



## SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Acta N° 18

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES  
**Demandado:** G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA.  
**Procedencia:** JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Radicado N°:** 05001-31-05-012-2016-01487-01

En Medellín, siendo el día y hora previamente señalados para la celebración de la presente audiencia, los Magistrados integrantes de la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, **CARLOS JORGE RUÍZ BOTERO** y **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, se constituyen en audiencia pública para decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso ordinario instaurado por **LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES** en contra de **G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA.**, radicado bajo el N° 05001-31-05-012-2016-01487-01 (18-067).

Preside la presente audiencia y la declara abierta, **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, en calidad de magistrado ponente. Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la siguiente, SENTENCIA,

### 1. ANTECEDENTES

Mediante vocero judicial, el señor LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES persigue, previa la declaratoria de ineficacia de la transacción celebrada, el restablecimiento del contrato de trabajo desde su terminación sin solución de continuidad, con el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones, vacaciones y aportes a la seguridad social, junto con la indexación y las costas del proceso, con fundamento en que laboró al servicio de la demandada a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de febrero de 2012 hasta el 19 de octubre de 2015, en el cargo de “Operador Medios Tecnológicos”; que la empresa le informó el 19 de octubre de 2015 que se acababa su cargo, proponiéndole despedirlo sin justa causa con indemnización y sin posibilidad de una nueva vinculación o

la suscripción de un acuerdo transaccional con una nueva vinculación posterior como “Jefe de Tripulación”, e indicándole que debía tomar la decisión el mismo día. por lo que firmó el acta de transacción ante la presión ejercida y la propuesta de una nueva vinculación, recibiendo una suma de dinero; que para el nuevo cargo prometido requería realizar un curso, el cual efectuó del 28 de octubre al 6 de noviembre de 2015 y fue pagado por la demandada; que finalmente la empresa le ofreció el cargo de “Jefe de Tripulación *Técnico*” el cual combinaba las funciones de “Jefe de Tripulación” y de “Operador Medios Tecnológicos”, por lo que no aceptó la vinculación ofrecida por ser una labor muy peligrosa riesgosa que implicaba realizar las labores de dos cargos por menos salario; que un compañero de nombre JHON FREDY AGUIRRE RESTREPO aceptó dicho cargo, pero renunció al mismo un mes después por lo extenuante del mismo; que no se le dio la oportunidad de asesorarse, y lo engañaron al ofrecerle una nueva vinculación a un cargo pero suscribiendo una transacción y luego le ofrecieron otro cargo distinto después de suscrita la misma, de lo que concluye que hubo un vicio del consentimiento, deviniendo en ineficaz la transacción con el consecuente deber de ser reinstalado a su puesto de trabajo o uno de mejor categoría.

### **1.3. Trámite de primera instancia y contestación de la demanda**

G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA., contestó la demanda el 24 de julio de 2017 (fols. 71 a 95), aceptando como cierto que el demandante laboró al servicio de la demandada a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de febrero de 2012 hasta el 19 de octubre de 2015, en el cargo de “Operador Medios Tecnológicos”; que se le ofreció un acuerdo transaccional para finalizar la relación laboral; que el demandante realizó un curso de Escolta Armado del 28 de octubre al 6 de noviembre de 2015; que tal curso fue pagado por la demandada; que al finalizar el curso, la empresa ofreció contratar al demandante en el cargo de “Jefe de Tripulación Técnico”; y que el demandante no aceptó dicha oferta de trabajo; que el señor JOHN FREDY AGUIRRE RESTREPO ocupó el cargo de “Jefe de Tripulación Técnico” y renunció al mismo. A continuación, se opuso a las pretensiones de la demanda indicando que no se prometió un nuevo contrato de trabajo al demandante como parte del acuerdo transaccional, y que aún bajo ese hipotético supuesto, fue el demandante quien no quiso aceptar la oferta de empleo que le hizo la demandada.

### **1.4. DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 2 de abril de 2018 (fols. 113 a 116 con el CD de la audiencia), con la que la cognoscente de instancia declaró probada la excepción de cosa juzgada y, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas por el demandante, gravándolo en costas.

### **1.3. APELACION**

La decisión adoptada fue apelada por el apoderado judicial del demandante, quien manifestó que quedó probado que el 19 de octubre de 2015 se citó a varios trabajadores de la empresa, entre ellos el demandante, a una reunión a puerta cerrada en la oficina del Gerente, donde se les hizo dos ofrecimientos: la terminación unilateral del contrato con indemnización o la firma de un acuerdo transaccional con una nueva vinculación posterior como “Jefe de Tripulación”, aceptando el demandante suscribir la transacción a pesar de que en la misma no estaba la promesa de una nueva vinculación laboral en dicho cargo, porque el cargo de “Jefe de Tripulación Técnico” no existía para esa fecha, según la prueba testimonial y el interrogatorio de parte, además del documento obrante a folios 28, 29 y 40, y conforme al criterio de la carga dinámica de la prueba. Alega que está probado que el demandante hizo un curso pagado por la empresa con posterioridad a la terminación del contrato, lo que prueba que la empresa hizo una promesa de vinculación, pues de lo contrario no hubiera pagado dicho curso. Esgrime que el último testigo de la parte demanda expresó que el cargo de “Operador de Medios Tecnológicos” aún existe en la empresa, lo que evidencia que lo que hizo la empresa fue unir las funciones de dos cargos en uno, por un salario menor, según se prueba a folio 21, lo que prueba que lo pretendido por el empleador era engañar al trabajador. Indicó que no se dio tiempo al trabajador de estudiar la propuesta o asesorarse porque el “anzuelo” (sic) para firmar la transacción era la promesa de un nuevo trabajo, pero luego les ofrecieron un cargo distinto. Finalmente, expresa que el presente caso debe analizarse en virtud al principio de la realidad sobre las formas.

## **2. ANALISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará

a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio del siguiente:

## **2.1 PROBLEMA JURÍDICO:**

La Sala dilucidará: ¿Si es válido el acuerdo transaccional suscrito por las partes el 19 de octubre de 2015 a través del cual se terminó por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, y por tanto hizo tránsito a cosa juzgada?, o por el contrario ¿Le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo desempeñado con el pago de salarios y prestaciones?

## **2.2 TESIS DE LA SALA Y SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS**

El sentido del fallo de esta Corporación será **revocatorio**, declarando la invalidez del acuerdo transaccional de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de conformidad con los planteamientos que pasan a exponerse:

### **2.2.1. Terminación por mutuo acuerdo, contrato de transacción y cosa juzgada.**

Persigue el demandante el reintegro al cargo que desempeñaba, en razón a que el contrato de transacción celebrado el 19 de octubre de 2015 es ineficaz, en cuanto en el mismo se pactó una posterior contratación como “Jefe de Tripulación” pero luego se ofreció un cargo diferente, el de “Jefe de Tripulación *Técnico*”, lo que configura un vicio del consentimiento.

La Cognoscente de instancia consideró que operó el fenómeno de la cosa juzgada, reconociendo tal efecto al contrato de transacción celebrado el 19 de octubre de 2015.

Al respecto, y para resolver el problema jurídico de fondo, estima pertinente la Sala relieves que en materia laboral los actos jurídicos deben ser libres, espontáneos y exentos de vicios del consentimiento como el error, la fuerza y el dolo, conforme lo establecen los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, a los que se puede recurrir como norma supletoria en términos del artículo 19 del C.S.T.

En el *sub lite*, tenemos que la parte actora invoca un error en la causa del acto jurídico suscrito, es decir, en los motivos determinantes de la expresión de voluntad del demandante, por lo cual ha de memorarse que la causa es un elemento esencial de todo acto jurídico, en razón a que éste debe tener una causa real, conforme lo dispone el artículo

1524 del Código Civil, configurándose el error en este elemento cuando existe discrepancia entre el motivo que promueve la celebración del acto y la manifestación de voluntad, de forma tal que la persona no hubiere celebrado el acto jurídico o sólo lo hubiere hecho en condiciones diferentes de no haber existido tal discrepancia entre la realidad y lo sabido.

