

**TEMA: NULIDAD DE TRANSACCIÓN LABORAL-** La promesa de reubicación laboral basada en información inexacta o incompleta sobre la supuesta supresión del cargo constituye un error en la motivación con virtualidad suficiente para viciar el consentimiento. /

**HECHOS:** El actor laboró desde 24 de julio de 2009 hasta 19 de octubre de 2015 como Operador de Medios Tecnológicos. El gerente les comunicó que el cargo sería suprimido y les ofreció dos alternativas: despido sin justa causa, sin posibilidad de reingreso, o firma de una transacción con bonificación y promesa de nueva vinculación como Jefe de Tripulación. La empresa pagó un curso de escolta (28–31 de octubre de 2015) como requisito para el supuesto nuevo cargo, pero finalizado el curso, la empresa ofreció un cargo distinto, “Jefe de Tripulación Técnico”, con menor salario y funciones acumuladas. Es así que el actor consideró que la terminación no fue voluntaria sino producto de presión y engaño, por lo que solicita declarar ineficaz el acuerdo transaccional. El Juzgado Décimo Laboral de Medellín absuelve a G4S de todas las pretensiones. Concluye que el acuerdo transaccional fue válido y voluntario, sin vicios del consentimiento, pues estima que no hubo engaño y que la oferta de reingreso era solo una expectativa. En consideración a los argumentos expuestos en el recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar i) si el acuerdo de transacción suscrito el 19 de octubre de 2015 es válido o si estuvo afectado por vicios en el consentimiento; y ii) en caso de concluirse su nulidad o ineficacia, establecer si es procedente ordenar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o mejor categoría.

**TESIS:** (...) En materia laboral, si bien la transacción no exige formalidad ni aprobación previa, su validez está condicionada por el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe la renuncia de derechos ciertos e indiscutibles, permitiendo únicamente la disposición sobre derechos inciertos o discutibles, esto es, aquellos cuya existencia, alcance o cuantificación requiere un debate jurisdiccional. Así las cosas, la transacción laboral es válida siempre que: i) verse sobre derechos discutibles; ii) implique concesiones reales y recíprocas; y iii) el consentimiento se preste libre de error, fuerza o dolo, según los artículos 1502, 1508 y 1510 a 1516 del Código Civil. (...) medida resulta valido hacer referencia sobre la Sentencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071 (M.P. Isaura Vargas); en esta decisión, considerada hito fundacional en la materia (...) Este precedente destaca que el ofrecimiento empresarial de bonificaciones o planes de retiro no constituye presión ilegítima, mientras el trabajador conserve la libertad de aceptar o rechazar la propuesta y no se vulneren derechos mínimos. (...)En ese mismo sentido, en la Sentencia CSJ SL33086-2008 (M.P. Luis Javier Osorio) la Sala reiteró que la eficacia de la transacción depende de la voluntariedad del consentimiento(...)Con ello reafirmó el alto tribunal que el examen judicial no se concentra en la conveniencia económica del acuerdo, sino en la existencia de un consentimiento libre de vicios y en el respeto de los límites del artículo 15 CST.(...) Adicionalmente en la sentencia CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 8706 (M.P. Carlos Ernesto Molina), la Corte enfatizó: “...Por ello, no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud o característica que brille al ojo ante una mera y simple lectura del contenido del acta, incluso, por qué no decirlo, sin necesidad de acudir a otros medios probatorios. Aquí, rememórese que “para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina” (sentencia del 23 de abril de 1986, Sala Laboral) y estas características, como se ha anotado, precisamente son las que afloran por su ausencia del elenco probatorio denunciado.”(...) La validez de la transacción como negocio jurídico bilateral que extingue obligaciones y derechos litigiosos exige, conforme a los artículos 1502, 1508, 1510 a 1516 del Código Civil, la concurrencia de los elementos esenciales del contrato: capacidad, objeto lícito, causa lícita

y, centralmente, consentimiento libre de error, fuerza o dolo. Estos requisitos adquieren especial relevancia en materia laboral, debido a la presunción de debilidad del trabajador y a la prohibición de renunciar a derechos ciertos (art. 15 CST), lo que exige un análisis más estricto sobre la realidad del consentimiento prestado. En esa medida, el acuerdo en la terminación del contrato de trabajo será jurídicamente eficaz solo si obedece a una voluntad libre y espontánea, sin disconformidad entre lo que el trabajador realmente quería y lo que declaró en el documento suscrito. Cuando esa discrepancia se presenta, se configura un vicio del consentimiento que torna ineficaz el acto. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en decisión SL787-2021, al analizar supuestos de terminación por mutuo acuerdo, reiteró que no puede haber divergencia entre la razón interna que induce a la parte a realizar el acto y la exteriorización de su voluntad, pues, de existir, se afecta la validez del consentimiento(...) Tradicionalmente, el Código Civil contempla el error como vicio del consentimiento únicamente cuando recae sobre: la naturaleza del acto, la identidad de la cosa y sobre la persona. Sin embargo, en escenarios laborales de terminación negociada, la Corte Suprema ha reconocido una categoría complementaria: el error en la motivación, también denominado error determinante en las razones subjetivas que llevaron al trabajador a celebrar el acuerdo. (...) se configura únicamente cuando la empresa induce (mediante afirmaciones, promesas o representaciones imprecisas) una creencia equivocada en el trabajador sobre un hecho futuro relevante, y esa falsa creencia resulta determinante para que el trabajador acepte finalizar el vínculo laboral.(...) Así, cuando la motivación que induce al trabajador a aceptar el acuerdo se encuentra distorsionada por una creencia errónea, que no corresponde a la realidad informada por el empleador, y tal creencia resulta esencial para la decisión adoptada, puede configurarse un vicio de consentimiento que conduce a la ineficacia del acto. No obstante la Sala ha sido enfática en que el error en la causa: Debe recaer sobre un motivo real y determinante (...) Debe estar plenamente probado (...) Debe vincularse a una representación inducida (...) debe indicarse entonces que las pruebas permiten establecer, entonces, que el actor suscribió el acuerdo transaccional bajo una representación equivocada sobre dos elementos que fueron decisivos para su consentimiento: la supuesta desaparición del cargo que venía ejerciendo y la promesa concreta de reenganche en un oficio determinado que, en realidad, no existía en los términos en que fue ofrecido. La combinación de ambos factores revela una divergencia evidente entre la realidad interna de la empresa y la información suministrada al trabajador, lo que vicia la causa que lo llevó a suscribir la transacción. Así pues, debe concluirse que la empresa indujo al actor a un error sustancial sobre móviles determinantes del acuerdo, al presentarle como cierta la supresión del cargo de Operador de Medios Tecnológicos y al ofrecerle un cargo de Jefe de Tripulación que, para la fecha, no existía y que fue reemplazado posteriormente por el de Jefe de Tripulación Técnico, con condiciones más gravosas. Dichas circunstancias acreditan la existencia de un error en la motivación susceptible de invalidar la transacción conforme al artículo 1524 del Código Civil y a los criterios fijados por la Corte Suprema de Justicia para acuerdos de terminación laboral.(...) En Teniendo en cuenta lo anterior, se revocará la sentencia de primera instancia y en su lugar se declarará la nulidad del acuerdo transaccional y como consecuencia de ello, se ordenará el reintegro(...)

