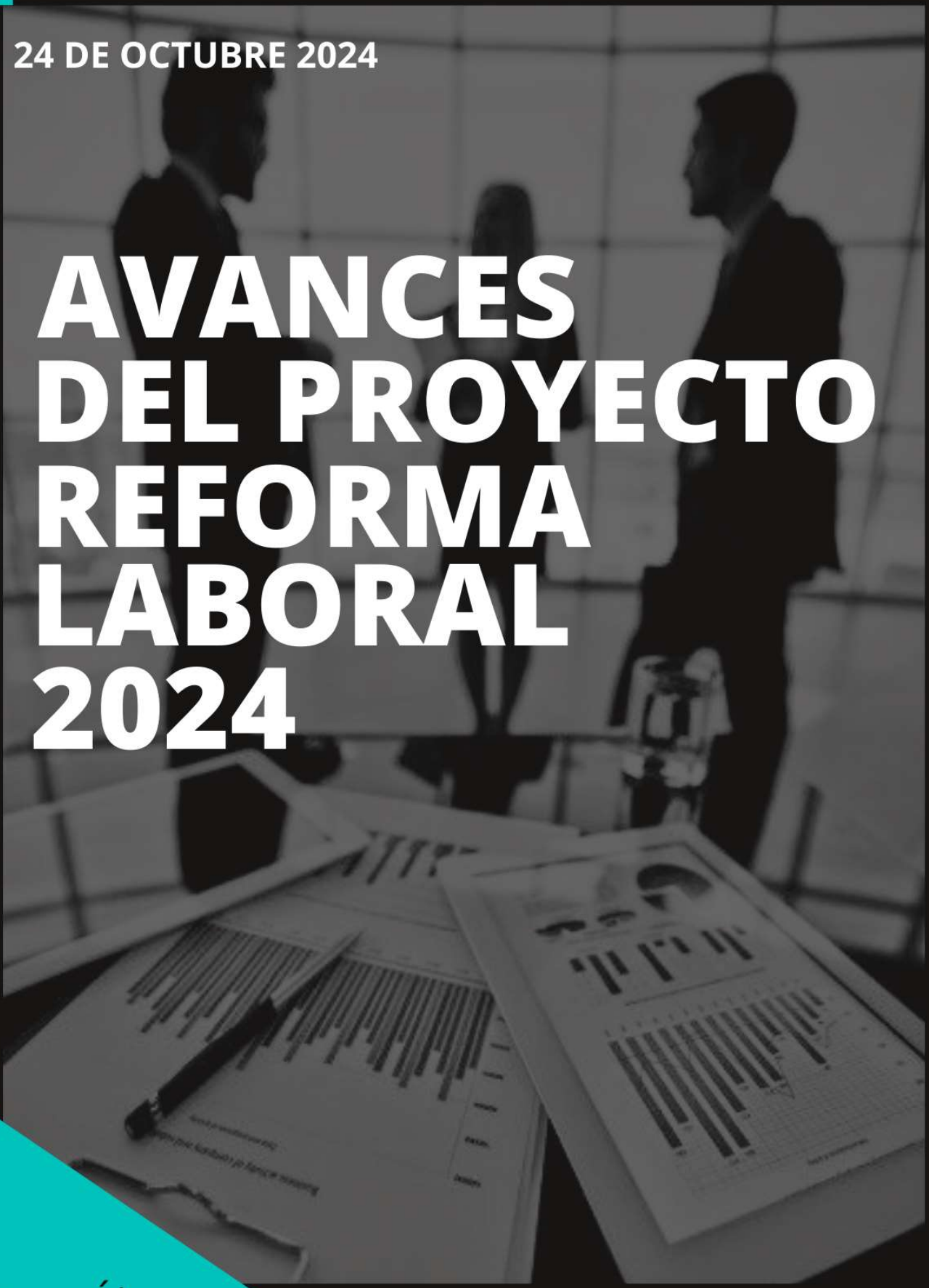
24 DE OCTUBRE 2024

AVANCES DEL PROYECTO REFORMA LABORAL 2024



Álvarez
Liévano
Laserna

Álvarez
Liévano
Laserna

Avances proyecto de reforma laboral: Aprobado en Plenaria de la Cámara de Representantes

El pasado 16 de octubre de 2024 la Plenaria de la Cámara de Representantes aprobó en segundo debate la Reforma Laboral – Proyecto de Ley 166/23C-.

