



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, dieciocho de agosto de dos mil veintitrés

21-212

Proceso: **CONSULTA**
Demandante: **JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS**
Demandado: **INCAMETAL S.A.S.**
Radicado No.: **05088-31-05-001-2019-00580-01**
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia de primera instancia dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes de la Sala el proyecto aprobado en sala virtual en el **ACTA 028** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita el señor JOHN WILLIAM PÉREZ que tras declarar que entre él y la empresa INCAMETAL S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido por más de 7 años, se condene a la demandada a reconocer y pagarle la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa establecida en el artículo 64 del CST, la indexación y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES EXPUSO, EN SÍNTESIS, LOS SIGUIENTES HECHOS:

- Que celebró un contrato de trabajo a término fijo con la empresa INCAMETAL S.A.S. el 16 de julio de 2012 para el cargo de operario, con una duración hasta el 16 de julio de 2012, el cual se prorrogó durante 21 así:

DESDE	HASTA
16 de julio 2012	15 de noviembre de 2012
16 de noviembre de 2012	15 de marzo de 2013
16 de marzo de 2013	15 de julio de 2013
16 de julio de 2013	15 de noviembre de 2013
16 de noviembre de 2013	15 de marzo de 2014
16 de marzo de 2014	15 de julio de 2014
16 de julio de 2014	15 de noviembre de 2014
16 de noviembre de 2014	15 de marzo de 2015
16 de marzo de 2015	15 de julio de 2015
16 de julio de 2015	15 de noviembre de 2015
16 de noviembre de 2015	15 de marzo de 2016
16 de marzo de 2016	15 de julio de 2016
16 de julio de 2016	15 de noviembre de 2016
16 de noviembre de 2016	15 de marzo de 2017
16 de marzo de 2017	15 de julio de 2017
16 de julio de 2017	15 de noviembre de 2017
16 de noviembre de 2017	15 de marzo de 2018
16 de marzo de 2018	15 de julio de 2018
16 de julio de 2018	15 de noviembre de 2018
16 de noviembre de 2018	15 de marzo de 2019
16 de marzo de 2019	15 de julio de 2019
16 de julio de 2019	13 de octubre de 2019

- Que de acuerdo con el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo “El contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. # 1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisará por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pacta y así sucesivamente”, lo que significa que como su contrato se prorrogó 21 veces, es decir, por más de 7 años, esto ocasionó que el mismo se convirtiera en un contrato a término indefinido por haber transcurrido un término superior a 3 años.
- Que fue despedido sin justa causa el 13 de octubre de 2019.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad INCAMETAL S.A.S. dio respuesta a la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, aclarando que entre dicha sociedad y el actor se suscribió un contrato a término fijo el 16 de julio de 2012 por el término de 4 meses, el cual se prorrogó por un término igual durante tres periodos y a partir de allí por periodos de un año, según lo dispone el artículo 46 del CST, así:

Fecha inicial contrato:	Fecha vencimiento:	
16 de julio de 2012	15 de noviembre de 2012	Contrato inicial a 4 meses
16 de noviembre de 2012	15 de marzo de 2013	Primera prórroga (4 meses)
16 de marzo de 2013	15 de julio de 2013	Segunda prórroga (4 meses)
16 de julio de 2013	15 de noviembre de 2013	Tercera prórroga (4 meses)
16 de noviembre de 2013	15 de noviembre de 2014	Prórroga (a 1 año)
16 de noviembre de 2014	15 de noviembre de 2015	Prórroga (a 1 año)
16 de noviembre de 2015	15 de noviembre de 2016	Prórroga (a 1 año)
16 de noviembre de 2016	15 de noviembre de 2017	Prórroga (a 1 año)
16 de noviembre de 2017	15 de noviembre de 2018	Prórroga (a 1 año)
15 de noviembre de 2018	15 de noviembre de 2019	Prórroga (a 1 año)

Adujo que el hecho de que se haya prorrogado sucesivamente no hace que el contrato a término fijo se convierta en indefinido. Así mismo el empleador dio por terminado el contrato de trabajo el 11 de octubre de 2019, es decir, con más de 30 días de antelación al vencimiento de la última prórroga, por lo que le reconoció la indemnización legal pertinente.