MP: ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

FECHA: 18/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN  
SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso	Ordinario
Radicado	05001310501020160137901
Demandante	Diego Alexander Piedrahita Restrepo
Demandado	G4S Cash Solutions Colombia Ltda.
Providencia	Sentencia Nro. 226 de 2025
Tema	Nulidad de transacción laboral, la promesa de reubicación laboral basada en información inexacta o incompleta sobre la supuesta supresión del cargo constituye un error en la motivación con virtualidad suficiente para viciar el consentimiento.
Decisión	Revoca Sentencia y accede a las pretensiones.
Ponente	Andrés Mauricio López Rivera
Lugar y fecha	Medellín, 18 de diciembre de 2025

La Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a emitir pronunciamiento frente al **recurso de apelación interpuesto por la parte demandante**, en relación con la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario promovido por

**Diego Alexander Piedrahita Restrepo** contra la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**

**I. Antecedentes**

El señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo**, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**, con el fin de que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo suscrita bajo la modalidad de “mutuo acuerdo” al considerar que este estuvo viciado por presión y engaño en su consentimiento, motivo por el cual solicitó que se declare carente de efectos jurídicos el acta de transacción que formalizó la desvinculación laboral.

Como consecuencia de lo anterior, pidió que se ordene el restablecimiento del contrato de trabajo desde la fecha de su terminación, sin solución de continuidad, junto con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre las cesantías, primas y vacaciones), el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, tanto en salud como en pensiones, y de los aportes parafiscales correspondientes al período de desvinculación; la indexación de todas las sumas adeudadas además de las costas y agencias en derecho.

Como hechos relevantes manifestó que laboró al servicio de G4S Cash Solutions Colombia Ltda. desde el 24 de julio de 2009 hasta el 19 de octubre de 2015, en la sucursal Medellín, mediante contrato de trabajo a término indefinido. Explicó que al momento de su desvinculación ocupaba el cargo de Operador de Medios Tecnológicos, cuyas funciones consistían en el manejo operativo del

cajero automático y la atención de las máquinas utilizadas para la provisión de dinero, sin portar armas de fuego.

Indicó que el 19 de octubre de 2015, el señor **Gabriel Palacio Sánchez**, en representación de la empresa, le informó que, por adecuaciones operativas internas, desaparecería el cargo de operador de medios tecnológicos. Acto seguido, le presentó dos alternativas: (i) la terminación del contrato por despido sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente y sin posibilidad de nueva vinculación; o (ii) la suscripción inmediata de un acuerdo transaccional bajo causal de “mutuo acuerdo”, con la promesa de una futura reubicación laboral como jefe de tripulación.

Aseguró que, debido a la presión ejercida por la empresa y sin oportunidad real de asesorarse o reflexionar sobre las consecuencias jurídicas de la decisión, aceptó firmar el acta de transacción ese mismo 19 de octubre de 2015, a cambio del pago de una suma de dinero. Señaló que también se le exigió tomar la decisión de manera inmediata, debido a supuestas órdenes impartidas desde la ciudad de Bogotá.

Relató que, para materializar la futura vinculación prometida, la empresa le indicó que debía realizar un curso de reentrenamiento de escolta, el cual efectuó entre el 28 y el 31 de octubre de 2015 en la Academia de Seguridad Colombo Latina Ltda., el cual fue asumido por el empleador. Añadió que, antes de la firma del acuerdo de transacción, la tripulación que operaba el servicio estaba compuesta por un jefe de tripulación, un conductor escolta, un tripulante recolector y un operador de medios tecnológicos; pero que posteriormente la empresa creó el cargo de Jefe de Tripulación Técnico, a partir de octubre de 2015.

Indicó que, al finalizar el curso, la empresa le comunicó que sería vinculado en dicho cargo (jefe de tripulación técnico), aunque las funciones ofrecidas implicaban realizar tanto la labor de operador de medios tecnológicos como la de jefe de tripulación, con un menor salario respecto al que venía devengando. Expuso que no aceptó la oferta por considerarla insegura, riesgosa y contraria a las condiciones previamente pactadas. Además, puso de presente que un compañero, Jhon Fredy Aguirre Restrepo, sí aceptó el cargo de jefe de tripulación técnico el 11 de noviembre de 2015, pero renunció el 10 de diciembre del mismo año por la carga operativa.

Sostuvo que la terminación del contrato no fue voluntaria, sino inducida mediante engaño y presión, lo que vicia su consentimiento y torna ineficaz el acto de “mutuo acuerdo”. Por tal razón, afirmó que debe declararse la nulidad de la transacción y restablecerse la continuidad del vínculo laboral, con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir. Finalmente, manifestó que las sumas adeudadas han perdido valor adquisitivo con el tiempo, motivo por el cual solicitó su indexación según la variación del índice de precios al consumidor.

### **Actuación procesal**

Mediante auto fechado el **25 de enero de 2017**<sup>1</sup> se admitió la demanda ordinaria y se ordenó dar el trámite correspondiente a la misma conforme al procedimiento laboral que rige para el caso.

### **De la contestación**

---

<sup>1</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 002AutoQueAdmiteDemanda – Expediente Digital

La sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**<sup>2</sup>, por intermedio de apoderado judicial, aceptó los hechos relacionados con la existencia del vínculo laboral, el cargo desempeñado por el actor como Operador de Medios Tecnológicos, y la fecha de terminación del contrato ocurrida el 19 de octubre de 2015, bajo la modalidad de mutuo acuerdo. Asimismo, admitió que fue el señor Gabriel Palacio Sánchez quien comunicó al demandante la decisión empresarial y quien gestionó la suscripción del acuerdo transaccional.

Reconoció también que el demandante realizó el curso de reentrenamiento de escolta, el cual fue asumido por la empresa demandada y que posteriormente se le ofreció la posibilidad de una nueva vinculación laboral en el cargo de Jefe de Tripulación Técnico, cargo que ya era desarrollado por algunos trabajadores desde octubre de 2015, cargo el cual no aceptó por cuestiones de seguridad al considerar que era muy riesgoso.

Sin embargo, controvertió de manera enfática los hechos relacionados con la supuesta presión, engaño o falta de asesoría alegados por el actor, asegurando que la firma del acuerdo transaccional fue libre, consciente y voluntaria, destacando que el propio trabajador acudió a una notaría a autenticar su firma y reconocer el contenido del documento. En cuanto a las demás situaciones fácticas manifestó que no eran ciertas o que se tratan de opiniones de carácter personal.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en la demanda y formuló como excepciones la que denominó: falta de causa para pedir; inexistencia de las obligaciones demandadas; buena fe y prescripción.

