El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, jueves 27 de julio de 2017.*

***Radicación No****:**66001-31-05-005-2014-00291-01*

***Proceso****:*  *Ordinario Laboral.*

***Demandante****: Luz Stella Oviedo Londoño*

***Demandado:*** *PARISS*

***Juzgado de origen****: Quinto Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar: Nivelación salarial. Carga probatoria.*** *En cuanto a los deberes probatorios que incumben a las partes cuando está en discusión la aplicación del mentado principio, es indispensable que el trabajador se ocupe en demostrar los supuestos fácticos de comparación que le permitan al Juez arribar a la conclusión de que existe un trato dispar, supuestos que no son otros que la acreditación de que otra persona con el mismo empleador se encarga de realizar las mismas labores, en el mismo cargo, con las mismas obligaciones de dedicación y en las mismas condiciones de eficiencia y, devenga una remuneración mayor, debiendo ya el empleador acreditar que su determinación de pagar diferente a dos personas que ejecutan labores análogas está fundamentado en razones o factores objetivos de diferenciación (inciso 3º art. 143 CL). Ahora, esta regla probatoria no es inflexible, porque existen casos en que no es necesario que el demandante traiga un parámetro de comparación, como en aquellos eventos en que existen otros medios de prueba que permitan colegir que el trabajador que pretende la nivelación –efectivamente- se desempeñó en un cargo de mayor jerarquía y grado. Ello, es especialmente factible, en aquellos casos en que existe en la planta de personal del empleador una graduación y una escala salarial dependiente de ella.*

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, hoy veintisiete (27) de julio de dos mil diecisiete (2017), siendo las nueve y cuarenta y cinco minutos de la mañana (09:45 a.m.) reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal de Pereira, presidido por el ponente, declaran formalmente abierto el acto, para decidir el recurso de apelación propuesto por el portavoz judicial de la parte actora contra la sentencia proferida el 01 de agosto de 2016 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Luz Stella Oviedo Londoño*** contra el ***Patrimonio Autónomo de Remanentes del Instituto de Seguros Sociales PARISS representado por Fidrugraria S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

I- ***INTRODUCCIÓN***

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, dígase que se persigue en este proceso que se declare que la demandante es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo entre el ISS y Sintraseguridadsocial, que se declare que la demandante tiene derecho a la prima de navidad por todo el tiempo laborado, que se declare que la actora tiene derecho a que se le reconozca, reajuste y pague los salarios, prestaciones y bonificaciones legales y convencionales causados entre el 18 de noviembre de 1987 y hasta la fecha del retiro del servicio. En consecuencia pide que se condene a la demandada al pago del reajuste salarial, prima de servicios, prima de vacaciones, reajuste de vacaciones, reajuste de cesantías, prima de navidad y reajuste de los aportes a seguridad social en pensionales, sumas todas que deberán indexarse.

Como sustento fáctico de tales pretensiones se relata que la actora presta el servicio en el ISS seccional Risaralda desde el 12 de noviembre de 1987 de manera ininterrumpida,, en calidad de trabajadora oficial, que se vinculó e el cargo de auxiliar de servicios administrativos grado 11, que desde el inicio de la relación laboral se le han liquidado y pagado las prestaciones legales y convencionales con la remuneración de dicho cargo, que desde el 18 de noviembre de 1987 se le asignaron tareas propias del cargo de técnico de servicios administrativos grado 24, que entra otras funciones ha desarrollado las de ejecución y manejo del programa de tesorería del ISS, radicación de documentos, clasificación y distribución de los mismos a las diferentes dependencias de la entidad, notificación personal de decisiones y manejo de nóminas, que tales funciones se han cumplido de acuerdo a lo ordenado en el manual de funciones y sus jefes inmediatos, que el 28 de abril de 1998 la actora presentó0 solicitud de reubicación, para lo cual presentó toda la documentación respectiva, que la demandante ha cursado estudios en el Sena en comercio exterior e informática aplicada, que cumplió labores similares a los señores Javier de Jesús Agudelo Valencia, quienes desempeñaron funciones propias del cargo de técnico de servicios administrativos grado 24, que el 03 de enero de 2014 se solicitó el reajuste salarial al cargo de técnica en servicios administrativos grado 24, que la entidad le dio respuesta negativa a dicho pedido, que la actora es afiliada al sindicato Sintraseguridad social y es beneficiaria de la convención colectiva suscrita entre esta organización y el ISS el 31 de octubre de 2001, que la misma ha sido prorrogada en el tiempo y que la organización sindical agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la organización.

