

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, seis (6) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por GABRIEL ANGEL AGUDELO VELÁSQUEZ contra BELLANITAS DE TRANSPORTES S.A. (Radicado 05088-31-05-002-2021-00110-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado entre el 05 de marzo de 2007 y el 10 de septiembre de 2020, que terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en subsidio de lo anterior, se reconozca la indemnización por despido sin justa causa.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que sostuvo una relación laboral por medio de un contrato a término indefinido con la demandada entre

el 05 de marzo de 2007 y hasta el 10 de septiembre de 2020 fungiendo como mensajero en un horario de 7:15 a.m. a 5:15 p.m., y devengando un salario mensual equivalente a \$1.190.000. El 29 de septiembre de 2011 en ejecución de sus funciones tuvo un accidente de tránsito, sufriendo una fractura de la diáfisis del fémur y contusiones en brazo y cuerpo, hallándose su estado de salud deteriorado. Que el 23 de junio de 2020 la empresa decidió modificar su cargo al de Auxiliar de Control Externo, el que no fue aceptado por tratarse de un oficio riesgoso para él y su familia, cargo sobre el que no recibió capacitación alguna, situación a partir de la cual recibió múltiples llamados de atención, descargos y suspensiones a su contrato de trabajo. Que el 04 de septiembre de 2020 acudió a cita médica, de donde surgieron unas recomendaciones laborales que fueron conocidas por su empleador, pero que sin embargo, no fueron respetadas y el 10 de septiembre de 2020 se decide dar por terminado su vínculo sin reconocimiento de la indemnización, siendo un motivo adicional para esa determinación la interposición de una acción de tutela, con desconocimiento de estar bajo tratamiento médico.

BELLANITAS DE TRANSPORTES S.A. se pronunció en oportunidad con aceptación del vínculo expuesto, sus extremos temporales, oficio y remuneración. Niega que el accidente de tránsito sufrido en el año 2011 tenga un origen laboral, mismo que fue atendido por su EPS generándose una incapacidad desde el 29 de septiembre de 2011 y hasta el 02 de enero de 2012, desde cuando no requirió tratamientos adicionales ni incapacidades, siendo reincorporado sin restricciones médicas. Admitió el cambio de cargo en ejercicio del *ius variandi*, el que se hizo bajo límites de razonabilidad y necesidad del servicio, y que no fue aceptado por el empleado, permaneciendo en la empresa durante su jornada sin realizar ninguna actividad constituyéndose tal incumplimiento en una justificación de su despido. Como medios exceptivos de mérito propuso los de validez de la terminación del contrato de trabajo, inexistencia de la obligación al pago de la indemnización reclamada, excepción de imposibilidad del demandante de beneficiarse de su propio dolo o mala fe, excepción de eficacia de despido con justa causa, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada e indebida utilización de la ley.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello en sentencia que emitió el 24 de octubre de 2022, ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a medio SMLMV.

La activa disintió de lo decidido en tanto considera que no se realizó una valoración probatoria integral con desconocimiento de la línea jurisprudencial donde no fue demostrada una causal objetiva de terminación. Sugirió el análisis de las recomendaciones laborales emitidas días antes del despido y luego de 15 años de labor, las que eran conocidas por la parte empleadora, tiempo que por demás nunca fue sometido al régimen disciplinario, además de serle asignado un cargo para el que no fue contratado sin ser demostrados los motivos de la alteración de la relación laboral con cambio de horarios y afectación a las recomendaciones médicas, denotando actos discriminatorios. Pide una nueva valoración exhaustiva de los interrogatorios de parte y la testimonial, con lo que se da lugar a la revocatoria de la decisión (Min 42:32).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que el demandante estuvo vinculado a la demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad indefinida entre el 05 de marzo de 2007 y el 10 de septiembre de 2020, para cuando la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo acudiendo a justas causas para la determinación.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (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 una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente **al primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (*iuris tantum*) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