---

<sup>2</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 005ContestacionDeDemanda – Expediente Digital

En su defensa la sociedad demandada expuso que el actor laboró desde 2009 hasta el 19 de octubre de 2015, fecha en la cual se suscribió un acuerdo transaccional válido, celebrado de forma libre y voluntaria por el trabajador, sin presión ni engaño. Señaló que la terminación obedeció a un proceso interno de reestructuración, orientado a evitar la duplicidad de funciones entre el cargo de Operador de Medios Tecnológicos y el de Jefe de Tripulación, contexto en el cual se ofreció al actor una bonificación superior a la indemnización legal.

Indicó que el señor Piedrahita acudió a una notaría a autenticar su firma, hecho que descarta cualquier vicio del consentimiento. Afirmó que nunca se pactó una obligación empresarial de reubicarlo, sino solo la posibilidad de evaluar una nueva vinculación, la cual efectivamente se le ofreció para el cargo de Jefe de Tripulación Técnico, oferta que el propio actor rechazó.

Manifestó que el demandante no cuenta con fuero de estabilidad, ni acreditó discapacidad, limitación física o protección especial bajo la Ley 361 de 1997. Asimismo, sostuvo que no existen hechos que permitan declarar la ineficacia del acuerdo ni el reintegro solicitado.

## **II. Decisión de primera instancia**

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia proferida el 6 de octubre de 2023<sup>3</sup>, resolvió:

***ABSOLVER*** a la sociedad *G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA* de todas las pretensiones elevadas por *Diego Alexander Piedrahita restrepo*

---

<sup>3</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 30AudienciaArt80Radicado010201601379 - Expediente Digital



*Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la pasiva, tasando como agencias en derecho ½ SMLMV del año 2023.*

El juez de primera instancia consideró, al momento de adoptar su decisión, que la terminación del contrato de trabajo mediante la suscripción del acuerdo transaccional del 19 de octubre de 2015 fue un acto válido y eficaz, celebrado de manera libre, consciente y voluntaria por el demandante, sin que se demostrara la existencia de error, fuerza o dolo que viciaran su consentimiento. Destacó que el trabajador recibió una suma superior a la indemnización legal por despido sin justa causa, que conocía el alcance de la transacción y que incluso realizó el curso de capacitación exigido para la eventual nueva vinculación, oferta que él mismo decidió rechazar. Con fundamento en la prueba testimonial y documental, el despacho concluyó que no hubo engaño patronal, ni promesas imprecisas capaces de afectar la voluntad del actor, y que la empresa actuó dentro de su facultad de reestructurar cargos y funciones. Al no acreditarse afectación de derechos mínimos ni vicio invalidante alguno, el juzgado declaró que la transacción no era nula ni ineficaz y, por ende, absolvió a la parte demandada de todas las pretensiones.

### **III. Del recurso de apelación**

El apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación solicitando la revocatoria total de la sentencia absolutoria. Sostuvo que el juez de primera instancia incurrió en un error conceptual al analizar la controversia, al considerar que construyó su decisión sobre la premisa equivocada de que el demandante pretendía ser reintegrado al mismo cargo de Operador de Medios Tecnológicos, cuando la demanda nunca planteó tal solicitud. Por el contrario, la inconformidad del actor se centró en que la empresa le habría ofrecido una nueva vinculación como Jefe de Tripulación, cargo distinto al que

venía desempeñando, y que esa promesa fue el motivo que lo llevó a suscribir el acta de transacción.

Explicó que, según lo declarado en juicio y lo informado por los testigos Wilson y John Freddy, en la reunión del 19 de octubre de 2015 la empresa les anunció la supresión del cargo de operador de medios tecnológicos y les ofreció que, si firmaban la transacción, serían vinculados como Jefe de Tripulación, motivo por el cual incluso debían realizar un curso de escolta el cual les fue pagado por la empresa para desempeñar dicho cargo, dados los requisitos de manipulación de armas.

Adujo que, una vez terminado el curso, la empresa no cumplió con la oferta hecha, pues en vez del cargo prometido les ofreció un nuevo puesto denominado Jefe de Tripulación Técnico, que fusionaba dos funciones (operador de medios tecnológicos y jefe de tripulación) pero por menor salario, y que dicha modificación sustancial configuró un error en la motivación del consentimiento del trabajador. Afirmó que, de haber conocido la verdadera posición laboral que se le asignaría, el actor no habría aceptado la transacción.

El apelante sostuvo que la Corte Suprema ha reconocido este “error en la motivación del contratante” como un elemento intangible que puede viciar la voluntad, citando sentencias SL3827-2020, SL2251-2022 y SL869-2023, en las que se trazó una línea jurisprudencial para casos análogos y en los cuales la Corte declaró la nulidad del acuerdo por existir un error determinante causado por una promesa de vinculación distinta a la que finalmente fue ofrecida.

Finalmente, alegó que el cargo de operador de medios tecnológicos no desapareció, como lo evidenciaría el hecho de que otros trabajadores continuaron desempeñándolo, lo cual demuestra que la información

brindada por la empresa fue engañosa. Con base en todo lo anterior, pidió la revocatoria de la sentencia y el reconocimiento de las pretensiones formuladas.

#### **IV. Alegatos de conclusión**

El despacho judicial, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

**El apoderado de la parte actora** solicitó la revocatoria de la sentencia absolutoria, afirmando que en el proceso quedó plenamente demostrado un vicio en el consentimiento en la suscripción del acta de transacción. Sostuvo que el Tribunal ya ha resuelto casos idénticos con conclusiones favorables a los trabajadores, declarando la nulidad relativa de la terminación del contrato por error inducido por el empleador. También indicó que la Corte Suprema de Justicia decidió un caso sustancialmente igual de un compañero del actor, reiterando que la motivación para aceptar la transacción constituyó un error determinante. Afirmó que el gerente de la empresa ofreció dos opciones: el despido sin justa causa sin posibilidad de reingreso o la firma de un acuerdo transaccional con futura vinculación como jefe de tripulación, promesa que motivó al trabajador a aceptar el negocio. Sin embargo, tras realizar el curso de escolta exigido y pagado por la empresa, se le ofreció un cargo distinto, el de jefe de tripulación técnico, con funciones acumuladas y menor remuneración, lo cual demuestra engaño y presión empresarial.

Argumentó que la terminación del contrato no fue voluntaria, sino forzada e inducida, razón por la cual el acuerdo carece de efectos y debe declararse su ineficacia, ordenando el reintegro y el reconocimiento de la continuidad del vínculo laboral. Finalmente,

solicitó la imposición de costas en segunda instancia ante la eventual revocatoria del fallo.

Por su parte, **la apoderada judicial de G4S Cash Solutions Colombia Ltda.** solicitó confirmar la sentencia absolutoria, al considerar que no se probó ningún vicio del consentimiento que permitiera anular el acuerdo de transacción suscrito el 19 de octubre de 2015. Sostuvo que, conforme lo señaló el juez de primera instancia, cada caso debe analizarse de manera individual y con base en las pruebas del expediente, pues, aunque existan antecedentes con hechos similares, las conclusiones pueden variar según el grado de comprensión de cada trabajador frente a la transacción y las condiciones de la eventual nueva vinculación.

Afirmó que el propio interrogatorio del actor demuestra que éste sabía que el cargo al cual aspiraba implicaba nuevas funciones, razón por la cual realizó voluntariamente el curso de manejo de armas, consistente con las nuevas exigencias del puesto ofrecido. Indicó además que los testigos dejaron claro que no se suprimió totalmente el cargo de operador de medios tecnológicos, sino que la reestructuración solo afectó a siete trabajadores convocados a la reunión, y que el motivo principal era la reducción de costos, incluidos los salariales. Sostuvo que la promesa de una nueva vinculación nunca estuvo condicionada a que el actor desempeñara exactamente el mismo cargo previo, sino que implicaba ajustes funcionales y salariales que eran conocidos, aceptados y esperados por el trabajador. Por tanto, al firmar el acta de transacción el demandante actuó de manera libre y consciente, sin engaño ni presión.

En consecuencia, la empresa alegó que no se acreditó ninguna circunstancia que permitiera declarar la nulidad o ineficacia del acuerdo, por lo que pidió confirmar la decisión de primera instancia.

En orden a decidir, bastan las siguientes,

## **V. Consideraciones**

Dentro del presente proceso no son materia de discusión las situaciones fácticas relacionadas con: **i)** que entre el señor Diego Alexander Piedrahita Restrepo y la sociedad G4S Cash Solutions Colombia Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de julio de 2009; **ii)** el cargo desempeñado por este (operador de medios tecnológicos); **iii)** que el 19 de octubre de 2015 las partes suscribieron un acta de transacción mediante la cual acordaron la terminación del contrato por mutuo acuerdo, recibiendo el actor una bonificación equivalente a \$7.716.092; y **iv)** que, con posterioridad a dicha firma, el trabajador realizó un curso de reentrenamiento en escolta entre el 28 y el 31 de octubre de 2015, cuyo costo fue asumido por la empresa.

## **Problema jurídico**

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en consideración a los argumentos expuestos en el recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar **i)** si el acuerdo de transacción suscrito el 19 de octubre de 2015 es válido o si estuvo afectado por vicios en el consentimiento; y **ii)** en caso de concluirse su nulidad o ineficacia, establecer si es procedente ordenar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o mejor categoría.

## **VI. Marco normativo y jurisprudencial**

Para abordar adecuadamente el estudio del caso y resolver los problemas jurídicos planteados, la Sala desarrollará el marco normativo y jurisprudencial aplicable en torno a: **i)** la figura de la transacción como modo de terminación del contrato de trabajo; **ii)** los requisitos de validez del consentimiento y los vicios que pueden afectarlo; y **iii)** la doctrina judicial sobre el error en la motivación como vicio del consentimiento en contextos de acuerdos suscritos para finalizar el vínculo laboral.

### **1. La transacción laboral y sus requisitos de validez**

#### **1.1 Naturaleza jurídica de la transacción**

La transacción se encuentra regulada en los artículos 2469 y siguientes del Código Civil, y consiste en un acuerdo de voluntades mediante el cual las partes hacen concesiones recíprocas para precaver un litigio o ponerle fin. En materia laboral, si bien la transacción no exige formalidad ni aprobación previa, su validez está condicionada por el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe la renuncia de derechos ciertos e indiscutibles, permitiendo únicamente la disposición sobre derechos inciertos o discutibles, esto es, aquellos cuya existencia, alcance o cuantificación requiere un debate jurisdiccional.

Así las cosas, la transacción laboral es válida siempre que:

- i) verse sobre derechos discutibles;
- ii) implique concesiones reales y recíprocas; y
- iii) el consentimiento se preste libre de error, fuerza o dolo, según los artículos 1502, 1508 y 1510 a 1516 del Código Civil.

En torno a estos requisitos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha delineado una sólida línea jurisprudencial que resulta plenamente aplicable al asunto sub examine.

En primera medida resulta válido hacer referencia sobre la **Sentencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071 (M.P. Isaura Vargas)**; en esta decisión, considerada hito fundacional en la materia, la Corte precisó:

*“No sobra recordar (...) 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.”*

Este precedente destaca que el ofrecimiento empresarial de bonificaciones o planes de retiro **no constituye presión ilegítima**, mientras el trabajador conserve la libertad de aceptar o rechazar la propuesta y no se vulneren derechos mínimos.

En ese mismo sentido, en la **Sentencia CSJ SL33086-2008 (M.P. Luis Javier Osorio)** la Sala reiteró que la eficacia de la transacción depende de la **voluntariedad del consentimiento**, señalando que:

*“(...) En otro orden de consideraciones, también tiene asentado la Corte Suprema de Justicia que la consecuencia de que una “conciliación laboral” no esté suscrita o aprobada por el respectivo funcionario competente, que la autorice como garantía de protección de los derechos ciertos e indiscutibles, consiste en que dicho acuerdo adquiere la connotación de una “transacción” que no requiere para su validez como lo pretenden hacer ver los recurrentes, del aval de la autoridad competente, dado que basta que esa*

*manifestación de voluntad de las partes se haga en forma consiente y libre de apremio, y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que aquella surta sus plenos efectos legales (...)*”.

Con ello reafirmó el alto tribunal que el examen judicial no se concentra en la conveniencia económica del acuerdo, sino en la existencia de un consentimiento libre de vicios y en el respeto de los límites del artículo 15 CST.

Adicionalmente en la sentencia **CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 8706 (M.P. Carlos Ernesto Molina)**, la Corte enfatizó:

*“(...) Con todo, si por amplitud se estudiara esta puntual inconformidad, el ataque tampoco saldría avante, puesto que del examen de los demás medios probatorios denunciados emana con total nitidez que: (i) la terminación de los contratos de trabajo fue por “mutuo acuerdo”, en pacto llevado a término con la conciliación; (ii) los actores se acogieron al plan de retiro voluntario propuesto por la demandada; (iii) los demandantes fueron citados el 19 de septiembre de 2001, por la demandada a una reunión de trabajo, en las instalaciones del Hotel Morasurco; (iv) al momento de suscribir las actas de conciliación, los promotores de la litis manifestaron su consentimiento puro y simple, sin expresar, en el acto mismo de la conciliación reparo alguno. Entonces, no se equivocó el juzgador de segundo grado, en la valoración de los medios probatorios denunciados, ya que de ellos no se vislumbra que al momento de la firma de la conciliación, el consentimiento de los demandantes adoleciera de vicio alguno, cuya presencia hubiera tenido la vocación suficiente para destruir su libertad y conciencia que la ley presupone en el agente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas, y que necesariamente conlleve, como lo pretenden los recurrentes, a declarar la nulidad o ineficacia de la conciliación laboral; por el contrario, fluye de los mismos el consentimiento*



*voluntario, sano, libre y espontáneo, ajeno por completo del imperio de la coacción física o moral, que según ellos, fue provocada por el dador del laborío. Por ello, no cualquier vicio es suficiente para declarar la nulidad de una conciliación, sino que éste debe ser de tal magnitud o característica que brille al ojo ante una mera y simple lectura del contenido del acta, incluso, por qué no decirlo, sin necesidad de acudir a otros medios probatorios. Aquí, rememórese que “para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina” (sentencia del 23 de abril de 1986, Sala Laboral) y estas características, como se ha anotado, precisamente son las que afloran por su ausencia del elenco probatorio denunciado.*

Finalmente, y siguiendo la anterior línea, se destaca que en Sentencia **CSJ SL4636-2015**, la Corte reiteró:

*“(…) Bajo la misma línea, conviene precisar que no existe disposición legal alguna que le reste existencia o validez a un acuerdo suscrito entre trabajador y empleadora, por el hecho de que se hubiera celebrado en las instalaciones de esta última, de manera que dicha premisa tampoco resultaba relevante para atribuir perse, vicio en el consentimiento del trabajador con la entidad suficiente para desquiciar el acto y predicar su invalidez.*

*Así, desde cualquier óptica que se aborde el estudio de las circunstancias alegadas por el censor, en torno a los aspectos escriturales del acuerdo suscrito entre las partes, ninguna conduce a la existencia de un yerro, menos aún con la entidad de mayúsculo, a partir del cual se pueda configurar el vicio pretendido para dar al traste con aquél,*

*y por tanto, no puede atribuirse al sentenciador de segundo grado ese tipo de dislate (...)*”.

Lo anterior reiterado entre otras sentencias, proveídos SL2503-2017, SL3144-2021 y SL5636-2021.

## **2. Requisitos de validez del consentimiento en la transacción laboral**

### **2.1. Validez del consentimiento**

La validez de la transacción como negocio jurídico bilateral que extingue obligaciones y derechos litigiosos exige, conforme a los artículos 1502, 1508, 1510 a 1516 del Código Civil, la concurrencia de los elementos esenciales del contrato: capacidad, objeto lícito, causa lícita y, centralmente, consentimiento libre de error, fuerza o dolo.

Estos requisitos adquieren especial relevancia en materia laboral, debido a la presunción de debilidad del trabajador y a la prohibición de renunciar a derechos ciertos (art. 15 CST), lo que exige un análisis más estricto sobre la realidad del consentimiento prestado.

En esa medida, el acuerdo en la terminación del contrato de trabajo será jurídicamente eficaz solo si obedece a una voluntad libre y espontánea, sin disconformidad entre lo que el trabajador realmente quería y lo que declaró en el documento suscrito. Cuando esa discrepancia se presenta, se configura un vicio del consentimiento que torna ineficaz el acto.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en decisión **SL787-2021**, al analizar supuestos de terminación por mutuo acuerdo,

reiteró que no puede haber divergencia entre la razón interna que induce a la parte a realizar el acto y la exteriorización de su voluntad, pues, de existir, se afecta la validez del consentimiento así:

*“(...) 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”.* Todo ello porque al hacer suyo el pensamiento de la Sala Civil de la alta corporación:

*“La teoría del error como vicio del consentimiento se desarrolla en el Código Civil dentro de situaciones que, además de objetivas, permiten recibir adecuadamente el subjetivismo a través de los motivos determinantes del contrato. (...) Cuando el error acerca de otra cualquiera calidad del objeto es subjetivamente para una de las partes la causa impulsiva de la contratación, “y este motivo ha sido conocido de la otra parte”; (2Q, 1511). Se trata entonces ciertamente de características extrínsecas, pero de importancia relativa tan profunda que sin ellas el acuerdo de voluntades no se habría formado, o por lo menos se habría producido en términos muy diferentes. Los dictados de la equidad en casos tales deben permitir la rescisión del contrato”. (...)*

### **3. Sobre el error en la motivación como vicio del consentimiento en acuerdos para finalizar el vínculo laboral**

El análisis del error en la motivación resulta determinante para el estudio del caso, toda vez que el demandante sostiene que suscribió el acta de transacción bajo una falsa creencia generada por la empresa respecto del cargo en el que sería reubicado.

Por ello, la Sala procede a sintetizar la línea jurisprudencial consolidada en torno a este fenómeno, precisando su alcance, requisitos y límites.

Tradicionalmente, el Código Civil contempla el error como vicio del consentimiento únicamente cuando recae sobre: la naturaleza del acto, la identidad de la cosa y sobre la persona. Sin embargo, en escenarios laborales de terminación negociada, la Corte Suprema ha

reconocido una categoría complementaria: el **error en la motivación**, también denominado error determinante en las **razones subjetivas** que llevaron al trabajador a celebrar el acuerdo.

Este tipo de error no recae sobre el contenido formal del contrato, sino sobre las circunstancias extrínsecas que impulsan la decisión del trabajador, y se configura únicamente cuando la empresa induce (mediante afirmaciones, promesas o representaciones imprecisas) una creencia equivocada en el trabajador sobre un hecho futuro relevante, y esa falsa creencia resulta determinante para que el trabajador acepte finalizar el vínculo laboral.

En concordancia con lo expuesto, resulta relevante traer a colación la noción civilista del error en la causa, entendida como el yerro que afecta el motivo determinante que impulsa al contratante a celebrar el acuerdo, categoría regulada en el artículo 1524 del Código Civil, que dispone que la causa corresponde al motivo que induce a celebrar el negocio jurídico, y que su ausencia o ilicitud afecta la validez de este.

Si bien la legislación laboral no desarrolla expresamente esta figura, la Sala de Casación Laboral ha reconocido que, en el marco de acuerdos destinados a finalizar el vínculo de trabajo, el trabajador puede alegar error en la causa cuando demuestre que la motivación esencial que lo llevó a suscribir la transacción como promesas de reubicación, conservación del empleo o condiciones futuras se soportó en una percepción equivocada que resultó decisiva para su consentimiento.

Así, cuando la motivación que induce al trabajador a aceptar el acuerdo se encuentra **distorsionada por una creencia errónea**, que no corresponde a la realidad informada por el empleador, y tal

creencia resulta esencial para la decisión adoptada, puede configurarse un vicio de consentimiento que conduce a la ineficacia del acto.

No obstante, la Sala ha sido enfática en que el error en la causa:

- **Debe recaer sobre un motivo real y determinante**, no sobre simples expectativas, apreciaciones subjetivas o descontentos posteriores.
- **Debe estar plenamente probado**, sin que baste la afirmación del trabajador ni la conjetura sobre lo que hipotéticamente habría decidido de conocer la situación real.
- **Debe vincularse a una representación inducida**, al menos de manera indirecta, por el empleador, y no por la propia interpretación o suposición del trabajador.

En suma, el error en la causa solo afecta el consentimiento cuando se establezca con suficiencia que el trabajador actuó bajo una motivación falsa, relevante y esencial, atribuible a la conducta del empleador, y que, de no haber existido ese motivo viciado, no habría accedido a la terminación negociada.

Respecto al error en la causa en materia laboral, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL572 de 2018, expuso:

*“... Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que 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.”*

Bajo lo anterior, se advierte por parte de esta judicatura que la demostración del error en la causa corresponde exclusivamente a quien lo invoca. Ello implica que, aun cuando eventualmente pueda configurarse un vicio del consentimiento derivado de una motivación equivocada, la carga probatoria recae íntegramente en la parte que alega tal circunstancia, sin que resulte procedente aplicar la regla excepcional de la carga dinámica prevista en el artículo 167 del Código General del Proceso. En consecuencia, no compete al juez suplir la ausencia de prueba del actor ni reconstruir hipotéticamente la motivación interna con base en presunciones o inferencias subjetivas.

De igual manera, esta corporación recuerda que el ofrecimiento patronal de beneficios o incentivos económicos para suscribir un acuerdo de terminación por mutuo consentimiento no configura, por sí mismo, un vicio del consentimiento. Sobre este aspecto la legislación y la jurisprudencia en nuestro país han reconocido la plena validez de este tipo de propuestas, independientemente de la modalidad utilizada siempre que no se acredite presión ilegítima, engaño, fuerza o manipulación.

Tampoco constituye irregularidad el hecho de que el empleador establezca un plazo para aceptar la oferta, pues ello se enmarca en el principio de autonomía de la voluntad, que ampara a las partes para formular propuestas bajo condiciones específicas. De igual forma, el trabajador conserva la facultad de aceptar, rechazar o incluso negociar alternativas distintas, lo cual excluye la presunción de coacción o menoscabo de su libertad decisoria.

En armonía con lo expuesto, conviene destacar que la Sala de Casación Laboral ha reiterado la legitimidad de los planes de retiro compensado y de las ofertas económicas encaminadas a facilitar la terminación concertada del contrato de trabajo. En efecto, en sentencia SL2503-2017, la Corte precisó que este tipo de propuestas no constituyen, por sí mismas, un mecanismo de presión indebida, en tanto el trabajador conserva la plena libertad de aceptar, rechazar o incluso proponer alternativas distintas, las cuales el empleador puede valorar según sus criterios organizacionales.

En esa misma línea, en la providencia rad. 36728 del 7 de julio de 2009, el alto tribunal destacó que los incentivos económicos ofrecidos en contextos de reestructuración o de reorganización empresarial constituyen medios válidos y jurídicamente idóneos para poner fin a la relación laboral de manera negociada, así como para resolver diferencias surgidas en su desarrollo, siempre que no comprometan derechos mínimos e irrenunciables.

Por lo anterior debe señalarse que estas reglas resultan plenamente aplicables al caso sub examine, en cuanto evidencian que la sola presentación de una oferta económica o de un plan de retiro no desvirtúa la voluntariedad del consentimiento, ni permite presumir coacción, salvo prueba concreta y suficiente de un comportamiento ilícito por parte del empleador.

### **Caso concreto**

Entrando al estudio del caso concreto, corresponde inicialmente a la Sala examinar el acuerdo de transacción celebrado entre las partes el 19 de octubre de 2015, documento que constituye el eje del litigio y

cuya validez o invalidez determina la procedencia de las pretensiones principales.

En el expediente obra el documento denominado **“Acta de acuerdo en la terminación del contrato de trabajo y efectos transaccionales”**<sup>4</sup>, suscrito el 19 de octubre de 2015 por el señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo** y la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**

**ACTA DE ACUERDO EN LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO  
Y EFECTOS TRANSACCIONALES**

En la ciudad de Medellín, a los DIECINUEVE (19) días del mes de octubre del año dos mil quince (2015), entre el señor **PIEDRAHITA RESTREPO DIEGO ALEXANDER**, mayor de edad, con C.C. **71.260.921**, quien actúa en nombre propio, de una parte, y de la otra, el Doctor **GABRIEL PALACIO**, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con cédula de ciudadanía N° 70.119.526 de Medellín, quien actúa en representación de la sociedad **G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA.**, se ha celebrado el presente **ACUERDO TRANSACCIONAL**:

1. Las partes, en pleno uso de sus facultades de manera libre y espontánea por mutuo acuerdo han decidido dar por terminado el contrato de trabajo que los unió desde el VENTICUATEO (24) de JULIO de 2009, terminación que se hará efectiva de manera pura y simple a la finalización de la jornada laboral del día DIECINUEVE (19) de OCTUBRE de 2015, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta terminación por mutuo acuerdo es irrevocable, no produce ningún tipo de sanción o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato; por lo anterior, se deja constancia que el contrato de trabajo que vinculó a la partes finalizó el día 19 de OCTUBRE de 2015 por mutuo acuerdo.

2. Por otra parte, de manera independiente y autónoma, EL EMPLEADOR ha decidido conceder una bonificación por los servicios prestados por EL TRABAJADOR por valor de **\$7.716.092.00 m/cte** suma ésta que no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes.

3. Las partes acuerdan que el pago de la bonificación por los servicios prestados, así como las demás prestaciones y acreencias laborales tiene el propósito de **TRANSAR** de forma definitiva cualquier diferencia al respecto así como cualquier eventual reclamación relacionada con el pago de indemnizaciones por terminación de contrato, indexaciones, sanciones y perjuicios, y en general cualquier clase de acreencias laborales que pudiera derivarse del contrato de trabajo que vinculó a las partes o cualquier suma o emolumento susceptible de transar o conciliar, así como eventuales reclamaciones sobre continuidad, coexistencia y/o concurrencia de contratos, como eventuales reclamaciones derivadas de los beneficios legales, extralegales y/o convencionales, reclamaciones relacionadas con derechos indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, eventuales riesgos por indemnización moratoria por pago de prestaciones, cualquier diferencia sobre la naturaleza salarial o no de los beneficios extralegales y/o convencionales que hubiera recibido el(a) EX TRABAJADOR(A) por lo cual EX -EMPLEADOR **G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA.** reconoce al EX -TRABAJADOR a título de **SUMA TRANSACCIONAL** total, única y definitiva **\$7.716.092.00 m/cte**, la cual no tiene incidencia salarial ni prestacional para ningún efecto, imputable a cualquier diferencia que pudiera derivarse sobre eventuales indemnizaciones por despido, bonificaciones por terminación del contrato y en general cualquier diferencia laboral, pues es decisión **TRANSAR** de forma definitiva cualquier diferencia.

4. La suma de las cantidades anteriores, liquidación y suma transaccional luego de las deducciones de ley y las expresamente autorizadas por el EX TRABAJADOR, se cancelará a este el día 22 de Octubre de 2015 mediante transferencia electrónica a

En dicho instrumento las partes acordaron dar por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo vigente desde julio de 2009; el empleador reconoció al trabajador una bonificación transaccional por valor de \$7.716.092; ambas partes declararon encontrarse a paz y salvo por todo concepto derivado de la relación laboral.

En el curso de la actuación se recaudó y desplegó un acervo probatorio compuesto por prueba documental, interrogatorios de

<sup>4</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 001Demanda – Fol. 21 a 23 – Expediente Digital



parte y declaraciones testimoniales, cuyo análisis integral permitirá determinar la existencia de vicios en el consentimiento y la invalidez del acuerdo transaccional cuestionado.

Para efectos metodológicos, la Sala iniciará con la valoración de los **interrogatorios de parte**, así:

**Declaración del señor Diego Alexander Piedrahita Restrepo (demandante)**

El actor reconoció haber suscrito el acta de transacción con la empresa G4S en octubre de 2015. Explicó que dicha firma se produjo durante una reunión convocada por el gerente Gabriel Palacio, quien según su dicho les planteó dos alternativas: (i) aceptar la terminación unilateral del contrato con el pago de la indemnización legal correspondiente, o (ii) suscribir un acuerdo transaccional a cambio de una bonificación económica y la promesa de ser reenganchados en el cargo de jefe de tripulación (JT). Indicó que optó por la segunda opción debido a su situación económica y a la expectativa de continuidad laboral. Añadió que, atendiendo a lo exigido para desempeñar el cargo ofrecido, la empresa asumió los costos de un curso de escolta y manejo de armas, el cual aprobó. Sin embargo, relató que al finalizar el curso se le informó que el cargo disponible no era el de jefe de tripulación, si no el de jefe de tripulación técnico, función que implicaba la fusión de tareas propias del JT y del operador de medios tecnológicos, con una carga operacional superior y un salario más bajo que el esperado. Manifestó que ese cambio fue determinante para rechazar la vinculación.

También se practicó la declaración de parte de señora **Natalia Galeano Medina (representante legal de G4S Cash Solutions Colombia Ltda.)**. En su intervención la representante legal admitió que la compañía asumió el costo del curso de escolta, pero aclaró que

no existió compromiso formal de reubicar al demandante en un cargo específico una vez finalizado dicho entrenamiento. Sostuvo que la transacción suscrita el 19 de octubre de 2015 constituye un acuerdo válido y plenamente eficaz, con efectos liberatorios frente a cualquier obligación derivada de la relación laboral.

Respecto a la llamada realizada por la señora Elizabeth Londoño, (secretaria de gerencia), precisó que dicha funcionaria no tenía facultad alguna para comprometer condiciones contractuales, de modo que cualquier conversación sostenida por ella no podía interpretarse como promesa laboral. Señaló además que, conforme a la información revisada, el eventual cargo ofrecido correspondía al de jefe de tripulación técnico, función ajustada a procesos internos de reorganización y optimización de costos, mas no a una modificación unilateral de las condiciones inicialmente prometidas.

## **Testimonios**

Dentro del proceso también fueron recibidas las declaraciones de los señores **John Fredy Aguirre Restrepo** y **Wilson Alberto Galeano Mejía**, quienes comparecieron al estrado y manifestaron lo siguiente:

**John Fredy Aguirre Restrepo** relató que el 19 de octubre de 2015 fue citado, junto con otros compañeros, a una reunión con el gerente Gabriel Palacio. Allí se les presentaron dos documentos: uno de terminación de contrato y otro de transacción, en dicha reunión se encontraba el accionante.

Según sus palabras *“Nos dijeron que teníamos dos opciones: firmar la terminación del contrato y salir de la empresa, o suscribir la transacción con una bonificación y la promesa de reenganche como jefes de tripulación. En esa reunión estuvo presente el señor Diego*

*Piedrahita. Todos aceptamos la transacción porque nos dijeron que volveríamos como JT, para eso incluso nos mandaron a hacer el curso de escolta en la Colombo Latina, el cual pagó la empresa” tras el curso indicó que no se cumplió con lo que les prometieron indicando que “Nos dijeron que íbamos a ser jefes de tripulación, pero cuando volvimos, la secretaria Elizabeth nos informó que el puesto era otro: jefe de tripulación técnico, lo que significaba hacer dos trabajos en uno, con un salario inferior. Por mi necesidad personal acepté, pero solo duré un mes porque el horario era extenuante y no me dieron las condiciones prometidas. Incluso me tocó recoger valores sin arma, exponiendo mi seguridad. Renuncié al mes”*

De los 6 compañeros que citaron a la reunión solo uno decidió no firmar la transacción y decidió no continuar con la empresa, menciono que en ningún momento la empresa les dio preavisos para la finalización del contrato.

Por su parte, el señor **Wilson Alberto Galeano Mejía** indicó que presentó demanda a la empresa por los mismos motivos del accionante en el cual en las diferentes instancias finalizó de manera favorable, realizó junto al accionante el curso de manejo de armas, señaló que el cargo técnico operador de medios tecnológicos siguió existiendo posteriormente al 19 de octubre de 2015 habiendo en la empresa todavía 4 personas con dicho cargo de nombres Pili Sarra Sola, Julián Castaño, Jorge Duque y Dani Rojas, según sus palabras dijo “El gerente nos dijo que el cargo de técnicos se acababa, pero que si firmábamos la transacción, en un mes estaríamos de nuevo trabajando como jefes de tripulación. Nos puso dos documentos en la mesa, pero realmente solo nos mostró el de la transacción; el otro nunca nos lo dejó ver. Nos dio media hora para decidir. Yo firmé, al igual que Diego y otros compañeros, porque teníamos deudas, hijos, arriendo que pagar. Nos aseguró que era lo mejor para nosotros”.

*Agregando que “El gerente nos había dicho que el cargo de técnicos desaparecía, pero eso no fue cierto. Después supimos que cuatro compañeros siguieron en ese mismo cargo, lo cual demuestra que nos mintieron para que firmáramos”.*

*Indicó que para el 19 de octubre no existía el cargo de jefe de tripulación técnico, manifestó que tras finalizar el curso de escolta nos llamó la señora Elizabeth Londoño, secretaria de la gerencia. Nos dijo que ya podíamos volver a la empresa, pero con unas condiciones diferentes: no era como jefes de tripulación, sino en un cargo nuevo que llamaron jefe de tripulación técnico. Ese puesto, en realidad, era hacer dos trabajos en uno: lo que hacía un jefe de tripulación, más lo que veníamos haciendo como técnicos. Y el salario era mucho menor, casi el mínimo. Yo le dije a mis compañeros que eso no era lo que nos habían ofrecido en la reunión. Diego Piedrahita, al igual que yo, decidió no aceptar esas condiciones”.*

Del análisis conjunto del material probatorio, conforme a los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que autorizan al juez laboral a formar libremente su convencimiento, atendiendo a los principios científicos de la sana crítica de la prueba y a la conducta procesal de las partes, la Sala encuentra acreditados los siguientes aspectos relevantes para resolver el caso:

En primer lugar, de la valoración armónica de los interrogatorios de parte, las declaraciones testimoniales y la documentación aportada, la Sala encuentra demostrada la configuración de un error esencial en la motivación del demandante al suscribir el acuerdo de transacción del 19 de octubre de 2015.

En efecto, tanto el actor como los testigos John Fredy Aguirre Restrepo y Wilson Alberto Galeano Mejía fueron claros y contestes en

afirmar que, durante la reunión del 19 de octubre de 2015 dirigida por el gerente Gabriel Palacio, se comunicó que el cargo de Operador de Medios Tecnológicos sería suprimido por adecuaciones internas, circunstancia la cual hacía inevitable la firma del acta si deseaban mantener alguna expectativa de continuidad laboral. Esa información resultó determinante en la decisión del actor, quien aceptó firmar el acuerdo con base en la supuesta eliminación del cargo y en la promesa concreta de reingreso en el cargo de Jefe de Tripulación dentro del mes siguiente.

La Sala observa que dicha motivación fue objetivamente inexacta por cuanto en el proceso quedó acreditado, mediante los testimonios de quienes en su momento fueron compañeros de trabajo fueron enfáticos en afirmar que en la empresa el cargo de Operador de Medios Tecnológicos no desapareció de la planta de personal, sino que siguió siendo ejercido por otras personas después de la fecha de la transacción. Ello demuestra que la información entregada al demandante no correspondía a la realidad, configurándose así un error en la causa determinante conforme al artículo 1524 del Código Civil y a la doctrina reiterada respecto a ese aspecto en el caso que aquí nos ocupa.

De igual manera, se acreditó que en la reunión se les ofreció a los trabajadores el cargo de Jefe de Tripulación, motivo por el cual la empresa financió el curso de escolta y manejo de armas exigido para desempeñar dicho oficio. Sin embargo, culminada la formación, se les informó que el cargo disponible no era el previamente prometido, sino uno distinto denominado "Jefe de Tripulación Técnico", que acumulaba funciones adicionales y comportaba condiciones económicas más desfavorables. El acervo probatorio permite concluir que este cargo no existía para la fecha de la reunión del 19 de octubre de 2015 y que fue configurado con posterioridad, lo cual coincide con

lo afirmado por los testigos y con la declaración de la propia representante legal, quien explicó que la denominación correspondía a ajustes internos.

Por lo anterior, debe indicarse entonces que las pruebas permiten establecer, entonces, que el actor suscribió el acuerdo transaccional bajo una representación equivocada sobre dos elementos que fueron decisivos para su consentimiento: la supuesta desaparición del cargo que venía ejerciendo y la promesa concreta de reenganche en un oficio determinado que, en realidad, no existía en los términos en que fue ofrecido. La combinación de ambos factores revela una divergencia evidente entre la realidad interna de la empresa y la información suministrada al trabajador, lo que vicia la causa que lo llevó a suscribir la transacción.

Así pues, debe concluirse que la empresa indujo al actor a un error sustancial sobre móviles determinantes del acuerdo, al presentarle como cierta la supresión del cargo de Operador de Medios Tecnológicos y al ofrecerle un cargo de Jefe de Tripulación que, para la fecha, no existía y que fue reemplazado posteriormente por el de Jefe de Tripulación Técnico, con condiciones más gravosas. Dichas circunstancias acreditan la existencia de un error en la motivación susceptible de invalidar la transacción conforme al artículo 1524 del Código Civil y a los criterios fijados por la Corte Suprema de Justicia para acuerdos de terminación laboral.

Esta conclusión encuentra pleno respaldo en la línea jurisprudencial reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ha analizado situaciones sustancialmente similares incluso frente a la misma empresa hoy demandada en las sentencias **SL3827-2020, SL2251-2022 y SL869-2023**. En tales providencias se ha precisado que la promesa de reubicación laboral basada en

información inexacta o incompleta sobre la supuesta supresión del cargo constituye un error en la motivación con virtualidad suficiente para viciar el consentimiento del trabajador y, en consecuencia, invalidar el acuerdo transaccional.

En Teniendo en cuenta lo anterior, se revocará la sentencia de primera instancia y en su lugar se declarará la nulidad del acuerdo transaccional y como consecuencia de ello, se ordenará el reintegro del señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo** al cargo que venía ocupando al momento del despido o uno equivalente, el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social causados desde el 19 de octubre de 2015, hasta que se haga efectivo el mismo.

### **Sobre la excepción de prescripción**

La parte demandada propuso la excepción de prescripción de las acreencias laborales reclamadas, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Al respecto, observa la Sala que la terminación del contrato de trabajo objeto de controversia se produjo el 19 de octubre de 2015, mientras que la demanda fue presentada el 2 de diciembre de 2016, esto es, antes de que transcurriera el término prescriptivo de tres (3) años previsto en la normativa citada para el ejercicio de las acciones laborales. En consecuencia, al no haberse superado el lapso legal de prescripción entre la fecha de finalización del vínculo y la presentación de la demanda, se concluye que las acreencias reclamadas no se encontraban afectadas por el fenómeno extintivo, razón por la cual la excepción de prescripción no está llamada a prosperar.

En consecuencia, se condenará a la convocada a reintegrar al demandante al cargo que ocupaba y a pagarle los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias dejadas de sufragar desde aquella fecha, hasta cuando se produzca efectivamente el reintegro, con base en el último salario básico mensual equivalente a \$1.134.919 (Fol. 39 contestación demanda).

Se aclara que las condenas aquí impartidas deberán indexarse, dada la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano y el derecho del actor a recibir el valor real debido tal como se solicitó dentro del libelo genitor.

las costas en esta instancia se imponen a cargo de la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.** y a favor del demandante. Las agencias en derecho se fijan en el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 1887 de 2003 del Consejo Superior de la Judicatura.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar **DECLARAR la nulidad relativa** del acuerdo de transacción y terminación del contrato de trabajo suscrito el **19 de octubre de 2015** entre el señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo** y la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**, por encontrarse viciado por error en la causa o en los motivos determinantes del consentimiento, y **DISPONER** el



restablecimiento del contrato de trabajo al mismo estado en que se hallaba antes del acto viciado, conforme a las consideraciones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.** Al reintegro del señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo** al cargo que desempeñaba al momento de la terminación del vínculo laboral, sin solución de continuidad, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**TERCERO: CONDENAR** a la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.** a pagar al señor **Diego Alexander Piedrahita Restrepo**, las siguientes acreencias:

a) Los salarios dejados de percibir desde el 19 de octubre de 2015 y hasta cuando se produzca efectivamente el reintegro, en valor mensual inicial de \$1.134.919

b) Las prestaciones sociales y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde las mencionadas calendas, calculadas con base en el salario referido.

Las sumas anteriores deberán ser indexadas conforme al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE, desde la fecha de su causación y hasta el pago efectivo.

**CUARTO: DECLARAR no probada la excepción de prescripción** propuesta por la parte demandada, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**QUINTO: Costas** en ambas instancias a cargo de la sociedad G4S Cash Solutions Colombia Ltda. En esta sede, se fijan agencias en derecho a favor del demandante en el equivalente a un (1) salario

mínimo legal mensual vigente, conforme al Acuerdo 1887 de 2003 del Consejo Superior de la Judicatura.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE  
LOS MAGISTRADOS**

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**  
**Magistrado Ponente.**

**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**  
**Magistrada**

**JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS**  
**Magistrado**

Firmado Por:

**Andres Mauricio Lopez Rivera**  
Magistrado  
Sala 020 Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Maricela Cristina Natera Molina**  
Magistrada  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Jair Samir Corpus Vanegas**  
Magistrado

**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **161a8d6f07d1b7077eeba656c397638e4d2b4227c2865a60e451b88d7d5c1669**

Documento generado en 18/12/2025 08:41:43 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**