

BOLETÍN DE NOVEDADES LABORALES PARA EL AÑO 2024

FECHA : 22 de enero de 2024

PARA : Muñoz Tamayo & Asociados
Departamento de Derecho Laboral

Estimados:

Por medio del presente boletín, nos permitimos presentar las principales novedades laborales que deben tener en cuenta los empleadores en Colombia para el año 2024.

1. SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV)

El Gobierno Nacional, mediante la expedición del Decreto 2292 del 29 de diciembre de 2023, fijó el salario mínimo legal mensual vigente (en adelante el "SMLMV"), el cual, respecto del año anterior, incrementó en un doce punto cero siete por ciento (12.07%).

Así las cosas, para los trabajadores que laboren la jornada máxima legal completa, el SMLMV será equivalente a la suma de un millón trescientos mil pesos (COP 1'300.000) moneda legal. En consecuencia, el salario mínimo diario para el año 2024, para los trabajadores que laboran la jornada máxima legal completa, será de cuarenta y tres mil trescientos treinta y tres pesos con treinta y tres centavos (COP 43.333,33) moneda legal.

Por otro lado, si un trabajador labora una jornada inferior a la máxima legal o a la jornada máxima ordinaria de la empresa, su salario se pagará en proporción al tiempo laborado.

2. SALARIO INTEGRAL

El valor del salario mínimo integral se obtiene al calcular diez (10) SMLMV más un factor prestacional de, por lo menos, el treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. De esta manera, la cuantía mínima del salario integral, para el año 2024, es de dieciséis millones novecientos mil pesos (COP 16'900.000) moneda legal, discriminados de la siguiente manera:

- Trece millones de pesos (COP 13'000.000) moneda legal, por concepto de salario, y
- Tres millones novecientos mil pesos (COP 3'900.000) moneda legal, por concepto de factor prestacional.

La suma total convenida por este concepto será la base para remunerar vacaciones y liquidar la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante el “C.S.T.”).

Por su parte, las cotizaciones a la seguridad social y los aportes parafiscales se liquidan con base en el setenta por ciento (70%) del salario integral.

3. AUXILIO DE TRANSPORTE

Para el caso del auxilio de transporte, el Gobierno Nacional, mediante el Decreto 2293 del 29 de diciembre de 2023, fijó el auxilio de transporte para el 2024 con un incremento del quince punto veintidós por ciento (15.22%) respecto del año inmediatamente anterior.

Este auxilio se paga a todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el SMLMV y, para el año 2024, corresponde a la suma mensual de ciento sesenta y dos mil pesos (\$162.000) moneda legal. Es importante tener en cuenta que el auxilio de transporte no es constitutivo de salario, pero el legislador estableció que sí se debe incluir para efectos de liquidar las prestaciones sociales. No obstante, este concepto no se incluye para liquidar las vacaciones o los aportes al Sistema General de Seguridad Social, ni para el pago de los aportes parafiscales.

Además, si el empleador suministra el transporte hasta la residencia de los trabajadores, no está obligado a pagar este auxilio.

4. DOTACIÓN

El artículo 230 del C.S.T. establece la obligación a cargo del empleador de suministrar vestido y calzado de labor a todos los trabajadores a su cargo que devenguen hasta dos (2) veces el SMLMV.

Estos suministros se deben proporcionar a los trabajadores cada cuatro (4) meses, en las fechas establecidas por la ley. Además, solo tienen derecho a esta prestación los trabajadores que, a la fecha en la que deba suministrarse la dotación, hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador. Las fechas establecidas en la ley para la entrega de la dotación son: (i) 30 de abril, (ii) 31 de agosto, y (iii) 20 de diciembre de cada año.

Por su parte, el trabajador queda obligado a usar la dotación suministrada y, de no hacerlo, el empleador queda eximido de la obligación de suministrarle dotación en el periodo siguiente.