Recientemente, la H. Corte Suprema de Justicia enfocó su postura al respecto, señalando que la protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que para el 29 de septiembre de 2011 el demandante sufrió un accidente de tránsito, oportunidad en la que fue atendido por el SOAT (Págs. 31-32 Archivo 01), revelándose un diagnóstico inicial de ingreso el de “*traumatismos superficiales múltiples, no especificados*” - T009-, y luego, definida una “*fractura de la diáfisis del fémur*” (Pág. 33 Archivo 01) que generó una incapacidad por un término de 95 días (Pág. 82 Archivo 04), lapso confirmado por el actor en su interrogatorio de parte, sin que obren registros médicos desde ese momento y hasta el 04 de septiembre de 2020, cuando acudió a la Nueva EPS por medicina general por el antecedente de la fractura sufrida 10 años atrás, refiriendo dolor en cadera y pie que lo limita, intensificado con el frío que no mejora con el reposo ni la actividad (Págs. 60-65 Archivo 01). De esa consulta se impuso tratamiento farmacológico y fue ordenada una radiografía de fémur, con surgimiento de instrucciones para cuidado en casa y algunas recomendaciones laborales referidas a evitar movimientos repetitivos por más de dos horas, pausas activas cada 2 horas, permitir toma de medicación al paciente, no cargar objetos mayores a 10 kilos y ser valorado por salud ocupacional por parte de la empresa (Pág. 60 Archivo 01).

Igualmente, se recepcionaron los dichos de BEATRÍZ ELENA PÉREZ AGUILAR y BERTHA LUZ RODRÍGUEZ RAMÍREZ traídos por el promotor del juicio al proceso, compañera de trabajo hasta el año 2016 y cónyuge del demandante, respectivamente. La primera afirmó que el señor Agudelo sufrió un accidente para el año 2011, que le dejó unas secuelas que lo tienen con tratamiento psicológico y del dolor, encontrándose cojo y con decaimiento, percibiendo que ese impedimento le afectaba su labor pues veía en él expresión de dolor y debía tomar medicamentos. Señaló que lo observaba casi todos los días pues el pasaba por su puesto de trabajo, saludada y seguía. Desconoce si en su oficio debía cargar pesos o si le era posible realizar pausas activas, y agregó que en la ejecución del contrato fue modificado su cargo que no estuvo dispuesto a recibir, por tratarse de uno que implicaba ser informante de los conductores, cargo que ella denomina como “*sapo lolo*”, circunstancia que conoció por dichos provenientes del actor y de su esposa.

La señora Rodríguez por su parte manifestó nunca haber laborado en la empresa demandada, señalando que el accidente sufrido por su esposo en el 2011 mientras realizaba su actividad laboral tuvo atención médica, explicando que posteriormente no acudía a la EPS porque si sentía dolor, el médico de la empresa le recetaba algún medicamento, aseverándole su pareja que no quería que lo incapacitaran porque lo “*echaban*”, y que previo a su despido fue valorada por la empresa su pérdida de capacidad laboral y sin conocer el resultado, fue terminado su vínculo.

De tales vestigios advierte la Sala, que el demandante en efecto sufrió un percance en su salud para 2011 que le generó unas dolencias médicas y una imposibilidad para ejecutar sus funciones de manera regular por poco más de tres meses; sin embargo, es imprescindible destacar que para activar la garantía de estabilidad reclamada, no es suficiente contar con cualquier afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal, e inclusive tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas protectoras de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021). Tampoco puede pregonarse que esa protección permanezca en el tiempo bajo una concepción indefinida, pues es desde ahí que debe darse estudio a los parámetros enseñados por la jurisprudencia para definir si en efecto, la condición del trabajador fue el móvil que dio paso al fenecimiento del vínculo por virtud de estar ante un obstáculo para su eficaz desempeño, no siendo suficiente la existencia de una afectación de tipo médico para el propósito de la prerrogativa buscada.

En ese orden, pese a las indiscutidas secuelas que estuvieron presentes en el demandante estando en ejecución el vínculo por cuenta del accidente de tránsito acaecido el 29 de septiembre de 2011 (Pág. 29-30 Archivo 01), una vez retomada su actividad contratada para el 03 de enero de 2012, el demandante por más de una década pudo desempeñarse continua e ininterrumpidamente sin limitaciones o impedimentos que implicaran la afectación logística, productiva o económica de la empresa, aun cuando su dolencia se asocia a una afectación funcional de su miembro inferior derecho

