

TEMA: CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO- La terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador. **/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD-** Para que opere la protección en mención es necesario que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación./

HECHOS: Se solicita que se declare que entre el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO y la empresa CONSORCIO CCC ITUANGO, existió contrato laboral a término fijo desde el 03 de enero de 2014, inicialmente por 4 meses y prorrogado sucesivamente hasta el día 10 de junio de 2018. El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, absolvió al CONSORCIO y a las empresas que lo conforman, así como a EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLÍN ESP; de todas las pretensiones formuladas en su contra. El problema jurídico es determinar si entre el demandante y el consorcio demandado existió contrato laboral a término fijo desde el 03 de enero de 2014, inicialmente por 4 meses y prorrogado sucesivamente hasta el día 10 de junio de 2018, y si la terminación de dicho contrato fue a una causal objetiva, o si por el contrario obedeció a una terminación unilateral por parte del empleador, y si para el momento de la terminación se encontraba o no el actor en estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

TESIS: Al respecto debe precisarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado entre otras providencias como la SL 814 de 2018, que ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, pues en términos de la corte«... es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).(...)Así mismo en sentencia con radicado SL 37435 del 15 de marzo de 2011 al respecto se indicó: No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.(...)Pero ello no significa, en modo alguno, que esas situaciones no puedan darse válidamente en la realidad por diversas circunstancias razonables y explicables o que surjan del común acuerdo de las partes, expresado libre de vicios que lo afecten. (...) observa la Sala que si bien es cierto que en principio se suscribió un contrato a término fijo inferior a un año, el mismo fue modificado por acuerdo bilateral entre las partes a uno de duración de la obra o labor contratada a partir del 29 de diciembre de 2014, donde se pactó inicialmente que el contrato iría hasta un avance del 30% de la obra, siendo este adicionado conforme a los porcentajes ya mencionados desde el 11 de abril de 2015, hasta su última adición suscrita el 01 de mayo de 2018, para desempeñar la labor hasta el 94% del avance de la obra referida.(...)Para la Sala, la modificación del contrato en los términos mencionados no afecta ni menoscaba los

derechos del trabajador, y mucho menos se advierte desmejora en sus condiciones laborales al suscribirse la modificación aludida, pues se mantuvo las condiciones salariales y las funciones inicialmente fijadas, y de dicha situación lo que antes se advierte respecto a la intención del empleador es un ánimo de proteger al trabajador y que este pudiera estar empleado durante más tiempo hasta que se cumpliera el porcentaje de ejecución de la obra contratado con EPM permitiendo de esta forma estabilidad en el empleo, consintiendo de esta forma que el contrato se extendiera más allá de diciembre de 2015, incluso hasta el 10 junio de 2018 cuando se dio por terminado con el cumplimiento del porcentaje de obra contratado.(...)De lo mencionado con anterioridad se puede concluir que, no hay lugar a la prosperidad de las pretensiones de la demanda relacionadas con la indemnización por despido injusto en tanto que se demostraron las justas causas para la terminación del referido contrato, cual es para el caso en concreto la culminación del porcentaje de obra contratada, toda vez que se encuentra debidamente probado que el contrato a término fijo suscrito inicialmente por las partes no estaba prorrogado para el momento de la terminación de la relación laboral, y que este se modificó válidamente por acuerdo entre las partes desde el 29 de diciembre del 2014 a un contrato por obra labor, quedando así acreditado que la desvinculación del demandante se produjo por una causa objetiva como es la terminación de la obra para la cual fue contratado al haberse completado el porcentaje de ejecución previamente pactado, lo cual se demuestra con el certificado del 01 de junio del 2018 emitido por el director general del consorcio en el que consta que el 10 de junio de ese año se cumplía con el 94% del adelanto de las obras del proyecto incluyendo las obras externas y según el avance físico.(...) corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias.(...) Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales, se precisa para el caso bajo estudio que el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO no se encontraba en una situación que lo haga acreedor de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, pues si bien es cierto que este cuenta con diagnóstico de Hipoacusia Neurosensorial Bilateral según, lo cierto es que no se observa dentro de las pruebas allegadas al expediente que dicha situación impidiera o dificultara al trabajador significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, antes bien, el mismo demandante aceptó en el interrogatorio que este diagnóstico no impedía que este desarrollara normalmente sus funciones, debiendo advertirse además que para el examen realizado al demandante el 23 de diciembre de 2013, este ya contaba con dicho diagnóstico, esto es, antes de emplearse con el consorcio demandado, sin que ello haya significado un obstáculo para el desempeño de sus funciones.

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 11/09/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO
DEMANDADO : CONSORCIO CCC ITUANGO;
EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN EPM E.S.P;
CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCCIONES S.A
– SUCURSAL COLOMBIA-;
CONSTRUCTORA CONCRETO S.A Y CONINSA
Ramón H S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-025-2021-00239-01
RADICADO INTERNO : 196-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 240

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el **recurso de apelación**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

Se DECLARE que entre el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO y la empresa CONSORCIO CCC ITUANGO, compuesto por las empresas CONSTRUCCIONES E COMERCIO CAMARGO CORREA S.A, CONCRETOS S.A Y CONINSA RAMON H S.A existió contrato laboral a término fijo desde el **03 de enero de 2014**, inicialmente por 4 meses y prorrogado sucesivamente **hasta el día 10 de junio de 2018** fecha esta última del despido, y se declare que el contrato laboral se renovó por un periodo de un año desde el 03 de mayo de 2015 sucesivamente, y que por lo tanto el contrato se había renovado al momento del despido hasta el día 02 de mayo

de 2019, y que la relación laboral se presentó sin solución de continuidad.

Así mismo solicita se DECLARE que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador CONSORCIO CCC ITUANGO, (conformado por CONSTRUCCIONES E COMERCIO CAMARGO CORREA S.A, CONCRETOS S.A Y CONINSA RAMON H S.A) al demandante fue sin justa causa, y que el demandante al momento del despido se encontraba gozando de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, y se DECLARE la responsabilidad solidaria de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN E.S.P. por ser beneficiario directo de la obra.

Como consecuencia de lo anterior solicita se CONDENE al CONSORCIO CCC ITUANGO, conformado por las empresas CONSTRUCCIONES E COMERCIO CAMARGO CORREA S.A, CONCRETOS S.A, CONINSA RAMON H S.A y solidariamente a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN, en favor del demandante al pago de las siguientes sumas y conceptos.

- A.** La indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador prescrita por el artículo 64 del C.S.T.
- B.** La sanción moratoria consagrada en el artículo 65 CST, desde el 11 de junio de 2018 y hasta que se efectúe el pago de lo adeudado.
- A.** La sanción equivalente a 180 días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no haber cumplido para el despido con la autorización del Ministerio del Trabajo.
- C.** Las prestaciones sociales causadas desde el día despido 10 de junio de 2018 hasta la vigencia del contrato 02 de mayo de 2019.
- D.** La indexación de las sumas adeudadas.
- E.** las costas y las agencias en derecho.

Como pretensiones subsidiarias formula las siguientes

- 1.** Que se declare ineficaz la adición nº 13 con fecha del 01 de mayo de 2018, con la cual se modifica el contrato del 03 de enero de 2014, adición que estableció un porcentaje del 94% de la obra Proyecto Hidroeléctrico Ituango.
- 2.** Se declare que entre el demandante y la empresa CONSORCIO CCC ITUANGO existió contrato laboral por obra o labor con termino de duración estipulada hasta que se avanzara en el 97.44% de la construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango.
- 3.** Se declare que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador CONSORCIO CCC ITUANGO y el señor ROGER ANTONIO

ARTEAGA RESTREPO fue sin justa causa pues al momento del despido la obra contaba con un avance del 93.77%.

4. Se declare que el demandante al momento del despido se encontraba gozando de estabilidad laboral reforzada

5. Se declare la responsabilidad solidaria de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN E.S.P

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone que el señor Roger Antonio Arteaga inició relación laboral el **03 de enero de 2014** con el Consorcio CCC Ituango conformado por las empresas Construcciones E Comercio Camargo Correa S.A, Con concreto S.A. y Coninsa Ramón H S.A; consorcio que tiene a cargo la construcción del proyecto hidroeléctrico Ituango, obra de la cual es beneficiario empresas públicas de Medellín EPM.

Que el cargo en el cual se desempeñaba el demandante era el **de operador de planta trituradora**, devengando como salario la suma de \$1.834.000 para el año 2018, y que inició con un contrato a término fijo inferior a un año y posteriormente se firmó una cláusula que modificó el contrato a la modalidad de obra o labor a partir del 29 de diciembre de 2014 estableciendo que su duración iría hasta completar el 30% de la construcción de las obras del proyecto hidroeléctrico Ituango; y que de manera sucesiva se siguieron firmando cláusulas que modificaban el contrato en el sentido de que se aumentaba el porcentaje de la obra pactado al inicio.

Menciona que el 01 de mayo de 2018 se firmó la última cláusula, la número 13, que estableció “ampliar hasta la ejecución del 94% de la construcción de las obras”, sin embargo, antes, en la adición número 12 del contrato, es decir en la del 01 de marzo de 2018 se había ampliado el contrato hasta un 97.44% de ejecución, por lo que la última modificación resulta siendo un contrasentido teniendo en cuenta, que se pretendía ampliar la ejecución del contrato con un porcentaje menor al de la adición inmediatamente anterior, y que por ello se torna ineficaz la última adición dado que se desmejoraron las condiciones laborales por cuanto se disminuyó la duración del contrato al disminuir el porcentaje de construcción de la obra.

Agrega que el 01 abril de 2014 el empleador entregó el preaviso de terminación de contrato, informando la terminación para el 02 de mayo de 2014, sin embargo, no se hizo efectiva la terminación, posteriormente el 16 de julio de

2014 recibió nuevamente carta de preaviso informando que el contrato terminaría el 30 de agosto y el 31 de agosto se realizó adición al contrato de agosto 2014, ampliándolo hasta el 28 de diciembre de 2014, el 16 de noviembre de 2014 fue entregada la carta de preaviso en que se comunicaba que el 28 de diciembre se terminaría la relación laboral, mismo día que se firmó la cláusula nº 1 del contrato y con la cual se modificó la modalidad de contrato pasando a contrato de obra o labor a partir de 29 diciembre de 2014.

Que en virtud de lo anterior es claro que no existió separación entre el cambio de modalidad contractual ni se realizó liquidación del contrato a término fijo, además, también se anota que al haber informado de que en mayo se entendió prorrogado el contrato por un periodo igual, por lo cual se finalizaba dicha prórroga el 02 de septiembre de 2014, por lo que no resulta lógico que se entregara preaviso mencionando que el contrato finalizaría el 31 de agosto y luego se presentara la misma situación con el preaviso del mes de agosto.

Para mejor entendimiento, el siguiente cuadro expone la manera en que debieron darse las prórrogas sucesivas por periodos iguales al pactado, al no haberse estipulado de otra manera en el contrato:

Fecha inicio	Fecha final	Observaciones
03 enero 2014	02 mayo 2014	Contrato inicial, se entrega preaviso pero se continua con el contrato
03 mayo 2014	02 septiembre 2014	Primera prórroga, se debió entregar preaviso hasta el 02 de agosto
03 septiembre 2014	02 enero 2015	Segunda prórroga, se debió entregar preaviso hasta el 02 de diciembre de 2014
03 enero 2015	02 mayo 2015	Tercera prórroga, se debió entregar preaviso hasta el 02 de abril de 2015, de lo contrario se prorroga automáticamente por 1 año
03 mayo 2015	02 mayo 2016	Sucesivamente se prorroga por 1 año

Indica que el señor Roger Arteaga empezó a tener molestias auditivas durante la relación laboral, debido a que en su puesto de trabajo estaba expuesto a altos decibeles todo el tiempo, razón por la cual el **02 de mayo de 2017** asistió a consulta médica en la que el especialista en otorrinolaringología emitió certificado médico estableciendo lo siguiente:

“cuadro de trauma acústico GII-Secundario a exposición ambiente ruidoso – lo que ha ocasionado tinnitus persistente que altera la calidad de vida- requiere reubicación laboral para prevenir aumento en intensidad de sensación de ruidos sin estímulo externo”,

Que, como consecuencia a esta patología, el demandante tuvo una nueva consulta el **18 de mayo de 2017** en la cual le fue diagnosticado Hipoacusia no especificada y se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron puestas en conocimiento del empleador el **25 de mayo de 2017**, y que los documentos fueron entregados al señor Mateo Tamayo, trabajador del Centro Médico Villa Luz del consorcio.

Precisa que debido al estado de salud del señor Arteaga, solicitó a la ARL Sura y a la empresa un reporte de audiometría, y en respuesta a estas solicitudes, la ARL emitió un certificado de especialista en fonoaudiología y la empresa realizó la evaluación el **27 de octubre de 2017**, y agrega que el **02 de junio de 2018** la analista de gestión humana del Consorcio CCC Ituango informó a través de comunicado escrito sobre la terminación para la fecha del **10 de junio de 2018** por cumplirse ese día el 94% de la obra.

Menciona que el **11 de julio de 2018** le realizaron exámenes médicos de egreso, pero en ellos no se incluyeron evaluaciones auditivas, y posteriormente, el demandante se comunicó telefónicamente con la ARL para consultar sobre su cita de calificación de pérdida de capacidad laboral y la ARL le indica que no es posible la valoración debido a que había sido desvinculado por su empleador y no se tenía calificación que mostrara que el origen de la enfermedad era laboral.

Que en agosto presentó derecho de petición a EPM solicitando informe sobre el avance de la obra a la fecha del despido del demandante, y como este no fue respondido, se presentó tutela y con esta se consiguió que la entidad informara que “el porcentaje de avance de la construcción de la obra al 10 de junio de 2018 fue del 93.77%, incluyendo obras extras”

Que, por lo anterior, el consorcio CCC Ituango, a pesar de que no se había cumplido el porcentaje pactado y de conocer el estado de salud del señor Arteaga y que se encontraba pendiente de calificación de pérdida de capacidad laboral, terminó el vínculo laboral, y por último menciona que el 07 de mayo de 2021 la EPS Sura realizó examen de calificación de origen de la enfermedad, estableciendo que se trata de una enfermedad laboral.

**RESPUESTAS A LA DEMANDA DE EMPRESAS PUBLICAS DE
MEDELLIN**

Esta entidad dio respuesta manifestando que no le consta la relación laboral del demandante con el Consorcio CCC Ituango, toda vez que se trata del hecho de terceros que debe ser respondida por aquellos, y que lo que sí es cierto y les consta es que EPM, celebró el contrato Nro. CT 2012-00036, de naturaleza civil con el Consorcio CCC Ituango, cuyo objeto es la "Construcción de la Presa, Central y Obras Asociadas del Proyecto Hidroeléctrico Ituango". Así mismo indica que es cierto que el demandante presentó derecho de petición ante EPM, y que se atienen al texto literal de la respuesta dada.

Por otro lado, manifiesta que no es un hecho la manera en que debieron darse las prórrogas sucesivas por periodos iguales al pactado según lo descrito en la demanda; frente a los demás hechos manifiesta que no le constan.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y, propuso como excepciones las de inexistencia de solidaridad, pago, prescripción y buena fe, inexistencia total de la obligación, falta de legitimación en la causa para obrar tanto por activa como por pasiva, falta de causa y carencia de acción, no prosperidad de la sanción moratoria, improcedencia de la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 (expediente digital 20).

LLAMAMIENTO EN GARANTIA DE EPM

La entidad EPM solicita llamar en garantía a la aseguradora CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A., llamamiento este que se fundamenta en los siguientes hechos:

Que EPM suscribió contrato de obra civil y/o comercial No. CT 2012-000036 con el CONSORCIO CCC ITUANGO conformado por las empresas Constructora Con concreto S.A., Coninsa Ramón H. S.A., y Constructores E Comercio Camargo Correa S.A., cuyo objeto es la: "Construcción de la Presa, Central y Obras Asociadas del Proyecto Hidroeléctrico Ituango".

Que en la cláusula décima cuarta (Garantías) del contrato anterior, el Consorcio se obligó a constituir a favor de EPM, una garantía única que ampare el cumplimiento de las obligaciones contractuales que genere la ejecución del contrato y la misma deberá amparar, según el literal b) de la misma cláusula: "amparo de salarios y prestaciones sociales. Para garantizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales del personal empleado para la ejecución del contrato".

Que, para dar cumplimiento a lo anterior, el CONSORCIO CCC ITUANGO, en calidad de tomador, suscribió la póliza No. 43134305, cuyos asegurados y/o beneficiarios son: i) EPM Ituango S.A. representada por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP; e ii) HIDROITUANGO S.A. ESP.

Según las condiciones del contrato de seguros, se cubre entre otros: “1.5. AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. El amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales cubrirá a la entidad estatal contratante asegurada de los perjuicios que se le ocasionen como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales a que este obligado el contratista garantizado, derivadas de la contratación del personal utilizado para la ejecución del contrato amparado”.

Que, para la ejecución del contrato, CONSORCIO CCC ITUANGO contrató al hoy demandante en calidad de operador de planta trituradora en la obra proyecto hidroeléctrico Ituango.

Que el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO demandó al CONSORCIO CCC ITUANGO y solidariamente a EPM con el fin de que se reconozca y pague indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria, indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prestaciones sociales causadas y no pagadas, y las costas procesales, y que por ello en el evento de que EPM, sea declarada responsable solidaria por las pretensiones aquí reclamadas, deberá CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A., la aseguradora llamada en garantía, responder por tales obligaciones, habida cuenta de ser EPM el beneficiario de la póliza hasta concurrencia del valor asegurado.

Por lo anterior solicita se DECLARE que entre EPM y la sociedad CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A., se suscribió la Póliza Nro. 43134305, que ampara el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones laborales, entre otros, por el incumplimiento del CONSORCIO CCC ITUANGO frente a sus trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, la sociedad CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A. deberá pagar al señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO ex trabajador del CONSORCIO CCC ITUANGO la totalidad de las condenas laborales que se profieran contra EPM o en su defecto, reembolse el monto total que pague dicha entidad, de acuerdo con la garantía

otorgada.

En virtud de la solicitud realizada por EPM el juzgado mediante auto del 09 de septiembre de 2022, (PDF 09), admitió el llamamiento en garantía y ordenó la comparecencia al proceso de CHUBB SEGUROS DE COLOMBIA S.A.

RESPUESTA DE LA DEMANDA PRINCIPAL POR PARTE DE CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A

Esta entidad dio respuesta a la demanda manifestando que no le constan ninguno de los hechos expuestos en la demanda, se opuso a la totalidad de las pretensiones y manifestó que coadyuva los hechos, fundamentos de derecho y razones de la defensa, propuestos y plasmados por la asegurada EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP. Así mismo propuso como excepciones las de inexistencia de solidaridad de las empresas públicas de Medellín ESP, falta de legitimación en la causa por pasiva respecto a las empresas públicas de Medellín ESP, prescripción, excepción genérica. (expediente digital 30).

RESPUESTA AL LLAMAMIENTO EN GARANTIA

Frente al llamamiento indica que es cierto que entre CCC ITUANGO y las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP, se celebró el CONTRATO CT-2012-000036, con el objeto de llevar a cabo la Construcción de la Presa Central y Obras Asociadas del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, y que es cierto que en la en la cláusula décima cuarta (Garantías) del contrato, el Consorcio se obligó a constituir a favor de EPM, una garantía única que ampare el cumplimiento de las obligaciones contractuales que genere la ejecución del contrato y que para dar cumplimiento a ello, el CONSORCIO CCC ITUANGO, en calidad de tomador, suscribió la póliza No. 43134305, cuyos asegurados y/o beneficiarios son: i) EPM Ituango S.A. representada por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP; e ii) HIDROITUANGO S.A. ESP.

Acepta además como cierto que, según las condiciones del contrato de seguro, se cubre entre otros: "1.5. AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. El amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales cubrirá a la entidad estatal contratante asegurada de los perjuicios que se le ocasionen como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales a que este obligado el contratista garantizado,

derivadas de la contratación del personal utilizado para la ejecución del contrato amparado”. Así mismo indica que es cierto que el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO demandó al CONSORCIO CCC ITUANGO y solidariamente a EPM con el fin de que se reconozca y pague indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria, indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prestaciones sociales causadas y no pagadas, y las costas procesales.

Indica igualmente que no es cierto que en el evento de que EPM, sea declarada responsable solidaria por las pretensiones reclamadas por el demandante, deba dicha aseguradora toda vez que la póliza de garantía única de cumplimiento a favor de entidades estatales No. 43134305, se circunscribe a estrictos y precisos términos contenidos tanto en su clausulado particular como general, así como los límites, exclusiones, deducibles y garantías, los cuales deberán ser valorados con sumo detenimiento, antes de que le sea endilgada a dicha aseguradora alguna responsabilidad como garante en el presente asunto litigioso.

Frente a las pretensiones manifiesta que no se opone a la pretensión primera manifestando que, siendo que la PÓLIZA DE GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO A FAVOR DE ENTIDADES ESTATALES No. 43134305, fue tomada por el CONSORCIO CCC ITUANGO, con el fin de amparar a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP, frente a los posibles incumplimientos que se dieran respecto a las obligaciones laborales de los empleados del contratista que ejecutaban labores dentro del contrato objeto de la garantía, y que llegaran a ser reclamadas en solidaridad al contratante

Frente a la segunda pretensión se opuso a ella y propuso como excepciones las de amparo para el pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales ofrece cobertura única y exclusivamente para las relaciones laborales dispuestas dentro del objeto de la garantía, genérica (expediente digital 30).

RESPUESTA A LA DEMANDA PRINCIPAL POR PARTE DEL CONSORCIO CCC ITUANGO

La entidad consorcio CCC Ituango, manifiesta que es cierto que el señor Roger Antonio Arteaga inició relación laboral el 03 de enero de 2014 con dicho consorcio el cual tiene a cargo la construcción del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, obra de la cual es beneficiario Empresas Públicas de Medellín EPM,

y que es cierto que el demandante desempeñaba el cargo de operador de planta trituradora, devengando como salario la suma de \$1.834.000 para el año 2018, y que el contrato inicial fue a término fijo inferior a un año, pero aclara que el mismo presentó las siguientes adiciones y modificaciones:

Fecha de inicio: 03 de enero de 2014, fecha de terminación: 02 de mayo de 2014, **adición 1:** del 03 de mayo de 2014 al 30 de agosto de 2014; **adición 2:** del 31 de agosto de 2014 al 28 de diciembre de 2014.

Agrega que el 28 de diciembre de 2014, las partes de común acuerdo deciden mediante la firma de la Cláusula Modificatoria al contrato de trabajo, cambiar la modalidad del contrato suscrito a término fijo inferior a un año, a contrato por porcentaje de obra hasta la ejecución del 30% de avance de construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango, contratadas por el CONSORCIO CCC ITUANGO con EPM, y que posteriormente se firmaron las correspondientes adiciones de obra hasta que la última adición fue del 94% de ejecución de la obra suscrita dicha adición el 01 de mayo de 2018.

Que **es cierto** que el 01 de abril de 2014 se realizó la notificación de la terminación del contrato de trabajo que habían firmado las partes a término fijo inferior a un año, efectivamente el contrato se renovó por un término igual al inicialmente pactado, y que el 16 de julio de 2014 recibió nuevamente carta de preaviso informando que el contrato terminaría el 30 de agosto y el 31 de agosto se realizó adición al contrato de agosto 2014, ampliándolo hasta el 28 de diciembre de 2014, y que el 16 de noviembre de 2014 fue entregada la carta de preaviso en que se comunicaba que el 28 de diciembre se terminaría la relación laboral, mismo día que se firmó la cláusula nº 1 del contrato y con la cual se modificó la modalidad de contrato pasando a contrato de obra o labor a partir de 29 diciembre de 2014

Agrego que **es cierto** que el 02 de junio de 2018 la analista de gestión humana del Consorcio CCC Ituango informó a través de comunicado escrito sobre la terminación para la fecha del 10 de junio de 2018 por cumplirse ese día el 94% de la obra, y que el 11 de julio de 2018 se realizaron exámenes médicos de egreso en los cuales no se incluyeron evaluaciones auditivas, y que el 07 de mayo de 2021 la EPS Sura realizó examen de calificación de origen de la enfermedad, y aclara que dicho dictamen aún no se encuentra en firme, ya que la ARL SURA lo objetó y se encuentra a la fecha de dar respuesta a la presente demanda en la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Indica que **no es cierto** que se hayan desmejorado las condiciones laborales del señor ARTEGA RESTREPO, es más, la máxima posibilidad de cualquier empleado del Consorcio CCC Ituango de permanecer en el proyecto, para el año 2018, no iba más allá de julio de 2018, prueba de ello era que el porcentaje con el cual se ampliaron los contratos en el mes de marzo fue del 97, 44 % ya que para el 01 de julio de 2018 se debía comenzar con el lleno de la presa, que es la última fase de la construcción de la hidroeléctrica, pero para nadie fue desconocido que el Proyecto Hidroeléctrico Ituango, sufrió una contingencia el día 28 de abril de 2018.

Agregó que **no es cierto** que el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA haya comenzado a sufrir molestias auditivas durante la relación laboral con el Consorcio CCC Ituango, pues refiere que este desde su fecha de ingreso al Consorcio ya presentaba problemas auditivos, como claramente quedó consignado en su examen médico de ingreso.

No aceptó los demás hechos, se opuso a la prosperidad de todas las excepciones y propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, pago y prescripción, (expediente digital 26).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 04 de julio de 2024, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIO al CONSORCIO CCC ITUANGO y a las empresas que lo conforman CAMARGO CORREA INFRA LTDA Sucursal Colombia, CONSTRUCTORA CONCRETO S.A. y CONINSA S.A.S, así como a EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLÍN ESP; de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREP.

ABSOLVIO a la llamada en garantía CHUBB DE COLOMBIA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. de las pretensiones formuladas en su contra por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P

CONDENÓ en costas de la demanda principal a cargo del demandante y a favor de los demandados, y fijó como agencias en derecho la suma de \$1.300.000, distribuido por partes iguales a favor de las sociedades que conforman el Consorcio CCC Ituango y de Empresas Públicas de Medellín. Sin costas por la demanda de llamamiento en garantía, por lo expuesto en la parte motiva.

IMPUGNACION

Inconforme con la anterior decisión, **el apoderado de la parte demandante** interpuso recurso de apelación manifestando que se aparta de los argumentos del despacho en cuanto a que no fue prorrogado el contrato y que la terminación se dio por una causal objetiva, pues indica que se probó dentro del proceso que si hubo una desmejora en una de las condiciones laborales del demandante y ello fue el cambio que se presentó en la modalidad contractual, y por ello se aparta a lo decidido por el despacho al argumentar de que existió un mutuo acuerdo entre las partes y que por lo contrario brilla por su ausencia ese mutuo acuerdo; que además el despacho no tuvo presente las declaraciones del demandante al argumentar que dichas prorrogas eran firmadas de manera rápida, ligera, y en el lugar de trabajo, situación que no fue desvirtuada ni siquiera de manera sumaria por parte de las demandadas.

Que quedó probado que el cambio de modalidad del contrato tenía solamente un objetivo y era no renovar el contrato a término fijo por un año, toda vez que de manera clara se hizo la última prórroga a partir de la cual se empezaría renovar el contrato por un año, que quedo claramente demostrado la desmejora y era que a partir de ahí con la firma de un contrato por termino de obra o labor el empleador en cualquier momento podía dar por terminado el contrato argumentando causales como las que argumentó en la demanda, y era que el avance de obra ya alcanzaba los topes.

Que además quedó probado que esa fue un desmejora que se le ocasionó al demandante, por lo que manifiesta que no hubo acuerdo entre la partes lo cual no quedó probado haciendo alusión a que el trabajador es la parte débil de la relación laboral y este no se podía oponer frente a ello y que por esto fue que instauró el presente proceso, porque mediante un contrato de adhesión como son la mayoría de los contratos laborales, máxime con ese tipo de personas que son obreros la parte que se encuentra en desventaja es el trabajador y lo único que le queda es aceptar las condiciones del empleador.

