

**EL CONTRATO DE TRABAJO: UNA MIRADA DESDE EL  
SERVICIO DE TRANSPORTE PÚBLICO COLECTIVO  
URBANO TERRESTRE AUTOMOTOR DE PASAJEROS  
EN NEIVA<sup>1</sup>**

*THE EMPLOYMENT CONTRACT: A LOOK FROM THE URBAN  
COLLECTIVE PUBLIC AUTOMOTIVE GROUND TRANSPORT  
SERVICE OF PASSENGERS IN NEIVA.*

*Evelyn Guerrero Camacho<sup>2</sup>*

*María Luz Dary Guzmán Murcia<sup>2</sup>*

*Natalia Roza Vanegas<sup>2</sup>*

**Resumen**

Este artículo de investigación se ocupa de determinar la influencia de las decisiones de las Altas Cortes y la normatividad vigente, en la solución de las controversias suscitadas entre las empresas prestadoras del servicio público de transporte colectivo urbano y los operadores de su parque automotor, en cuanto a la declaración de la existencia de un contrato de trabajo, en la ciudad de Neiva en el periodo 2010 -2014, empleando como método de estudio la descripción y el análisis de las decisiones proferidas por los Juzgados y Tribunales de Neiva, así como la intervención del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y de la Protección Social. Determinando que a pesar de la normatividad vigente (Ley 336 /1996 y Ley 15/1959), las empresas implementan diversas formas de vinculación indirecta, argumentando que la labor de los conductores se desarrolla sin la continua subordinación y dependencia de la empresa; librándose así del pago de las acreencias laborales propias del contrato de trabajo. Sin embargo, la existencia de este contrato se configura gracias a los desarrollos jurisprudenciales de los órganos de cierre y de los fallos proferidos por los Juzgados y Tribunales de

---

<sup>1</sup> Este artículo es producto del semillero de investigación LABORUM, adscrito al grupo de investigación denominado Nuevas Visiones del Derecho, de la Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Director del proyecto: Carlos Fernando Gómez García, docente de la Universidad Surcolombiana.

<sup>2</sup> Estudiante de pregrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas universidad Surcolombiana Neiva.

E-mail: m.marilu1212@hotmail.com

Neiva, en los cuales se aplican principios como la primacía de realidad sobre las formalidades y la presunción de subordinación, logrando establecer que en la desarrollada por el conductor se presenta el elemento de la subordinación. Por otro lado, es por medio de la intervención de entidades como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y de la Protección Social, que se reafirma la obligación de las empresas prestadoras del servicio público de transporte urbano colectivo de mantener un vínculo directo y laboral con el conductor, correspondiéndole no solo responder por acreencias laborales, sino también por la afiliación y pago al sistema de seguridad social.

**Palabras clave:** Presunción de subordinación, contrato de trabajo, principio de supremacía de la realidad sobre las formalidades, servicio público de transporte urbano, vinculación directa e indirecta.

### Abstract

This research article focuses on determining the high courts' decisions influence and the on force normativity, on the solutions of the controversies elicited between the urban collective public transport service-providing companies and their vehicle fleet drivers, as to the existence of a working contract declaration, in the city of Neiva in the period 2010-2014, using as study method the description and the analysis of the decisions proffered by the Courts and Tribunals of Neiva, as well as the intervention of the Ministry of Labor and the Ministry of Health and Social Protection. Taking into account that despite the current normativity (Law 336/1996 and Law 15/1959), companies use various means of indirect contracting. They argue about the fact that the drivers' labor is carried out without the company's constant subordination and dependence, extricating themselves from paying the working financial obligations inherent of the contract. Nevertheless, the existence of that contract is thanks to the jurisprudential developments of the closure bodies and the rulings uttered by Courts and Tribunals of Neiva, which are applied principles as the primacy of reality over the formalities and the subordination presumption. All this, attaining to establish that in the activity carried out by the driver, the element of subordination is present. However, by the intervention of entities as the Ministry of Labor and the Ministry of Health and Social Protection, that is reaffirmed the obligation of the urban collective public

transport service-providing companies, of maintaining a direct and labor relationship with the driver, compelling them not only to comply with the financial obligation but also for the enrolment and payment of the social security system.

**Key words:** Subordination presumption, employment contract, principle of supremacy of reality over formalities, urban transportation public service, direct and indirect contracting.

## Introducción

El gremio de conductores de vehículos de transporte público urbano colectivo, durante el período 2010- 2014 en Neiva, solía ser vinculado por las empresas prestadoras del servicio de manera indirecta, a través de un contrato de naturaleza civil o comercial con el propietario del vehículo. Así, existía una relación tripartita conformada por el conductor, el propietario del vehículo y la empresa a la cual se encontraba afiliado el automotor, asumiéndose que no existía una relación laboral entre las partes.

Dicha situación obedece a que, tanto los propietarios de los vehículos, como la empresa transportadora, buscaban exonerarse del pago de ciertas prerrogativas que se le deben garantizar al trabajador dependiente, justificando dicho tipo de contratación en que es el conductor quien se remunera a sí mismo a través de la actividad que realiza, partiendo del momento en que

decide, sin recibir órdenes de alguno, emprender la labor para obtener sus recursos económicos.

Así, en el momento en el que se presentase una contingencia para el conductor mientras estuviese desarrollando su actividad laboral, esta podría no ser atendida de forma correcta, pues si el conductor es contratado bajo normas civiles o comerciales, carece de los derechos inherentes a los trabajadores contratados bajo norma laboral, tales como la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral en calidad de trabajadores dependientes (salud, pensión y riesgos laborales), así como al pago de las prestaciones sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo es el producto de una investigación que planteaba como pregunta de investigación: ¿existe un contrato de trabajo en la relación civil o comercial que hay entre los conductores, propietarios de los vehículos y las empresas de transporte público colectivo

terrestre automotor de pasajeros, en Neiva durante el periodo 2010-2014?

En consecuencia, se expondrá el tipo de contrato que suscribían las empresas y propietarios de vehículos con los conductores del servicio público de transporte urbano en Neiva durante el periodo 2010- 2014 y el que suscriben en la actualidad; mostrando la incidencia que han tenido las altas Cortes, los Juzgados Laborales de Neiva, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y de la Protección Social en lo que refiere a la existencia de contrato de trabajo entre los conductores de los vehículos de servicio público, el propietario de los mismos y la empresa transportadora, analizando si existe o no un sistema adecuado de protección de los derechos laborales y de la seguridad social para los conductores.

## Metodología

Teniendo en cuenta la problemática abordada en esta investigación, el enfoque epistemológico que se utilizó fue el de carácter analítico-descriptivo, ya que es el método más adecuado para caracterizar la existencia de una relación laboral entre el propietario del vehículo, la empresa prestadora del servicio público de transporte colectivo urbano y el operador del parque automotor. Para

llevarla a cabo, se inició con un análisis de la normatividad que reglamenta la operación de transporte público, y la que regula la forma de vinculación que debe tenerse con los conductores de vehículos de servicio público de transporte, con el fin de establecer el contexto normativo en el que se desarrolla la actividad estudiada.

Asimismo, se estudia el tipo de vinculación laboral que manejaban las empresas de transporte público en Neiva con los conductores de los vehículos durante el periodo 2010-2014, y el índice de judicialización laboral que tuvieron éstas en dicho período. Lo anterior se realizó con el propósito de conocer la dinámica de contratación que se manejaba, y la repercusión judicial de la misma. De igual manera, se realizó la búsqueda, la selección y el análisis de las sentencias proferidas por la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los Juzgados Laborales y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, entes en los cuales se ha discutido la existencia del contrato laboral entre los conductores, propietarios de vehículos de transporte público colectivo urbano y las empresas que prestan este servicio, identificando las reglas jurisprudenciales con respecto a esta materia.

Posteriormente, se examinó la

Resolución 0428 de 2016, proferida por la Dirección Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se sancionó a tres empresas de transporte público colectivo en Neiva por tercerización laboral ilegal. También se tomó en cuenta el rol desempeñado por el Ministerio de Salud y Protección Social en la vigilancia y control de las normas laborales y de seguridad social de los conductores de servicio público de transporte colectivo urbano en el municipio de Neiva, para determinar el rol que ha desempeñado la rama ejecutiva con respecto a la temática estudiada, por medio de estas instituciones.

Finalmente, se analizaron los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a algunos integrantes de la población focal de esta investigación, esto es, los conductores de vehículos de transporte público terrestre automotor colectivo urbano de pasajeros en Neiva; con el propósito de conocer la percepción que tienen éstos frente a su situación laboral.

## Resultados

### 1. Derecho laboral y transporte público

La Ley 105 de 1993 ha catalogado al transporte público como una actividad económica, que a su vez es un servicio

público esencial e inherente a la finalidad social estatal, direccionada a la satisfacción de una necesidad de la comunidad, la cual puede ser ejercida por el Estado de manera directa o indirecta. Dicha prestación se encuentra regulada no solo en cuanto a la protección del usuario, sino también la del trabajador, que se desempeña como conductor de los vehículos que prestan el servicio público de transporte.

Al respecto, la Ley 15 de 1959, en su artículo 15, establece que

El contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con las empresas respectivas, pero para efecto de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables.

Además, la Ley 336 de 1996, cuyo artículo 36 establece que los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte deberán ser contratados directamente por la empresa operadora, (la cual debe ser solidariamente responsable junto con el propietario del equipo), fue analizada por la Corte Constitucional en la sentencia C-579 de 1999. Como resultado, la Corte estableció que el

objetivo de la ley referida es garantizar que la actividad de transporte se realice en condiciones de seguridad, lo que implica que los equipos automotores estén en buenas condiciones, al igual que la situación de los operadores de estos. Esta situación, por lo tanto, implica la seguridad en todo lo que la actividad transportadora encierra, incluida la protección de los usuarios, de los equipos y de los conductores.

Esta ley ha sido producto del desarrollo normativo vigente que regula el tipo de vinculación de los operadores de los vehículos que prestan el servicio público de transporte con la empresa prestadora del servicio. Sin embargo, a pesar de que, jurisprudencialmente, se ha entendido que esta vinculación debe ser laboral, la regulación que se da mediante el artículo 36 ha sido demasiado amplia pues, si bien obliga a la empresa transportadora a contratar de manera directa a los conductores de los vehículos, no establece de manera clara la naturaleza de la vinculación, ocasionando que las empresas establezcan con el conductor una relación directa o indirecta de naturaleza civil o comercial, con el fin de ocultar la existencia de un contrato de trabajo, ya que esto le implica el poder eximirse de las obligaciones propias del trabajo dependiente. No obstante, tal

situación no debería ocurrir, debido a la existencia y vigencia del artículo 15 de la Ley 15 de 1959, en el cual se establece claramente que la vinculación debe hacerse de manera directa, y mediante un contrato de trabajo.

Se hace necesario determinar, por lo tanto, más allá de la normatividad vigente, si el despliegue de actividades que realiza un conductor de un vehículo de transporte público se enmarca dentro de un contrato de trabajo. En este momento toma mayor importancia la jurisprudencia, ya que es el juez quien determina el verdadero alcance de la norma.

El primer pronunciamiento sobre este tema lo ha dado la Corte Suprema de Justicia con la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de abril del 2013<sup>3</sup>, en la cual se decidió el recurso de casación interpuesto por la sociedad Taxis Valcali S.A contra la sentencia proferida el 5 de noviembre de 2008. Este proceso, en el cual la accionante, en calidad de cónyuge sobreviviente; demanda al propietario del taxi y, solidariamente, a la sociedad Taxis Valcali S.A, a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo con el trabajador fallecido (quien desempeñaba su labor como conductor

---

<sup>3</sup>Con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicación número 39259.

de taxi cuando perdió la vida), y el pago de las prestaciones sociales a que tenía derecho el causante. La sentencia objeto del recurso de alzada condenó solidariamente a los demandados al pago de las acreencias laborales y, en forma vitalicia, la pensión de sobreviviente. Sin embargo, los demandados alegaron que no era su deber cancelar suma alguna, debido a que no existió una relación laboral entre las partes, sino un contrato de arrendamiento del vehículo, el cual consistía en que el arrendatario usaba el vehículo, pagaba un canon diario por dicho uso, y debía entregarlo al final del día.

Por su parte, la empresa a la que se encontraba vinculado el taxi afirmó que es ajena a la vinculación del conductor, puesto que es el propietario quien se encarga de llevar a cabo la explotación del vehículo. En este caso, la Corte realizó aportes que cobijan a todo el gremio de conductores de transporte público, estableciendo que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo trae una presunción legal de subordinación, que consagra una gran ventaja probatoria para el trabajador, pues determina que al actor le basta con probar que hubo prestación o actividad personal del servicio para que se presuma el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción. Además,

según la providencia analizada, el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, es quien debe examinar el conjunto de hechos, para determinar cómo se desarrolla la relación contractual y en consecuencia poder declarar un contrato realidad. Esta situación se deriva de la especial protección que le brinda el Estado al trabajador, estableciendo que

Si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica. (C.S.J Laboral, Rad. 39259/2013, C. Molina)

En el caso antes mencionado, la Corte concluyó que sí existió un contrato de trabajo, pues se probaron los tres elementos esenciales. Así, respecto a la prestación personal del servicio no hubo controversia, el elemento del salario, se

encuentra demostrado, toda vez que no interesa la forma en que se pacte el salario, sino que la remuneración sea saldada directamente por la labor realizada, permitiendo así que el saldo puede ser entregado al trabajador de manos del empleador, o ser tomado directamente por el trabajador (como sucedió en el caso particular, donde el salario correspondía al producido diario, menos el canon que debía pagar el conductor).

Por último, el elemento de la subordinación se encuentra demostrado, pues el demandado no desvirtuó la presunción. Otro aporte importante que trae este fallo es respecto al tema de la seguridad social, pues la Corte, en este caso, estableció que es obligación de las empresas que prestan el servicio público de transporte, afiliar y pagar los aportes de seguridad social de los conductores de su parque automotor.

Por otro lado, en la sentencia T-922 de 2002, con ponencia del magistrado Rodrigo Escobar, la Corte Constitucional estableció la presencia de la subordinación en la actividad realizada por los conductores de vehículos que prestan el servicio público de transporte colectivo urbano, basándose en una actividad propia de la operación transportadora, como lo es la expedición de las tarjetas de operación

por parte de las empresas prestadoras del servicio público de transporte a los conductores de vehículos que prestan el servicio. Al respecto, el magistrado señala que

En relación con la expedición de la tarjeta de operación, sí se presenta una situación jurídica de subordinación, pues por virtud de la normatividad vigente, en cabeza de las empresas de transporte reside la obligación de gestionar dichos documentos ante las autoridades de tránsito correspondientes y de entregarlas oportunamente a sus propietarios, como requisito “sine qua non” para poder prestar el servicio público de transporte y, por ende, movilizar los vehículos vinculados y capacitados a dichas empresas. (C. Const. Rad. T-922/2002, R. Escobar).

Es importante resaltar que la jurisprudencia ha enmarcado la relación del conductor y la empresa de transporte dentro de un contrato de trabajo, con el objetivo de brindarle la protección debida al trabajador conforme a las actividades que éste despliega, muy a pesar de que la ley es imprecisa.

## **2. El derecho al trabajo y el transporte público automotor urbano terrestre colectivo en Neiva**

### **durante el año 2010 al 2014.**

En la ciudad de Neiva existen cinco empresas habilitadas y encargadas de prestar el servicio público de transporte urbano colectivo, correspondientes a: Coomotor Ltda, Cootranshuila Ltda, Autobuses S.A , Flota Huila S.A y Cootransneiva Ltda. Respecto a la vinculación laboral que manejaban estas empresas con los operadores de su parque automotor durante los años 2010 a 2014, se evidenciaron dos conductas mediante las cuales las empresas buscaban evadir las responsabilidades que trae, para el empleador, un contrato de trabajo. El primer comportamiento consiste en vincular de manera indirecta al trabajador, siendo así que quien figura como empleador del conductor es una tercera persona, ya sea el propietario del vehículo, una Cooperativa de Trabajo Asociado o una Organización Sindical. El segundo escenario se da cuando la empresa transportadora emplea una vinculación directa, pero de naturaleza civil o comercial con el operador del vehículo. Ambas figuras son utilizadas por las empresas transportadoras con el fin de desplazar la carga de las acreencias laborales.

### **Estilos de contratación de las empresas de transporte de Neiva en el periodo 2010-2014**

i). Coomotor Ltda manejó un contrato sindical con “UNIMOTOR SECCIONAL NEIVA”, donde ésta le prestaba el servicio de conducción de vehículos. Por esta modalidad, los trabajadores se habilitaban a prestar sus servicios a Coomotor Ltda gracias al contrato individual de trabajo a término fijo, y contrato sindical individual de trabajo de afiliado, que tenía cada conductor con el sindicato. Esto quiere decir que UNIMOTOR era la entidad responsable de los salarios, prestaciones sociales, afiliación y pago al sistema de seguridad social.

ii). La empresa Cootranshuila Ltda manejó dos formas de vinculación, una directa y una indirecta. Con la primera, los trabajadores se encontraban vinculados mediante contrato laboral con la empresa, y con la segunda, los conductores se encontraban contratados directamente con el propietario del equipo que operaban, mediante contrato individual de trabajo a término fijo, fungiendo el propietario del vehículo como su empleador y tercero responsable.

iii). La empresa Cootransneiva Ltda no tenía una contratación directa con el personal que laboraba como conductor de los equipos que prestan el servicio público de transporte urbano de pasajeros. Por el contrario, dichos

trabajadores tenían contrato de asociación de tipo verbal con el propietario del vehículo, y el pago al Sistema de Seguridad Social lo realizaban por medio de terceros, por lo tanto, dicho trabajadores no contaban con contrato de tipo laboral.

iv). Por último, Autobuses S.A y Flota Huila S.A manejaron una contratación directa con la totalidad de los conductores, mediante contrato individual de trabajo a término fijo, por lo tanto, eran éstas quienes asumían toda

la carga laboral de dichos trabajadores.

Del estudio realizado sobre el índice de judicialización laboral en contra de las empresas de transporte público en Neiva durante los años 2010 a 2014, se evidencia que, en este periodo, se presentaron 40 procesos ordinarios laborales en contra de dichas empresas, siendo los años 2012 y 2014 donde se presentaron mayor cantidad de procesos. En cuanto al índice de judicialización por empresa dentro del mismo periodo, se tienen los siguientes porcentajes.



Gráfica 1: Índice de judicialización laboral contra las empresas de transporte público en Neiva por empresa (2010 - 2014).

Es de esta manera que se logra evidenciar que dos de las empresas con menor índice de judicialización laboral (Flota Huila Ltda y Autobuses S.A), según la información obtenida, manejaban una vinculación directa con los trabajadores que desempeñan labores como conductores de vehículos de transporte público. Una excepción fue el caso de Cootransneiva Ltda que, a pesar de que no vinculaba de manera directa a los operadores, tiene el índice

de judicialización más bajo. Esto es debido a que, en comparación con las otras empresas, es la que tenía menos trabajadores activos. Por el contrario, las empresas con mayor índice de judicialización laboral son Coomotor Ltda y Cootranshuila Ltda, las cuales se caracterizaban por tener una vinculación indirecta con sus trabajadores, situación que evidencia aún más la necesidad del trabajador de acudir al aparato judicial para hacer valer sus derechos.

## **2.1 Análisis de las actuaciones judiciales que se han presentado en los Juzgados Laborales y en la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en lo que refiere a la declaración de contrato realidad entre los conductores de vehículos utilizados para el transporte público urbano y la empresa prestadora del servicio en Neiva.**

La mayoría de las prerrogativas que han obtenido los trabajadores que se desempeñan como conductores de vehículos de servicio público de transporte se han dado a través de decisiones judiciales, las cuales se han encargado de dirimir y establecer la situación del trabajador en relación a su actividad con la empresa transportadora.

Respecto a la manera en la cual han fallado los jueces de la ciudad de Neiva en estos casos, es importante resaltar que las decisiones proferidas por las Altas Cortes deben determinar y orientar sus fallos. En el caso ejemplo, se logró evidenciar que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Neiva ha sido garantista en cuanto a la protección de los derechos del trabajador, pues se ha pronunciado en varias ocasiones sobre

este tema, dando aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, procurando presunción de subordinación, garantizado en el artículo 15 de la Ley 15 de 1959, y en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996.

Para ello, ha establecido que, por disposición legal entre la empresa prestadora del servicio y el conductor del vehículo, debe existir un contrato de trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que dichas garantías no han sido aplicadas todo el tiempo, sino que, por el contrario, hay una clara diferencia entre las decisiones adoptadas por los Juzgados Laborales y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva antes del año 2013, y los fallos proferidos con posterioridad a esta anualidad. Dicha diferencia puede ser atribuida a que uno de los fallos de la Corte Suprema de Justicia, con mayor relevancia en materia de garantías laborales para el conductor de vehículos de servicio público de transporte, fue proferido el día 17 de abril del 2013<sup>4</sup>.

De los casos estudiados se puede evidenciar que, a pesar de que las empresas transportadoras demandadas eran distintas, todos los procesos giraban en torno a una misma problemática,

---

<sup>4</sup>Sentencia Sala de Casación Laboral del 17 de abril del 2013. Magistrado Ponente, Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicación número 39259.