Es importante tener en cuenta que los empleadores tienen prohibido compensar la dotación en dinero. Sin embargo, existe la posibilidad de realizar estos suministros por medio de bonos de dotación, los cuales deben ser intransferibles, no deben ser representativos de valores monetarios y no deben ser negociables. En este sentido, el empleador debe tomar las medidas que sean necesarias para garantizar que estos bonos sean utilizados para el fin que se establece y por el trabajador a quien se otorga.

5. CESANTÍAS Y PAGO DE INTERESES DE CESANTÍAS

Para los trabajadores vinculados bajo el sistema de liquidación anual y definitiva de cesantías, el saldo de estas, al 31 de diciembre 2023, se debe consignar, a más tardar, el 14 de febrero de 2024 en el fondo de cesantías elegido por el trabajador. En el caso en el que el trabajador no haya escogido un fondo de cesantías, el empleador puede, a su discreción, consignar las cesantías en cualquier fondo.

Por otro lado, los intereses sobre las cesantías se deben pagar directamente al trabajador, a más tardar, el 31 de enero de 2024, y corresponden al doce por ciento (12%) anual sobre el monto consolidado de las cesantías, con corte al 31 de diciembre de cada año o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

6. APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones se mantienen iguales para el 2024.

Así las cosas, la tarifa de cotización al sistema es de dieciséis por ciento (16%) sobre el Ingreso Base de Cotización (en adelante el "IBC") de cada trabajador. De ese total, al empleador le corresponde el doce por ciento (12%) y al trabajador el cuatro por ciento (4%), lo cual supone que los empleadores pagan el setenta y cinco por ciento (75%) de la cotización total y los trabajadores el veinticinco (25%) restante, que es deducido directamente de la nómina de salarios.

Por otro lado, les informamos que los aportes a dicho subsistema se deben realizar con base en el salario que devengue el trabajador, el cual, en ningún caso, puede ser inferior a un (1) SMLMV, ni superior a veinticinco (25) SMLMV. Nuevamente, se reitera que las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral se deben calcular sobre el setenta por ciento (70%) de dicho salario.

Adicionalmente, los trabajadores afiliados que tengan un ingreso mensual igual o superior a cuatro (4) SMLMV, tendrán a su cargo un aporte adicional sobre el IBC al Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con los siguientes parámetros.

- (i) Para los trabajadores que devenguen entre cuatro (4) y dieciséis (16) SMLMV, el aporte adicional será del uno por ciento (1%).
- (ii) Para los trabajadores que devenguen entre dieciséis (16) y diecisiete (17) SMLMV, el aporte adicional será del uno punto dos por ciento (1.2%).
- (iii) Para los trabajadores que devenguen entre diecisiete (17) y dieciocho (18) SMLMV, el aporte adicional será del uno punto cuatro por ciento (1.4%).
- (iv) Para los trabajadores que devenguen entre dieciocho (18) y diecinueve (19) SMLMV, el aporte adicional será del uno punto seis por ciento (1.6%).

- (v) Para los trabajadores que devenguen entre diecinueve (19) y veinte (20) SMLMV, el aporte adicional será del uno punto ocho por ciento (1.8%), y
- (vi) Para los trabajadores que devenguen una suma superior a veinte (20) SMLMV, el aporte adicional será del dos por ciento (2%).

Por otro lado, la tarifa de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud para el régimen contributivo en el 2024 se mantendrá igual respecto del año 2023. El aporte al régimen contributivo de salud corresponde al doce punto cinco por ciento (12.5%) del IBC del trabajador, financiado directamente por el afiliado en un cuatro por ciento (4%), que se deduce de la nómina de salarios, y por el empleador en un ocho punto cinco por ciento (8.5%).

Recordamos que, en caso de que el trabajador no esté afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, la atención de los riesgos debe ser cubierta, en su totalidad (incluyendo gastos médicos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, incapacidades médicas e, incluso, una eventual pensión de invalidez) por el empleador.

En el caso de los empleadores que tengan menos de dos (2) trabajadores, su aporte será de ocho punto cinco por ciento (8.5%) y el cuatro por ciento (4%) adicional, quedará a cargo del trabajador. Es importante destacar que los empleadores que tengan dos (2) o más trabajadores no deben realizar los aportes a seguridad social en salud para aquellos trabajadores que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ahora bien, las personas naturales que solo tengan un (1) trabajador a su cargo deben seguir aportando a la seguridad social en salud, en cualquier caso.

Es importante resaltar que, mediante el Decreto 558 del 15 de abril de 2020, se implementaron medidas para disminuir, temporalmente, las cotizaciones al Sistema General de Pensiones. No obstante, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-258 del 23 de julio de 2020, declaró la inexecutable de dicho decreto, con efectos retroactivos desde su expedición.

Como consecuencia, la Corte ordenó al Gobierno Nacional implementar un mecanismo que les permitiera a los empleadores y trabajadores pagar los montos faltantes de cotizaciones al Sistema General de Pensiones correspondientes a los periodos de abril y mayo de 2020, cuyos pagos se habían realizado de manera parcial, en virtud del Decreto 558 de 2020.

Para este efecto, el Ministerio del Trabajo publicó el Decreto 376 del 9 de abril de 2021, por el cual se adicionó el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, con el fin de implementar medidas para efectuar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que habían sido exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del decreto declarado inexecutable.

Los empleadores del sector público y privado, y los trabajadores que hayan hecho uso del mecanismo contemplado en el Decreto 558 de 2020, y que cotizaron únicamente el tres por ciento (3%) al Sistema General de Pensiones, contaron con treinta y seis (36) meses, a partir del 1 de diciembre de 2020, para efectuar el pago de la cotización faltante, sin que

hubiera lugar al pago de los intereses de mora. De manera que, la fecha límite para pagar sin intereses de mora se extendió hasta el 1 de diciembre de 2023.

Asimismo, las cotizaciones complementarias que no se efectúen antes del 1 de junio de 2024 generarán el interés moratorio de que trata el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

7. OBLIGACIONES GENERALES PARAFISCALES

Las contribuciones parafiscales son gravámenes establecidos por la ley, de carácter obligatorio, que afectan a un determinado y único grupo social o económico y que se utilizan para beneficio del propio sector. Estas deben ser pagadas por empleadores públicos o privados, trabajadores independientes, entidades o universidades públicas con régimen especial en salud, agremiaciones o asociaciones, cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, misiones diplomáticas, consulares o de organismos multilaterales no sometidos a la legislación colombiana, Organizaciones Administradoras del Programa de Hogares de Bienestar, pagador de aportes de los concejales municipales o distritales, o de los ediles, y personas pensionadas (únicamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud).

El IBC para los aportes parafiscales corresponde al total de la nómina de salarios del mes, equivalente al nueve por ciento (9%) del valor de la nómina, exceptuando aquellos salarios inferiores a diez (10) SMLMV, pues están exonerados de los aportes destinados al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

El cuatro por ciento (4%) de este aporte se destina por tales entidades al pago del subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), un tres por ciento (3%) se destina al ICBF y el dos por ciento (2%) restante al SENA.

8. VALORES Y PRESTACIONES

8.1 SALARIOS

CONCEPTO	VALOR EN COP
Salario mínimo legal mensual vigente	1'300.000
Salario mínimo legal diario vigente	43.333,33
Auxilio de transporte	162.000
Monto máximo de salario para acceder al auxilio de transporte	2'600.000
Salario mínimo integral	16'900.000
Monto máximo de base salarial para realizar cotizaciones mensuales al Sistema General de Seguridad Social	32'500.000
Monto máximo de salario para pago de dotación a trabajadores	2'600.000
Monto máximo de salario para recibir subsidio familiar	5'200.000

CONCEPTO	VALOR EN COP
Monto máximo de ingresos para recibir subsidio familiar – Grupo Familiar	7'800.000