 Admitida la demanda se dispuso el traslado del caso a la entidad demandada, la cual allegó respuesta por intermedio de procurador judicial que se pronunció frente a los hechos de la demanda, aceptando la calenda de la vinculación de la actora , el cargo al cual se le vinculó, el cumplimiento de las funciones de acuerdo a los manuales y bajo las ordenes de las ordenes de los superiores, la anexión a la solicitud de reubicación de los documentos correspondientes, los estudios cursados por la demandante ante el Sena, la respuesta negativa de la entidad frente a la petición elevada por la actora y la existencia de una convención entre el ISS y Sintraseguridadsocial. Frente a los restantes indica que no le constan o no son ciertos. Se opone a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones de fondo las “Pago total de la deuda”, “Cobro de lo no debido”, “Enriquecimiento sin justa causa”, “Buena fe” y “Prescripción”.

II-***SENTENCIA DEL JUZGADO***

Agotadas las instancias correspondientes, la Jueza a quo dictó fallo en el que negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que si bien obran en el proceso pruebas documentales, puntualmente, certificaciones laborales, que refieren que la demandante prestó servicios como técnico administrativo, no cuentan con fechas que permitan establecer entre qué calendas se cumplieron tales labores, además que no se trajo un parámetro de comparación que permitiera verificar que la demandante cumplía esas funciones como técnica administrativa en igualdad de condiciones, de horario y de eficacia que alguien que efectivamente cumpliera esas funciones, aspecto esencial para ordenar la nivelación. Destaca igualmente que las certificaciones académicas allegadas no acreditan la calidad de técnico.

**III- RECURSO**

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la providencia mencionada, al estimar que se acreditó que la demandante cumplía funciones iguales a las desarrolladas por un técnico administrativo grado 24, cumpliendo el mismo horario, además los certificados académicos acreditan las calidades académicas como técnica.

Refiere que las declaraciones escuchadas en el proceso, dan fe de que la actora cumplía sus funciones como técnica administrativa, especialmente el manejo del programa de tesorería, que implicaba muchas responsabilidades.

Alude finalmente al bloque de constitucionalidad que evita la discriminación en el trabajo, puntualmente el canon 53 constitucional, el preámbulo de la Constitución de la OIT y el Convenio 11 de la misma organización.

IV- ***CONSIDERACIONES***

***Problema jurídico*.**

 Para resolver el recurso de apelación contra la decisión de primer grado, es indispensable resolver los siguientes interrogantes:

*¿Acreditó la demandante las condiciones necesarias para que se le nivele el salario con el del rango de técnico de servicios administrativos Grado 24?*

***Alegatos en esta instancia***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, de respuesta al problema jurídico planteado, con el propósito de desatar el recurso, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia,

***Solución al problema jurídico.***

Para resolver el cuestionamiento planteado, es necesario decir que en materia laboral existe el principio de a trabajo de igual valor salario igual, que implica la imposibilidad del empleador de imponer remuneraciones diversas a trabajadores que desempeñan funciones iguales, en condiciones de modo, tiempo y lugar idénticas y que le generan al empresario un igual valor.

El canon 143 del CL, es la norma encargada de incorporar en la legislación laboral tal principio, lo que hace con el siguiente tenor:

“1. *A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*

1. *No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
2. *Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”*

Además de su consagración por el legislador, tal principio tiene sustento en normas que integran el bloque de constitucionalidad en materia laboral, como lo son los convenios 100 y 111 de la OIT, en los cuales se trata el tema de la igualdad salarial y la supresión de la discriminación.

Este bloque constitucional y legal, permite colegir que a los empleadores les está prohibido establecer diferencias salariales basadas en criterios de discriminación objetivas – raza, sexo, etc.- o cimentadas en actuaciones tendientes a suprimir, alterar o modificar el mismo trato a los trabajadores.

La jurisprudencia del órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, se ha encargado del tema, indicando de manera denodada la necesidad de que existan motivos objetivos en el trato diferenciado, para entender justificada la remuneración diferente. Así lo ha dicho en una providencia reciente:

*“Por eso, para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo. Entonces será discriminatorio aquel trato dispar, fundamentado en criterios de valoración (tertium comparationis) irrelevantes, como la raza, el color, el sexo, la religión, la posición política, etc.*

*Pero también puede darse trato discriminatorio cuando el trato asimétrico se funde en otros motivos, diferentes a los clásicos antes mencionados, y particularmente en ciertos factores muy específicos de la situación concreta de la labor, pero que no pueden reputarse como objetivos o razonables. Al respecto, el artículo 1º, literal b, del citado Convenio 111 de la OIT señala que el término «discriminación» comprende: «Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (…)». O sea, en el ámbito laboral un trato diferente es segregador cuando se fundamente -bien sea de forma directa o de manera encubierta o indirecta-, no solamente en los clásicos motivos proscritos (raza, opinión política, sexo, edad, etc.), sino también cuando se cimente en otras distinciones, exclusiones o preferencias no objetivas, que tengan como resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato” (SL 16217 de 2014).*

Como se evidencia de la cita legal y el desarrollo jurisprudencial que ha tenido el mismo, es necesario que el trato desigual que se da a trabajadores que ejecutan un trabajo de igual valor, en igualdad de condiciones físicas y de eficiencia, obedezca a causas objetivas.

En cuanto a los deberes probatorios que incumben a las partes cuando está en discusión la aplicación del mentado principio, es indispensable que el trabajador se ocupe en demostrar los supuestos fácticos de comparación que le permitan al Juez arribar a la conclusión de que existe un trato dispar, supuestos que no son otros que la acreditación de que otra persona con el mismo empleador se encarga de realizar las mismas labores, en el mismo cargo, con las mismas obligaciones de dedicación y en las mismas condiciones de eficiencia y, devenga una remuneración mayor, debiendo ya el empleador acreditar que su determinación de pagar diferente a dos personas que ejecutan labores análogas está fundamentado en razones o factores objetivos de diferenciación (inciso 3º art. 143 CL).

En cuanto a los items que deben demostrarse por parte del trabajador para lograr la nivelación remunerativa, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, se ha pronunciado con el siguiente tenor:

*“para la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no es suficiente que un trabajador desempeñe, formalmente el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (art. 143 C.S.T.), lo relevante a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia” (SL 6570 de 2015) –negrillas de la Sala-.*

Ahora, esta regla probatoria no es inflexible, porque existen casos en que no es necesario que el demandante traiga un parámetro de comparación, como en aquellos eventos en que existen otros medios de prueba que permitan colegir que el trabajador que pretende la nivelación –efectivamente- se desempeñó en un cargo de mayor jerarquía y grado. Ello, es especialmente factible, en aquellos casos en que existe en la planta de personal del empleador una graduación y una escala salarial dependiente de ella.

En todo caso, tal carga probatoria, que incumbe acreditar a las partes, lo pueden hacer valiéndose de los diferentes medios de prueba avalados por la legislación, teniendo como único limite la idoneidad de los mismos para la acreditación del supuesto fáctico referido. El Juez, a su vez, al momento de valorar dichos medios de convicción, tiene la libertad de formarse su convencimiento, apoyándose para ello en los principios científicos que orientan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal de las partes, tal como lo contempla el canon 61 del CPLSS.

En este caso, existe en el infolio prueba documental proveniente del mismo empleador, que acredita que la demandante se desempeñó en el cargo al que aspira ser nivelada. Efectivamente, a folio 32 del proceso, obra certificación emitida por Profesional Universitario del ISS en liquidación, del Departamento Financiero, en la que se informa que la señora Luz Stella Oviedo Londoño ha desempeñado el cargo de técnica Administrativa Grado 24, con dedicación completa de ocho (8) horas, la cual data del 22 de julio de 2013. Igualmente obra solicitud de reubicación de personal en la que consta que la demandante laboró como técnica en la dependencia de tesorería –fl. 45-. Finalmente, a folio 283 vuelto, obra la hija de vida de la demandante en medio magnético, en el cual se observa a folio 108 formulario del comité de reubicación y reclasificación del ISS, en el que se informa que la demandante desempeña el cargo de técnica administrativa grado 24, aunque su cargo en la planta era de auxiliar grado 11. Tal documento data del 10 de octubre de 1995.

Como se observa de tales documentos, es claro que el empleador tenía claridad que la señora Oviedo Londoño estaba prestando servicios efectivamente en otro cargo distinto al que tenía de planta, mas sin embargo le remuneraba conforme al cargo anterior. Tal conclusión se afinca además, en la prueba documental visible a folio 47, que señala las funciones que ejecutaba la demandante, consistentes esencialmente en el manejo del programa de tesorería, pasando por allí todos los egresos e ingresos, dándose las órdenes de pago, manejo de nóminas de la entidad y rendimiento de informes a las dependencias correspondientes, labores que se ratifican en los testimonios de Carlos Julio Delgado García, Jaime de Jesús Agudelo Valencia y Amparo de Jesús Bermúdez, quienes en distintas épocas de la estancia de la demandante en el ISS, fueron compañeros de trabajo en la misma dependencia y conocían con claridad las funciones que ejecutaban. Se destaca especialmente la declaración de la señora Bermúdez, quien se desempeñaba como auxiliar de servicios administrativos –cargo que ostentaba en la planta de personal la actora - quien da cuenta de la diferencia de sus funciones, pues ella –la testigo- realizaba funciones de ejecución de tareas puntuales, expedir cheques, mientras que la demandante tenía a su cargo la administración, manejo y aplicación del programa establecido por el empleador para el control de los asuntos de tesorería. Tales funciones, cotejadas con las informadas por la misma entidad -fls. 279 y ss.-, efectivamente corresponden a funciones desarrolladas por personal técnico. En cuanto a las calidades académicas exigidas, se tiene que al ser este un criterio de diferenciación que hubiere justificado un trato diferenciado, le incumbía a la parte demandada acreditar que la actora no cumplía con tales presupuestos, lo que se echa menos en el caso y antes bien, en los documentos a los que se ha hecho alusión sobre el estudio de una posible reubicación, se menciona que la demandante cuenta con estudios a nivel técnico, por lo que este argumento tampoco desdice la conclusión anotada.

Para la Sala, es evidente que la actora sí cumplió funciones de un cargo superior al que se le remuneró, pues de los documentos enunciados y los testimonios escuchados, se desprende sin hesitación alguna tal situación, sin necesidad de que medie un punto de comparación, atendiendo la regla probatoria propuesta párrafos atrás.

Establecido ello, paso obligado será el de determinar entre qué fechas la demandante prestó sus servicios en tales circunstancias. Contrario a lo dicho por la a-quo, sí existe en el plenario prueba idónea que sirve para determinar entre qué calendas se cumplieron tales funciones. Lo primero es que los testigos aluden al cumplimiento de tales en la dependencia de tesorería, por lo que al revisar la hija de vida de la demandante, se observa que la señora Oviedo Londoño fue ubicada en dicha dependencia desde el 01 de abril de 1992, tal como consta en el folio 77 del aludido documento –oficio 000064-, por lo que esta Sala tomará esta calenda como el extremo inicial del cumplimiento de funciones como Técnica Administrativa Grado 24. En cuanto al extremo final de la nivelación, se dirá que no existe prueba que acredite hasta qué calenda, en aras de garantizar los derechos laborales de la demandante se tomará como hito final la fecha de la certificación laboral –fl. 32-, esto es, el 22 de julio de 2013.

Así las cosas, se revocará la decisión de primer grado y, en su lugar se declarará que la demandante tiene derecho a que se le nivele la remuneración percibida, así como las prestaciones sociales.

Para proceder a concretar la condena impuesta en este caso, es indispensable verificar primeramente, si la señora Oviedo Londoño es o no beneficiaria de la convención colectiva de trabajo que suscribió el extinto ISS y el sindicato Sintraseguridad social.

Pues bien, es necesario acudir para ello a la certificación visible a folio 137, en la que la organización sindical informa que la señora Oviedo Londoño está afiliada a dicha organización desde el año 1987, por lo que, claramente, la demandante es beneficiaria del texto sindical.

Paso seguido será el de resolver la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada y que, indudablemente, enerva parte de las pretensiones, pues ha trascurrido más del lapso trienal referido en los artículos 488 del CL y 151 del CPLSS, normas estas que indican que el aludido término se empieza a contabilizar, una vez se hizo exigible la obligación y se puede interrumpir por una única vez, mediante escrito dirigido al empleador.

En el sub-lite, se efectuó la reclamación de la nivelación salarial el 03 de enero de 2014, como se observa a folios 34 y siguientes del proceso, por lo que se ven afectadas por las prescripción, las diferencias salariales y prestacionales que se hicieron exigibles antes del 3 de enero de 2014. Así se declarará, salvo en lo tocante a las cesantías, cuya exigibilidad se dio, para el caso puntual, el 22 de julio de 2013, hito que se tomará como punto final de la nivelación.

Se procede a concretar la condena, analizando cada uno de los ítems de condena pedidos en la demanda, para lo cual la Sala se apoyará en la información de los salarios aportada al expediente (fls. 279 y ss), así como a las varias liquidaciones que obran en la hoja de vida de la demandante (fl. 243 vto) y la convención colectiva (fls. 61 y ss) y tomará únicamente los factores que estén acreditados en el proceso así:

*Nivelación salarial*



*Vacaciones*



*Prima de vacaciones*



*Prima de servicios legal y convencional*



*Cesantías*



Referente a las cotizaciones al régimen pensional, es evidente que las mismas se hicieron con un salario menor al que realmente se debió pagar a la actora, por lo que se ordenará a la entidad demandada que pague el valor del título pensional que liquide Colpensiones, el cual deberá incluir tanto la diferencia en la base de cotización durante el período comprendido entre el 01 de abril de 1992 al 22 de julio de 2013, como los réditos moratorios por dichos períodos, aclarándose que los mismos no son cobijados con el fenómeno de prescripción y se deberán efectuar conforme a los salarios indicados en los folios 280 y 281 y el incremento por servicios prestados, de conformidad con los porcentajes informados en cada anualidad.

Frente al tema de la indexación deprecada, se dirá que la misma es procedente, por cuanto es claro que se ha perdido el poder adquisitivo de la moneda desde la fecha en que se debió pagar cada salario o prestación y la fecha en que efectivamente se pague. Por tal motivo, se dispondrá que las condenas antes referidas se paguen debidamente indexadas de acuerdo a la siguiente formula:

VA= VH \* IF / II

Donde:

VA: Valor actualizado

VH: Valor histórico o debido.

IF: Valor del índice certificado por el DANE para el momento del pago.

II: Valor del índice certificado por el DANE para el momento en que se debió pagar.

Para el caso de las diferencias salariales, tal formula se deberá aplicar para cada mensualidad.

En torno a las restantes excepciones propuestas por el PARISS, ha de decirse que las mismas se tendrán por no probadas, conforme a lo dicho en esta providencia.

Las costas en ambas instancias corresponderá pagarlas al PARISS, representado legalmente por Fidruagraria S.A. y a favor de la parte demandante en un 90% de las causadas.

IV- ***DECISIÓN.***

 En mérito de lo expuesto, ***la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Pereira,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

***FALLA***

 ***Primero:* *REVOCAR***la sentencia del 01 de agosto de 2016, dictada por la Jueza Quinta Laboral del Circuito de Pereira en el proceso de la referencia y, en su lugar:

**Declarar** que la señora **Luz Stella Oviedo Londoño** entre el 01 de abril de 1992 y el 22 de julio de 2013, cumplió las mismas funciones en cuanto a calidad, cantidad, condiciones físicas y de eficiencia que un técnico de servicios administrativos grado 24 en el **Instituto de Seguros Sociales hoy liquidado** y en consecuencia, tiene derecho a que se le remunere igual que a dicho cargo**.**

***Segundo:* Declara probada parcialmente** la excepción de prescripción frente a las diferencias en cuanto a salarios y prestaciones sociales, salvo cesantías y cotizaciones a seguridad social en pensiones, causadas con antelación al 03 de enero de 2011. Se declaran no probadas las restantes excepciones propuestas por la demandada.

***Tercero:*** Como consecuencia de lo anterior, se **condena** al **Patrimonio Autonomo de Remanentes del Instituto de los Seguros Sociales PARISS, cuyo vocero y administrador es Fiduagraria S.A.** a reconocer y pagar a la señora **Luz Stella Oviedo Londoño,** las siguientes sumas de dinero:



 *Cuarto:* Se condena al Patrimonio Autónomo de Remanentes del Instituto de los Seguros Sociales PARISS, cuyo vocero y administrador es Fiduagraria S.A. a reconocer y pagar a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, el titulo pensional que esta entidad liquide por concepto de las diferencias en la base de cotización para aportes en pensión efectuados entre el 01 de abril de 1992 y el 22 de julio de 2013, incluyéndose los respectivos intereses moratorios, los cuales se deberán efectuar se deberán efectuar conforme a los salarios indicados en los folios 280 y 281 y el incremento por servicios prestados, de conformidad con los porcentajes informados en cada anualidad.

***Quinto: Disponer*** que las condenas impuestas se indexen de conformidad con lo anotado en las consideraciones de esta providencia.

***Sexto:***Se **condena** al **Patrimonio Autónomo de Remanentes del Instituto de los Seguros Sociales PARISS, cuyo vocero y administrador es Fiduagraria S.A.** a reconocer y pagar a la señora **Luz Stella Oviedo Londoño** las costas del proceso en ambas instancias, en un 90% de las causadas.

Notificación surtida ***en estrados.***

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

 Magistrada Magistrada

**Alonso Gaviria Ocampo**

Secretaria

**ANEXO**

*Nivelación salarial*



*Vacaciones*



*Prima de vacaciones*



*Prima de servicios legal y convencional*



*Cesantías*