En cuanto a los hechos de la demanda aceptó la que entre las partes se suscribió un contrato a término fijo y las fechas de inicio y finalización que se indican en la demanda, aclarando que el mismo no se prorrogó en la forma como lo señala el demandante, sino que sus prorrogas fueron por un término igual al inicialmente pactado, es decir, de 4 meses, durante tres periodos y a partir de allí por un término de un año, según lo estipula el artículo 46 del CST. Así mismo señaló que no es cierto que el contrato a término fijo no pueda prorrogarse por más de tres años, por cuanto esta es una interpretación amañada del artículo 46 del CST. Finalmente aclaró que la fecha de despido fue el 11 de octubre de 2019, oportunidad en la que se le canceló al actor las prestaciones sociales e indemnización legal correspondiente.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello el 11 de agosto de 2021, se **ABSOLVIÓ** a la sociedad **INCAMETAL S.A.S** de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por el señor **JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS**, a quien condenó en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

2. ARGUMENTOS

2.1. ARGUMENTOS DEL JUEZ

Señaló que conforme lo define el artículo 46 del CST, el contrato de trabajo puede celebrarse a término fijo, el cual debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Así mismo dispone la norma que si antes del vencimiento del

contrato ninguna de las partes le avisaré a la otra con una antelación no inferior a 30 días su intención de no renovarlo, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado; no obstante, si el contrato a término fijo es inferior a un año solo podrá prorrogarse hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente. Adujo que el contrato a término fijo no pierde su condición por haberse prorrogado por más de 3 años, pues el tope señalado en la norma solo hace referencia al término inicial, pero su renovación puede ser de forma indefinida, sin que pierda la condición de ser a término fijo, pues así lo señala expresamente la norma en cuestión.

Señaló que en el caso concreto conforme al contrato de trabajo aportado por ambas partes quedó establecido que entre estos se suscribió un contrato de trabajo el 16 de julio de 2012, por un término de 4 meses, el cual se renovó de manera automática por un término igual y las cuales, según lo señalado en el parágrafo segundo del artículo segundo del artículo 46 del CST, a partir de la cuarta prórroga, se renovó por periodos de un año, siendo su última renovación a partir del 16 de noviembre de 2018 la cual iría hasta el 15 de noviembre de 2019, pero como la entidad demandada le terminó al actor anticipadamente el contrato de trabajo el 13 de octubre de 2019, data en que le fueron liquidadas sus prestaciones sociales, es claro que el contrato de trabajo del actor finalizó de forma unilateral por parte del empleador, dando lugar al pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST, la cual le fue reconocida al actor con la liquidación de prestaciones sociales, de acuerdo a la norma en mención, pagándole los 33 días que le hacían falta para terminar el contrato según lo dispone la Ley, sin que se le adeude suma alguna por este concepto, por lo que ABSOLVIÓ a la entidad de todas las pretensiones formuladas en su contra.

2.2. CONSULTA

La presente decisión fue enviada para ser conocida en el grado jurisdiccional de CONSULTA por haber sido adversa a los intereses del demandante, conforme a la sentencia C-424 de 2015 que declaró condicionalmente exequible el artículo 69 del C.P.T. y la S.S., *“entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”*

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Únicamente presentó alegatos INCAMENTAL S.A.S. solicitando se confirmara la sentencia absolutoria de primera instancia, arguyendo que había quedado acreditado que la empresa cumplió a cabalidad

sus obligaciones laborales con el actor, toda vez que entre estos se suscribió un contrato a término fijo de cuatro meses el día 16 de julio de 2012, el cual se prorrogó en tres ocasiones por un término igual y a partir de la cuarta prorroga por términos de un año, conforme lo establece el artículo 46 del CST, sin que esto signifique que haya perdido su condición de ser a término fijo por haberse prorrogado en forma sucesiva. Agregó que el 11 de octubre de 2019, es decir con más de 30 días de antelación al vencimiento de la última prorroga que era el 15 de noviembre de 2019, la empresa dio por terminado el contrato a partir de la fecha reconociendo al actor la indemnización legal pertinente conforme al artículo 64 del CST, por lo que no adeuda suma alguna al demandante, como en forma acertada lo analizó el a quo.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

En primer lugar, consiste en determinar si la vinculación laboral del JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS con INCAMENTAL S.A.S. estuvo regida por un contrato a término fijo o al haberse prorrogado en forma sucesiva cambió su naturaleza a un contrato a término indefinido y dependiendo de ello se analizará si hay lugar a reajustar la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

En primer lugar, alega el señor JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS que si bien suscribió un contrato a término fijo por cuatro meses con el demandado INCAMENTAL S.A.S., el día 16 de julio de 2012, al haberse prorrogado durante más de 7 años, se convirtió en contrato a término indefinido, por tanto solicita que la indemnización por despido injusto que le fue reconocida por parte de su empleador cuando dio por terminado el contrato el 13 de octubre de 2019 sea reajustada y liquidada teniendo en cuenta que se trató de un contrato a término indefinido..

El contrato a término fijo, está regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, que es del siguiente tenor:

“CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.... (Subraya la Sala).

Según la norma antes transcrita, se exige que el contrato de trabajo a término fijo conste por escrito y se autoriza a las partes para celebrarlo por un período igual o inferior a tres años. Se advierte además que si antes de vencerse el término estipulado ninguna de las partes avisa por escrito a la otra, con una antelación no inferior a treinta días, su determinación de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

Ahora, si el contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, sólo puede prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año, y así sucesivamente.

En este último punto debe resaltarse que la manifestación de no prorrogar el contrato debe hacerse por las partes contratantes con no menos de treinta días antes de vencerse el término estipulado, si se está dentro de las tres primeras prórrogas, o del año, si éstas ya sucedieron, tal como lo dice el numeral primero del artículo en cita, so pena de que se prorrogue por un término igual al vencido.

De donde se desprende que el contrato a término fijo, como su nombre indica tiene como duración el plazo que fue expresamente estipulado y puede renovarse de manera indefina, según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo sin que por ello pierda su condición de contrato a término fijo para convertirse en un contrato a término indefinido. Entonces, es claro que el hecho que el contrato se renueve indefinidamente, ante el silencio de las partes, en ningún caso lo convierte en un contrato a término indefinido, puesto que la ley sólo contempla la prórroga automática del contrato por un periodo igual al inicialmente pactado, más no contempla que por tal circunstancia se convierta en un contrato a término indefinido. Así lo analizó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998 posición que fue reiterada en la sentencia con Radicación N° 27034 del 5 de mayo de 2006 con ponencia del doctor Luis Javier Osorio López, donde se indicó:

“En este orden de ideas, la contratación del demandante se ajusta a los presupuestos del artículo 4° del Decreto 2351 de 1965 que modificó en su momento los artículos 46 a 49 del Código Sustantivo de Trabajo, relativo al contrato a término fijo y que fue reproducido por el Tribunal en la decisión atacada.

Del mismo modo, importa decir, que esta clase de contrato a término fijo de un año, como lo pone de presente el ad quem, apoyado en la decisión de esta Sala de la Corte que data del 12 de mayo de 1987 radicado 1013 y de acuerdo a lo previsto en dicha normatividad, cuando las partes manifiestan su intención de no prorrogarlo con una antelación de 30 días, se entiende renovado por un (1) año y así sucesivamente, esto es, que su renovación se repite en forma indefinida, pero

sin perder su condición de definido por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de los tres años.” (subrayas propias)¹

Posición reiterada en sentencias con radicado SL5610 de 2016, SL 3743 de 2019 y SL 2306 de 2022, donde indicó la Corte:

“Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Corte quiere precisar que el fallador de segundo grado, desde una perspectiva jurídica, en momento alguno se equivocó en su decisión, toda vez que es posición pacífica de la jurisprudencia, que un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.