8.2 APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTO	PORCENTAJE DE PAGO TOTAL	PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL EMPLEADOR	PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL TRABAJADOR
Cotización Salud	12.5%	8.5%	4%
Cotización Pensión	16%	12%	4%
Cotización Riesgos Laborales ¹			
Caja de Compensación	4%	4%	0
ICBF	3%	3%	0
SENA	2%	2%	0

8.3 APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL

El artículo 30 de la Ley 789 de 2002 determina que un aprendiz SENA deberá recibir los siguientes montos por concepto de apoyo de sostenimiento, dependiendo de la fase o etapa en la que se encuentre:

- Fase lectiva: el cincuenta por ciento (50%) de un (1) SMLMV.
- Fase práctica: el cien por ciento (100%) un (1) SMLMV, siempre que la tasa de desempleo nacional del año inmediatamente anterior sea inferior al diez por ciento (10%). En caso tal de que la tasa de desempleo sea superior a dicho porcentaje, el valor del apoyo equivaldrá al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV.

*A la fecha de la publicación del presente boletín el DANE no había publicado la tasa de desempleo nacional, para efectos de determinar si existe obligación de pagar al aprendiz en la fase práctica el 100% de un SMLMV, o si se mantiene el 75% de un SMLMV.

8.4 PRESTACIONES

CONCEPTO	FÓRMULA	VALOR POR SMLMV EN JORNADA COMPLETA (COP)
Cesantías	$(\text{Salario mensual} * \text{días trabajados}) / 360$	1'300.000

¹ El nivel de riesgo (en I y V) dependerá del tipo de actividad que desarrolle el trabajador.

CONCEPTO	FÓRMULA	VALOR POR SMLMV EN JORNADA COMPLETA (COP)
Intereses a las cesantías	$(\text{Cesantías} * \text{días trabajados} * 0.12) / 360$	156.000
Prima de servicios	$(\text{Salario mensual} * \text{días trabajados}) / 360$	1'300.000
Vacaciones	$(\text{Salario mensual} * \text{días trabajados}) / 720$	650.000

8.5 RECARGO POR TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS DE TRABAJO NOCTURNO

CONCEPTO ²	PORCENTAJE DE RECARGO SOBRE LA HORA ORDINARIO
Hora ordinaria nocturna	35%
Hora nocturna dominical o festiva (recargo)	110%
Hora ordinaria dominical o festiva	75%
Hora extra diurna	25%
Hora extra nocturna	75%
Hora extra diurna dominical o festiva	100%
Hora extra nocturna dominical o festiva	150%

9. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

9.1 LEY 1221 DE 2008 - TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de organización laboral de carácter permanente y continua, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede realizarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

² La fórmula aplicable para los recargos se obtiene al sumar al valor de la hora ordinaria el porcentaje señalado.

- Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC, en dispositivos móviles.
- Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Para su información, tanto la Ley 1221 de 2008 como el reciente Decreto 1227 de 2022 establecen obligaciones formales para las empresas que opten por implementar esta modalidad.

9.2 LEY 2088 DE 2021 - TRABAJO EN CASA

Dentro del contexto de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional, el 12 de mayo de 2021 fue sancionada la Ley 2088 de 2021, por medio de la cual se regula el trabajo en casa, que se entiende como una habilitación otorgada al trabajador o servidor público para que desempeñe sus funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza. La Ley 2088 es enfática en señalar que esta habilitación (i) es transitoria, (ii) no modifica la naturaleza del contrato ni de la relación laboral, y (iii) se justifica al presentarse circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales.

Posteriormente, en el Decreto 649 de 2022 se regularon las condiciones y circunstancias especiales para la habilitación del trabajo en casa.

9.3 LEY 2121 DE 2021 – TRABAJO REMOTO

Adicionalmente, con ocasión de la pandemia generada por el Covid-19, en Colombia también se creó la Ley 2121 de 2021, como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que los modifican.

