

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

## EDICTO

La secretaria del Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C.,

### HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

<b>RADICADO:</b>	<b>11001310502820210036501</b>
<b>TIPO DE RECURSO:</b>	<b>CONSULTA SENTENCIA</b>
<b>DEMANDANTE:</b> <b>GONZALEZ</b>	<b>MARIA NIDYA BARBOSA</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>SOCIEDAD FRANQUICIAS Y CONCESIONES S.A.S.</b>
<b>FECHA DE SENTENCIA:</b>	<b>17/11/2021</b>
<b>DECISIÓN:</b>	<b>CONFIRMA SENTENCIA</b>
<b>JUEZ:</b> <b>LONDOÑO</b>	<b>DIANA ELISSET ALVAREZ</b>

El presente edicto se fija en micrositio página Web del Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá, sección de “edictos 2021” <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-028-laboral-de-bogota/53> por un (1) día hábil, hoy 23/11/2021 a las 8:00 A.M., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del edicto.

**ANDREA PÉREZ CARREÑO**

Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 23/11/2021, a las 5:00 pm

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO  
DE BOGOTÁ D.C.**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARIA NIDYA BARBOSA  
GONZALEZ CONTRA LA SOCIEDAD FRANQUICIAS Y CONCESIONES  
S.A.S.**

Bogotá D.C., diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

**ASUNTO A DECIDIR**

El grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 13 de julio 2021, proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

Por medio de apoderado judicial, la señora María Nidya Barbosa González presentó demanda contra la sociedad Franquicias y Concesiones S.A.S, para que, mediante los trámites de un proceso ordinario laboral se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo a partir del 16 de mayo de 2016, el cual tuvo las siguientes prorrogas:

- 17 de septiembre de 2016 al 16 de enero de 2017
- 17 de enero de 2017 al 16 de mayo de 2017
- 17 de mayo de 2017 al 16 de septiembre de 2017
- 17 de septiembre de 2017 al 16 de septiembre de 2018
- 17 de septiembre de 2018 al 16 de septiembre de 2019.

Solicita se declare la nulidad del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo suscrita por las partes el día 13 de febrero de 2019, por vicios en el consentimiento. Como consecuencia, se condene a la demandada al pago de indemnización por despido sin justa causa y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamentos a las pretensiones manifestó que el día 16 de mayo de 2016, celebró con la empresa Franquicias y Concesiones S.A.S. contrato laboral a término fijo de cuatro (04) meses para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales, contrato que fue prorrogado de manera automática, no obstante, el 01 de enero de 2019, de manera sorpresiva la demandada cambió el modelo contractual a término indefinido. Afirma que según historia clínica y exámenes de salud ocupacional ha tenido una discapacidad auditiva irreversible, de la cual tenía conocimiento su empleador. Aduce que el 13 de febrero de 2019, la empresa accionada por medio de la señora Andrea Beatriz Sánchez Becerra le hace entrega de un acuerdo de terminación de contrato, afirmando que la empresa ya no requería sus servicios por lo que era necesario que renunciara, de lo contrario la despedirían sin ninguna compensación económica, viéndose obligada a firmar dicho acuerdo.

### **CONTESTACION DE LA DEMANDA.**

La sociedad Franquicias y Concesiones S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda. Frente a los hechos aceptó la existencia de una relación laboral entre las partes a partir del 16 de mayo de 2016, bajo la modalidad a término fijo, el cual modificado a partir del mes enero de 2019, pasando a término indefinido. Propuso como excepciones las que denomino cosa juzgada, inexistencia de la obligación, inexistencia de derechos por parte de la demandante, prescripción de las acciones, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y la genérica.

### **SENTENCIA DE INSTANCIA**

En audiencia del 13 de julio de 2021, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, la Juez Cuarta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR que, entre la demandante, señora MARIA NIDYA BARBOSA GONZALEZ como trabajadora y la empresa FRANQUICIAS Y CONCESIONES S.A.S., con Nit 830.101.778-6 existió un contrato de trabajo celebrado inicialmente a término fijo y después modificada su modalidad a término indefinido mediante otro sí, el cual se verificó en las siguientes fechas, siendo terminado por mutuo acuerdo.*

- Periodo inicial: del 16 de mayo de 2016 al 15 de septiembre de 2016*
- Primera prórroga: 16 de septiembre de 2016 al 15 de enero de 2017 (4 meses)*
- Segunda prórroga: 16 de enero de 2017 al 15 de mayo de 2017 (4 meses)*
- Tercera prórroga: 16 de mayo de 2017 al 15 de septiembre de 2017 (4 meses)*
- Cuarta prórroga: del 16 de septiembre de 2017 al 15 de septiembre de 2018.*
- Quinta prórroga: del 16 de septiembre de 2018 al 01 de enero de 2019, fecha última en la que se convirtió a término indefinido, hasta su terminación que lo fue el 13 de febrero de 2019.*

*SEGUNDO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DENOMINADA “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.*

*TERCERO: DESESTIMAR LA TACHA DE IMPARCIALIDAD formulada frente a los testigos de la parte demandada*

*CUARTO: ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones condenatorias incoadas en su contra por la demandante y estudiadas en el presente proceso...”*

La Juez fijo como problema jurídico el siguiente: determinar i) los extremos de cada una de las prórrogas del contrato para efectos de su declaración, ii) establecer si la terminación del contrato se dio de manera unilateral por parte del empleador con fundamento en la suscripción de un acuerdo transaccional presuntamente viciado en el consentimiento de la trabajadora, y que traería

como consecuencia legal la declaratoria de la ineficacia de la terminación para llegar a la conclusión sobre la prosperidad o no de la indemnización por despido sin justa causa y iii) la procedencia de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para tomar su decisión, señaló que no existe duda frente a la modalidad del vínculo contractual según contrato escrito visible a folios 15 y ss de la demanda, el cual enseña que entre las partes se suscribió contrato de trabajo a término fijo de cuatro (04) meses, cuyo periodo inicial finalizó el 15 de septiembre de 2016, empero el 01 de enero de 2019, las partes suscribieron otrosí al contrato, en el cual se modificó la modalidad contractual bajo la cual se venía ejecutando el mismo, para que de común acuerdo pasara a término indefinido manteniendo las demás condiciones pactadas en el contrato, según documento visto a folio 23 del cuaderno principal, por lo que debe entenderse conforme a la documental referida que los extremos de las prórrogas del contrato a término fijo de cuatro (04) meses antes de la suscripción del otrosí tuvieron lugar en las siguientes fechas ante la prórroga automática de que trata el artículo 46 del C.S.T.

- Primera prórroga: 16 de septiembre de 2016 al 15 de enero de 2017.
- Segunda prórroga: 16 de enero de 2017 al 15 de mayo de 2017.
- Tercera prórroga: 16 de mayo de 2017 al 15 de septiembre de 2017.

Frente a la cuarta prórroga, la Juez de instancia se remitió al numeral 2 del artículo citado, para establecer que esta operaba del 16 de septiembre de 2017 al 15 de septiembre de 2018. Finalmente señaló que la quinta prórroga sería del 16 de septiembre de 2018 al 15 de septiembre de 2019, donde las partes de común acuerdo decidieron que, a partir del 01 de enero de 2019, el contrato de trabajo sería a término indefinido, por lo que se así lo declaró al no constituir una desmejora en las condiciones laborales de la trabajadora. Adicional a ello, señaló que se trató de un solo contrato que sufrió una modificación en la modalidad contractual.

Ahora, a fin de establecer si la terminación del contrato tuvo lugar por acuerdo de transacción celebrado entre las partes de manera libre y voluntaria el día 13 de febrero de 2019, o si la misma estuvo sesgada en el consentimiento de la trabajadora al existir constreñimiento efectuado por quien fungía como superior, la Juez de instancia adujo que le correspondía a la parte demandante acreditar

lo señalado en los hechos 13 y 14 de la demanda, esto es, la fuerza como vicio de consentimiento, situación que no se corrobora ante la carencia de prueba testimonial al haber renunciado a esta, señaló que en el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, pese a que en principio pretendió desconocer el documento contentivo del acta de transacción, finalmente confeso que el mismo fue entregado por la demandada 10 minutos antes de terminar la jornada laboral, impidiendo contar con el tiempo suficiente para leerla y analizar su contenido, por cuanto creyó que se trataba de una evaluación de desempeño, situación está que no permea de vicios su voluntad plasmada en la firma del documento, pues tuvo la oportunidad de negarse a la suscripción del acuerdo y no lo hizo.

Finalmente, frente a la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, adujo que al gozar de validez la terminación por mutuo acuerdo entre las partes, el contrato no termino por la limitación auditiva de la demandante, sino por la voluntad de ambas partes, al darlo por finalizado bajo el reconocimiento de una indemnización por parte del empleador.

## **ALEGACIONES**

Mediante auto del 21 de octubre de 2021, este Juzgado corrió traslado a las partes para que presentarán alegaciones de conclusión, conforme lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, allegándose por la parte demandada escrito en el cual señala que la terminación del vínculo entre las partes obedeció a un mutuo acuerdo en fecha 13 de febrero de 2019, trajo a colación apartes de sentencia radicado 3615 del 16 de marzo de 2010 y T- 689 de 2004 y señaló que existe una inoperancia de las indemnizaciones solicitadas por la parte demandante.

## **PROBLEMA JURIDICO**

Establecer el tipo de contrato de trabajo suscrito por las partes, frente a la duración del mismo, seguidamente determinar la validez del acuerdo de transacción suscrita entre las partes, si existió o no algún vicio de consentimiento que dé lugar a declarar su ineficacia y consecuentemente el pago de las indemnizaciones solicitadas.

## CONSIDERACIONES

### DE LA RELACION LABORAL

En el presente asunto no fue materia de controversia el vínculo laboral que unió a las partes, hecho que fue aceptado por la pasiva, aduciendo que entre las partes se suscribió inicialmente un contrato de trabajo a término fijo de cuatro (04) meses, el cual fue prorrogado sucesivamente, empero el 01 de enero de 2019, mediante la firma de un otrosí se modificó la modalidad del contrato de la demandante, pasando a término indefinido, el cual finalizó por mutuo acuerdo entre las partes el día 13 de febrero de 2019.

Conforme a lo anterior, el Despacho se remite al contenido del contrato de trabajo<sup>1</sup> en donde se lee:

*FECHA DE INICIACION DE LABORES: 16 DE MAYO DE 2016*  
*DURACIÓN DEL CONTRATO: A TÉRMINO FIJO HASTA EL 15*  
*DE SEPTIEMBRE DE 2016*

De otro lado, reposa en el expediente otrosí al contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2019<sup>2</sup>, en donde las partes de manera libre y voluntaria, convienen modificar la modalidad del contrato, en los siguientes términos:

*PRIMERO: El TRABAJADOR y el EMPLEADOR de común acuerdo convienen modificar la modalidad del contrato, pasando de término fijo a término indefinido; en concordancia con lo anterior, deberá interpretarse el referido contrato conforme a las reglas que regulan dicha modalidad contractual.*

*SEGUNDO: Que las partes son conscientes que únicamente se está haciendo una modificación en la modalidad contractual, respetando la integridad y condiciones laborales de la TRABAJADORA, por lo tanto, en ningún momento se está realizando una desmejora o afectando sus derechos, por lo que la TRABAJADORA acepta la modificación de la cláusula al contrato de trabajo*

Conforme a la citada prueba documental, se corrobora que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de cuatro (04) meses, el cual tuvo como extremos del 16 de mayo de 2016 (fecha inicio) al 15 de septiembre de

---

<sup>1</sup> Archivo 01 Fls. 15 a 22

<sup>2</sup> Archivo 01, fl.23

2016 (fecha final), empero ante el silencio de las partes, el mismo fue prorrogado en los términos del artículo 46 del C.S.T., así:

Primera prórroga: Entre el 16 de septiembre de 2016 al 15 de enero de 2017.

Segunda prórroga: Entre el 16 de enero de 2017 al 15 de mayo de 2017.

Tercera prórroga: Entre el 16 de mayo de 2017 al 15 de septiembre de 2017.

Cuarta prórroga: Entre el 16 de septiembre de 2017 al 15 de septiembre de 2018.

En relación a la quinta prórroga, debe señalar el Despacho que el extremo inicial data del 16 de septiembre de 2018 y finalizaría el 15 de septiembre de 2019, de no ser porque las partes mediante la firma de un otrosí acordaron que, a partir del 01 de enero de 2019, el contrato de trabajo pasaría a término indefinido.

Por lo anterior, se deberá concluir que, entre el 16 de mayo de 2016 al 30 de diciembre de 2018, la modalidad contractual que unió a las partes lo fue a término fijo conforme a las prórrogas anotadas, y a partir del 01 de enero de 2019 y hasta la fecha de terminación del vínculo, esto es el 13 de febrero de 2019, opero un contrato a término indefinido.

### **DE LA VALIDEZ DEL ACUERDO DE TRANSACCIÓN**

Reposa en el expediente acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción suscrita entre la señora Andrea Beatriz Sánchez Becerra en calidad de apoderada general para asuntos laborales de Franquicias y Concesiones S.A.S. y la señora María Nidya Barbosa González, de fecha 13 de febrero de 2019<sup>3</sup>, mediante el cual las partes de común acuerdo dieron por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, aduce la parte actora en los hechos de la demanda, que fue forzada y/o obligada a firmar dicho acuerdo pues no tenía la voluntad de renunciar y perder su empleo.

Sobre el particular, se tiene que en asuntos del trabajo y por autorización de la ley es permitida la transacción como un modo de extinguir las obligaciones cualquiera que sea su origen, bajo los lineamientos del Código Sustantivo de Trabajo y los preceptos del régimen general de las obligaciones, véase como la disposición sustantiva laboral establece en su artículo 15 que en asuntos de

---

<sup>3</sup> Anexo 01, fls 24 a 26 y anexo 06

trabajo es válida la transacción siempre y cuando no se vulneren derechos ciertos e indiscutibles; de otro lado el artículo 2469 del Código Civil señala que transacción es un contrato en el cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

En este orden de ideas, si bien con la transacción se finaliza una relación jurídica, implica también el nacimiento de obligaciones derivadas del contenido del acuerdo, ello deja claro que la transacción es en sí misma no solo acarrea la extinción de una obligación contraída o eventual que pudiera darse en el tiempo, sino que, se conforma una relación jurídica contractual de fuente voluntaria, cuyos atributos corresponderán al de un contrato bilateral; pues como se decía, de ésta surgen obligaciones para ambas partes; tiene un componente de onerosidad, como quiera que su objeto es la utilidad de ambos contratantes y se da el presupuesto de consensualidad en tanto que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades; sobre esto último, dado que este atributo se presenta frente a la expresión de voluntad, siendo *intuitio personae*, el artículo 2470 del Código Civil, prevé que no puede “[...] *transigir sino la persona capaz de disponer de los objetos comprendidos en la transacción*”.

Entonces como contrato que es, la transacción, está regida por los requisitos de existencia y validez; por tanto, si adolece de ello totalmente o en parte podrá ser objeto de declaración de inexistencia o nulidad, tal y como se solicita en la demanda, en cuyo caso deberá determinarse si hubo por parte de quien ostenta la posición dominante algún acto de engaño o constreñimiento para ello.

En este punto, La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que los vicios del consentimiento 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.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015.

Siguiendo los postulados de nuestra Alta Corporación, se tiene que a la demandante le incumbía probar que para el momento en que suscribió el acta de transacción existió por parte de la aquí demandada un acto de constreñimiento, presión, engaño, o violencia, que alteraron de manera libre su voluntad, veamos si ocurrió.

En el interrogatorio de parte absuelto por la señora María Nidya Barbosa Gonzalez, manifestó en principio no tener conocimiento sobre un acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo, sin embargo una vez se le puso de presente el contenido del documento, señaló no haber leído el contenido del acta de terminación por mutuo acuerdo y transacción toda vez que le fue entregada 10 minutos antes de terminar su jornada laboral, al pensar que se trataba de una evaluación de desempeño; agregó que el acuerdo fue entregado directamente por la jefe inmediata señora Angélica Huertas quien le manifestó que debía firmar o firmar, viéndose obligada para la suscripción del documento, añadido que para el momento en que firmó el documento padecía una crisis emocional; aceptó haber recibido la suma indicada en el acta de terminación del contrato y que la demandada le entregó una copia del acuerdo.

Por su parte, la representante legal de la demandada manifestó que, por temas de reestructuración, se decidió dar por término el contrato de trabajo con la demandante a través de un contrato de transacción, hecho que no fue objetado por la ex trabajadora al momento de suscribir el acta de terminación por mutuo acuerdo.

De otro lado, se escuchó el testimonio de la señora Luisa Fernanda Parra Torres, quien para el momento de los hechos se desempeñaba en el cargo de jefe de nómina para la empresa demandada, afirmó conocer a la demandante en el cargo de auxiliar de servicios generales. Señaló que la terminación del contrato finalizó en el año 2019 por mutuo acuerdo entre las partes, ya que la empresa se encontraba en un proceso de reestructuración en el área de servicios generales, agregó que con anterioridad y posterioridad a la terminación del contrato para con la demandante se desvincularon varios empleados por cuanto se estaba reduciendo el número de trabajadores de servicios generales, finalmente indico que la demandante no presentó reclamación sobre el proceso de su retiro.

Finalmente, la testigo Sandra Paola Moreno Salcedo, profesional de relaciones laborales de la demandada para la época de los hechos de la demanda, afirmó conocer a la demandante ya que hacia parte del área de servicios generales. Frente al acuerdo de transacción manifestó que la demandante nunca allegó una solicitud formal manifestando alguna inconformidad frente al acta de terminación por mutuo acuerdo.

Ahora, en cuanto a la tacha formulada por el apoderado de la parte demandante, la misma no tiene vocación de vocación de prosperidad, por cuanto la relación de dependencia laboral, por sí sola no resulta suficiente para considerar que la declaración de las testigos se encuentran parcializadas, pues en el caso de estudio, no se observó ningún interés en favorecer a la sociedad demandada.

Resulta la tacha y conforme a los elementos probatorios allegados al plenario, encuentra el Despacho que no se logró acreditar que para el momento en que la señora María Nidya Barbosa González suscribió el acuerdo de transacción, las representantes del empleador (Angélica Huertas -jefe inmediata- y/o Andrea Beatriz Sánchez Becerra -apoderada general de la demandada-) hubiesen ejercido actos constitutivos de amenaza o presión sobre la demandante con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo, pues no existe medio probatorio que acredite lo dicho por la aquí demandante.

De otro lado, no se puede pasar por alto lo manifestado por la actora a lo largo del interrogatorio de parte, cuando de manera reiterada señaló que al no contar con el tiempo suficiente no leyó el acuerdo de transacción, omisión que sólo puede ser considerada como falta de cuidado y no como una afectación en su voluntad. De suerte que al encontrarse demostrada la presencia de una causal objetiva y legal de terminación del contrato de trabajo, esto es por mutuo consentimiento elevado a un acuerdo de transacción ante la reestructuración del área donde la demandante prestaba sus servicios, dicho acuerdo cuenta con total validez, y produce el efecto de cosa juzgada, es decir, obligatoria e inmodificable, con todas las consecuencias que la ley le asigna a esta figura jurídica efectos que tal como la ha expresado la jurisprudencia son plenos por cuanto no existe ningún vicio del consentimiento que lo invalide.

Finalmente y en cuanto a la pretensión relacionada con el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, importa precisar que el mismo procede cuando se hace caso omiso de la prohibición del despido, pues esta es una medida legal cuya aplicación se da por el padecimiento de una patología que disminuya al trabajador en su aptitud corporal para la realización de la labor, pero como se expuso para el caso de autos no operó el despido, sino el mutuo disenso de las partes la que dio origen a la terminación del vínculo contractual, es por lo anterior que resulta improcedente proceder al pago de la indemnización deprecada.

Por las anteriores consideraciones se deberá confirmar la sentencia de única instancia, en donde se absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones condenatorias. Sin condena en costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia consultada

**SEGUNDO:** SIN COSTAS en el grado jurisdicción de consulta.

**NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.**



**DIANA ELISSET ALVAREZ LONDOÑO**

**La Juez**