Por tanto, este proyecto pasará a trámite en la Comisión Séptima del Senado de la República, con iguales debates y audiencias ya que para su aprobación final debe surtir dos debates restantes y ser firmado por el presidente de la República para su aplicabilidad como ley.

En ese sentido, realizaremos un recuento de los aspectos más relevantes de la reforma laboral hasta la fecha.

1. ¿Cuáles son los principales aspectos del derecho laboral individual que se pretenden regular con la reforma?

Modalidades de contratación laboral, estabilidad laboral reforzada, la jornada laboral, la remuneración en días de descanso obligatorio, aprendices, los trabajadores de plataformas digitales, obligaciones del empleador, teletrabajo, entre otros.

2. ¿Cómo sería la contratación de los trabajadores?

Deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

3. ¿Cuál podrá ser el término máximo de celebración del contrato a término fijo?

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por escrito; sin embargo, su duración no podrá ser superior a cuatro (4) años, incluyendo las prórrogas, es decir, no podrán prorrogarse de manera indefinida.

Si el trabajador permanece después de 4 años se entenderá celebrado el contrato a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

4. ¿Qué establece la reforma frente al contrato por obra y labor?

Será posible celebrar contratos de trabajo por obra o labor determinada, los cuales deberán ser por escrito e indicarse de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas o cuando una vez finalice la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

5. ¿Qué se reguló frente al procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa?

Se establece su obligatoriedad tanto para la imposición de sanciones como para los despidos con justa causa, previéndose la posibilidad de que el trabajador sea asesorado por un abogado durante todo el proceso.

Ahora bien, en relación con el procedimiento disciplinario, se establece la obligatoriedad de aplicar como mínimo, el siguiente:

a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
b) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
d) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
e) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

f) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

g) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

El proceso disciplinario deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

6. ¿Qué va a pasar con la indemnización por despido injusto?

En el debate se concertó la eliminación del artículo que aumentaba la tabla indemnizatoria por despido injusto de manera que se mantiene la tasación de Ley 789 de 2002.

7. ¿Qué se establece frente al proceso de publicación del Reglamento Interno de Trabajo?

Se busca modificar el artículo 120 del CST, en el sentido de que el empleador debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

8. ¿Cómo sería la reubicación de las personas con estabilidad laboral reforzada?

Los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones solo podrán ser desvinculados si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto, disposición que se hace extensiva a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la entrega oficial del menor que ha sido adoptado o del que adquiere custodia. Así mismo, la protección se extiende a favor del cónyuge, pareja o compañero(a) permanente si la mujer no tiene empleo formal y es su beneficiaria en el sistema de salud y siempre que el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

Para efectos del despido, se requerirá autorización del inspector del trabajo.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

c)Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

9. ¿Cuáles serían los horarios del trabajo diurno y trabajo nocturno?

1. Trabajo diurno el que se realice en el período comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.

2. Trabajo nocturno el que se realice en el período comprendido entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.

Nota: Entraría en vigencia seis (6) meses después de la sanción presidencial.

10. ¿Qué modificaciones se pretenden realizar en la jornada laboral?

La jornada máxima continuará siendo de 42 horas progresivas conforme a la Ley 2101 de 2021, pero se señala que mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, los trabajadores no podrán laborar más de 8 horas diarias.

Se eliminó el parágrafo tercero, referente a la obligación de que las empresas con más 50 trabajadores que labren la jornada máxima semanal tendrían que otorgar 2 horas de dicha jornada para dedicación exclusiva a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

11. ¿Cuál será la remuneración en días de descanso obligatorio?

El trabajo en días de descanso obligatorio o festivos se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Su implementación podrá ser gradual:

- A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
- A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
- A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100%.

12. ¿Cuáles son las nuevas licencias remuneradas adicionadas al artículo 57 del CST?

Se adicionan las siguientes licencias:

a) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación,

asociados a endometriosis ya diagnosticada;

b) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.

c) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independientemente de su identidad o u orientación sexual. En tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.

d) Los empleados de las empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Además, se establece una definición para la calamidad doméstica, así: "*En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador*".

13. ¿Cómo se regula la licencia de paternidad?

El padre tendrá derecho a cuatro (4) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

14. ¿Qué obligaciones para el empleador se crearían?

Entre otras, se establece que las empresas de cien (100) o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen provisional, por cada cien (100) trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado.

Igualmente, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señalada en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

15. ¿En qué consiste la propuesta relacionada con los aprendices?

