



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoría Sala de Casación Laboral

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 91382
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL3109-2023</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 18/10/2023
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Código Civil art. 2142-2199 / Código Civil art. 2177 / Código Sustantivo del Trabajo art. 19 y 34

#### ASUNTO:

El demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria que declare que su empleador quien suscribió sendos contratos de administración delegada con CHEC S.A. ESP actuó como simple intermediario y sin anunciar su calidad lo contrató desde el 1.º de diciembre de 2009, además para el desarrollo de sus actividades recibió órdenes y estuvo bajo la subordinación de CHEC S. A. ESP.

Señaló que el 30 de noviembre de 2017 los demandados terminaron unilateralmente su contrato de trabajo «por vencimiento del mismo», pese a que era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Producto de ello solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la Central Hidroeléctrica de Caldas S. A. ESP y que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2013-2017.

#### PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala debe resolver si, conforme a las normas denunciadas en el cargo, el Tribunal erró al no advertir que en el marco de una relación triangular originada en un contrato de administración delegada, el contratante necesariamente debe reputarse empleador de los trabajadores que vincule el contratista o administrador delegado para cumplir la obra contratada.

**TEMA: CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA** - En el marco de un contrato de administración delegada, los trabajadores que vincule el contratista no siempre se deben catalogar como trabajadores directos y subordinados del contratante, es necesario analizar en cada caso en

concreto: i) Lo pactado por las partes, teniendo en cuenta el amplio margen que tienen para acordar las condiciones contractuales y que no desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, y ii) Si al amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas el contratista o delegado efectivamente ejerció alguna gestión de forma tal que no obligue al contratante respecto de terceros, lo que bien puede ocurrir cuando contrata directamente a trabajadores bajo su propia responsabilidad y como verdadero empleador, esto es, con plena autonomía administrativa, técnica y financiera, y sin injerencia del contratante

**Tesis:**

«De acuerdo con lo expuesto, la censura no acierta al señalar que, en el marco de un contrato de administración delegada, los trabajadores que vincule el contratista siempre y absolutamente deben reputarse como trabajadores directos y subordinados del contratante, pues debido al carácter atípico de esta modalidad de contratación, al respecto es necesario analizar, en cada caso en concreto:

(i) lo pactado por las partes sobre el particular, teniendo en cuenta el amplio margen que tienen para acordar las condiciones contractuales y que no desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, y,

(ii) si, en definitiva, al amparo del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, el contratista o delegado efectivamente ejerció alguna gestión de forma tal que no obligue al contratante respecto de terceros, lo que bien puede ocurrir cuando contrata directamente a trabajadores bajo su propia responsabilidad y como verdadero empleador, esto es, con plena autonomía administrativa, técnica y financiera, y sin injerencia del contratante.

La anterior precisión es relevante, pues si el representante que ejecuta un contrato de administración delegada funge en la realidad como empleador de los trabajadores que contrata para cumplir el servicio contratado, es necesario asimilarlo a un contratista independiente en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, con todos sus efectos legales, y no a un simple intermediario, tal y como lo hizo el Tribunal una vez analizó las pruebas.

Al respecto, es oportuno destacar que, conforme a la jurisprudencia de la Sala, la configuración real de un verdadero contratista independiente “exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, (...) el contratista debe tener “estructura propia y un aparato productivo especializado” (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación” (CSJ SL4479-2020).

Ya el Tribunal Supremo del Trabajo, en sus inicios, había entendido el contrato de administración delegada en la dirección expuesta en esta decisión, tal y como verse en la sentencia de 31 de agosto de 1951, que expuso:

“(…) el Tribunal Supremo, para decidirlo, considera, con la doctrina administrativa, que el contrato por administración delegada es uno de los procedimientos de ejecución de las obras públicas, en que la obra se ejecuta por un particular (la sociedad demandada en el presente caso) pero bajo la dirección y la responsabilidad del gobierno, mediante una remuneración fijada en determinadas condiciones, y con sujeción a un régimen administrativo, que hace del contratista un administrador delegado y no un contratista independiente desde el punto de vista laboral, por todo lo cual no corren a su cargo las prestaciones sociales, salvo que en el contrato de administración se regule sobre el particular (destaca la Sala)”.