Que por otro lado no se logró demostrar por los demandados que se le hubiese puesto de presente o se hubiese firmado un documento adicional donde se informaba las consecuencias de la firma de dicho contrato, pues indica que se está en frente de una persona que no sabía las consecuencias jurídicas de firmar ese nuevo contrato.

Agrega que el contrato si fue terminado de forma unilateral y que no es sano que lo empleador le haga firmar una prórroga del 97 % que el trabajador cuente con esa expectativa y en un trascurso de un mes largo se lo pase al 94 % y automáticamente se ve terminado el contrato. Por ello indica que no es sano que eso haya sucedido precisamente en épocas de la contingencia y que no solamente sucedió con el demandante sino con un gran número de empleados, inclusive fue uno de los temas que se manejó en dicha contingencia, pues refiere que el mismo representante legal del consorcio aceptó que gran cantidad de empleados fueron desvinculados para esa época.

Menciona que el empleador tenía el poder de modificar el porcentaje de obra y correrlo un poco por porcentaje menor, situación que no fue tomada en cuenta por el despacho, pues si bien es cierto que hizo alusión, precisa que realmente la situación que se presentó es que al trabajador se le desmejoró dicha condición y esa cláusula en la cual el porcentaje fue rebajado o reducido realmente se tuvo que haber tenido por no escrita.

Frente a que el empleado estaba o no con estabilidad laboral reforzada indica que quedó claro que las condiciones en la que empezó a trabajar el demandante le permitía hacerlo, y que el empleador tal como lo reconoció el representante legal del consorcio, tenía internamente entre los campamentos, la forma de atender las dolencias de los empleados, y que esto fue lo que realmente sucedió; menciona que eso generaba incapacidad y que el demandante cumplidor de su deber, lo que hacía en su periodo de descanso hacer consultas y que optaba por no incapacitarse, pero que el empleador si tenía conocimiento de las patologías de salud que venía padeciendo el demandante.

Por lo anterior indica que las pretensiones debieron haber prosperado y con ello la solidaridad de EPM pues precisa que quedó probado que el beneficiario de la obra era directamente EPM, y que obedecía a situación que normalmente tiene que ver con producción de energía una de las actividades que están dentro de su objeto social.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La demandada CONSORCIO CCC ITUANGO, presenta escrito de alegatos en el que reitera los argumentos de hecho y de derecho que tuvo en cuenta la Juez en la decisión de primera instancia al establecer y demostrarse dentro del proceso que, entre el Consorcio CCC Ituango y la parte demandante existió

un contrato de trabajo que inició a término fijo inferior a un año y que posteriormente por acuerdo entre las partes formalizado mediante clausula modificatoria, el contrato de trabajo se cambió la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año a contrato por porcentaje de obra.

Que además quedo demostrado dentro del proceso, que el señor ARTEGA RESTREPO no fue despedido, la desvinculación del Consorcio CCC Ituango se dio por una causal objetiva plenamente contenida en el Artículo 61 literal d) Código Sustantivo del Trabajo. Que el señor ARTEGA RESTREPO tenía firmado su contrato de trabajo según la adición número 13 hasta la ejecución del 94% de la construcción de las obras del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, contratadas por el Consorcio CCC Ituango con EPM incluyendo obras extras (AMB) según avance físico, al demostrarse que, para la fecha de finalización del contrato de trabajo, se llegó al 94% del cumplimiento del porcentaje de obra pactado.

Que se logró demostrar, que la decisión de finalización del contrato de trabajo no estuvo revestida de un hecho discriminatorio por lo que, el CONSORCIO CCC ITUANGO, no estaba en la obligación de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y el CONSORCIO CCC ITUANGO, teniendo en cuenta, que el vínculo laboral, se reitera, finalizó mediante una causal objetiva, por el cumplimiento del porcentaje de obra.

Que además se logró demostrar dentro del proceso, que el demandante desde antes del inicio del vínculo laboral, venia presento diagnósticos de hipoacusia, los cuales, si bien pudieron ir avanzando en la medida que avance naturalmente la edad del demandante, lo cierto es que JAMÁS, dicho diagnóstico, fue un impedimento para el desarrollo de su actividad laboral. Por todo lo mencionado solicita se confirme la providencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto se centra en determinar si entre el demandante ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO y el consorcio demandado existió contrato laboral a término fijo desde el **03 de enero de 2014**, inicialmente por 4 meses y prorrogado sucesivamente **hasta el día 10 de junio de 2018**, y si la terminación de dicho contrato fue a una causal objetiva, o si por el contrario obedeció a una terminación unilateral por parte del empleador, y si para el

momento de la terminación se encontraba o no el actor en estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, y en consecuencia, si hay lugar a las indemnizaciones, sanciones moratorias y al pago de las prestaciones solicitadas en la demanda y en caso de ser positivo si hay lugar a condenar de manera solidaria a la demandada EPM y si la llamada en garantía CHUBB DE COLOMBIA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A debe responder por las condenas que en virtud de la solidaridad puedan imponerse a EMP.

Para el caso bajo estudio no es objeto de discusión además de que se encuentra probado y aceptado dentro del proceso lo siguiente:

- Que EPM, celebró el contrato Nro. CT 2012-00036, de naturaleza civil con el Consorcio CCC Ituango, cuyo objeto es la “Construcción de la Presa, Central y Obras Asociadas del Proyecto Hidroeléctrico Ituango”.
- Que en la cláusula cuarta del referido contrato (Garantías), el Consorcio se obligó a constituir a favor de EPM, una garantía única que ampare el cumplimiento de las obligaciones contractuales que genere la ejecución del contrato y que, para dar cumplimiento a ello, el CONSORCIO CCC ITUANGO, en calidad de tomador, suscribió la póliza No. 43134305, cuyos asegurados y/o beneficiarios son: i) EPM Ituango S.A. representada por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP; e ii) HIDROITUANGO S.A. ESP.
- Que entre el señor Roger Antonio Arteaga y el consorcio CCC ITUANGO se inició relación laboral el **03 de enero de 2014** a través de contrato a término fijo inferior a un año, para desempeñar el cargo de operador de planta trituradora, (fls 21 a 25 y 29 PDF 01), devengando como salario la suma de \$1.834.000 para el año 2018, contrato este que tuvo las siguientes adiciones y modificaciones: Fecha de inicio: 03 de enero de 2014, fecha de terminación: 02 de mayo de 2014, **adición 1:** del 03 de mayo de 2014 al 30 de agosto de 2014; **adición 2:** del 31 de agosto de 2014 al 28 de diciembre de 2014, (fls 39 y ss PDF 01).
- Que el 28 de diciembre de 2014, se suscribió documento con cláusula Modificatoria al contrato de trabajo, donde se dispone cambiar la modalidad del contrato suscrito a término fijo inferior a un año, a contrato por porcentaje de obra hasta la ejecución del 30% de avance de construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango,

contratadas por el CONSORCIO CCC ITUANGO con EPM, los cuales tuvieron varias adiciones en cuanto al porcentaje de obra siendo la última adición la suscrita para el avance del 94%, (fls 37 a 72 PDF 01), debiendo determinarse si esta adición fue de común acuerdo o no atendiendo al recurso de apelación presentado al respecto.

- Que el 02 de junio de 2018 se informó por parte del Consorcio CCC Ituango a través de comunicado escrito sobre la terminación para la fecha del **10 de junio de 2018** por cumplirse ese día el 94% de la obra.
- Que el 12 de julio de 2018 se realizaron exámenes médicos de egreso al demandante, (fls 101 a 105 PDF 01).
- Que el 07 de mayo de 2021 la EPS Sura realizó examen de calificación de origen de la enfermedad, (fls 81 a 87 PDF 01).

Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. De la modalidad del contrato de trabajo suscrito con la demandada

Al respecto debe precisarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado entre otras providencias como la SL 814 de 2018, que ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, **los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual***, real y material, pues en términos de la corte«... es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

Así mismo en sentencia con radicado SL 37435 del 15 de marzo de 2011 al respecto se indicó:

No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan

que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Pero ello no significa, en modo alguno, que esas situaciones no puedan darse válidamente en la realidad por diversas circunstancias razonables y explicables o que surjan del común acuerdo de las partes, expresado libre de vicios que lo afecten. Y en este caso es importante tener en cuenta que, como lo consideró el Tribunal, que con razón lo entendió ambivalente y contradictorio, al sustentar su recurso de apelación el apoderado de la parte demandante insistió en que "...en ninguna parte de la demanda ni mi representada ni el suscrito afirmamos cualquier cosa relacionada con vicios del consentimiento. Solamente cuestionamos la validez de las renunciaciones provocadas, inducidas e impuestas por el empleador".

Además, debe destacarse que, siendo consciente del breve lapso que medió entre la renuncia y la celebración del nuevo contrato y asumiendo que ello podría tener por objeto un cambio en el régimen del auxilio de cesantía, el Tribunal consideró que ese mecanismo "...goza de plena validez porque no vislumbra afectación de derechos laborales de la demandante, por el contrario, se estaría dentro de marco de negociabilidad, trabajador- empleador, respetado y avalado por la ley". Para la Corte ese argumento es de naturaleza estrictamente jurídica, con mayor razón si fue expresamente soportado en la sentencia de esta Sala del 19 de mayo de 1997, radicación 9214. (resalto intensional).

Así mismo, respecto a la unicidad de los contratos de trabajo ha expuesto la Corte Suprema de Justicia en la sentencia precitada SL 814 de 2018 que "la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador", y así expresó:

"Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que, a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, **es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo**, para de allí extraer todas sus consecuencias. En la sentencia CSJ SL806-2013 se dijo al respecto:

*La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de **varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes**, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de **restar antigüedad en el servicio del trabajador**, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho*

por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Si el ad quem hubiese seguido el derrotero ya trazado de tiempo atrás por la jurisprudencia de cara al tema, una lectura juiciosa de las mencionadas pruebas le habría bastado para darse cuenta que la relación laboral que existió entre las partes no tuvo ni un día de interrupción; que la renuncia y su aceptación, en agosto de 1994, fueron aparentes, pues dada la evidente continuidad de la prestación del servicio por el trabajador en el mismo cargo, y al haberse firmado, en la segunda oportunidad, contrato a término indefinido al igual que al inicio, se descarta, sin duda, un ánimo real de las partes, en ese entonces, de ponerle fin a la relación laboral a finales de agosto de 1994. (...).

Así las cosas, salta a la vista que **el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron “dos contratos laborales distintos”, en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación laboral entre las partes.**

Ha sostenido también la Sala, en esa dirección, que:

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores... como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido. CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902.

*Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, **esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal**, de manera que sirve como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador.” (Resalto de la Sala)*

El anterior criterio ha sido reiterado entre otras en las sentencias SL 981 de 2019, SL 9555 de 2019, y SL 1478 de 2022.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica**, es decir, de la lógica y las reglas de la experiencia, el comportamiento de las partes y de los testigos **y la libre formación del convencimiento**, (art. 61 del CPL), concluye que se deberá confirmar la sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

Obran como pruebas documentales relevantes dentro del proceso las siguientes:

- Copia de contrato a término fijo inferior a un año con fecha de inicio del 03 de enero de 2014 y con fecha final del 02 de mayo de 2014, celebrado entre el demandante y el consorcio CCC ITUANGO, para realizar la labor de operador de trituradora en el proyecto Hidroeléctrica Ituango, con su anexo (fls 21 a 25 y 29 PDF 01).
- Copia registro de vinculación, (fls 27).
- Copia documento denominado, “reglas generales para el manejo de equipos y vehículos para conductores y operadores” (fls 31 a 35 PDF 01).
- Clausula modificatoria al contrato de trabajo suscrito con el Consorcio CCC ITUANGO y el señor Roger Antonio Arteaga Restrepo donde se indicó que de común acuerdo conviene modificar la modalidad del contrato de trabajo suscrito a término fijo inferior a un año el 03 de enero de 2014 para cambiarlo a contrato bajo la modalidad de contrato a porcentaje de obra, a partir del 29 de diciembre de 2014. (fls 37 PDF 01).
- Avisos de terminación del contrato a término fijo, y adiciones de porcentajes a contrato modificado a porcentaje de obra (fls 39 a 72 PDF 01).
- Copia certificaciones laborales y de asignación salarial, (fls 73 a 76 PDF 01).
- Copia de documento donde se comunica la terminación del contrato de trabajo para el 10 de junio de 2018, (fls 77 PDF 01).
- Copia de respuesta donde EPM certifica al demandante que el avance de porcentaje de obra para el 10 de junio de 2018 fue del 93.77% incluyendo las obras extras, (fls 79 PDF 01).
- Documento de calificación de pérdida de capacidad laboral del demandante, del 07 de mayo de 2021, donde se emite como conclusión que el origen de las patologías de hipoacusia neurosensorial bilateral es de origen laboral (fls 81 a 87 PDF 01).
- Copia de la historia clínica, (fls 88 a 94, 136 a 169 PDF 01).
- Valoración por medicina laboral del 11 de julio de 2018, (fls 95 a 98 PDF 01).
- Copia examen audiometría digital del 23 de diciembre de 2013, (fls 99 y 100 PDF 01).
- Copia de certificado médico de egreso del 12 de junio de 2018, (fls 101 a 105 PDF 01).

- Copia de certificado médico de preingreso ocupacional del 23 de diciembre de 2013, (fls 106 a 109 ODF 01).
- Copia formato de descripción del cargo, (fls 111 a 117 PDF 01).
- Historia audiológica, (fls 119 a 124 PDF 01).
- Copia de derecho de petición dirigido a EPM, (fls 127 a 128 PDF 01).
- Formato de descripción de oficio por el trabajador, (fls 131 a 134 PDF 01).
- Historia clínica Samein del 02 de julio de 2020, (fls 135 PDF 01).

De otro lado se tiene que se practicó el **interrogatorio de parte al demandante** quien manifestó que cuando se vinculó a trabajar con el CONSORCIO CCC ITUANGO inició con un contrato de un año y que después se lo cambiaron por porcentajes de obra, que entró a dicha empresa como operador de plantas, las cuales son máquinas con las que se trituran las piedras para sacar diferentes tamaños o dimensiones, o sea manejando esas máquinas, que cuando inició empezó operando una sola máquina que se llama el primario la cual estaba en muy malas condiciones, producía mucho ruido el impacto, la cabina donde les tocaba trabajar no estaba bien adecuada pues había mucha vibración, que luego pasó a operar otras dos máquinas más que a su cargo habían 3 máquinas, que las modificaciones que tuvo su contrato fue que paso a porcentaje de obra, que no recuerda fecha de esa modificaciones, que esa modificación se la enviaron directamente al puesto de trabajo, que no tuvo acercamiento con nadie respecto de esa modificación, que la empresa tenía un mensajero que repartía todos esos documentos en la obra, luego se le pregunta si leyó esos documentos a lo que respondió que el puesto en el que estaba con tres máquinas a cargo no le daba tiempo de mirar lo que iba a firmar, que inmediatamente lo debía firmar, manifiesta que en ese tiempo sus jefes eran dos, uno que era el encargado y otro el supervisor, que las personas antes mencionadas lo único que le decían era que la obra se iba haciendo y va dando un porcentaje que era lo único que les decían, pero que como tal no les explicaron esa modificación, que lo firmó porque necesitaba el empleo y al no hacerlo estaba queriendo decir que no le interesaba el empleo, que no les daban la información de cuanto iba avanzando la obra.

Indicó que la razón del despido fue cuando se presentó ese problema de Hidroituango que hubo ese daño allá en junio del año 2018, respecto a cómo le dieron a conocer la causal de la terminación del contrato de trabajo indicó que ese día tenía turno de noche y que ellos tenían un carnet del cual pasaba por un aparato donde mostraba el carnet y les daba la autorización de seguir a laborar, que ese día mostró el carnet, lo intento 3 veces y no le servía y se fue a otro aparato pensando que ese estaba malo y por ello le informó al

encargado quien le dio qué raro que lo más probable es que se le había terminado el contrato, y que esa noche trabajó regalado porque ya no tenía forma de devolverse al campamento, y que cuando llega al campamento en la mañana se acercó al campamento al casino a desayunar tampoco le permitieron el ingreso los vigilantes y por ello le tocó recoger las cosas porque los empacaron en un bus para sacarlos de la empresa, que eso fue el 10 de junio de 2018.

Luego indica que recibió un documento donde le informaban que la obra había llegado al porcentaje pero que eso fue cuando fueron a la oficina que tenían que reportarse donde les dieron toda la documentación de ellos y les dieron la información de la culminación del contrato, que esa oficina estaba ubicada en la propia obra.

Luego se le pregunta si para la fecha en se le terminó el contrato este contaba con un problema médico y alguna recomendación restricción para el desempeño de las funciones en la trituradora a lo que respondió que para en el 2016 o 2017 estaba en un turno de día y que era tanto el ruido que a pesar de tener tapones de inserción, copas las cuales considera que eran insuficientes porque alcanzaba a cubrir 29 decibeles y que no sabe cuánto cubre el tapón de inserción y que a pesar de tener esos dos elementos de seguridad más los que tenía que portar al momento de las labores no alcanzaba a cubrir lo necesario, y que por ello cuando fue a dormir el problema de los oídos debido al ruido no lo dejaba conciliar el sueño, y por tal motivo al otro día se acercó al centro médico hablo con un médico y le comentó del ruido que sentía en sus oídos y que lo que le dijeron era que no había fonoaudiólogo en ese momento, pero que al otro día asistió a una cita con el especialista y allí se dio cuenta a los decibeles en los que estaba trabajando que era de 94,7 decibeles, que cuando le dio el dictamen de hipoacusia neurosensorial bilateral se alarmó pero que luego el otorrino le confirmó el problema de sus oídos que era hipoacusia neurosensorial bilateral, que saco citas de manera particular y en la EPS y todos le manifestaron lo mismo, que debido a eso su vida se ve afectada en el sueño, memoria, estado anímico, equilibrio y que cualquier cosa que produzca ruido le da impaciencia, **que por ese diagnóstico le dieron 3 días de incapacidad**, pero que como era un turno 14-7, le decía a la esposa que le consiguiera las citas en los días de descanso y como solo le daban tres días de incapacidad, en la mayoría de las veces esas incapacidades le tocaba en los días de descanso. Que esas incapacidades que le daban cuando estaba en descanso solo informó de una de forma presencial a la empresa, pero no recuerda en qué fecha,

Que las recomendaciones que le hicieron era que siguiera utilizando los equipos de protección, con respecto de si viene padeciendo problemas de oído **manifiesta que lo del ruido lo viene teniendo desde hace tiempo** ya que siempre ha trabajado para el mismo consorcio en Porce III, solo que tenía otra razón social en donde le tocaba operar una máquina que se llamaba pulidora para cortar hierro dentro de un túnel dentro de un tubo de 8 centímetros de diámetro en medio de 4 soldadores y 4 energiladores en un solo sitio, y que tenía la misma protección esto es, que las copas cubrían solo 29 decibeles, y que eran 12 horas continuas.

Menciona que **esos problemas de oído no le afectaban el cumplimiento de sus funciones laborales**, pero en cuanto a que debía estar pendiente de los equipos de comunicación si lo afectaba pues refiere que todas las plantas debían tener así sea un radio punto a punto.

Indica que por parte del consorcio si recibió los elementos de protección y seguridad personal, de los cuales hacía uso excepto cuando le tocaba estar pendientes de las tres máquinas y de los medios de comunicación, pues indica que si se ponía los tapones no podía escuchar ni los radios de comunicación ni el celular; por otra parte, manifestó que del primer contrato que tuvo con el consorcio si tuvo conocimiento pero que de los otros le llegaban directamente al puesto de trabajo y tenía que firmar y ya, que el primer contrato fue por un año y luego lo modificaron.

Luego se le pone de presente el documento de folio 21 de la demanda contentivo de un contrato donde se dice que la fecha de iniciación fue del 3 de enero de 2014 y fecha de finalización del 2 de mayo de 2014, a lo que indica que ese no fue el contrato que el firmó toda vez que indica que el ingresó fue con un contrato a un año y luego indica que reconoce su firma mas no el tiempo del contrato. Así mismo se le pone de presente el documento de folios 37 contentivo de las modificaciones del contrato frente al cual reconoce su firma.

Luego el actor agrega que antes de trabajar en Porce III y de Hidroituango trabajó en Porce II donde era operador de bandas transportadoras pero que ahí no se generaba ninguna clase ruido, y que también trabajó para una empresa en vías en carreteras organizado desagües donde tampoco se generaba ruidos y que en Porce III como esmerilador, y ahí le hicieron el examen de egreso y le daba un porcentaje muy mínimo, pero no de hipoacusia sino de presbiacusia.

En el mismo sentido se recibió el interrogatorio de parte del representante legal del consorcio demandado, **SANTIAGO GARCIA**, quien manifestó que no conoce personalmente al demandante, que hace parte del consorcio desde que se conformó, que ha estado desde la adjudicación del contrato, que desde un principio se hizo un contrato a término fijo con el demandante y que con posterioridad se hicieron unos contratos a porcentaje de obra o por obra o labor contratada a porcentaje de avance, que se hicieron varias modificaciones a ese contrato, manifiesta que los consorcios tienen objeto y una duración determinada, y que para el caso del consorcio que les ocupa el objeto era la construcción de las obras civiles principales del proyecto hidroeléctrico Ituango, que la ejecución de esas obras tenía una duración pactada de 2.800 días según el contrato que firmaron con empresas públicas de Medellín desde un principio y que tenía diversos frentes de trabajo y unos equipos o zona industrial para la ejecución física de esas obras, y en vista de estas ejecuciones el consorcio adaptó los contratos de trabajo de los colaboradores que contrató para ejecutar dicha obra a los avances físicos que se fueran teniendo en el desarrollo del proyecto, y que para ello se apoyó en las mediciones que la interventoría (esto es, el representante de empresas públicas), hacia den avance físico del proyecto y así iban ajustando los contratos de trabajo de los colaboradores **y le pedían a la interventoría que certificara el porcentaje de avance que se llevaba a cabo en cada fecha determinada**, quiere con eso manifestar que era un cifra que se buscaba que de manera objetiva la tuvieran a través de la interventoría del proyecto y que así iban modificando los contratos de trabajo tanto del demandante como muchos más y que a medida de esos avances y demás iban dando una prórroga en la medida que lo iban necesitando durante más tiempo, y que por eso el consorcio optó por esos contratos por obra o labor contratada, y además porque los contratos a término fijo después de ciertas prórrogas dan lugar a una vinculación indefinida **y el consorcio no tenía una duración indefinida ni un objeto indefinido sino que un objeto muy definido por el cual fue conformado.**

Respecto a la forma en que informaban estos cambios en los contratos a los trabajadores indicó que con base a las certificaciones que les daba la interventoría y veía que había una inminencia de cumplimiento de un porcentaje de avance determinado para el cual tenían determinado un contrato de trabajo, y en la medida en que se requiriera de las labores para la que fue contratada la persona, **a esa persona se le indicaba o le hacían llegar un otrosí mediante la cual le planteaban la prórroga del contrato de trabajo**

aun nuevo porcentaje de avance de obra y suscribían con ellos las modificaciones a los contratos de trabajo con esos nuevos acuerdo o porcentajes de avance, manifiesta que no tiene el detalle exacto de la persona o el personal que les hacía llegar esos otrosí, que tenían un departamento de personal y tenían los contactos de los trabajadores de modo que solicitaban que se acercaran a la oficina de personal donde se elaboraban esa prorrogas, pero que no tiene detalle cómo se los hacían llegar en físico pero que lo hacían con la oportunidad debida.

Respecto a la manera en cómo se establecían los porcentajes de avance de la obra indicó que **ellos le solicitaban a la interventoría para que les indicaran los porcentajes físicos de la obra**, y dijo que eso tiene una técnica detrás que es compleja y es que la ejecución de un proyecto de esa naturaleza se suscitan eventualmente obras adicionales u obras extras que hacen lo que les falta por terminar que se suscitan en un tiempo determinado ya en un avance del proyecto no desde el principio porque si se hiciera desde el principio sería fácil medir cuanto se iba ejecutando, y por ello dijo que en ese tipo de contratos es normal que se adicione obras que no estaban previstas originalmente pero que eran necesarias para la completa terminación de la obra, y que en ese orden de ideas esos porcentajes de obra van cambiando, que esas mediciones las hacia directamente la interventoría por medio del acompañamiento, seguimiento y control de la ejecución del proyecto, y lo hacía en función de las obras ejecutadas y de la sobras faltantes para la terminación del contrato principal.

Que para el caso de ellos de interventoría para efectos de ese contrato es el representante es de EPM, que esos avances o porcentajes se hacían permanentemente y que mínimo mensualmente porque en ese tipo de proyectos existen unos comités de programación en donde las personas especialistas y dedicadas al control del avance del proyecto hacían la medición de lo que se iba avanzando físicamente, que hasta abril de 2018 cuando se presentó la contingencia esas mediciones fueron trascendentales para efectos de la remuneración económica del consorcio por lo que era un contrato por precios unitarios.

Luego se le pregunta respecto a la causa de la terminación del contrato de trabajo del demandante, y si se hizo verificación previa del avance de obra dio respuesta manifestando que unos días antes a la terminación del contrato del demandante, ellos venia ejecutando el contrato de manera normal y estaban en la recta final para la ejecución de la terminación de la obra civil que fueron

contratados originalmente, **hasta que el 28 de abril de 2018 se presentó un colapso en el túnel de desviación que estaba en ese momento desviando las aguas del río cauca**, y que ese colapso generó una contingencia por todos lados y públicamente conocida, la cual impidió que pudieran seguir ejecutando el contrato como estaba concebido originalmente, y que por ello el consorcio para con EPM, ya no podían seguir ejecutando el contrato por precios unitarios, ya no podían continuar con normalidad ejecutar los frentes puesto que empezó a llenarse el embalse de manera anticipada, y eso amenazaba con tumbar la presa y generar una catástrofe de consecuencias impensables, y que por esto a partir del 28 de abril de 2018 se dedicaron a atender unas obras de emergencia y unas obras de contingencia no previstas originalmente, y que para ese entonces y para ese momento llevaban un avance cercano al 97% del proyecto, pero que cuando sucede eso, que ellos debían haber terminado su contrato en noviembre de 2018, al dedicarse a atender la contingencia, para ese entonces no sabían ni cuanto iba a faltar, ni siquiera si iban a estar en el proyecto, y que siquiera sabían si el proyecto era viable terminarlo después que se presentó la contingencia refiriéndose al mes de mayo de 2018, y por lo tanto, las condiciones de ejecución del contrato cambiaron de manera radical y absoluta, y ya no se dedicaron a continuar con la ejecución de los frentes típicos de obra sino a ejecutar **una obras de emergencia que se dictaban día a día y que desdibujaron el panorama normal que tenían para terminar el proyecto** y que hubiera entrado a generar la energía en 2018, que solo logro hasta 2021 o 2022, que para ese entonces, todos los contratos que tenían con los colaboradores los tuvieron que modificar, y que con el demandante modificaron el contrato de trabajo y la interventoría comenzó a expedirles las certificaciones de avance de acuerdo a lo que para cada momento se estimó que se llevaba de avance y que faltaba, y que con ese mismo criterio y objetividad contrataron, le hicieron una modificación al contrato del demandante y muchos más colaboradores, y que de acuerdo a la vicisitud que se presentó con lo de la contingencia y debido a la imposibilidad de planear las obras faltantes a ejecutar, debido a esa contingencia todo se les complicó y que no sólo le terminaron el contrato al demandante sino que también a otras 400 personas más, que en mayo hicieron con ellos un ajuste de avance de acuerdo a lo que la interventoría les indicaba como faltante y con base en eso terminaron el contrato del demandante y muchas personas.

