

¿Cuándo no se paga el auxilio de transporte? Corte Suprema aclara las excepciones para los empleadores

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia STL6325 del 22 de abril de 2026, resolvió una acción de tutela interpuesta contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio y el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de San Martín de los Llanos.

El accionante alegó que dichas autoridades judiciales habían aplicado de manera irrazonable la Ley 15 de 1959, la Ley 1ª de 1963 y el precedente jurisprudencial aplicable, al considerar acreditada una de las excepciones al reconocimiento del auxilio de transporte, pese a que, según su criterio, las pruebas demostraban la ausencia de dicho pago, el uso de transporte propio, aportes económicos realizados a compañeros para movilizarse y la implementación temporal de un plan piloto de transporte por parte de la empresa.

Al analizar el caso, la Corte encontró acreditado que la empresa sí había suministrado transporte a sus trabajadores, incluido el accionante. En efecto, tanto los testimonios recaudados como las manifestaciones del propio demandante permitieron concluir que el empleador ofrecía transporte gratuito, tanto para los desplazamientos intermunicipales como para los recorridos internos dentro de la plantación.

No obstante, se evidenció que algunos trabajadores decidieron voluntariamente no hacer uso de dicho servicio y optaron por movilizarse en medios de transporte propios, como motocicletas, sin que existiera

prueba de alguna circunstancia que les impidiera utilizar las rutas suministradas por la empresa.

En este sentido, la Sala Laboral precisó que el auxilio de transporte no procede cuando el empleador suministra de manera efectiva un servicio de transporte gratuito y completo entre el lugar de residencia del trabajador y el sitio de trabajo, y es el trabajador quien decide voluntariamente no utilizarlo. Por lo tanto, quien opta por emplear un medio de transporte particular no puede trasladar al empleador el costo de una decisión adoptada por iniciativa propia.

Adicionalmente, la Corte recordó que, conforme con la jurisprudencia vigente, el empleador se encuentra exonerado del pago del auxilio de transporte en los siguientes eventos:

- (I) Cuando el trabajador reside en el mismo lugar donde presta sus servicios.
- (II) Cuando el empleador suministra un servicio de transporte gratuito, adecuado y completo para el desplazamiento entre la residencia del trabajador y el lugar de trabajo.

Esta decisión reafirma que el auxilio de transporte tiene una finalidad compensatoria destinada a cubrir los gastos de desplazamiento del trabajador. En consecuencia, cuando dichos gastos no existen porque el empleador los asume directamente mediante la prestación efectiva del servicio de transporte, desaparece la causa que justifica el reconocimiento de este beneficio.

Desde Scola Abogados estaremos atentos a asesorarlos en la correcta aplicación de las normas laborales relacionadas con el auxilio de transporte, y la estructuración de políticas internas de movilidad, con el propósito de prevenir riesgos jurídicos y asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus compañías.



Por: María Paula Bernal
mbernal@scolalegal.com