Conforme a lo explicado, la Sala considera que el Tribunal no incurrió en la transgresión jurídica que le endilga la censura, pues además de que no cometió la infracción directa de las normas denunciadas -según se abordó líneas atrás-, tampoco es cierto que de forma inexorable debiera concluir que la empresa contratante CHEC S.A. ESP era la empleadora. Ello, porque dentro de la órbita de competencia del Colegiado de instancia estaba valorar lo que convinieron las partes en relación con la contratación de los trabajadores y si al respecto realmente existió o no autonomía administrativa, financiera y técnica del contratista, tal y como efectivamente lo hizo.

En efecto, nótese que el ad quem comprobó en las pruebas del proceso que en el contrato que celebraron los demandados “tampoco se dijo que los trabajadores contratados estarían a cargo de CHEC S.A. E.S.P.”, y que la realidad mostraba que Diego Tamayo Serna fue el verdadero empleador del demandante, toda vez que firmó los contratos de trabajo con este sin referir la condición de intermediario -dado que desde la perspectiva del Tribunal no estaba obligado a ello-, los renovó y terminó junto al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, y en su celebración y ejecución contó con autonomía financiera, técnica y administrativa pues le suministró las herramientas, dotaciones e implementos de trabajo, y en general ejerció la subordinación sin la injerencia del contratante.

En consecuencia, el cargo es infundado».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR » SIMPLE INTERMEDIARIO** - Si el representante que ejecuta un contrato de administración delegada funge en

la realidad como empleador de los trabajadores que contrata para cumplir el servicio contratado, es necesario asimilarlo a un contratista independiente en los términos del artículo 34 del CST, con todos sus efectos legales, y no a un simple intermediario

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR » SIMPLE INTERMEDIARIO** - La configuración real de un verdadero contratista independiente exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos, por esto, el contratista debe tener estructura propia y un aparato productivo especializado, es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación

**CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA** - El contrato de administración delegada no está tipificado en las normas laborales ni civiles que gobiernan las relaciones contractuales entre particulares, es de los llamados contratos atípicos o innominados, que al no estar regulados, hace necesario consultar lo pactado por las partes y desentrañar las intenciones y objetivos que acordaron al suscribir el acuerdo, dicho análisis se debe desplegar al amparo de los principios que rigen el derecho contractual, la interpretación de los contratos y sin perder de vista que, en el campo del trabajo, su contenido no debe sobrepasar los límites trazados por el legislador sustantivo del trabajo ni desconocer los derechos mínimos y humanos laborales

**Tesis:**

«[...] la Sala considera oportuno precisar que el contrato de administración delegada no está tipificado en las normas laborales ni civiles que gobiernan las relaciones contractuales entre particulares. Nótese que esta particularidad ha sido reconocida por la jurisprudencia administrativa, en el sentido que la “concepción legal en materia de contratación estatal, resulta útil a la hora de examinar los contratos celebrados entre particulares bajo la denominación de Administración Delegada, dada la inexistencia de normas civiles que los tipifiquen” (CE, Sección Cuarta, sentencia de 16 de septiembre de 2010, exp. 16605).

En el anterior contexto, para la Sala el contrato de administración delegada es de los llamados contratos atípicos o innominados, de modo que al no estar regulados, necesariamente debe consultarse lo pactado por las partes y desentrañar las intenciones y objetivos que acordaron al suscribir el acuerdo, análisis que debe desplegarse al amparo de los principios que rigen el derecho contractual, la interpretación de los contratos y sin perder de vista que, en el ámbito del trabajo, su contenido no debe sobrepasar los

límites trazados por el legislador sustantivo del trabajo ni desconocer los derechos mínimos y humanos laborales».

**CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA** - Para la correcta delimitación de la naturaleza y alcance del contrato de administración delegada, por su naturaleza atípica e innominada puede acudirse por analogía al tipo contractual afin, atendiendo a las normas imperativas que lo regule -contrato de mandato-

**Tesis:**

«[...] para la correcta delimitación de la naturaleza y alcance de este contrato de administración delegada de cara al caso concreto, debido a su naturaleza atípica e innominada puede acudirse por analogía al tipo contractual afin, atendiendo a las normas imperativas que lo regule, tal y como lo autoriza el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

A juicio de la Sala, son pertinentes las normas que rigen el contrato de mandato (artículo 2142 a 2199 del Código Civil), definido como “un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera” (artículo 2142 ibidem). Lo anterior, porque en un contrato de administración delegada, como en el mandato, el contratante no actúa directamente sino a través de un representante o administrador delegado, a quien se le confía y entrega la dirección técnica y administrativa de la obra, así como los fondos necesarios para su cabal cumplimiento, a fin de que la ejecute bajo la cuenta y riesgo de la entidad estatal.

Sin embargo, nótese que respecto a las contrataciones que realiza el mandatario, el artículo 2177 del Código Civil estipula que “El mandatario puede, en el ejercicio de su cargo, contestar (sic) [contratar] a su propio nombre o al del mandante; si contrata a su propio nombre no obliga respecto de terceros al mandante” (destaca la Sala)».

**CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA** - En el contrato de administración delegada, como en el mandato, el contratante no actúa directamente sino a través de un representante o administrador delegado, a quien se le confía y entrega la dirección técnica y administrativa de la obra, así como los fondos necesarios para su cabal cumplimiento, a fin de que la ejecute bajo la cuenta y riesgo de la entidad estatal

**PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY » ANALOGÍA** - Cuando un asunto que le corresponde resolver al juez laboral no cuenta con norma expresa para dirimir un conflicto, debe acudir en principio a la aplicación analógica de la ley

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍAS** - En el recurso de casación la acusación de la sentencia se puede hacer por vía directa o indirecta o por ambas, pero de ser así, se deben presentar cargos separados

**Tesis:**

«Para resolver las glosas formales que formula Diego Tamayo Serna, debe señalarse que la técnica del recurso extraordinario de casación admite que los planteamientos fácticos y jurídicos se propongan en dos cargos distintos, siempre que se presenten por las vías adecuadas, a saber, la directa que lleva a un error jurídico, o la indirecta que conduce a la existencia de uno o varios yerros fácticos, derivados bien sea de la errónea o falta de valoración de pruebas o piezas procesales, con incidencia en la debida aplicación de la ley sustancial.

Lo que no es admisible es mezclar en un solo cargo argumentos fácticos y jurídicos, tal y como lo hizo la censura y lo destaca la opositora CHEC S.A. ESP. En efecto, nótese que el censor propone errores de apreciación de la demanda inicial y la apelación a fin de demostrar que el Tribunal se equivocó al no estudiar la responsabilidad solidaria de los demandados ni el reintegro por estabilidad laboral reforzada, argumentos que, en consecuencia, no pueden abordarse por esta senda de puro derecho».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍAS** - En el recurso de casación en una misma vía no es posible mezclar o cuestionar aspectos fácticos y jurídicos

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN** - Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

**Tesis:**

«Ahora, del cargo sí es dable extraer una problemática jurídica concreta y susceptible de estudio, pues pretende argumentar que el Tribunal incurrió en una infracción directa al no aplicar las normas que, a juicio del demandante, imponían necesariamente declarar que CHEC S.A. ESP fue su verdadera empleadora».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY » INFRACCIÓN DIRECTA** - En el recurso de casación la norma que se acusa por infracción directa debe ser la que verdaderamente regula la controversia, no puede alegarse respecto de preceptos que no son aplicables

**Tesis:**

«[...] lo primero que advierte la Sala es que las normas acusadas en realidad compendian la regulación legal específica que el contrato de administración

delegada tenía en los estatutos de contratación pública previos a la expedición de la Ley 80 de 1993.

En efecto, el artículo único del Decreto 3153 de 1953, denunciado en el cargo, solo es aplicable al sector público y estableció que “Los empleados y obreros de obras que se ejecutan por cuenta de entidades públicas mediante contrato de administración delegada, son trabajadores oficiales y por consiguiente están sometidos en sus relaciones laborales a las disposiciones que rigen para los trabajadores oficiales”.