El contrato de aprendizaje correspondería a un contrato laboral especial y a término fijo, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de 12 meses.

Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMMLV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMMLV.

Igualmente, se incrementa la cuota de monetización a 1.5 SMLMV por cada aprendiz que no sea contratado por la empresa.

16. ¿Cómo será jornada flexible para los trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado?

Se podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin desmedro del cumplimiento de las funciones y siempre y cuando el tipo de trabajo lo permita.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa para el trabajador.

17. ¿Qué se establece frente a la tercerización?

a) Contratistas: Se precisa que para que sean considerados como verdaderos empleadores y no simple intermediarios, deben tener su propia organización empresarial en los servicios o productos que se contraten, lo cual debe poderse acreditar ante cualquier requerimiento judicial o administrativo.

b) Empresas de Servicios Temporales: Se formaliza el hecho de que si se transgreden los límites establecidos en la ley, tanto en lo que se refiere a las causales por las cuales pueden ser

vinculados los trabajadores en misión o los límites temporales previstos en la Ley 50 de 1990, la consecuencia de ello es que la empresa usuaria se tendrá como verdadera empleadora de los trabajadores en misión. Se adiciona igualmente la obligación para las EST de especificar en el contrato de trabajo del trabajador misional la causal que da origen a su vinculación en desarrollo de la relación comercial que exista entre la empresa usuaria y la EST

18. ¿Qué se dice frente a los trabajadores migrantes?

Se busca que todos los trabajadores extranjeros gocen de las mismas garantías concedidas a los nacionales, por lo que el estatus migratorio no será óbice para las exigencias de las garantías laborales y de seguridad social. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regularización migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los seis (6) meses siguientes de la entrada en vigencia de esta ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

19. ¿Cómo se regula la vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad?

Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad.

Asimismo, los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y los empleadores deberán realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024. Igualmente, la vinculación laboral no generará modificaciones en la calificación del SISBEN.

20. ¿Qué se establece del teletrabajo?

Se unifica la reglamentación para determinar las siguientes modalidades: autónomo, móvil, híbrido, transnacional y el temporal o emergente.

El teletrabajo transnacional -que no tiene regulación actualmente en la ley- permite la celebración de contratos que se rijan por la ley colombiana, pero en los que el trabajador presta sus servicios fuera del territorio nacional, caso en el cual el empleador debe contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad, sin perjuicio de la afiliación obligatoria al sistema de seguridad social en Colombia.

El teletrabajo temporal o emergente es la modalidad en situaciones concretas tales como emergencias sanitarias y desastres naturales, sin perjuicio de la regulación del trabajo en casa.

Para los teletrabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV se reconoce el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes

21. ¿Qué se dice frente al derecho colectivo?

1.Garantías para el ejercicio de la libertad sindical: Además de los permisos a los dirigentes de las organizaciones sindicales, se aprobaron las siguientes: **(i)** habilitar espacios periódicos de diálogo, al menos semestralmente, entre la dirección de la empresa y los representantes de los sindicatos; **(ii)** suministrar a los sindicatos la información que soliciten respecto de la situación social y económica de la empresa; y **(iii)** facilitar espacios y canales de comunicación físicos y virtuales entre los representantes sindicales y los trabajadores.

2. Proceso judicial sumario: Se aprobó el establecimiento de un proceso judicial sumario por conductas antisindicales, el cual puede ser promovido tanto por los trabajadores individualmente como por las organizaciones sindicales.

3.Pactos Colectivos: Se mantiene la prohibición que hoy existe en cuanto a la imposibilidad de suscripción en las empresas que cuenten con sindicatos que agrupen la tercera parte o más del total de trabajadores. Lo que se adiciona es que, en el evento de violación a esta disposición, las multas que puede imponer el Ministerio del Trabajo pueden ser de hasta de 5.000 SMLMV.