Por otra parte, indicó que en el examen de ingreso del demandante se evidenció que tenía un tema auditivo pero que de ahí no supo más ni que estuviera incapacitado o con alguna incapacidad al momento de la terminación

del contrato, que solo recuerda que durante la relación laboral el demandante allegó una incapacidad pero que no recuerda de alguna restricción específica, que en la hoja de vida del demandante no había ninguna observación donde se informara que debido a su problema auditivo le impedía desempeñar bien sus funciones **que estuvo así laborando por más de 4 años sin ninguna restricción** y ejecutando sus tareas de manera normal, que no recuerda si el demandante estaba en algún trámite de pérdida de la capacidad laboral debido al tema que estaba presentando de la hipoacusia antes de la terminación de su contrato, que para el momento del retiro del demandante supone que si se le hizo examen de egreso ya que esa era la norma que tenían con todos los colaboradores.

Luego se le pregunta respecto a la discrepancia respecto al reporte aportado por el demandante de EPM del avance del proyecto con un porcentaje del 93.77% y lo que se le dijo al momento de la terminación del contrato que para esa fecha del 10 de junio del 2018 se había llegado al 94%, argumenta que dicho porcentaje expresado en números redondos es exactamente la cifra, que es un asunto de aproximación de decimales, manifiesta que no se está hablando de dos términos diferentes que antes le parece que hacen alusión a lo mismo o ratifica la comunicación de empresas públicas de Medellín lo que ese esta mencionando.

Manifiesta que el consorcio CCC fue conformado para presentar propuestas a empresas públicas de Medellín en el 2012, para la construcción de obras civiles principales del proyecto eléctrico Ituango que se adjudicó en agosto del 2012, que el objeto es bastante amplio el cual esta descrito dentro del contrato para la ejecución de diferentes obras, que el proyecto eléctrico de Ituango era de propiedad de la sociedad H.Y de la cual es mayoritaria la gobernación, luego empresas públicas de Medellín y luego un porcentaje ínfimo de algunos particulares, por otra parte manifiesta que ese cambio de modalidad de contratación que se hizo con el demandante no está en ninguna política del consorcio determinado para ser ejecutado con ningún grupo o en particular, y que por lo tanto la conveniencia de una modalidad de contratación legal era determinada por el consorcio y sometida a común acuerdo con el empleado.

Indicó que ellos no le hicieron firmar nada a nadie que ellos solamente sometieron a consideración y a un común acuerdo unas condiciones que plasmaron en un documento, y ese documento que reposa en el expediente, y no entiende porque tuvieran que hacer firmar algo adicional; luego manifestó que al demandante se le amplió el contrato en marzo de 2018 en un porcentaje

de obra del 97% de acuerdo a lo que se conocía para ese momento y que era lo que preveían por cuanto ya iban a lograr o alcanzar si no se hubiera presentado la contingencia, la generación de energía del llenado controlado del embalse en los siguientes meses, y que para dicha fecha estaban a 58 días de ocurrir la contingencia.

Luego se le pregunta porque para el mes de mayo no se le amplía el contrato, sino que se le reduce a un 94%, a lo que respondió aclarando que en el mes de mayo ya se había presentado la contingencia la cual les corrió la meta, les vario las condiciones de lo faltante porque para el mes de marzo pensaba que les falta un 3% de avance de obra, en el mes de mayo pensaban que les faltaba un 6% y para lo que en ese momento se conocía era lo que se podía corregir, pero después se empezó a ver que se fue ampliando más y más y se hizo más lento el avance, que dichas cifras no son de la creación del consorcio pues refiere que ambas cifran vienen en lo que cada momento del tiempo marzo del 18 y mayo del 18 el presentante de su contratante entendía como porcentaje de avance o porcentaje faltante, y por ello en mayo cuando se hizo un otrosí que los acompañara hasta el 94% era porque las condiciones de lo que les faltaba variaron, **que para el momento de la contingencia la obra iba en un avance del 97%.**

Luego se le pregunta porque para la tercera modificación del contrato del demandante se le incluyeron obras adicionales cuando ello no se había hecho en las anteriores a lo que respondió que el consorcio con el ánimo de tener una medición objetiva y no unilateral de los porcentajes de avance del proyecto y poder fijar con sus colaboradores un acompañamiento en sus contratos de trabajo para la correcta terminación de la obra optó porque fuese empresas públicas de Medellín quien determinara los porcentajes de avance a través de los interventores como conocedores de todas las obras, las que ya le habían entregado al consorcio y las que no y que por lo tanto la determinación del cambio de dichos porcentajes no son de autonomía del consorcio sino de la interventoría, donde ellos ahí incluyen las obras adicionales viendo que debido a la contingencia todo cambio y debían hacer muchas otras cosas, por lo que incluyeron lo que ellos denominaron obras faltantes.

De otro lado indicó que desconoce porque los exámenes de egreso del demandante no se incluyó el tema de la audiometría, ya que los exámenes de egreso se le encargan a un entidad tercera, porque argumenta que desconoce ni sabe si tal audiometría se realizó, manifiesta que ellos tenían un centro médico dentro de las instalaciones del proyecto aclarando que no es de la

empresa, que era un centro médico de sura que no fue contratado por la empresa sino por el sistema de la seguridad social, donde la ARL prestaba unos servicios de emergencia o de urgencia en función si se presentaba un accidente laboral o cualquier cosa pudieran brindar los primeros auxilios de manera más técnica y adecuada posible pero que o eran médicos de la empresa sino que eran médicos de la empresa de salud, que no existía ninguna directriz donde reportaran el informe médico sobre las consultas que realizaban los empleados argumentando que la relación paciente con la entidad de salud era algo reservado.

Por ultimo añade que las condiciones de contratación del demandante fueron iguales o similares a la de cientos de empleados y no obedeció su retiro a una condición especial o particular del demandante, que para tal fecha se retiraron alrededor de 500 empleados, y que hace un llamado a que se tenga presente el cambio de condiciones de ejecución que les impuso la contingencia que les impidió continuar desarrollando el contrato de manera natural como la tenían originalmente como lo planearon con el señor que los acompañó por 4 años, y que dicha contingencia les cambio por completo las condiciones para con él y muchos otros colaboradores, inclusive con las propias empresas públicas de Medellín con quien tuvieron que hacer ajustes al contrato con posterioridad para acompañarlos provisionalmente porque no estuvieron hasta la terminación del proyecto.

Partiendo de todo lo mencionado para el caso bajo estudio se tiene que la parte demandante pretende la declaratoria de la existencia de un solo contrato a término fijo que inicio el **03 de enero de 2014**, y se renovó por el periodo de un año desde el 03 de mayo de 2015, y así de manera sucesiva y que, debido a ello, al momento de la terminación del contrato para el 10 de junio de 2018, el vínculo se había renovado hasta el 10 de mayo de 2019.

En este contexto se observa que conforme a la prueba documental obrante en el expediente, el demandante suscribió con el consorcio demandado contrato de trabajo a término fijo el 3 de enero del 2014 hasta el 2 de mayo del mismo año, en el cual se pactó que el cargo a ejecutar era de operador de trituradora en la obra proyecto hidroeléctrico Ituango, con un salario básico de \$1.384.000, mensuales y en la cláusula séptima se dispuso que se podía prorrogar según la ley o por el porcentaje de obra o labor, contrato este que fue reconocido por el actor en el interrogatorio de parte.

Así mismo se encuentra probado que el 01 de abril de 2014 se comunicó al demandante que para el 02 de mayo de 2014 se daba por terminado su contrato, y por aviso del 16 de junio del 2014 se informó la terminación para el 30 de agosto de 2014, y luego en comunicado el 31 de agosto del 2014 se amplió el término de duración hasta el 28 de diciembre de 2014. (fls 39 y ss PDF 01).

Así mismo se tiene que el 29 de diciembre de 2014, se firmó clausula modificatoria al contrato de trabajo suscrito con el Consorcio CCC ITUANGO y el señor Roger Antonio Arteaga Restrepo donde se indicó que **de común acuerdo** convienen modificar la modalidad del contrato de trabajo suscrito a término fijo inferior a un año el 03 de enero de 2014 **para cambiarlo a contrato bajo la modalidad de contrato a porcentaje de obra**, a partir del 29 de diciembre de 2014. (fls 37 PDF 01).

En virtud del cambio de la modalidad contractual de termino fijo a contrato por duración o porcentaje de obra, en el transcurso de este según las pruebas allegadas al proceso se le realizaron las siguientes adiciones en las fechas que se describen a continuación:

ADICION NUMERO	FECHA	% DE AVANCE DE CONSTRUCCIÓN DE LAS OBRAS PROYECTO HIDROELÉCTRICO ITUANGO, CONTRATADAS POR EL CONSORCIO CCC ITUANGO CON EPM
ADICIÓN No.1	11/04/2015	36,64%
ADICIÓN No.2	23/09/2015	43.5%
ADICIÓN No.3	30/04/2016	55%
ADICIÓN No.4	01/10/2016	60,77%
ADICIÓN No.5	16/12/2016	68.31%
ADICIÓN No.6	01/04/2017	73,50%
ADICIÓN No.7	16/06/2017	80,73%
ADICIÓN No.8	17/07/2017	85,04%
ADICIÓN No.9	01/10/2017	86,86%
ADICIÓN No.10	31/10/2017	91,36%
ADICIÓN No.11	31/12/2017	93,72%
ADICIÓN No.12	01/03/2018	97,44%
ADICIÓN No. 13	01/05/2018	94%

De igual forma mediante carta dirigida al demandante el 2 de junio del 2018 se le informó que se daba por terminado el contrato por cumplimiento de porcentaje de la hora a partir del 10 de junio del 2018, fecha en la que se cumplía el 94% de la construcción de las obras del proyecto hidroeléctrico Ituango incluyendo las obras extras y según los avances físicos, (fls 77 PDF 01).

Partiendo de lo mencionado observa la Sala que si bien es cierto que en principio se suscribió un contrato a término fijo inferior a un año, el mismo fue modificado por acuerdo bilateral entre las partes a uno de duración de la obra o labor contratada a partir del 29 de diciembre de 2014, donde se pactó inicialmente que el contrato iría hasta un avance del 30% de la obra, siendo este adicionado conforme a los porcentajes ya mencionados desde el 11 de abril de 2015, hasta su última adición suscrita el 01 de mayo de 2018, para desempeñar la labor hasta el 94% del avance de la obra referida.

Para la Sala la modificación del contrato en los términos mencionados no afecta ni menoscaba los derechos del trabajador, y mucho menos se advierte desmejora en sus condiciones laborales al suscribirse la modificación aludida, pues se mantuvo las condiciones salariales y las funciones inicialmente fijadas, y de dicha situación lo que antes se advierte respecto a la intención del empleador es un ánimo de proteger al trabajador y que este pudiera estar empleado durante más tiempo hasta que se cumpliera el porcentaje de ejecución de la obra contratado con EPM permitiendo de esta forma estabilidad en el empleo, consintiendo de esta forma que el contrato se extendiera más allá de diciembre de 2015, incluso hasta el 10 junio de 2018 cuando se dio por terminado con el cumplimiento del porcentaje de obra contratado.

Además de lo anterior resulta pertinente hacer alusión a lo aceptado por la sociedad demandada cuando en el interrogatorio de parte se indicó de forma coherente que la disminución en el porcentaje de obra pactado para el mes de mayo de 2018, (94%), respecto al 97.44% que había sido pactado el 01 de marzo de 2018, encuentra sentido y correspondencia con las contingencias que se presentaron en la obra Hidroeléctrica Ituango para el mes de mayo de 2018, lo cual implicó una revaluación de las actividades y el establecimiento de nuevas metas y labores que debían ser ejecutadas para el cumplimiento del contrato suscrito con EPM, lo que ocasionó entonces que el porcentaje de obra inicialmente pactado tuviera que reducirse ante estas contingencias que implicaron la inclusión de nuevas actividades como ya se advirtió.

En orden de lo mencionado considera la Sala que no es cierto como lo pretende el demandante en cuanto a que se le desmejoraron sus condiciones con la reducción del porcentaje de obra para el 01 de mayo de 2018, toda vez que según lo informado por el consorcio demandado, la máxima posibilidad de cualquier empleado del Consorcio CCC Ituango de permanecer en el proyecto,

para el año 2018, no iba más allá de julio de 2018, prueba de ello era que el porcentaje con el cual se ampliaron los contratos en el mes de marzo fue del 97, 44 % **ya que para el 01 de julio de 2018 se debía comenzar con el lleno de la presa, que es la última fase de la construcción de la hidroeléctrica,** pero como ya se advirtió la contingencia ocurrida para el mes de mayo de 2018 la cual fue de público conocimiento donde la construcción venía fluyendo con normalidad pero con el taponamiento de la galería auxiliar de desviación GAD, la obra sufrió un gran retraso, lo que obligó a un cambio en su medición de avance de obra, por lo que la cláusula firmada el día 01 de mayo de 2018 se ajustó hasta la ejecución del 94% de la construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango, contratadas por el Consorcio CCC Ituango con EPM incluyendo obras extras (AMB) según el avance físico, y como se advierte de la documental obrante en el expediente.

De lo mencionado con anterioridad se puede concluir que, no hay lugar a la prosperidad de las pretensiones de la demanda relacionadas con la indemnización por despido injusto en tanto que se demostraron las justas causas para la terminación del referido contrato, cual es para el caso en concreto la culminación del porcentaje de obra contratada, toda vez que se encuentra debidamente probado que el contrato a término fijo suscrito inicialmente por las partes no estaba prorrogado para el momento de la terminación de la relación laboral, y que este se modificó válidamente por acuerdo entre las partes desde el 29 de diciembre del 2014 a un contrato por obra labor, quedando así acreditado que la desvinculación del demandante se produjo por una causa objetiva como es la terminación de la obra para la cual fue contratado al haberse completado el porcentaje de ejecución previamente pactado, lo cual se demuestra con el certificado del 01 de junio del 2018 emitido por el director general del consorcio en el que consta que el 10 de junio de ese año se cumplía con el 94% del adelanto de las obras del proyecto incluyendo las obras externas y según el avance físico. (fls 132 a 134 PDF 19).

Ahora, la diferencia existente con el certificado allegado por la parte demandante según certificado expedido por EPM donde se indica que para el 10 de junio de 2018 el avance de la obra correspondía al 93.77%, para la Sala dicha disparidad obedece realmente a una cifra porcentual que por aproximación aritmética equivale al 94% pero que no daría lugar a entender que la terminación se produjo antes de haberse completado el porcentaje de obra pactado con el demandante.

Por todo lo mencionado deberá CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia en este punto en particular dado que la terminación del contrato del demandante suscrito con el consorcio demandado obedeció a una causal objetiva cual era la terminación del porcentaje de obra contratado.

Ahora, tampoco tienen vocación de prosperidad las pretensiones subsidiarias relacionadas con que se declare ineficaz la adición nº 13 con fecha del 01 de mayo de 2018, con la cual se estableció un porcentaje del 94% de la obra Proyecto Hidroeléctrico Ituango, y que por lo tanto existió contrato laboral por obra o labor con termino de duración estipulada hasta que se avanzara en el 97.44% de la construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango, pues como ya se advirtió, la modificación en los porcentajes de obra para el 01 de mayo de 2018, en realidad no reducían el porcentaje de obra que debía ejecutar el demandante respecto a la terminación del contrato que se había contratado el consorcio con EPM, pues ante las contingencias de publico conocimiento que se advirtieron para esa fecha relacionadas con el taponamiento de la galería auxiliar de desviación GAD, la obra sufrió un gran retraso, lo que obligó a un cambio en su medición de avance de obra, por lo que la cláusula firmada el día 01 de mayo de 2018 se ajustó hasta la ejecución del 94% de la construcción de las obras incluyendo obras extras (AMB) según el avance físico, y como se advierte de la documental obrante en el expediente.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en este punto en particular.

2. De la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación,

aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”*

*No obstante, quienes fueren **despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad]**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren¹.*

Debe precisarse que la norma aplica no sólo para las personas que son despedidas, sino para las que se les terminó el contrato por razón de su discapacidad. La Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato»

La Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) **que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;** (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en

¹Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

En orden de lo anterior, y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante que corresponde **al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador**, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias.

En la sentencia **SU-087 de 2022** y de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

que impida significativamente el normal desempeño laboral	(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
---	--

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia precitada ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”².

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

En Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral retomó el tema respecto a la definición de

² T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

De acuerdo con la Convención aludida, dicha protección se configura cuando obran 2 elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Las barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

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

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que **el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria**, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita 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).

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

Recordó, 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, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al 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 último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó 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 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; precisa 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.

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales, se precisa para el caso bajo estudio que el señor ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO no se encontraba en una situación que lo haga acreedor de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, pues si bien es cierto que este cuenta con diagnóstico de Hipoacusia Neurosensorial Bilateral según, lo cierto es que no se observa dentro de las pruebas allegadas al expediente que dicha situación impidiera o dificultara al trabajador significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, antes bien, el mismo demandante aceptó en el interrogatorio que este diagnóstico no impedía que este desarrollara normalmente sus funciones, debiendo advertirse además que para el examen realizado al demandante el 23 de diciembre de 2013, este ya contaba con dicho diagnóstico, esto es, antes de

emplearse con el consorcio demandado, sin que ello haya significado un obstáculo para el desempeño de sus funciones.

Además de lo mencionado, tampoco existe prueba de que el demandante estuviera en un tratamiento médico o que tuviera restricciones para el ejercicio de su labor, por lo que se concluye que el demandante no se encontraba en ninguno de los presupuestos indicados para jurisprudencia para que sea acreedor de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud que dificultara el desempeño normal de sus funciones más cuando el mismo demandante reconoció que eso no era ningún impedimento como ya se advirtió. Por lo anterior como el actor no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud el empleador no tenía que solicitar en momento alguno autorización al ministerio de trabajo para para terminar la relación laboral.

Resaltando además que la terminación del contrato se dio por una causal objetiva según lo establecido en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo, esto es, por la culminación de la labor contratada, por lo que queda de esta forma también desvirtuada cualquier posible presunción de discriminación debiendo CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia sin mas elucubraciones al respecto.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$325.000, a favor del consorcio demandado por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia en de primera instancia emitida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$325.000, a favor del consorcio demandado por no prosperar el recurso de apelación interpuesto

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-025-2021-00239-01
Radicado Interno 196-24

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

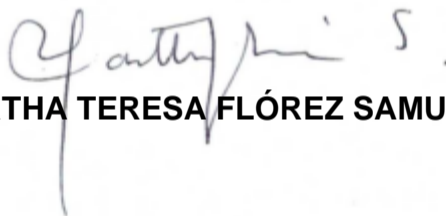
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



**SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO**

El secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

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

DEMANDANTE	: ROGER ANTONIO ARTEAGA RESTREPO
DEMANDADO :	: CONSORCIO CCC ITUANGO; EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN EPM E.S.P; CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCCIONES S.A – SUCURSAL COLOMBIA-; CONSTRUCTORA CONCRETO S.A Y CONINSA Ramón H S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-025-2021-00239-01
RADICADO INTERNO	: 196-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

**Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, 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.

Se fija hoy 12 de septiembre de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario