estado también ha resaltado la especial naturaleza del contrato sindical, su no configuración de vínculos laborales subordinados, en sentido estricto, y las diferentes formas de relación que se dan entre trabajadores, sindicato y empresa. Ha dicho esa corporación que «[...] el sindicato cumple una función doble en el escenario del contrato sindical, a saber: (i) fungir como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante y (ii) **ser el responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo.**» Asimismo, que por la esencia del este contrato, «[...] se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones referentes a la seguridad social derivadas de éste, corren por parte del sindicato.» (Sentencia del 11 de mayo de 2020, Sección Segunda, Subsección B, rad. 11001-03-24-000-2016-00549-00).*

*Por otra parte, de acuerdo con los mismos artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, en conjunto con la reglamentación del Decreto 1429 de 2010, vigente para la fecha de la prestación de los servicios de la actora, el contrato sindical es un convenio reglado, solemne, nominado y principal, que debe cumplir con requisitos relativos a la identificación y organización de la obra o servicio contratado, el valor pactado, la selección de los trabajadores partícipes, la afiliación a la seguridad social y la protección en salud ocupacional, entre otras.*

*En términos de la Corte Constitucional:*

*[...] el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedó dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. (CC T-457-2011).*

*Puesta en esos términos la figura, es verdad que el contrato sindical no solo existe en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, sino que goza de plena validez y legitimidad, aparte de que, como ya se dijo, atiende fines constitucionalmente legítimos, encaminados a reforzar la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.”.*

En estos términos, no desconocemos la validez de los contratos sindicales ni la posibilidad de contratar obras o servicios a través de los mismos, sólo que, dichas formas no pueden ser utilizadas para eludir los derechos patronales, pues debe dársele primacía a la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (Art. 53 Constitucional).

Dicho lo anterior, se estudiarán las pruebas denunciadas por el censor a fin de constatar si en la relación triangular de marras, la organización sindical UNIMOTOR actuó como un verdadero empresario, ejerciendo subordinación sobre la actividad laboral del demandante, o si, por el contrario, quien detentó el poder subordinante fue COOMOTOR LTDA. y, en consecuencia, aquella actuó como un simple intermediario.

Se anticipa que le asiste razón a la censura en los errores fácticos que le atribuye al juez laboral de primer grado, puesto que los elementos de convicción denotan que quien era el verdadero empleador del promotor era COOMOTOR LTDA.

En primer lugar, si bien en el contrato sindical celebrado entre UNIMOTOR y COOMOTOR LTDA. se estipuló el desarrollo de *“actividades, procesos y/o subprocesos que éste requiera dentro de la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor de pasajero urbano y por carretera y el transporte de carga y encomiendas, para el cual se encuentra debidamente habilitado y autorizado”*<sup>8</sup>, en realidad lo que se configuró fue un suministro motoristas, es decir, la puesta a disposición de conductores por parte de UNIMOTOR en favor de COOMOTOR LTDA. En efecto las condiciones primera y segunda de los contratos de afiliado participe<sup>9</sup>, coligados al antecedido, definen que los automovilistas ponían a servicio su capacidad de trabajo, con exclusividad, y órdenes que les impartía la empresa comitente. De la misma manera se indica que los salarios, aportes a Seguridad Social Integral, prestaciones sociales, y horarios son fijados por COOMOTOR LTDA.

Traduce lo anterior, que más que la contratación de *“actividades, procesos y/o subprocesos”*, lo que se contrataba era a una persona para que estuviera a las órdenes de la empresa y prestaran sus servicios según sus necesidades. En otras palabras, se contrató un servicio de suministro de personal, objeto reservado sólo para las empresas de servicios temporales.

Este hecho se ratifica con los oficios de los fls. 34 y 35, en donde COOMOTOR LTDA. decidió *“suspender toda clase de gastos operativos”* ya que *“no se podían asumir más los costos de sus operarios o tripulación, a partir del 19 de diciembre de 2016”* y por ello UNIMOTOR se vio en la necesidad de *“suspender su contrato de trabajo en calidad de afiliado participe”*.

Lo precedente, pone en evidencia que la relación de trabajo de GUTIÉRREZ SÁNCHEZ dependía de COOMOTOR LTDA., y no propiamente de la asociación sindical. De esta forma, el trabajador no fue vinculado para laborar en el marco de la organización de una empresa contratista, sino de la contratante.

---

<sup>8</sup> Fls. 134 a 141 C.Prinpal.

<sup>9</sup> Fls. 88 a 94 C.Prinpal.

De igual modo, ANDREA PAOLA RUBIANO HERRERA<sup>10</sup>, representante legal de COOMOTOR LTDA., si bien negó toda relación laboral con el convocante en virtud del contrato sindical y su coordinador, aceptó que prestó sus servicios como conductor relevante en su calidad de afiliado partícipe. No obstante, al responder una pregunta sobre el objeto del contrato sindical dijo: *“El objeto es que se suministre el personal, en este caso como lo estaba afiliado el señor LUIS GUILLERMO en calidad de conductor relevante”*, en cuanto a la forma de ejecutar el acuerdo expresó: *“No, los carros los administra directamente COOMOTOR, entonces cuando se hace la vinculación de un vehículo, pues ese vehículo debe tener un conductor entonces UNIMOTOR tiene los conductores, y nosotros como se establece en el contrato sindical se le dice bueno está este carro necesitamos el conductor para que pueda ejercer la conducción de ese vehículo, y ellos son los que hacen todo el trámite del análisis, y dicen bueno mire de acuerdo a la idoneidad para manejar este carro, el conductor que se le asigna es tal persona. Entonces, ellos cuentan con los conductores que son los que cumplen completamente las rutas en los horarios habituales, y están los conductores relevantes que son los que presentan a suplir cuando haya algún inconveniente con el conductor de base”*.

Ahora bien, importante resaltar el art. 36 de la Ley 336 de 1996, el cual también fue ignorado por la decisión cuestionada, que señala:

*“Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo”*.

La Corte Constitucional<sup>11</sup> analizó la exequibilidad de dicha norma, precisando que:

*“Las normas atacadas persiguen tanto garantizarle a los conductores de los equipos de transporte condiciones dignas de trabajo y el pago de sus acreencias laborales, como regular las relaciones entre los distintos sujetos intervinientes en esa actividad, con el fin de que se ajusten a criterios de equidad. Por eso es que se establece que los conductores deben ser contratados directamente por las empresas, que éstas responden solidariamente con los dueños de los equipos ante aquéllos y que el Gobierno debe expedir las normas necesarias para crear relaciones equitativas entre*

<sup>10</sup> Fl. 169 C.Prinpal. Min: 21:12.

<sup>11</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-579 de 1999. M.P. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ.

los distintos participantes en la actividad del servicio público del transporte. Con la expedición de estas disposiciones el Congreso materializa la definición del Estado colombiano como un Estado social, en la medida en que intenta regular las relaciones que se generan alrededor de la actividad del transporte y proteger los derechos de los trabajadores. Este fin puede perseguirse de distintas maneras o a través de distintas regulaciones. La ley ha optado por las que se analizan y la Corte no encuentra ningún motivo para declarar su inconstitucionalidad total o parcial ni para condicionar su declaración de exequibilidad”. (Subraya la Sala).

En estos términos, el *a quo* erró al colegir que el accionante no estaba subordinado a COOMOTOR LTDA. Asimismo, se demuestra que el juez confutado abdicó de la aplicación del art. 24 del CST, al asignarle al ciudadano que acude a la jurisdicción del trabajo la prueba del elemento subordinación, proposición que ni con la más benévola interpretación puede ser admitida. A su vez, le rindió excesivo culto a la forma, pues se limitó al análisis del contrato sindical en abstracto, olvidando las valiosas garantías del juez trabajo, nervio de cualquier Estado de Derecho que, en procura de dispensar justicia, levanta el velo de la formalidad y hace primar las condiciones reales y materiales, nobilísimo propósito de la legislación laboral.

Frente a este aspecto, vale la pena resaltarlo, la Ley 1429 de 2010 claramente definió en su art 63 que:

*“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral **o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.**”* (Resalta la Sala).

Siendo así, los contratos sindicales no pueden ser utilizados para proporcionar personal destinado a cumplir actividades misionales permanentes de COOMOTOR LTDA. Dicha entidad tiene como objeto la prestación “*del servicio público de transporte terrestre automotor*”<sup>12</sup>. El vínculo sindical fue para agenciar la contratación de conductores del servicio público de transporte. Luego, la contratación resultaba inválida y tiene que dársele vida al contrato laboral subordinado.

---

<sup>12</sup> Fls. 24 a 33 y 143 a 152 C.Prinpal.

No puede admitirse el argumento de ambas demandadas, en cuanto a que el contrato sindical generó garantías a favor del trabajador, por la potísima razón de que fue su ejecución ilegal la que ensombreció la verdadera relación patronal, y se eludieron o evadieron todas las obligaciones laborales. El señor GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, en su interrogatorio<sup>13</sup> reseñó las prácticas de intermediación de la demandada, y nunca confesó que se le cancelaran las prestaciones sociales pues a la pregunta del juzgador aclaró *“nunca se paga, porque nosotros cobramos es un como un vale...nos pagan un vale por ventanilla”*, valor que ascendía en promedio 60 mil pesos por los viajes realizados. Entonces claramente no accedió a garantías mínimas del trabajo formal como la estabilidad, descansos remunerados y suficientes, primas, cesantías, entre otros.

Además, la mayoría de las veces el simple intermediario no tiene una estructura financiera sólida, y no cuentan con los recursos y las garantías suficientes para hacer efectivos los derechos de los trabajadores. Lo anterior sucedió patentemente en el caso de marras, en donde los vínculos de afiliado partícipe destacaban que UNIMOTOR no contaba con los recursos para asumir todas las obligaciones de un verdadero empleador.

En este punto, el máximo juez del trabajo ha señalado con vehemencia, *“los sindicatos no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.”*<sup>14</sup>.

En suma, entre UNIMOTOR y COOMOTOR LTDA. no se dio una relación de colaboración, en virtud de la cual la segunda prestara servicios a la primera, con su propia organización y procesos técnicos, materiales y humanos. Más bien UNIMOTOR actuó como encargada de enviar trabajadores (conductores) a las sedes de COOMOTOR LTDA., para ponerlos a su disposición y bajo sus órdenes, actividad que solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

### **5.2.2. EXTREMOS TEMPORALES**

---

<sup>13</sup> Fl. 169 C.Prinpal. Min: 06:00.

<sup>14</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3086-2021. M.P. JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN.

Como ya se había anotado, además de la prueba del contrato de trabajo, es necesario la prueba los extremos temporales dentro de los cuales se ejecutó la relación, el monto del salario, la jornada de trabajo y las demás circunstancias accidentales que se aleguen.

Los testimonios aportados a favor del demandante, palabras más palabras menos, acreditaron fehacientemente la prestación del servicio, como lo aseveró el *a quo*. Pero al ser interrogados sobre las circunstancias arriba indicadas no dieron mayores precisiones. SANDRA MILENA YAIME MILLÁN dijo que sólo conoció de la prestación del servicio desde el año 2013 y hasta diciembre de 2016; ANA MARY CUELLAR HERNÁNDEZ dio cuenta de las actividades desde el año 2012 a diciembre de 2016; y JOSÉ ALIRIO REYES expresó que dichas labores iniciaron desde el 2010. En la misma forma, ninguno de los declarantes enunció conocer la remuneración del actor.

Con la información y pruebas reseñadas se llega a la conclusión de que la relación laboral sí finalizó y por ello a la fecha no se encuentra ejecutándose. Sin embargo, no es dable tomar como extremo inicial alguna fecha específica que señalan los testigos, toda vez que lo sostenido por el demandante es que inició en el 2007.

La jurisprudencia ha fijado el criterio según el cual, en estos casos, en que no se conocen con exactitud los extremos temporales, se podrían dar por establecidos en forma aproximada. Es necesario tener seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante. Al respecto, en sentencia de la CSJ Laboral del 22 de marzo de 2006 Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009 Rad. 33849 y 6 de marzo de 2012 Rad. 42167, se dijo:

*“(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá*

*de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.*

En tales condiciones, si se trata de la fecha de ingreso, los contratos de afiliado participe<sup>15</sup> brindan claridad en la iniciación de las labores el 01-dic-2012. De hecho, si se compara tal documental con las atestaciones de SANDRA MILENA YAIME MILLÁN y ANA MARY CUELLAR HERNÁNDEZ, estas guardan gran cercanía y proximidad con la data antes indicada. Sus dichos resultan relevantes al ser personas cercanas a la actividad del trabajador. Las restantes documentales como la certificación de COONFIE, el resumen de semanas cotizadas, la entrevista –FPJ-14-, el periódico anexo, los formularios de afiliación e historial de cotizaciones<sup>16</sup> no demuestran la prestación del servicio en el extremo inicial alegado en el libelo. De acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del 01-dic-2012.

Igualmente, por los dichos de los testigos, es dable colegir que su retiro laboral se produjo efectivamente en diciembre de 2016, en cuanto al día, es diáfana la voluntad de COOMOTOR LTDA. de no contar con los servicios “*a partir del 19 de diciembre de 2016*”<sup>17</sup>. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 01-dic-2012 y el 19-dic-2016.

### **5.2.3. CONDENAS.**

**a. Salarios base para liquidar las acreencias laborales y prescripción:** Como se anticipó, ninguno de los deponentes especificó el salario del aquí actor. Tampoco es dable concluir que devengaba la suma indicada en el libelo introductor con su sólo dicho. Las documentales como la certificación de COONFIE, el resumen de semanas cotizadas, la entrevista –FPJ-14-, el periódico anexo, los formularios de afiliación e historial de cotizaciones, son insuficientes para este cometido.

En estos casos, los precedentes<sup>18</sup> obligan al juez laboral “*(...) imponer las condenas con base en el salario mínimo, en modo alguno puede entenderse constitutiva de un quebranto del artículo 53 de la Carta Política, ni de una desnaturalización del principio de la primacía de la realidad allí contenido, pues,*

<sup>15</sup> Fls. 88 a 94 C.Prinpal.

<sup>16</sup> Fls. 34 a 47 y 95 a 109 C.Prinpal.

<sup>17</sup> Fls. 34 y 35 C.Prinpal.

<sup>18</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 7 jul. 2009, rad. 34572.

*por el contrario, ante la grave deficiencia probatoria atribuible a la parte demandante, resulta sensato que, en lugar de absolver a la demandada, optara por entender que, por lo menos, el actor devengó el salario mínimo.”. Este planteamiento se refuerza con los contratos de afiliado participe<sup>19</sup>, que dan cuenta que el accionante devengaba dicha suma, con una contratación a término indefinido.*

En este punto, la Sala considera oportuno recordar que la decisión de primera instancia a pesar de no declarar la relación de trabajo, paradójicamente declaró la prescripción de cualquier derecho laboral causado entre el 15-ene-2007 al 02-feb-2014. Dicho planteamiento, a pesar de ser notoriamente contradictorio, no fue objeto de recurso, por tanto, se respetarán dichos lindes a efectos de proferir condena.

**b. Auxilio de cesantías:** Esta prestación social, si bien la ley dispone que su liquidación es anual, se causa una vez finaliza la relación laboral, (CSJ SL, 23 oct. 2012, rad. 41005, CSJ SL2885-2015 y CSJ SL697-2021). Por tanto, tal prestación no está afectada por el fenómeno extintivo.

**c. Intereses a las cesantías:** Los intereses a la cesantía tienen por finalidad reconocer un rendimiento sobre los saldos acumulados de las cesantías, se causan por una sola vez en el mes de enero del año siguiente, en la fecha del retiro del trabajador o en el mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando ello se produzca antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, caso en el cual será en cuantía proporcional al lapso transcurrido, según lo previsto en el artículo 1.º de la Ley 52 de 1975.

De modo que es evidente que los intereses causados en los años 2012 y 2013 están prescritos, pero no lo están los proporcionales causados a la finalización del contrato, que se hicieron exigibles en esa misma data.

**d. Primas de servicios:** Este emolumento deber ser pagado en dos cuotas, una en junio y otra el 20 de diciembre. Por ello, están prescritas las primas de diciembre de 2013 hacia atrás, pues se causaron antes del 02-feb-2014.

**e. Vacaciones:** Las mismas se causan una vez finaliza el periodo de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute “de oficio o a

---

<sup>19</sup> Fls. 88 a 94 C.Prinpal.

petición del trabajador” (CSJ SL467-2019). De modo que están prescritas las que se causaron y se hicieron exigibles antes del 02-feb-2013. Así, se afectaron por dicho fenómeno extintivo las vacaciones causadas por el año laborado en el 2012, pero las demás permanecen incólumes.

Así las cosas, por los rubros hasta aquí detallados la accionada adeuda la suma de **\$6.039.964**, según se verifica en el siguiente cuadro:

| LIQUIDACIÓN PRESTACIONES SOCIALES DEJADAS DE CANCELAR |                                 |            |                    |                           |                    |                    |
|---|---------------------------------|------------|--------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|
| AÑO   | SALARIO INCREMENTADO ANUALMENTE | # DE MESES | CESANTÍAS          | INTERESES A LAS CESANTÍAS | PRIMAS             | VACACIONES         |
| 2012  | \$566.700                       | 1,00       | \$47.225           | Prescripción              | Prescripción       | Prescripción       |
| 2013  | \$589.500                       | 12,00      | \$589.500          | Prescripción              | Prescripción       | \$294.750          |
| 2014  | \$616.000                       | 12,00      | \$616.000          | \$73.920                  | \$616.000          | \$308.000          |
| 2015  | \$644.350                       | 12,00      | \$644.350          | \$77.322                  | \$644.350          | \$322.175          |
| 2016  | \$689.455                       | 12,00      | \$689.455          | \$82.735                  | \$689.455          | \$344.728          |
| <b>TOTAL POR CONCEPTOS</b>                            |                                 |            | <b>\$2.586.530</b> | <b>\$233.977</b>          | <b>\$1.949.805</b> | <b>\$1.269.653</b> |
| <b>GRAN TOTAL</b>                                     |                                 |            | <b>\$6.039.964</b> |                           |                    |                    |

- f. **Indemnización por despido injusto (Art. 64 CST):** Para tal fin los contratos de afiliado participe<sup>20</sup>, señalan que su duración es indefinida. Estos instrumentos no fueron tachados o desconocidos por UNIMOTOR y COOMOTOR LTDA., y tal modalidad concuerda con la pretendida por el accionante. En el anterior contexto, la referida cláusula contractual, es una manifestación que pervive pese a la declaratoria del contrato realidad en este asunto (CSJ SL3345-2021).

Por ello se calcula en un valor de **\$ 2.092.624** según se verifica en el siguiente cuadro; se dispone que este valor deberá ser indexado, desde la fecha de terminación del contrato hasta el momento en que se haga efectivo el pago, teniendo en cuenta la variación del IPC certificado por el DANE, entre ambas datas.

| INDEMNIZACIÓN DESPIDO SIN JUSTA CAUSA |            |     |     |                 |      |
|---------------------------------------|------------|-----|-----|-----------------|------|
|                                       | AÑO        | MES | DÍA | Tiempo Laborado |      |
|                                       |            |     |     | Días            | Años |
| Fecha de Liquidación:                 | 2016       | 12  | 19  |                 |      |
| Fecha de Ingreso:                     | 2012       | 12  | 1   | 1.459           | 4,05 |
| Ingreso Mensual:                      | \$ 689.455 |     |     |                 |      |

<sup>20</sup> Fls. 88 a 94 C.Prinpal.

|                                |             |                     |
|--------------------------------|-------------|---------------------|
| Ingreso Diario:                |             | <b>\$ 22.982</b>    |
| Indemnización primer año       |             | \$ 689.455          |
| Indemnización años adicionales | <b>3,05</b> | \$ 1.403.169        |
| <b>Total Indemnización:</b>    |             | <b>\$ 2.092.624</b> |

**g. Sanción moratoria:** Es sabido que el art. 65 del CST no es de aplicación automática, sino que es obligación del juez al momento de imponer la sanción allí prevista, analizar la conducta del empleador. Ante todo, se debe determinar si la conducta estuvo revestida de buena fe.

Asimismo, cumple acotar que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta, como lo asentara recientemente el máximo juez laboral colombiano en la sentencia SL199-2021<sup>21</sup>:

*“(...) cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”*

También importa destacar, en torno a la absolución de esta clase de sanción, que la sola presencia de un supuesto contrato sindical, es exiguo de cara a la carga probatoria del empleador. Sin la demostración de mayores circunstancias atendibles que justifiquen la omisión en el pago de las prestaciones adeudadas, respecto del trabajador subordinado, no puede hablarse de un obrar bajo los postulados de la buena fe. Consideramos que COOMOTOR LTDA abusó de la contratación sindical, a efectos de burlar los derechos del trabajador, desquiciando tan preciado instrumento de las relaciones laborales, y configurando una clara violación al art. 63

<sup>21</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL199-2021. M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.



de la Ley 1429 de 2010, reprochable desde cualquier punto de vista y reafirma la mala fe de la entidad demandada.

Cabe decir, que con independencia a que el demandante hubiere o no promovido la demanda inicial dentro de los 24 meses que dispone el art. 65 del CST, modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002, lo cierto es que al haber devengado un SMLMV, le es aplicable el parágrafo 2, en concordancia con el inc. 1 de dicha norma. De acuerdo a lo anterior, por sanción moratoria, a la fecha, la accionada adeuda la suma de **\$ 43.711.764**, sin perjuicio de lo que se siga causando, conforme se aprecia en el siguiente esquema:

| <b>INDEMNIZACIÓN PRESTACIONES SOCIALES</b> |                      |            |            |                                |
|--|----------------------|------------|------------|--------------------------------|
|  | <b>AÑO</b>           | <b>MES</b> | <b>DÍA</b> | <b>Tiempo Laborado en días</b> |
| Fecha hasta donde se liquida:              | 2022                 | 04         | 01         |                                |
| Fecha desde donde se liquida;              | 2016                 | 12         | 20         | <b>1902</b>                    |
| ingreso Mensual:                           | \$ 689.455           |            |            |                                |
| Ingreso Diario:                            | <b>\$ 22.982</b>     |            |            |                                |
| <b>Total Indemnización</b>                 | <b>\$ 43.711.764</b> |            |            |                                |

Cabe aclarar que, ante la imposición de la moratoria, solo se indexaron los rubros por despido injusto, conforme se explicó y detalló con anterioridad. Lo demás no se indexará dada su incompatibilidad con la sanción del art. 65 del CST (CSJ SL3345-2021).

Con lo expuesto se entienden resueltas las excepciones propuestas por la accionada, concluyéndose que entre LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ y COOMOTOR LTDA. existió un contrato de trabajo a término indefinido, en el que la organización sindical UNIMOTOR, actuó como simple intermediario que, al ocultar su calidad de tal, debe responder de manera solidaria por las condenas aquí impuestas (art. 34 del CST).

En este orden de ideas, luce desacertada la decisión del *a quo*, toda vez que incurrió en los errores enrostrados por el recurrente, al no aplicar el art. 24 del CST, y exigir prueba de la subordinación al trabajador, sin tener en cuenta los contratos allegados por las demandadas, y la declaración de la representante legal de COOMOTOR LTDA



Asimismo, la presente decisión implica que deba revocarse el ordinal *cuarto* en lo atinente a la condena en costas al demandante, las cuales al ser revocadas implican que deba efectuarse una condena en ambas instancias a las demandadas.

## 6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del CPT y SS, se impondrá condena a las entidades demandadas en ambas instancias.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## 7. RESUELVE

**PRIMERO. – REVOCAR** el fallo de primer grado y, en su lugar **DECLARAR** que entre **LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ** y **COOMOTOR LTDA.** existió un contrato de trabajo desde el 01-dic-2012 hasta el 19-dic-2016, lapso durante el cual la organización sindical **UNIMOTOR**, actuó como simple intermediario.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad **COOMOTOR LTDA.** a pagar a **LUIS GUILLERMO GUTIÉRREZ SÁNCHEZ**, las siguientes sumas:

- a. **Prestaciones sociales dejadas de cancelar:** \$6.051.883, tal y como se liquidó a lo largo de esta decisión.
- b. **Indemnización por despido injusto:** \$ 2.092.624. Se ordena indexar este monto desde la fecha de terminación del contrato hasta el momento en que se haga efectivo el pago, teniendo en cuenta la variación del IPC certificado por el DANE, entre ambas datas.
- c. **Indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:** \$ 43.711.764 , sin perjuicio de lo que se siga causando hasta el cumplimiento efectivo de la obligación.

**TERCERO: DECLARAR** solidariamente responsables de las condenas impuestas a la organización sindical **UNIMOTOR**.



**CUARTO: CONDENAR** en costas en ambas instancias a **COOMOTOR LTDA.** y **UNIMOTOR.**

**QUINTO:** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE

**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**

**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**

Firmado Por:

**Edgar Robles Ramirez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Luz Dary Ortega Ortiz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Ana Ligia Camacho Noriega**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

Código de verificación: **fc**1**ac7518ab7dc7cccc7715e34b79b3a2ebf5c51aef839ce3245c26685aebff**

Documento generado en 01/04/2022 02:48:51 PM

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

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