No obstante, para demostrar tal yerro, el *onus probandi* le compete a quien lo alega, siendo que los vicios del consentimiento deben estar suficientemente probados en el proceso para que el juez pueda declararlos, tal y como lo ha reiterado bastamente la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la reciente SL572-2018, en la cual reiteró:

*“...Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso” (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).”*

Así las cosas, si bien pudo haberse presentado un vicio en el consentimiento por error en la causa, tal situación es carga exclusiva de la parte actora, sin que en el presente proceso el juez de instancia hubiere ejercido la facultad concedida por el inciso 1º del artículo 167 del C.G.P., por lo que no se presenta una situación de carga dinámica de la prueba.

Ahora bien, en derredor del caso en estudio, resulta pertinente traer a colación los predicamentos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 21 de junio de 1982, con plena vigencia hogaño, respecto de la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, en donde sostuvo:

*“...En la vida del derecho, el mutuo consentimiento, o sea el acuerdo de voluntades entre dos o más personas para realizar un negocio jurídico, tiene en principio plena validez. Pero si el consentimiento de alguna de esas personas está viciado por error, fuerza o dolo, el acto es susceptible de invalidación.*

*Por mutuo acuerdo entre empleador y empleado debe siempre celebrarse el contrato de trabajo. Y en la misma forma puede modificarse o aun extinguirse por resciliación.*

*Pero esta última no exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato. Bien puede una de las partes ofrecerle a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte.*

*Si quien recibe la oferta decide aceptarla porque la encuentra conveniente para sus intereses, no hay base para sostener que el contrato de trabajo fue roto unilateralmente por el oferente y que hubo una víctima de un obrar contrario a derecho que debe ser indemnizada. Aquella manifestación expresa de uno de los contratantes de aceptar lo ofrecido por su contraparte no puede calificarse como intrínsecamente inválida, puesto que no cabe olvidar tampoco que el error, la fuerza o el dolo no se presumen sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido”*

De lo que viene dicho, se infiere que el simple ofrecimiento del empleador de cualquier prebenda, vale decir: una suma de dinero, una futura vinculación o el pago de cursos de capacitación, a cambio de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no implica necesariamente que el consentimiento del trabajador no sea consciente, libre y espontáneo, ni que se haya dado bajo constreñimiento, presión, engaño, error o violencia; puesto que tales ofrecimientos son perfectamente válidos en la legislación y la jurisprudencia colombiana, así los mismos se realicen individual o colectivamente, en un recinto abierto o en una oficina a puerta cerrada, por comunicación interna de la empresa o mediante correo. Inclusive, el hecho de indicarle al trabajador una fecha límite para la aceptación de la propuesta tampoco implica un vicio del consentimiento del trabajador, pues a la luz del principio de la autonomía de la voluntad el empleador puede realzar distintos ofrecimientos bajo múltiples condiciones, a la par que el trabajador es libre de aceptar o rechazar los mismos, o inclusive, negociar otros diferentes.

Importa precisar en este ítem, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha discurrido que: *“no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual forma pueden ser aprobadas o desestimadas por este”* (SL-

2503-2017). Más aún, si la jurisprudencia ha pregonado que dichas ofertas económicas *“son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales”* (CSJ SL, 7 jul. 2009, rad. 36.728).

Al margen de lo anterior, es del caso precisar que en el presente proceso ni siquiera se probó que no se le hubiere permitido al trabajador consultar con un profesional del derecho o compañeros de trabajo el ofrecimiento que el empleador le realizó, puesto que entre el momento del ofrecimiento y la suscripción del acuerdo transaccional el demandante tuvo tiempo de ir a la notaría a realizar la diligencia de presentación personal al documento (fol. 98), lapso en el cual perfectamente se hubiere podido comunicar con sus compañeros o con un profesional del derecho. De hecho, el testigo JHON FREDY AGUIRRE RESTREPO manifestó haber tenido más de una hora para ir a la notaría (min. 46:45), mientras que el testigo DIEGO ALEXANDER PIEDRAHÍTA RESTREPO reconoció que los trabajadores, incluido el demandante, salieron juntos de la empresa a la notaría con dicho documento (min. 1:02:00).

No obstante, basta revisar el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, para constatar que efectivamente el 19 de octubre de 2015 el gerente de la empresa indicó al demandante y a otros trabajadores que también desempeñaban el cargo de “Operador de Medios Técnicos”, que dicho cargo desaparecería de la empresa (min. 17:00), ofreciéndoseles *“la posibilidad de posteriormente a la firma de este arreglo, de este acuerdo transaccional, al pasar un periodo de tiempo, volverlos a vincular en el [otro] cargo (...)”* (min. 23:00), confesión a partir de la cual es dable educir sin hesitación alguna que efectivamente la causa eficiente para que el demandante suscribiera el contrato de transacción fue la desaparición de su cargo y la promesa de no perder su empleo, pues se les informó que su cargo sería suprimido y se le ofreció continuar vinculado a la empresa en otro cargo, de lo que se sigue que su consentimiento en la terminación bilateral del contrato estuvo necesariamente motivado por dichas circunstancias reconocidas por el empleador, así ello no hubiere quedado consagrado formalmente en el texto del acuerdo transaccional.

Ello así, el quid del asunto radica en determinar si las causas manifestadas al demandante para la terminación del contrato por mutuo acuerdo se correspondían con la realidad, o si por el contrario, de haber sabido el demandante las reales razones y propuestas no hubiera suscrito el acuerdo transaccional, o hubiera pactado las condiciones del mismo en términos

distintos, ya que conforme lo ha asentado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en estos casos: *“no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.”* (SL572-2018).

Al efecto, tenemos que de la atestiguación del señor JORGE HUMBERTO DUQUE ZAPATA se extrae claramente que era falso que el cargo de “Operador de Medios Tecnológicos” desapareciera, como había expresado el gerente de la empresa, puesto que dicho testigo afirmó que seguía ocupando el cargo de “Operador de Medios Tecnológicos” (min. 1:20:30), y que no es el único, pues afirmó que para la fecha de la deponencia había cuatro (4) personas con ese cargo en la empresa demandada (min. 1:22:50).

Adicionalmente, del dicho del señor JHON FREDY AGUIRRE RESTREPO se concluye que al demandante, al igual que a los demás trabajadores que ocupaban el cargo de “Operador de Medios Tecnológicos”, les ofrecieron contratarlos posteriormente a la firma del contrato de transacción en el cargo de “Jefe de Tripulación” (min. 34:30, 38:30, 39:45 y 47:25), relato que coincide con lo manifestado por el testigo DIEGO ALEXANDER PIEDRAHÍTA RESTREPO, quien expresó igualmente que al demandante le ofrecieron el cargo de “Jefe de Tripulación” (min. 56:20).

Testificales que resultan convincentes y creíbles, puesto que los deponentes demostraron que su conocimiento de los hechos fue personal y directo, puesto que eran compañeros del demandante en el cargo de “Operador de Medios Electrónicos” y estuvieron presentes en la reunión en la que les ofrecieron a ellos y al demandante la suscripción de un contrato transaccional para la terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo a cambio de nombrarlos posteriormente en otro cargo. También, se advirtió que los declarantes fueron responsivos en desarrollo del interrogatorio, siendo sus respuestas satisfactorias ante la información pretendida con las preguntas formuladas, además de coherentes y concordantes entre ellos, reflejándose que lo declarado fue espontáneo y producto de su conocimiento personal y directo, y sin ánimo de favorecimiento.