consistente en la declaración del contrato realidad entre la empresa prestadora del servicio público de transporte y el conductor de su parque automotor, ya que la vinculación manejada se daba por medio de contratos de arrendamientos o de prestación de servicios. Como fundamentos de las pretensiones, los demandantes planteaban que habían desempeñado el cargo de conductor de vehículo de servicio público en rutas urbanas de Neiva- Huila, y que dicho vehículo se encontraba afiliado a la empresa de transporte público colectivo demandada. Aseguraban, también, que la labor era desarrollada personalmente, bajo el cumplimiento de un horario y que percibían un salario, el cual se promediaba según el producido bruto diario del transporte de pasajeros. Sin embargo, los demandados afirmaban que los hechos constituían una relación de orden civil o comercial, donde se encontraba presente el elemento de la prestación personal del servicio, pero no la subordinación ni remuneración. Esto debido a que, para ellos, la obligación de cumplir unas rutas con sus respectivos horarios obedecía a la adecuada prestación del servicio público de transporte, y no a un tema de dependencia del conductor. En cuanto al elemento de la remuneración, afirmaban que era el conductor quien se retribuía a sí mismo la labor.

Estas controversias fueron resueltas por los Jueces Laborales del Circuito de Neiva, y posteriormente analizadas por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva, estableciéndose dos momentos importantes. Un primer escenario, correspondiente a procesos que se fallaron antes del año 2013, en donde se puede evidenciar que el trabajador poseía la carga probatoria de demostrar que su actividad se desarrollaba en el marco de un contrato de trabajo. En cuanto a la asignación de rutas, se determinó que no era indicativo de subordinación, mientras que el salario, por ser retributivo del trabajo, no podía ser considerado como una porción de las ganancias, sino que debía ser entregado directamente por el empleador al trabajador, sin olvidar que la relación laboral siempre estuvo direccionada a constituirse entre el propietario y el conductor del vehículo, siendo la empresa transportadora un simple ente afiliador, el cual respondería solidariamente por acreencias laborales, en el evento en el que se demostrara la existencia de la relación laboral entre propietario y conductor.

El segundo escenario se encuentra dado por procesos fallados con posterioridad al año 2013, en donde el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva estableció que, por expresa disposición del artículo 15 de la Ley 15 de 1959 y el artículo 36

de la Ley 336 de 1996, el contrato que se celebre con el conductor se entiende que ha sido celebrado con la empresa de transporte público pero, en temas de responsabilidad, tanto la empresa como el propietario del vehículo son solidariamente responsables. Si bien es cierto existe autonomía privada de la voluntad, lo cierto es que ésta se ve limitada por el orden público y las buenas costumbres. El hecho de que el Tribunal Superior haya admitido que la vinculación del conductor es con la empresa transportadora, y no con el propietario del vehículo, como se creía antes, abrió la puerta para que se empezaran a hacer otros análisis más profundos, acerca de la naturaleza de dicho vínculo, concluyendo que la actividad desplegada por los conductores de servicio público de transporte colectivo también se enmarca dentro de un contrato de trabajo, por encontrarse presentes sus tres elementos esenciales.

En cuanto a la prestación personal del servicio, no existe duda de que todos los demandantes se desempeñaban como conductores. En cuanto al elemento de la remuneración, se abandona la concepción de que el salario solo puede darse en su forma tradicional, pues considera que modalidades como la que se presentaba en los casos estudiados (a destajo), es aceptada como una forma válida por ser retributiva del

trabajo. Así mismo, determinó que la imposibilidad del conductor de delegar su función, y la no disposición del vehículo, son circunstancias que demuestran la dependencia del trabajador, al igual que la asignación de rutas y horarios. Estas, además de ser medidas tendientes a promover la organización en la prestación del servicio de transporte público colectivo, constituyen subordinación, pues la persona se encuentra obligada a cumplir dichos horarios, so pena de sanción. Es de esta manera que, en los casos estudiados se declara la existencia del contrato realidad entre las empresas transportadoras y los conductores de los vehículos, determinando que los contratos de naturaleza civil o comercial firmados por las partes eran solo una formalidad que debía cumplir el demandante para ingresar a trabajar, y que la labor desempeñada es de carácter laboral.

## **2.2 Papel del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y de la Protección Social en la vigilancia y control de las normas laborales y de seguridad social de los conductores del servicio público de transporte urbano**

El Ministerio de Salud y de la Protección Social ha desplegado su intervención en el ámbito laboral y de la seguridad social

de los operadores del parque automotor que presta el servicio de transporte público, mediante la elaboración de conceptos proferidos como respuesta a las inquietudes dadas a conocer por la ciudadanía y entidades públicas y privadas. Siendo así que conceptos proferidos en los años 2010 y 2011<sup>5</sup> indican que la relación que hay, y debe existir, entre la empresa prestadora del servicio público de transporte y los conductores es una relación laboral que necesariamente debe estar concretada en un contrato de trabajo.

Ahora bien, la intervención más reciente que ha hecho el Ministerio de Trabajo sobre la problemática de las prerrogativas laborales de los conductores de automotores de servicio público colectivo urbano en Neiva, tuvo lugar en el año 2016, cuando la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo expidió la Resolución número 0428 del 19 de septiembre del año referido, mediante la cual profirió acto administrativo sancionatorio contra tres empresas

de transporte público de Neiva por tercerización laboral ilegal, en desconocimiento de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996, el artículo 15 de la Ley 15 de 1959 y el artículo 63 de la Ley 1429 del 2010, y su Decreto reglamentario número 2025 del 2011.

Los hechos de la Resolución establecían que, mediante oficios de diferentes Inspectorías de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo, se puso en conocimiento la presunta tercerización laboral ilegal por parte de algunas empresas prestadoras del servicio público de transporte urbano colectivo terrestre en la ciudad de Neiva. Seguidamente, con la información recolectada en la investigación, la Coordinación Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo concluyó que las empresas Coomotor Ltda, Cootranshuila Ltda y Cootransneiva Ltda no tenían una vinculación directa de naturaleza laboral con los conductores de su parque automotor y, por el contrario, contrataban personal por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado, Organizaciones Sindicales y propietarios

---

<sup>5</sup>Concepto número 183152 de fecha 29 de junio de 2010, bajo el asunto “Vinculación de conductores de transporte público a Seguridad Social y contratación y cotización a la seguridad social de los conductores” y Concepto número 10240 – S183680 de fecha 23 de junio de 2011, bajo el asunto “Vinculación laboral de los conductores de transporte público”.

de automotores, para realizar actividades misionales como la conducción de vehículos tipo colectivo para la prestación del servicio público de transporte urbano.

Los descargos presentados por las partes inmersas en la investigación se basaron en argumentar la posibilidad de la existencia de una diferente interpretación de la normatividad, que permitiera la vinculación indirecta; y la necesidad de que se demostrara la presencia de los elementos constitutivos de tercerización laboral ilegal, definidos en i). La vinculación de personal por parte de la empresa a través de un proveedor para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, y, ii). Que dicha vinculación sea de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en la normatividad vigente. Sobre lo anterior, la Coordinación Dirección Territorial Huila, afirmó que

En primer lugar, se demuestra la falta de vínculo laboral entre las empresas operadoras del servicio público de transporte relacionadas y los conductores que operan los “equipos” (vehículos) destinados para este fin en cada una de las empresas y la vinculación laboral directa de estos trabajadores por medio de un tercero. Igualmente, está claro que las empresas en

mención tienen una actividad misional permanente, situación que se evidencia en el certificado de existencia y representación legal de cada una de las empresas. Estando **demostrando el primer elemento** (...) de otro lado, se entiende configurado el segundo elemento, toda vez que la empresa operadora, al vincular a estos trabajadores que se desempeñan como conductores (...) están afectando un derecho legal de los mismos, toda vez que el legislador, previo una norma especial para este tipo de trabajador, tanto en la Ley 15 de 1959 en su artículo 15, como la Ley 336 de 1996 en su artículo 36. (Resolución 0428, 2016)

En cuanto a la afiliación de los conductores a la Seguridad Social Integral, las empresas transportadoras han afirmado que han cumplido su deber de supervisar que el pago de la Seguridad Social de los conductores se lleve a cabo, obligación que se encuentra en el artículo 34 de la Ley 336 de 1996. Respecto a ello, la Coordinación Territorial del Huila se ha limitado a señalar como ilegal el hecho de no realizar los pagos directamente, y permitir que los mismos se hicieran a través de terceros. Siendo así que, a lo largo del texto, no se hace una extendida o específica disertación sobre la ilegalidad de la conducta antes mencionada, más allá de indicar que, con

base al artículo 36 de la Ley 336 de 1996, las empresas prestadoras del servicio público de transporte deben vincular directamente mediante contrato de trabajo a los operadores de su parque automotor y, por ello, deben cumplir con los deberes laborales de todo empleador, lo que implícitamente deriva en la obligación del pago de la seguridad social por parte de la empresa entendiéndose que, por el solo hecho de que las empresas prestadoras del servicio público de transporte vinculen directamente mediante contrato de trabajo a sus trabajadores, deben afiliarlos sin necesidad de terceros.

Partiendo del hecho de que, después de la decisión tomada por parte de la Coordinación Territorial Huila del Ministerio de Trabajo, las empresas prestadoras del servicio público de transporte terrestre colectivo urbano deben implementar la vinculación directa laboral de sus conductores, se trae a colación la percepción que tienen la mayoría de los conductores respecto a la su situación laboral actual. Siendo así que los conductores reconocen que, actualmente, firman un contrato laboral directo con la empresa prestadora del servicio público de transporte, pero afirman que éste no se cumple en su totalidad, toda vez que siguen recibiendo órdenes del propietario del vehículo, no tienen derecho a vacaciones remuneradas

y no se les reconoce el pago de horas extras.

### **Discusión**

Del análisis desarrollado dentro de la investigación se determina que la legislación colombiana, por medio de la Ley 336 de 1996 y Ley 15 de 1959, establece como obligación de las empresas que prestan el servicio público de transporte colectivo, contratar directamente a los conductores de estos vehículos. Sin embargo, ha sido de modo jurisprudencial que se le ha dado un mayor desarrollo, contemplando que dicha vinculación, además de ser directa, debe ser laboral, toda vez que con ella se busca garantizar a los conductores de los equipos de transporte condiciones dignas de trabajo, y el pago de sus acreencias laborales.

Así mismo se determina, de las decisiones que han tomado los Juzgados Laborales y el Tribunal Superior de Neiva, que dentro de la actividad desarrollada por el conductor se hace presente la subordinación en aspectos como la asignación de rutas, el cumplimiento de horarios, la imposibilidad del conductor de delegar su función y la no disposición del vehículo. A su vez, la intervención del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud y de la Protección Social se ha circunscrito a los conceptos proferidos y

a la inspecciones realizadas a las empresas prestadoras del servicio público de transporte en Neiva, determinando que el conductor debe ser vinculado por medio de un contrato de trabajo, y es la empresa transportadora quien debe asumir las obligaciones propias de un empleador, incluyendo la afiliación y el pago de las cotizaciones al sistema integral de seguridad social.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y de la Protección Social parten de una interpretación determinada y absoluta de la normatividad existente, buscando que ésta se aplique mientras que, por otro lado, los Juzgados Laborales y el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva, a pesar de que hacen referencia a las normas, supeditan la calidad de empleadora de una empresa prestadora del servicio de transporte público colectivo terrestre, a la eventualidad de que se logre demostrar la configuración del contrato realidad, prevaleciendo el estudio a priori de éste, sin tomar como un factor determinante y principal el hecho de que la ley establece que es obligación de la empresa tener vinculación directa y laboral con el conductor.

Por otro lado, se puede evidenciar que, en la actualidad, las empresas prestadoras del servicio público de transporte colectivo terrestre automotor

de pasajeros en Neiva se han visto obligadas a vincular a sus conductores de manera directa a través de contratos de trabajo. Sin embargo, un aspecto que sobresale de la investigación realizada es que, si bien es cierto que existe una mayor protección para el conductor, aún sigue existiendo inconformidad por parte de ellos, toda vez que, en muchos de los casos, el contrato laboral firmado es una mera formalidad encaminada a evitar sanciones, pero muchos de los derechos producto de dicha vinculación no son cumplidos.

### Referencias Bibliográficas

Ley 105, 1993

Ley 15, Artículo 15, 1959.

Ley 336, Artículo 36, 1996.

Corte Constitucional, 11/ 08/1999, rad. C-579, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz

Corte Suprema de Justicia, 17/04/2013, rad. 39259, MP. Carlos Ernesto Molina

Corte Constitucional, 30/10/2002, rad.T-922, MP. Rodrigo Escobar.

Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, 29/01/2010, rad. 41001-31-05-002 -2008-00021-00.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Civil Familia y Laboral, 13/05/2010, rad. 41001-31-05-002-2008-00021-00. MP. Edgar Robles Ramírez.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Segunda Civil Familia y Laboral, 28/02/2017, rad. 41001-31-05-001-2014-00184-01. M.P María Amanda Noguera.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Segunda Civil Familia y Laboral, 25/10/2016, rad.41001-31-05-003-2012-00693-01. MP. Alberto Medina Tovar.

Concepto, 183152, Ministerio de Salud y de la Protección Social, 29/06/2010.

Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, 28/11/2014, rad. 41001-31-05-001-2014-00184-01.

Concepto, 10240 – S183680, Ministerio de Salud y de la Protección Social, 23/06/2011.

Resolución, 0428 , Ministerio de Trabajo Dirección Territorial del Huila, 19/09/2016.