Asimismo, el artículo 5.º del Decreto 1518 de 1965, que es reglamentario de la Ley 4.º de 1964 -por medio de la cual se estableció un “sistema de administración delegada” para la construcción, mejoras, adiciones o conservación de las obras que corresponde ejecutar a las entidades públicas con personas privadas, naturales o jurídicas-, estipuló que el contrato de administración delegada es “aquel que se ejecuta por cuenta y riesgo de la entidad que contrata la obra y en el cual el contratista es un delegado o representante de aquélla”.

El Decreto 150 de 1976, por el cual “se dictan normas para la celebración de contratos por parte de la Nación y sus entidades descentralizadas”, es un compendio normativo derogado por el artículo 301 del Decreto 222 de 1983, que tuvo igual objetivo normativo y a su vez lo derogó el artículo 81 de la Ley 80 de 1993, que se reitera, junto con sus normas concordantes, contempla el vigente Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

Y en cuanto al Decreto 2090 de 1989, aunque también refirió algunos supuestos sobre administración delegada, se expidió en ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 39 del derogado Decreto Ley 222 de 1983, para reglamentar los honorarios de los trabajadores de arquitectura.

De modo que las normas denunciadas no son aplicables al asunto en concreto, específicamente limitado a una relación entre particulares, por lo que el Tribunal no pudo cometer la infracción directa que se le endilga».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El recurso de casación exige una técnica especial, sin la cual, no es posible alcanzar su finalidad

Tesis

«La Corte ha establecido de manera reiterada que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corporación, para que pueda estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia.

En efecto, el rigor técnico del recurso extraordinario de casación exige una formulación separada y concreta, bien sea a través de un cargo o varios si así lo requiere el caso, y hecho esto identificar: (i) la vía que se escoge, esto es, directa si el ataque es jurídico y si el objetivo es elucidar sobre la pertinencia o alcance de una norma, o indirecta si pretende apoyarse en premisas fácticas equivocadas que desvirtúan la debida aplicación de la ley; (ii) la norma que se considera transgredida -proposición jurídica-; (iii) la modalidad de violación -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa-, (iv) así como la explicación razonada de cómo la sentencia impugnada transgredió la norma sustancial, que en la vía indirecta incluye la formulación de los errores de hecho endilgados al Tribunal y la singularización de las pruebas que, por haber sido erróneamente apreciadas o dejadas de valorar, derivaron en esos desatinos, así como la precisión de los errores de derecho si a ello hubiere lugar.

No obstante, el cargo propuesto no cumple a cabalidad tales exigencias, pues como lo pone de presente la réplica, no precisa la modalidad de violación de las normas que denuncia, lo cual no puede ser establecido de oficio por la Sala».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY** - En el recurso de casación es necesario indicar la modalidad de violación que se invoca

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA** - En el recurso de casación la vía indirecta sólo admite discusiones netamente fácticas

**Tesis:**

«Por otra parte, si bien la censura dirige la acusación por la vía indirecta, en su desarrollo se advierten reparos jurídicos incompatibles con ese sendero, especialmente cuando pretende ahondar en argumentos para demostrar que el contratante “por orden legal” debe entenderse verdadero empleador, al punto que se apoya en reflexiones hermenéuticas que extrae de los artículos 84 del Decreto 150 de 1976 y 93 del Decreto 222 de 1983.

Asimismo, la Sala advierte que esa mixtura de argumentos fácticos y jurídicos están refundidas en temáticas diferentes e independientes. Nótese que, si bien el cargo parece dirigido a cuestionar el análisis fáctico que condujo al Tribunal a concluir que el verdadero empleador fue Diego Tamayo Serna y no CHEC S.A. ESP, en ese mismo discurso, de forma antitécnica e inconexa, también se despliegan argumentos para probar que: (i) estaba en situación de discapacidad y por ello tiene derecho al reintegro, (ii) el motivo por el cual se le terminó el contrato de trabajo no es creíble y (iii) debió declararse como responsable solidaria a la CHEC S.A. ESP, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo,



adviértase que al respecto la censura se ubica como trabajador subordinado de Tamayo Serna, pues aduce que “se halló suficientemente probada la relación laboral del actor con el administrador delegado”, lo que no es coherente con la línea argumentativa planteada inicialmente.

Además, al plantear esas problemáticas se refiere a aspectos de fondo, aun cuando son temas que el Tribunal no resolvió, precisamente porque siempre partió de que la pretensión principal era declarar el contrato realidad con la CHEC S.A. ESP y tener como simple intermediario a Diego Tamayo Serna, lo que a la postre no salió adelante. Por tanto, lógicamente el Colegiado de instancia no pudo cometer ningún error al respecto».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación el ad quem no puede incurrir en yerros fácticos o jurídicos sobre aspectos de los que no hizo pronunciamiento alguno

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY » VIOLACIÓN MEDIO** - En el recurso de casación la modalidad de violación de medio requiere para su planteamiento que se indique claramente la forma en la que la violación de la ley adjetiva conduce a la contravención de la sustantiva

**Tesis:**

«Adicionalmente, nótese que al cuestionar esa no resolución de fondo respecto a dichas temáticas, es evidente que el censor argumenta que el Tribunal vulneró los principios de congruencia y consonancia, pues afirma que formuló expresamente esas pretensiones o se extraían de la demanda inicial, especialmente de los hechos y fundamentos de derecho, y además las apeló en alzada.

Sin embargo, este ataque tiene una falencia insuperable, relativa a que no se presentó como violación medio, lo cual adicionalmente exigía explicar cómo y por qué la errónea valoración de las piezas procesales terminó vulnerando los preceptos adjetivos que regulan la cuestión procesal criticada, los cuales ni siquiera se mencionaron, y además indicar el modo en que las disposiciones sustanciales quedaron afectadas por ese camino.

En este punto es importante destacar que el carácter extraordinario del recurso de casación exige de su sustentación un orden lógico, primero acusando las cuestiones procesales o in procedendo y luego los aspectos de juzgamiento o in iudicando. Asimismo, es necesario plantear un discurso coherente, lógico, suficiente y eficaz, de cara a derruir los pilares centrales de la sentencia impugnada; sin embargo, el cargo presentado a lo sumo podría ser un alegato de instancia, incompatible con la naturaleza de este recurso -artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-, pues se reitera, plantea argumentos de forma inconexa sobre

temáticas diferentes que incluso virtualizan escenarios procesales distintos e incompatibles, como se explicó».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY » VIOLACIÓN MEDIO** - En el recurso de casación solo se puede acusar la transgresión de normas procesales a través de la violación medio

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - El recurso de casación exige un planteamiento y desarrollo lógico-jurídico, además de los requisitos formales

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante en la temática del marco jurídico del contrato de administración delegada.

**CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA** - Para la correcta delimitación de la naturaleza y alcance del contrato de administración delegada, por su naturaleza atípica e innominada puede acudirse por analogía al tipo contractual afin, atendiendo a las normas imperativas que lo regule -contrato de mandato- / En el marco de un contrato de administración delegada, los trabajadores que vincule el contratista no siempre se deben catalogar como trabajadores directos y subordinados del contratante, es necesario analizar en cada caso en concreto: i) Lo pactado por las partes, teniendo en cuenta el amplio margen que tienen para acordar las condiciones contractuales y que no desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, y ii) Si al amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el contratista o delegado efectivamente ejerció alguna gestión de forma tal que no obligue al contratante respecto de terceros, lo que bien puede ocurrir cuando contrata directamente a trabajadores bajo su propia responsabilidad y como verdadero empleador, esto es, con plena autonomía administrativa, técnica y financiera, y sin injerencia del contratante / El contrato de administración delegada no está tipificado en las normas laborales ni civiles que gobiernan las relaciones contractuales entre particulares, es de los llamados contratos atípicos o innominados, que al no estar regulados, hace necesario consultar lo pactado por las partes y desentrañar las intenciones y objetivos que acordaron al suscribir el acuerdo, dicho análisis se debe desplegar al amparo de los principios que rigen el derecho contractual, la interpretación de los contratos y sin perder de vista que, en el campo del trabajo, su contenido no debe sobrepasar los límites trazados por el legislador sustantivo del trabajo ni desconocer los derechos mínimos y humanos laborales

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR > SIMPLE INTERMEDIARIO** - Si el representante que ejecuta un contrato de administración delegada funge en

la realidad como empleador de los trabajadores que contrata para cumplir el servicio contratado, es necesario asimilarlo a un contratista independiente en los términos del artículo 34 del CST, con todos sus efectos legales, y no a un simple intermediario