Por su parte, el Decreto 555 del 9 de abril de 2022 tuvo como objeto regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos; las funciones y obligaciones de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

9.4 DIFERENCIAS PUNTUALES DE LAS MODALIDADES

Por último, y a modo de resumen, a continuación, encontrarán las principales diferencias entre las tres modalidades:

LEY 2088 DE 2021 – TRABAJO EN CASA	LEY 1221 DE 2008 - TELETRABAJO	LEY 2121 DE 2021 – TRABAJO REMOTO
La norma regula el trabajo en casa como la prestación de un servicio de manera (a) ocasional, (b) excepcional o (c) especial.	La norma regula el teletrabajo como una forma de organización laboral de carácter permanente y continua.	La norma regula el trabajo en casa como una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, para prestar servicios de manera remota en su totalidad.
Determina que se aplican las disposiciones vigentes sobre jornada de trabajo. Es decir, aplican las disposiciones sobre horas extra.	Determina que no aplican las normas vigentes sobre jornada laboral, horas extraordinarias ni trabajo nocturno.	Determina que se aplican las disposiciones vigentes sobre jornada de trabajo. Es decir, aplican las disposiciones sobre horas extra.
Consagra el derecho a la desconexión laboral, según el cual el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso.	No consagra el derecho a la desconexión laboral, pero sí determina que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso.	Consagra el derecho a la desconexión laboral, según el cual el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso.
Los elementos necesarios para el desarrollo del trabajo en casa podrán ser dispuestos por el trabajador o el servidor público, siempre que medie acuerdo entre este y el empleador.	Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores.	Los empleadores deberán poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

10. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL DE MANERA GRADUAL

El 15 de julio 2021, el Congreso de la República sancionó la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se modificó el artículo 161 del C.S.T. y se redujo la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.

En este sentido, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo cambia de ser equivalente a cuarenta y ocho (48) horas, a ser de cuarenta y dos (42) horas semanales, las cuales se podrán distribuir de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Adicional a esto, la ley establece una implementación gradual de la nueva jornada laboral ordinaria, en los siguientes términos:

“Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.”

En este sentido, a partir del 15 de julio de 2024, empezará a implementarse de manera gradual la nueva jornada laboral ordinaria que será de cuarenta y seis (46) horas semanales, la cual deberá ser establecida de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

11. LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

El 6 de enero de 2022, se expidió la Ley 2191 de 2022 que crea, regula y promueve todo lo concerniente al derecho a la “desconexión laboral” de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Dicha ley dispone que este derecho inicia una vez finalizada la jornada laboral y se entiende como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

Al respecto, es importante mencionar que la misma ley trae algunas excepciones a las que no les aplica lo regulado en dicha norma y establece la obligación de toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna.

12. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LACTANCIA

El 31 de julio de 2023 se profirió la Ley 2306 de 2023, por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y de la primera infancia.

El artículo 6 de dicha ley modificó el artículo 238 del C.S.T., el cual establece el descanso remunerado a la trabajadora durante la lactancia.

En este sentido, el empleador queda obligado a (i) conceder a la trabajadora dos (2) descansos para lactancia, por treinta (30) minutos cada uno sin realizar ningún descuento al salario, durante los primeros seis (6) meses de edad, y (ii) una vez se haya cumplido el periodo inicial de seis (6) meses, el empleador tiene la obligación de conceder un (1) descanso para lactancia, de treinta (30) minutos dentro de la jornada sin realizar ninguna clase de descuento al salario hasta que el menor cumpla dos (2) años de edad.

Esperamos que los anteriores planteamientos sean de utilidad para desarrollar las obligaciones a su cargo en calidad de empleadores para el año 2024. Por favor, no duden en comunicarse con nosotros si se presenta alguna inquietud o comentario.

Sin otro particular, nos es grato suscribirnos.

Muñoz Tamayo & Asociados.

Departamento de Derecho Laboral