No soslaya la Sala que, en contravía de lo afirmado por los citados deponentes, los testigos DANY ALBERTO ROJAS ÁLVAREZ y JORGE HUMBERTO DUQUE ZAPATA manifestaron que al demandante se le ofreció el cargo de “Jefe de Tripulación Técnico” (min. 1:08:30 y 1:26:30, respectivamente), pero se estima que sus acertos en ese aspecto

no resultan convincentes, toda vez que DANY ALBERTO ROJAS ÁLVAREZ afirmó que no conoció los detalles de la reunión en la cual se realizó dicha oferta al demandante (min. 1:09:00) y de hecho, afirmó que para el 19 de octubre de 2015, se encontraba de vacaciones (min. 1:15:00), reintegrándose al trabajo hasta el 30 de octubre de 2015 aproximadamente (min. 1:12:40), siendo entonces que respecto a las causas del contrato de transacción es un testigo *ex auditur*, de donde se sigue que sus afirmaciones corresponden a versiones provenientes de terceras personas o del mismo representante legal de la demandada, sin haber tenido ocasión de verificar de manera directa los hechos en que se soportan, y no cuenta con la fuerza persuasiva suficiente para desvirtuar el dicho de los otros dos testigos referidos. Y en cuanto al señor JORGE HUMBERTO DUQUE ZAPATA, si bien él estuvo presente en la reunión en la cual se propuso la firma de un acuerdo transaccional para la terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo (min. 1:22:30 y 1:25:20), lo cierto es que éste reconoció que para la fecha en que rindió la declaración testimonial continuaba siendo trabajador de G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA en un cargo operativo, es decir, que estaba sujeto al poder subordinante del representante legal y de los directivos de la sociedad demandada, situación de dependencia que impide que su dicho tenga la virtualidad de desacreditar o desconceptuar las declaraciones de los dos testigos previamente señalados, en vista a que sus dichos pueden propender por favorecer a su actual empleador.

Conforme lo expuesto, al aplicarse los criterios de la sana crítica en racional y libre persuasión, según lo dispuesto en el artículo 61 del CPT y de la SS, del acopio probatorio recaudado se arriba a la conclusión de que al demandante se le ofreció una nueva vinculación laboral en el cargo de “Jefe de Tripulación”, y no en el cargo de “Jefe de Tripulación Técnico” que fue el cargo que finalmente le ofertaron, tal y como lo confesó el representante legal de la sociedad demandada (min. 27:32).

Estando probado que, no era cierto que el cargo de “Operador de Medios Tecnológicos” desaparecería de la planta de personal de la empresa accionada, y que el incentivo ofrecido por el empleador para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo lo fue una posterior vinculación en el cargo de “Jefe de Tripulación”, debe estudiarse ahora si tales circunstancias que resultaron contrarias a la verdad procesal, son de tal entidad como para entender que su variación implica necesariamente una causa eficiente en la manifestación de voluntad del demandante para terminar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo.

En esa dirección, se resalta que el mismo representante legal de la empresa, reconoció que el demandante le manifestó que la razón para no haber aceptado el trabajo era que no estaba interesado en las condiciones del cargo que finalmente se le ofertó, a saber, el de “Jefe de Tripulación *Técnico*” (min. 28:40); que el nuevo cargo de “Jefe de Tripulación *Técnico*” englobaba las labores combinadas de los antiguos cargos de “Jefe de Tripulación” y de “Operador de Medios Tecnológicos” (min. 19:30); y que el salario del nuevo cargo era, al menos, \$100.000 menor que el salario de “Jefe de Tripulación” (min. 20:30), a la par que el deponente JHON FREDY AGUIRRE RESTREPO manifestó que el cargo de “Jefe de Tripulación *Técnica*” exigía demasiado trabajo y mucha más carga laboral, en comparación al cargo de “Jefe de Tripulación” que le habían ofrecido a él y al demandante (min. 53:00), y que precisamente le consta que el demandante no aceptó el cargo de “Jefe de Tripulación *Técnica*” porque el mismo testigo fue quien le contó que era un cargo donde se trabajaba 16 horas seguidas, a veces sin alimentos y recogiendo valores en la calle sin armamento (min. 36:00); mientras que el testigo DIEGO ALEXANDER PIEDRAHÍTA RESTREPO expresó que con el cargo que final y realmente les ofertaron iban a recibir menos ingresos que los recibidos en el anterior cargo de “Jefe de Tripulación” (min. 57:50).

De lo expuesto, se sigue consiguientemente que de haber sabido el demandante que el cargo en el que laboraba realmente no iba a desaparecer, y que el cargo ofertado para una nueva vinculación no era el de “Jefe de Tripulación”, sino que realmente era el de “Jefe de Tripulación *Técnica*” con doble carga laboral y menor salario, claramente no hubiere pactado la terminación bilateral del contrato de trabajo el 19 de octubre de 2015, o cuando menos, hecho lo propio en las mismas condiciones en que se dio.

Consecuentemente a lo anterior, y conforme a lo dispuesto por los artículos 1741 y 1746 del C.C., al probarse un vicio del consentimiento por error en la causa, se impone la nulidad relativa del acuerdo transaccional de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo celebrado el 19 de octubre de 2015, generándose entonces el restablecimiento de los contratos al mismo estado en el que se hallaban antes, siendo procedente entonces ordenar el reintegro del demandante al cargo que ostentaba, u otro de igual o superior categoría al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios, los aumentos, los aportes a seguridad social en salud y pensiones y las prestaciones sociales, legales y extralegales dejados de percibir entre la fecha de terminación de sus contratos de trabajo y el momento del restablecimiento del contrato, por cuanto la no prestación del servicio se dio por culpa del empleador, en los términos del artículo 140 del C.S.T., al haber generado el vicio en el consentimiento de los

trabajadores, tal y como lo ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como en la reciente sentencia SL572-2018, en cuyo aparte pertinente enseña:

*“...En este orden de ideas, el consentimiento de los trabajadores se encontró viciado por un error en la causa y, por ende, según los artículos 1741 y 1746 del C.C., se impone la nulidad relativa de dichos actos jurídicos y no la absoluta como lo dispuso el juez de primer grado, generándose entonces el restablecimiento de los contratos al mismo estado en el que se hallaban antes de los actos viciados de nulidad y, con ello, resulta procedente el restablecimiento de los contratos de trabajo por parte de Comfama con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por los trabajadores junto con sus incrementos y aumentos y los aportes a seguridad social desde la celebración del acto nulo hasta la fecha del efectivo restablecimiento de los contratos, por cuanto la no prestación del servicio se dio por culpa del empleador, en los términos del artículo 140 del C.S.T., al haber generado el vicio en el consentimiento de los trabajadores (ver sentencias CSJ SL, 30 sep. 2004, Rad. 22484 y SL3089-2014).”*

Es de aclarar, que también se ordena el pago de las cotizaciones al sistema general en salud, a pesar de no haberse disfrutado el servicio, en orden a que estas tienen como finalidad financiar la solidaridad del sistema general de seguridad social en salud y la posible afectación de los recursos disponibles para el reconocimiento de prestaciones económicas en el sistema integral de seguridad social por la antigüedad y los IBC reportados, tal y como lo ha asentado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos, como el efectuado recientemente en sentencia SL1064-2018, de la cual se extracta el apartado siguiente:

*“...Frente a los aportes al sistema de salud, esta sala de la Corte ha establecido que su pago resulta obligatorio, así no se hubiera disfrutado el servicio, debido al carácter contributivo del sistema, a la necesaria financiación de cuentas de solidaridad como la del FOSYGA y a la posible afectación de las prestaciones que debe reconocer el sistema (Ver CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 46576, CSJ SL1457-2015, CSJ SL9373-2015, CSJ SL14385-2015, CSJ SL15439-2015)”*

Situación que no ocurre con los deprecados aportes parafiscales a una caja de compensación familiar ni al sistema de riesgos laborales, pues los mismos se causan en la

medida en que representan unos beneficios para el trabajador por la prestación de sus servicios y para amparar un riesgo que se causa únicamente durante la prestación del servicio, así que ante la ausencia de dichos beneficios o la falta protección del riesgo lo que debe reclamar el trabajador es la indemnización por tal motivo y no la afiliación tardía, pero como en el presente asunto no se pretendió dicha indemnización, no habrá lugar a su estudio.

En cuanto a la excepción de prescripción, esta no está llamada a prosperar, toda vez que el acuerdo transaccional de terminación bilateral del contrato de trabajo se suscribió el 19 de octubre de 2015 (fol. 96), mientras que la parte actora incoó la demanda el 2 de diciembre de 2016 (fol. 6), esto es, dentro del término trienal de que tratan los artículos 151 del estatuto instrumental laboral y 488 del sustantivo.

En lo tocante a la excepción de compensación, como la empresa había pagado a la demandante \$5.261.993 por concepto de bonificación por terminación del contrato de trabajo (fol. 110), dicho pago queda sin sustento jurídico al reconocerse el reintegro, por lo que de acuerdo con el artículo 2313 del C.C. la empresa ostenta entonces un crédito contra la demandante por pago de lo no debido, en orden a lo cual se autorizará a la demandada a descontar tal suma de lo que pagare por concepto de reintegro, en tanto la compensación opera entre los deudores por ministerio de la ley según el artículo 1715 del C.C.

Finalmente, se reconocerá la indexación de las condenas, como quiera que la devaluación de la moneda constituye un hecho notorio del mercado monetario colombiano y como las sumas objeto de condena aún no han ingresado al patrimonio del demandante, cuando ello ocurra se habrán visto envilecidas por el mero transcurrir del tiempo, para lo cual deberá utilizarse el IPC certificado por el DANE entre la fecha de su causación y la fecha de pago efectivo de aquellas.

## **COSTAS**

En segunda instancia se impondrá condena en costas a cargo de la empresa demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$828.116 correspondientes a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y a favor del demandante, por haberse resuelto en su contra el recurso de apelación impetrado. Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de la empresa demandada. Tásense.

### 3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia materia de apelación proferida el 2 de abril de 2018 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar, **DECLARAR** la **nulidad relativa** del acuerdo transaccional celebrado entre LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES y G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA. el 19 de octubre de 2015, por haber sido inducido aquel a un error en la causa o en los motivos determinantes de dicho acto jurídico, y el **restablecimiento** del contrato de trabajo al mismo estado en el que se hallaba antes del acto viciado de nulidad, según las consideraciones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** a G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA. a efectuar el **reintegro** del señor LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES al mismo cargo que desempeñaban al momento de la terminación del contrato o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad, y a **cancelarle** los salarios, los incrementos, los aportes a seguridad social en salud y pensiones, y las prestaciones sociales, legales y extralegales dejadas de percibir entre la fecha de terminación de su contrato de trabajo y el momento del reintegro efectivo al cargo; sumas que deberá cancelar debidamente **indexadas**, de conformidad con los criterios expuestos en la parte motiva de la presente decisión.

**TERCERO: DECLARAR** probada la excepción de **compensación** propuesta oportunamente por la parte demandada, y autorizar que de las condenas aquí impuestas se descuente el valor de \$5.261.993, pagado al demandante por concepto de “Suma Transaccional”. Las demás excepciones se declaran no probadas, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**CUARTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA. y a favor de LUIS EDUARDO GUTIÉRREZ CANIZALES, fijándose como agencias en derecho

la suma de \$828.116. Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de la empresa demandada y a favor del demandante. Tásense.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
**Magistrado Ponente**

**CARLOS JORGE RUÍZ BOTERO**  
**Magistrado**

**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**  
**Magistrado**