Al respecto baste citar la sentencia CSJ SL15610-2016, en la que por cierto también apoyó su decisión el sentenciador de alzada, que adocrinó:

“Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibidem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502) (Subraya la Sala)

En este mismo sentido, la Corte Constitucional manifestó en la sentencia C – 016 de 1998, con ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz que “...el solo hecho de la renovación del contrato a término fijo no cambia la naturaleza del mismo, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido. Ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.”²

¹ Corte Suprema de Justicia, sentencia del 5 de mayo de 2006. Radicación N° 27034 M.P. Dr. Luis Javier Osorio López

² Corte Constitucional, sentencia T- 016 del 4 de febrero de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz

Bajo este entendido, las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido, por lo que es claro para esta Sala, contrario a lo afirmado por la parte actora, que el contrato que unió a las partes fue un contrato a término fijo, el cual fue celebrado el 16 de julio de 2012 como consta a folios 6/7, por un término de 4 meses, el cual se prorrogó durante varios años, pero sin perder su naturaleza de **contrato a término fijo**, pues, no se allegó prueba que se hubiera suscrito un nuevo contrato, finalizando el 13 de octubre de 2019, según documento obrante a folio 13, donde reposa la liquidación de prestaciones sociales, por lo que no es procedente como lo solicitante el demandante declarar que el contrato que unió a las partes fue contrato a término indefinido, no habiendo lugar a la prosperidad de la primera de las pretensiones declarativas.

Así mismo se encuentra probado que al momento de la finalización del vínculo laboral, el 13 de octubre de 2019, el empleador INCAMETAL S.A.S. canceló al demandante una indemnización por despido injusto, correspondiente a 33 días, por lo que para estudiar si la misma estuvo ajustada a derecho, se analizará la forma en que el contrato, toda vez que según lo dispone el artículo 64 del CST la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa en los contratos a término fijo será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

Ahora, como se indicó, el numeral 2 del artículo 46 del C.S.T. establece que si el término fijo es inferior a un (1) año únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

En el caso de autos, el contrato a término fijo suscrito entre el señor JOHN WILLIAN PÉREZ e INCAMETAL, fue por un término de 4 meses, es decir que inicialmente duró desde el 16 de julio de 2012 hasta el 15 de noviembre de 2012, y posteriormente se prorrogó por primera vez desde el 16 de noviembre de 2012 al 15 de marzo de 2013; la segunda prórroga fue desde el 16 de marzo de 2013 al 15 de julio de 2013 y la tercera prórroga desde el 16 de julio de 2013 al 15 de noviembre de 2013. Después de cumplir esta tercera prórroga y no enviar el preaviso de terminación del contrato con treinta días de anticipación a la fecha de terminación, se entiende que se prorrogó por un año, es decir desde el 16 de noviembre de 2013 hasta el 15 de noviembre de 2014 y ahí sucesivamente se siguió prorrogando por un año, lo que significa que para el año 2019, vencía el 15 de noviembre y como el empleador dio por terminado el contrato sin justa causa el 13 de octubre de 2019, debía pagar al señor PÉREZ ARIAS una indemnización equivalente a los 33 días que faltaban para cumplir el plazo estipulado, que teniendo en cuenta un salario de \$1.063.685 correspondía una indemnización de

\$1.70.064, valor que fue efectivamente reconocido al actor, por lo que no hay lugar a reconocer ninguna suma por concepto de reajusta de indemnización por despido injusto y por tanto no hay lugar a imponer ninguna condena en contra de la demandada como de forma acertada lo determinó el a quo.

En consecuencia la sentencia de primera instancia será CONFIRMADA en su integridad.

Sin costas en esta instancia.

4. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

DECIDE


PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello el 11 de agosto de 2021, dentro del proceso ordinario promovido por el señor **JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS** identificado con c.c. 71.678.745 contra **INCAMETAL S.A.S.**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA


MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

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: **JOHN WILLIAM PÉREZ ARIAS**
Demandado: **INCAMETAL S.A.S.**
Radicado No.: **05088-31-05-001-2019-00580-01**
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **01/06/2023**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> 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 **02/06/2023** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario