



**RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**



EDICTO

La Secretaría del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá D.C.,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia dentro del proceso que a continuación se relaciona:

RADICADO: 11001410501220220041601
TIPO DE RECURSO: Consulta Sentencia
DEMANDANTE: WILMER HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
DEMANDADOS: SISTEMAS HIDRÁULICOS Y CONSTRUCCIONES
S.A.S. y GIOVANNI ANTONIO PEREZ TABARES
FECHA DE SENTENCIA: 26 DE ENERO DE 2024
DECISION: CONFIRMA

*Consejo Superior
de la Judicatura*

El presente edicto se fija en el portal web de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-012-laboral-de-bogota> por un (1) día hábil, hoy **29 DE ENERO DE 2024**, 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 fijación del edicto.

El presente edicto se desfija hoy 29 de enero de 2024, a las 5:00 P.M.

**CÉSAR AUGUSTO CÉSPEDES PERDOMO
SECRETARIO**



JUZGADO DOCE (12) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
PROCESO ORDINARIO – CONSULTA

No.11001 41 05 012 2022 00416 01

Bogotá D.C., veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede el Juzgado Doce Laboral del Circuito de la Ciudad de Bogotá al tenor de lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015, a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el 1 de agosto de 2023, dentro del Proceso de única instancia 110014105012202200416-01 de WILMER HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ contra SISTEMAS HIDRÁULICOS Y CONSTRUCCIONES S.A.S. y GIOVANNI ANTONIO PÉREZ TABARES.

Acto seguido, se profiere la siguiente,

SENTENCIA

ANTECEDENTES

Pretende el señor **WILMER HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**, se declare la existencia de una relación laboral bajo un contrato a de obra o labor, desde el 5 de febrero de 2021 hasta el 15 de diciembre de 2021 el cual terminó por causas discriminatorias imputables al empleador y como consecuencia de ello, se condene a los demandados al pago de la indemnización por despido sin justa causa y a la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, más las costas del proceso.

Como hechos fundamento de las pretensiones, expone que inició labores a favor de la empresa demandada el 5 de febrero de 2021 por intermedio de un contrato de obra o labor desempeñando el cargo de Oficial De Plomería y devengando 1 SMLMV. Afirma que el 10 de febrero de 2021 sufrió un accidente laboral el cual le ocasionó "*Ruptura traumática de las fibras del ligamento cruzado anterior*", "*ruptura compleja de todo el espesor del menisco lateral*", y "*ruptura vertical del cuerno posterior del menisco medial*", por lo que tuvo que someterse a una cirugía de reconstrucción de rodilla, por lo que le fueron otorgadas incapacidades hasta el 29 de octubre de 2021. Manifiesta que para reincorporarse a sus labores el 2 de noviembre de 2021 le fue practicado un examen médico post incapacidad en el cual se habilitó su reintegro bajo la recomendación de terminar sus terapias, no obstante, aseguró que pese a asistir a la obra que adelantaba la empresa denominada "*Obra Proyecto Colina 163*", no fueron claras las funciones que debía retomar.



Finalmente, expone que el 15 de diciembre de 2021 fue terminado su contrato de trabajo bajo la causal que la "Obra Colina 163" para la cual había sido contratado fue completada en un 100%, sin que la demandada tuviera en cuenta que para dicha fecha aún se encontraba en tratamiento para su recuperación, pues este culminó el 21 de diciembre de 2021.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

La apoderada de la parte demandante realizó el trámite de notificación del artículo 8 de la Ley 2213 de 2022, por lo que en auto del 23 de noviembre de 2022 se tuvo por notificada a la empresa demandada (archivo 16).

Posterior a ello, mediante providencia de 8 de febrero del 2023 en aplicación al control de legalidad del artículo 132 del CGP el Juzgado dispuso sanear el proceso y en consecuencia admitió la demanda también contra de GIOVANNI ANTONIO PÉREZ TABARES ordenando su notificación, a lo que la parte actora la realizó (archivo 21), por lo que en auto del 29 de marzo de 2023 se tuvo por notificado a la persona natural demandada y se fijó fecha de audiencia para el 2 de mayo siguiente, la cual se aplazó para el 8 de junio de 2023.

En audiencia del 8 de junio de 2023, los demandados contestaron la demanda, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones de esta. Respecto a los hechos, aceptaron los contenidos en los numerales 1, 1ª, 1b, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, sobre los demás, manifestaron no ser ciertos o no constarle. Formularon las excepciones de inexistencia de la relación laboral, cobro de lo no debido, temeridad y mala fe.

Diligencia en la que se tuvo por contestada la demanda, se admitió la reforma de la demanda la cual a su vez, fue contestada por los accionados.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales, mediante sentencia del 1º de agosto de 2023, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y absolvió a los demandados de las pretensiones de la demanda, condenando en costas al actor.

Fundamentó su decisión, indicando que no se discutió la existencia de una relación laboral bajo un contrato por obra o labor del 5 de febrero al 15 de diciembre de 2021, en virtud de la cual ostentó el cargo de Oficial de Plomería, devengando 1 SMLMV. Adujo que si bien el demandante demostró con el caudal probatorio que contaba con una estabilidad laboral



reforzada, dado a que a la fecha de terminación de la relación laboral su estado de salud limitaba el correcto cumplimiento de sus funciones y que la empresa demandada tenía conocimiento de tal situación, negó las pretensiones debido a que SISTEMAS HIDRÁULICOS Y CONSTRUCCIONES S.A.S, demostró que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva, siendo esta, que la obra para la cual fue contratado culminó.

CONSULTA

En atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C – 424 de 2015, el expediente fue remitido por el Juzgador de instancia, a aras que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor del accionante, dada la absolución de los demandados de las pretensiones de la demanda.

Es así como en auto del 1º de septiembre de 2023, se admitió el grado jurisdiccional de consulta, en el que además, se corrió traslado a las partes para alegar, quienes dentro del término de traslado, guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes dados en precedencia, corresponde a este despacho determinar, dado que no se discute la existencia del contrato de trabajo, si el actor al momento de la culminación de vínculo laboral, gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud y si como consecuencia de ello, la terminación del contrato de trabajo se dio por causas discriminatorias imputables al empleador y por ende, el actor tiene derecho al pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa del artículo 64 del CST y de 180 días del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONTRATO DE TRABAJO

Tal como se indicó en la sentencia objeto de consulta, no generó controversia que entre las partes se suscribió un contrato por obra o labor el 5 de febrero de 2021 el cual culminó el 15 de diciembre del mismo año por decisión del empleador, en virtud del cual el demandante ostentó el cargo de Oficial de Construcción devengando 1 SMLMV, pues así fue aceptado por la parte pasiva en la contestación de la demanda y puede verificarse con el contrato de obra o labor y carta de terminación del contrato que militan en las páginas 39-49 del archivo 29 y página 79 del archivo 01, respectivamente.



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017, indicó:

"4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia–, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud."

(...)

"8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."

Aunado a ello, dicha corporación en proveído SU– 040 de 2018, expresó:

"3.2. La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador."

(...)

"3.3. Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato



diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.”

Finalmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1152 de 2023 señaló:

"En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se



requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”

De lo anterior se colige, que no es necesario que el demandante acredite un grado de discapacidad entre grave, severa y profunda al momento de la terminación del vínculo contractual, pues de las jurisprudencias en comento, es claro que al trabajador únicamente le corresponde demostrar que al momento de la culminación del vínculo, se encontraba en una situación de salud (deficiencia de mediano y largo plazo) que le impedía o dificultaba el cabal desempeño de sus funciones y que esta era de conocimiento del empleador para que se configure la estabilidad laboral reforzada y por ende, al empleador acreditar las justas causas alegadas para dar por terminado el vínculo; de manera que, no se requiere la existencia de una calificación previa que acredite una pérdida de la capacidad laboral.

Descendiendo la caso objeto de estudio, se tiene que el demandante en el interrogatorio que se le practicó, señaló que si bien firmó contrato de trabajo el 5 de febrero de 2021, no conoció la totalidad de su contenido debido a que lo suscribió durante la jornada laboral y en el mismo había espacios en blanco. Enunció que sufrió un accidente de trabajo el 10 de febrero de 2021



debido a que en cumplimiento de una orden de la empresa se encontraba perforando una pared y perdió el equilibrio lo que le ocasionó ruptura de ligamentos y meniscos. Aseguró que lo remitieron a la ARL donde luego de atenderlo le fueron otorgadas varias incapacidades y luego de ser operado el 5 de agosto de 2021, el médico ordenó su reincorporación pero con recomendaciones respecto de lo que podía y no hacer. Indicó que al reingreso, le hicieron una reunión el 2 de noviembre en la cual le explicaron las funciones que podía desempeñar, siendo ubicado en la oficina de Giovanni. Finalmente, señaló que el 15 de diciembre de 2021 le entregaron la carta de despido, aceptando que para esa data no estaba incapacitado y que la empresa le pago la liquidación.

Nury Lizeth Guiza Testigo declarado en favor de la parte demandada, afirmó que conoció al demandante porque laboró en la empresa en la que ella hacía parte del Área de Talento Humano. Indico que el actor fue contratado como auxiliar de plomería y cuando ingresó se le realizó una inducción sobre seguridad en el trabajo y se le explicó el contrato. Aseguró que el demandante no trabajó mientras estuvo incapacitado, a lo que la empresa siempre estuvo al tanto de la evolución en su estado de salud desde que se realizó el reporte del accidente. Expresa que la Junta Regional calificó al demandante con un 0% de pérdida de capacidad laboral. Adujo que las incapacidades eran allegadas por el demandante y si requerían información adicional era la ARL quien los mantenía al tanto. Finalmente, afirmó que el contrato de la mayoría de los trabajadores culminó el mes de agosto de 2021 menos el del demandante.

Yonathan Bernal Arismendi testigo decretado en favor de la parte demandada, refirió que conoció al accionante porque trabajó en la obra Colina 163 de propiedad de Giovanni Pérez. Señaló que compartió con aquel hasta el mes de noviembre de 2021, fecha en la que él fue trasladado a otra obra. Afirmó que ingresó después del demandante y no estuvo presente en el accidente, sin embargo, escuchó de los demás compañeros sobre lo sucedido. Expuso que el actor no asistió a trabajar mientras estuvo incapacitado y cuando volvió, no lo pusieron a hacer las mismas labores. Finalmente, menciona que el demandante no se veía tan enfermo e incluso una vez lo vio correr fuera de la estación de transporte.

Así mismo, se allegó historia clínica del señor Hernández Hernández y recomendaciones, de las cuales se extrae lo siguiente:

- 10 de febrero de 2021 el demandante fue atendido por urgencias en la "*Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales*", por caída en la jornada laboral que le ocasionó un trauma en la rodilla derecha (pg. 36-37 archivo 01).



- Mediante resonancia magnética del 4 de marzo de 2021 le diagnosticaron "*ruptura traumática de las fibras del ligamento cruzado anterior*", "*ruptura compleja de todo el espesor del menisco lateral*", y "*ruptura vertical del cuerno posterior del menisco medial*" (pg. 54 archivo 01)
- Incapacidades por los periodos del 10 al 16 de febrero de 2021 (pg. 38 archivo 01), del 9 de marzo al 17 de mayo de 2021 (pg. 46, 50, 52, y 55 del archivo 01) y del 7 de junio al 10 de agosto de 2021 (pg 58, 62 y 66 archivo 01)
- 12 de agosto de 2021 se le practicó una intervención quirúrgica en la que se realizó la reconstrucción del ligamento cruzado anterior con injerto autólogo y sutura de menisco medial y lateral por artroscopia (pg. 69 archivo 01)
- Consulta del 23 de febrero de 2021 en el Hospital de la Universidad del Bosque se indicó: "*puede laborar con restricción para actividades de fuerza con miembros inferiores, caminar por terreno irregular, levantar cargas de más de 5 kg, trote, saltos de cualquier altura y actividad deportiva por 1 mes a partir de esta fecha*" (pg. 44 archivo 01)
- Consulta del 28 de octubre de 2021 en el Hospital de la Universidad del Bosque se indicó "*puede laborar a partir del 30 de octubre, con restricción para actividades de fuerza con miembros inferiores, caminar por terreno irregular, trote, saltos de cualquier altura y actividad deportiva por 8 meses más a partir de esta fecha*" (pg. 72 archivo 01)
- Finalmente en examen de reingreso del 2 de noviembre de 2021, la unidad médica Labor Vital, emitió como recomendaciones para ingreso "*evitar levantamiento de cargas de más 8 kilos*", "*evitar actividades que impliquen halar, empujar, arrastrar objetos pesados*", "*no uso de botas de puntera acero*", "*alternar posiciones sentado – parado cada hora*", "*evitar deambular terrenos irregulares*", "*evitar subir y bajar escalas permanentemente*", "*evitar actividades que impliquen impacto como saltar brincar*", y "*no actividades impliquen estar en cunclillas*" (pg. 75-77 archivo 01)

Conforme a ello, es claro para el despacho que para la fecha de culminación del vínculo, el demandante contaba con recomendaciones vigentes para la ejecución de las funciones en la cuales fue reintegrado, lo que se traduce en que por su estado de salud se encontraba limitado para el desempeño cabal de las funciones, situación que además era de conocimiento del empleador, pues las ultimas recomendaciones fueron dadas por el médico de salud ocupacional en el examen de reingreso post incapacidad que le ordenó la empresa



demandada.

Siendo así, resulta evidente que el accionante demostró que gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud, por lo que procede el despacho a verificar si la terminación de la relación laboral obedeció a su estado de salud, si existieron barreras por parte del empleador o si por el contrario, el vínculo finiquitó por causa legal o justa, ajena a las condiciones de salud del accionante.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al respecto, se tiene que al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del CGP y lo dicho sobre el tema por la Corte Suprema de Justicia, corresponde al trabajador probar el despido y al empleador la justa causa para darlo por terminado y en tratándose de renuncia del trabajador por causa imputable al empleador, corresponde aquel demostrar las causas que motivaron su desvinculación.

En igual sentido, el parágrafo del artículo 62 y el artículo 66 ambos del CST, establecen que la parte que termina el contrato de trabajo debe manifestar a la otra al momento de la extinción del vínculo, la causal o motivo de esa determinación, sin que con posterioridad puedan alegarse motivos o causales distintas.

Dicho esto, se observa que en la página 79 archivo 01 milita carta de fecha 15 de diciembre de 2021, a través de la cual la demandada le informa al actor la terminación del contrato de trabajo aduciendo justa causa, en el entendido que el contrato estaba ligado a las obras las cuales completaron el 100% de ejecución.

Bajo ese entendido y revisado el contrato de trabajo (páginas 39-49 archivo 29), en lo que interesa al objeto y duración, en la cláusula octava, se indicó:

8. **OCTAVA: DURACIÓN.** – En virtud que el presente contrato se celebra por el término que dure la realización de la obra o labor para la cual el TRABAJADOR fue contratado, la cual es de carácter temporal y por consiguiente la duración del mismo será el tiempo requerido para la realización de la obra o labor cuya ejecución demanda EL EMPLEADOR y es objeto de este contrato, todo conforme a lo previsto en los artículos 45 del C.S.T. y en el literal d) del artículo 5 de la ley 50 de 1990. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que EL EMPLEADOR comunique la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR, sin preaviso y sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna por este concepto, las partes entienden que el presente contrato no es renovable una vez finalice la labor u obra contratada relacionada con la mano de obra necesaria para SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN DE REFERENCIA DE OFICIAL DE CONSTRUCCION EN LA CIUDAD DE BOGOTA EN LA OBRA PROYECTO LA COLINA 163, conforme la descripción del ítems, unidades y cantidades, ya que concluida la obra, el vínculo debe terminar necesariamente pues la duración de una obra o labor especial depende de su existencia y naturaleza.



De otro lado, la demandada aportó copia del "contrato de mano de obra" de la obra "Colina 163" No CTO-001 que suscribió con la empresa HIDRAULICAS Y URBANISMO PÉREZ SAS y sobre el cual fue contratado el demandante, en el que para lo que interesa al proceso, se pactó por objeto y plazo de cumplimiento, lo siguiente:

PRIMERA: OBJETO Y ALCANCE: La ejecución por parte de **CONTRATO DE MANO DE OBRA PARA LA CONSTRUCCION DE LAS REDES HIDROSANITARIAS, REDES DE GAS Y RED DE SISTEMA CONTRA INCENDIO DE LAS TORRES DE APARTAMENTOS, CLUB HOUSE Y PORTERIA, REDES GENERALES INTERIORES Y DEMAS EDIFICIOS MENORES DEL PROYECTO DEL PROYECTO COLINA 163 UBICADO EN LA CARRERA 62 No. 163-20.** Proyecto que consta de 640 unidades de vivienda, por el sistema de Precio Global fijo sin fórmula de reajuste. El alcance es el que figura en el anexo 1 de cantidades y precios unitarios.

(...)

QUINTA: PLAZO EL CONTRATISTA: se obliga a ejecutar la obra contratada en términos y plazos de la programación de obra relacionada a continuación:

- Fecha de inicio: Noviembre 01 de 2020 .
- Fecha terminación: Agosto 31 de 2021 .

También se avizora paz y salvo del 22 de junio de 2023 expedido por la empresa HIDRAULICAS Y URBANISMO PÉREZ SAS, en el cual en lo que se refiere al contrato de mano de obra No CTO-001, enunció:

PROYECTO: COLINA 163

Hace constar

Que mediante el siguiente documento se suscribe el paz y salvo del contrato CTO-001- Contrato de mano de obra para la construcción de las redes hidrosanitarias, redes de gas y red de sistema contra incendios de las torres de apartamentos, club house y porteria, redes generales interiores y demás edificios menores del proyecto Colina 163 ubicado en la carrera 62 N° 163-20., firmado entre HIDRAULICAS Y URBANISMO PEREZ S.A.S., con NIT: 900.535.911-6 e SISTEMAS HIDRAULICOS Y CONSTRUCCIONES S.A.S., con NIT: 901.425.063-7, cumpliendose el objeto para el cual fue suscrito.

Fecha de inicio del contrato: Noviembre 01 de 2020.
Fecha de finalizacion del contrato: Agosto 31 de 2021.

De suerte que, no cabe duda para esta operadora, que el demandante fue contratado para prestar el servicio en la obra proyecto colina 163, pues así se dispuso en la referida cláusula octava del contrato de trabajo, al punto que la duración estaba sujeto a la culminación de la obra para la cual fue contratado, luego el hecho que el actor refiera en el interrogatorio que

PFGR



no conoció el contrato en su totalidad y que tenía espacios en blanco, no le resta validez, máxime si el accionante no aportó prueba si quiera sumaria de su dicho y menos aún, propendió por la invalidez del contrato, por el contrario, en los hechos de la demanda acepta que el contrato era de obra o labor, evidenciándose además un contradicción entre lo expuesto en el introductorio y lo dicho por él en el mencionado interrogatorio.

Ahora, al verificar tal como se enuncia en la carta de terminación si la obra colina 163 culminó, de las pruebas enunciadas se evidencia que esta finiquitó el 31 de agosto de 2021 lo cual ratifica además el testigo Bernal Arismendi; data para la cual el accionante aún se encontraba incapacitado por la cirugía que se le había practicado días atrás y aun así, se reintegró con posterioridad y la accionada no le culminó el contrato de inmediato; luego si la intención era despedirlo por su condición de salud, la empresa lo hubiera hecho cuando se encontraba incapacitado y finalizó la obra o al momento de reintegrarse, adicional a que no aparece alguna barrera impuesta por el empleador para el desempeño de la labor dado su estado de salud, por el contrario, lo remitió al médico de salud ocupacional en aras de tener certeza que funciones podía ejecutar acorde con sus padecimientos.

Así las cosas, es claro que el contrato de trabajo por obra o labor que unió a las partes, culminó por una causa legal que no es otra que la terminación de la obra o labor contratada, como lo prevé el literal d) del artículo 61 del CST y no por las condiciones de salud del accionante, tal y como lo expuso el *A Quo*, en el proveído de primer grado.

Por lo anterior y sin más consideraciones, se **CONFIRMARÁ** el proveído objeto de consulta

COSTAS

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el primero (1) de agosto de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.



SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: REMITIR el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LA PRESENTE DECISIÓN SE NOTIFICA POR EDICTO A LAS PARTES

MELISSA ALARIO VARGAS
JUEZ