Álvarez
Liévano
Laserna

ESTADO VOTACIÓN DE ARTÍCULOS

Artículos aprobados con modificaciones	Artículos aprobados de la ponencia	Artículos eliminados	Artículos aún no debatidos

1 OBJETO	2 RELACIONES QUE REGULA EL CST	3 RESTRICCIÓN DE INAPLICABILIDAD	4 PRINCIPIOS	5 CONTRATO LABORAL A TÉRMIN INDEFINIDO	6 CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y POR OBRA O LABOR DETERMINADA	7 DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL	8 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	9 PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	10 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
11 REUBICACIÓN DE PERSONAS AMPARADAS CON ESTABILIDAD LABORAL REFOZADA	12 FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO	13 TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO	14 JORNADA MÁXIMA LEGAL	15 RELACIÓN DE HORAS EXTRAS	16 LÍMITE AL TRABJO SUPLEMENTARIO	17 REMUNIERACIÓN DEL TIEMPO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	18 LICENCIAS	19 LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN	20 PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
21 MEDIDAS PARA LA ELIMIACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	22 CONTRATO DE APRENDIZAJE	23 MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE	24 DEFINICIONES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO	25 MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO	26 REGISTRO DE INFORMACIÓN EN PLATAFORMAS DIGITALES DE reparto	27 SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO	28 SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO	29 TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES	30 SUPERVICIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS
31 CONTRATO AGROPECUARIO	32 JORNAL AGROPECUARIO	33 GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA RURAL	34 PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO RURAL	35 TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO	36 PROTECCIÓN AL TRABJO FEMENINO RURAL Y CAMPESINO	37 FORMALIZACIÓN DEL TRABJO DOMÉSTICO REMUNERADO	38 MEDIDAS DE FORMALIZACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	39 TRABAJADORES MIGRANTES	40 PUESTOS DE TRABAJO EN ATENCIÓN A EMERGENCIAS Y FORESTACIÓN
41 DEPORTISTAS Y ENTRENADORES PROFESIONALES	42 PARTICIPACIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN COMUNIDADES ÉTNICAS	43 CONTRATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL ARTE Y LA CULTURA	44 MEDIDAS ADICIONALES EN RELACIONES LABORALES PARA PERIODISTAS, COMUNICADORES SOCIALES Y AFINES	45 CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	46 EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	47 JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUIDADO	48 FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	49 LICENCIAS DE PATERNIDAD	50 LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PAREJAS ADOPTANTES DEL MISMO SEXO

Álvarez
Liévano
Laserna

51 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR	52 PROGRAMA DE CONVENIOS LABORALES PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO	53 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE PARA LA TRANSICIÓN JUSTA Y EL EMPLEO VERDE Y AZUL	54 INCENTIVOS AL EMPLEO VERDE Y AZUL	55 FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEOS VERDES Y AZULES	56 MODALIDADES DE TELETRABAJO	57 AUXILIO DE CONECTIVIDAD	58 GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES	59 PROMOCIÓN DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA	60 PROTECCIÓN LABORAL ANTE LA AUTOMATIZACIÓN DE ACTIVIDADES
61 PROTECCIÓN LABORAL FRENTE A PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA	62 GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	63 PROCEDIMIENTO JUDICIAL SUMARIO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES	64 MEDIDA COMPLEMENTARIA A LOS ESTATUTOS	65 REPRESENTACIÓN PARITARIA Y/O PROPORCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES	66 REGULACIÓN DE PACTOS COLECTIVOS	67 PROHIBICIÓN CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS	68 ALCANCE DE LA DECISIÓN	69 AJUSTE DE PLANILLA INTEGRADA DE LOQUIDACIÓN DE APORTES	70 PRESCRIPCIÓN
71 INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN	72 REINTEGRO DE APORTES ESTATALES Y REDUCCIÓN DE LA SANCIÓN POR RESTITUCIÓN DE APORTES ESTATALES EN LOS PROCESOS ADELANTADOS EN LOS PROGRAMAS DE APOYO DEL GOBIERNO NACIONAL	73 ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS	74 VACACIONES DE 18 DÍAS CONSECUTIVOS POR AÑO TRABAJADO, REMUNERADOS, PARA PERSONAL DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	75 VINCULACIÓN DE TRABAJADORES DEPENDIENTES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD	76 RUTA DE EMPLEABILIDAD	77 VIGENCIA ARTÍCULOS 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33	78 FORMALIZACIÓN LABORAL DE PADRES Y MADRES SUSTITUTAS Y COMUNITARIAS A CARGO DEL ICBF	79 VIGENCIA	80 DEROGATORIAS

¡EN ALL TE MANTENEMOS INFORMADO!

Si deseas saber más sobre la actualidad e implicaciones de la reforma laboral o algún otro tema en específico, te invitamos a escribirnos a academia@allabogados.com. También puedes visitar nuestra página web www.allabogados.com donde podrás encontrar información útil y de tu interés.

Álvarez
Liévano
Laserna

Álvarez Liévano Laserna Abogados

academia@allabogados.com

Álvarez Liévano Laserna Abogados