y su labor implicaba el desplazamiento permanente en motocicleta, razón por la que en ese lapso fueron ausentes llamados de atención o el sometimiento al régimen disciplinario de la compañía, fluyendo de manera natural el desarrollo del nexo contractual, resultando por demás innecesario en esa época, acorde a lo demostrado, acudir a los profesionales de la salud para dar atención a unas dolencias que fueron anunciadas ya para el final del vínculo como limitantes de cara a sus funciones, lo que revela el bajo nivel de trascendencia en su entorno de trabajo del padecimiento del que hoy se vale el demandante, sin que se cuente con medios probatorios adicionales de donde pueda concluirse un deterioro importante en la salud en ese transcurso de 10 años, con molestias y tratamientos, y que fuere significativo en el marco de su efectividad para el momento del finiquito, pues siendo carente la probanza documental, de ello solo daría cuenta la deponente Pérez Aguilar, quien al laborar con el actor pudo constituirse en testigo directo de las circunstancias en que se dio la ejecución del oficio; pero lo que se desprende de su dicho es haber presenciado hasta el 2016 cuando se retiró de la demandada, expresiones de dolor en el actor y movimientos de cojera, lo que no se constituye en suficiente para el fin de esta acción judicial, por un lado, porque la deficiencia debió ser tal, que impidiera la realización de sus roles ocupacionales o representara una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios sin que así pueda verse demostrado; y por otro, porque por los últimos 4 años de labor de Agudelo Velásquez, esta deponente no cuenta con los elementos para dar cuenta fehaciente de la condición en la que se hallaba su ex compañero en el contexto de sus funciones y de su patología, dicho con el que no se permite activar la presunción discriminatoria que daría lugar al reintegro pretendido.

Esa década de evolución solo reporta unas incapacidades ocasionales y temporales, no contándose con una sola generada por las afecciones relacionadas en esta acción, precisamente por no existir incapacidad para desempeñar su trabajo por estas dolencias, lo que corrobora desde un análisis objetivo, que las secuelas del diagnóstico presentado por el actor no fueron un impedimento para prestar sus servicios, ni significó una barrera para permanecer en el empleo, mismo que se extendió hasta septiembre de 2020, careciendo de sentido pregonar que es el accidente ocurrido 9 años atrás el

que se funda en la motivación primigenia del fenecimiento de la relación de trabajo.

De manera que la juez de instancia no desacertó en la valoración de los medios de convicción ni fue errada su interpretación de la prueba como se aduce por la apoderada recurrente, cuando concluyó la ausencia de la titularidad de la prerrogativa constitucional, puesto que evidente resulta de las circunstancias en las que se dio la evolución y el manejo a la enfermedad y las condiciones en las que fue desarrollado el quehacer del actor, que no hubo una afección que haya entorpecido la participación plena y efectiva de Gabriel Ángel en condiciones de igualdad en su lugar de trabajo, encontrando que las alteraciones médicas producidas en el año 2011 no alcanzaron para 2020 una relevancia tal para ser merecedor el promotor de la acción de la protección foral a efectos de proscribir la discriminación por motivos de discapacidad y que deba existir una intervención judicial con miras a propender por su permanencia en el empleo, discernimiento que no varía por virtud de las recomendaciones médicas brindadas el 04 de septiembre de 2020, pues no se visualiza una incompatibilidad ni frente al cargo de mensajero ni al de Auxiliar de Control Interno que nunca fue ejecutado, subrayando que el cuestionamiento debe provenir por lo menos de una barrera física, mental, intelectual o sensorial, que no se observa, no existiendo aun en el panorama de la expedición de unas recomendaciones en días previos al despido, un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la falencia que por demás viene acompañando al actor por más de una década, resultando insensato predicar que luego de sostener una afectación prolongada en su salud sin registro de agravamiento o hallazgos preponderantes o significativos con recomendaciones ajenas a las tareas propias de su cargo, se endilgue al momento de adoptar la decisión de dar fin a su vinculación que obedeció a asuntos relacionados en su condición médica, pese a no denotarse tener ninguna injerencia en el desarrollo normal de sus funciones.

A lo anterior se suma la existencia de una causal objetiva en la que la demandada basó su decisión de rescindir el contrato de trabajo del actor, y estuvo enmarcada en el incumplimiento de las obligaciones laborales, quedando demostrado en este trámite que el actor se negó a asumir el nuevo

cargo impuesto por quien fungía como parte patronal, pasando de ser mensajero desde el 27 de mayo de 2008 (Pág. 73 Archivo 04) a ser Auxiliar de Control Externo por medio de otro sí suscrito el 23 de junio de 2020 (Pág. 76 Archivo 04), cesando la prestación del servicio para los días 10, 11, 28, 29 y 31 de agosto de 2020 y 01 y 02 de septiembre de 2020, pues así se dejó plasmado en los reportes de faltas disciplinarias y las actas de diligencia de descargos elevadas por virtud de esa situación (Págs. 94-102 Archivo 04), afirmando como insiste en estas diligencias, que no era ese el oficio para el cual había sido contratado, y que de no requerir más sus servicios como mensajero, podía ser liquidado, justificando la negativa de afrontar el nuevo puesto de trabajo el riesgo físico personal y familiar que implicaba.

Al respecto, es preciso recordar que en virtud a la manifestación propia del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 del CST, este tiene la potestad de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral, o se vulneren los derechos del trabajador, ejercicio que no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral, teniendo como límite, el respeto, el honor, la dignidad y los derechos mínimos del empleado (Ver SL14991-2016 reiterada en la SL450-2023, SL 5373-2021), por lo que su ejercicio no tiene un carácter absoluto e ilimitado pues implica el respeto de ciertas prerrogativas que conservan los trabajadores aún en circunstancias excepcionales, como el trabajo justo, la igualdad y la dignidad humana.

En ese orden, tratándose de un cambio en el puesto de trabajo donde no se observa una desmejora en la situación personal, familiar o social del empleado, es que se entiende ocurrido el cambio en obediencia al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*. Y es que el actor difunde que el nuevo oficio tenía implicaciones riesgosas por ser un cargo donde los conductores los tratan de “*sapos y chismosos*”, pero es que no se halla evidencia arrojada de la que pudiera corroborarse el riesgo, inseguridad o peligro que esa función pudiera implicar en el demandante pues más allá de la apreciación personal brindada, ninguna situación particular se puso de presente, enfatizando en contraposición a ello el testigo Uber Andrés Restrepo

Tobón, que la empresa tiene aproximadamente 35 trabajadores cumpliendo esa tarea, sin conocimiento en su trayectoria de por lo menos 10 años, de eventos de amenazas o de orden público que hayan puesto en peligro su vida, explicando que básicamente lo que correspondía cumplir al demandante era subirse a los autobuses y tomar la numeración de la registradora con el fin de controlar la evasión de pasajeros, actividad que si bien por su naturaleza pudiera promover malestar con los conductores, no es posible a partir de conjeturas y suposiciones dar validez a esa acusación y de paso, a la conducta insubordinada del señor Agudelo pues sobre esa manifestación no se tiene un solo medio de prueba que justifique su reticencia.

Ahora, es verdad que esa modificación sugirió un cambio en el horario del empleado por las características del servicio, pero es que no queda demostrada una afectación a sus condiciones mínimas ni a sus garantías constitucionales, pues no se están alterando las condiciones esenciales del vínculo, no se constata una conducta arbitraria o abusiva, ni un desconocimiento a los términos contractuales, siendo prudente anotar que es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario (Ver SL16964-2017), por lo que la inoperancia presentada por el trabajador sin justificación sólida ni demostrada, dejando de lado la prestación de su servicio de donde se deriva el sentido de su vinculación y la contraprestación que es pagada, es que se consolidan las justas causas anunciadas por la empresa en la misiva del 10 de septiembre de 2020 (Págs. 67-71 Archivo 1 y Págs. 86-90 Archivo 04), pues claramente ello pugna con las obligaciones especiales del trabajador consagradas en el CST y se concreta su violación grave, escenario que derruye también la posibilidad de pregonar un despido injustificado.

En virtud de esas previsiones, quedan sin sustento las afirmaciones de la parte que convocó la Litis, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de estos medios de convicción para dar razón a las pretensiones de la demanda acerca de la existencia de un despido con desconocimiento de una condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirlo de la nómina de sus trabajadores,

verificando al contrario, una causa legal que determinó la *a quo*, no existiendo otro camino que confirmar la absolución emitida.


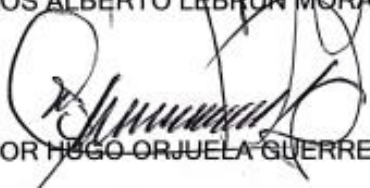
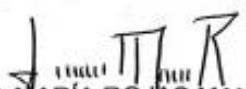
Conforme a lo que dispone el artículo 365-1 del CGP, las costas en esta instancia están a cargo del actor, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

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:

Radicación: 05088310500220210011001
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: GABRIEL ANGEL AGUDELO VELASQUEZ
Demandado: BELLANITA DE TRANSPORTES S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 6/09/2023
Decisión: CONFIRMA

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 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 7/09/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario