



LA REFORMA LABORAL

- ▶ Absentismo Laboral
-

LA REFORMA LABORAL

Reforma laboral 2012

- ▶ El **Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyas disposiciones ya han entrado en vigor, incluye algunas novedades que pueden incidir en la gestión de las prestaciones de Seguridad Social



INCAPACIDAD TEMPORAL

Reforma laboral 2012

1.- Gestión de la incapacidad temporal (*disposición adicional cuarta*)

En la reforma del régimen jurídico de la mutuas, anunciada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto para antes el mes de agosto de 2012, se incluirán **las modificaciones necesarias para su más eficaz gestión de la incapacidad temporal**, previa consulta con los interlocutores sociales.



INCAPACIDAD TEMPORAL

2.- Supresión de los salarios de tramitación cuando no haya readmisión (*art. 18.Siete a Nueve, que modifica el art. 56 ET*)

- ▶ Es relativamente usual que, con posterioridad al despido de un trabajador, el mismo inicie una situación de incapacidad temporal que, en el supuesto de que el despido sea declarado judicialmente como improcedente, da lugar al abono de los salarios de tramitación y a su cotización, lo que origina la responsabilidad de la mutua en relación con el subsidio derivado de dicha incapacidad temporal.

▶ *Tras la aprobación de este Real Decreto-Ley, **si el despido es improcedente y no se opta por la readmisión del trabajador, la indemnización que el mismo percibirá se calculará a la fecha del cese efectivo en el trabajo y no se devengarán salarios de tramitación** (salvo para los representantes de los trabajadores y delegados sindicales), por lo que, en tales supuestos, las nuevas bajas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes posteriores al despido no generarán la responsabilidad de la mutua en el abono del respectivo subsidio.*

INCAPACIDAD TEMPORAL

3.- Incapacidad temporal y vacaciones (*disposición final primera.4, que modifica el art. 38.4 ET*)

- ▶ Hasta ahora, cuando, una vez iniciada la incapacidad temporal, el período de vacaciones acordado con la empresa coincidía en el tiempo con aquélla, y siempre que la incapacidad temporal derivase del embarazo, el parto o la lactancia natural, el Estatuto de los Trabajadores permitía disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso cuando hubiese terminado el año natural al que correspondiesen.

- ▶ A partir de la publicación de esta nueva disposición, *cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o de contingencias comunes* (en ambos casos, por patologías no relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia natural) y, una vez iniciada la misma, coincida total o parcialmente con el período de vacaciones fijado en el calendario establecido en la empresa, *el trabajador podrá disfrutarlas en fecha distinta, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado*



INCAPACIDAD TEMPORAL

4.-Extinción del contrato por causas objetivas: Absentismo laboral (*art. 18.Cinco, que modifica el art. 52.d) ET*)

Reforma laboral 2012

En el último año y medio se han producido dos sucesivas reformas , la reforma laboral de 2010, articulada definitivamente por la **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la actual operada por obra del **RD-L 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de laboral.**

- ▶ La primera de ellas, la **reforma del 2010** únicamente **rebajó los niveles de absentismo global en la empresa que servían de parámetro de valoración del absentismo individual, del 5% al 2,5%: Un trabajador que incurría en los volúmenes de inasistencia que especificaba la norma no podía ser despedido si en el volumen global de absentismo en la empresa no se situaba por encima 2,5% referenciado.**
- ▶ Era necesario contabilizar el absentismo global para proceder a un despido individual.
- ▶ Sin un cómputo preciso y concreto del nivel de absentismo individual y colectivo de todos los trabajadores de la empresa no se podía considerar procedente este despido objetivo.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Reforma laboral 2012

En teoría, la reducción del porcentaje de absentismo global del 5 % al 2,5 % pretendía permitir una mayor utilización de esta modalidad de extinción del contrato, en la práctica empresarial dicha rebaja del límite no ha sido aplicable por varios motivos:



- ▶ Porque las pequeñas y medianas empresas, no suelen contabilizar el porcentaje de absentismo de todos los trabajadores, porque no han implementado medidas de control específico.
- ▶ La representación unitaria de los trabajadores debe ser informada "sobre el índice de absentismo y las causas" art. 64.2.d) ET, por lo que existe un **control sindical** muy férreo sobre esta cuestión, sin cuya determinación el despido individual no procede.
- ▶ En las grandes empresas tampoco la reforma aportaba nada concreto, porque suele ser habitual la existencia de **pluses o complementos por no absentismo**, - que sitúan a la totalidad de la plantilla por debajo del umbral de referencia, con lo que tampoco se podía acudir al despido individual por esta causa.



INCAPACIDAD TEMPORAL

▶ La aportación de la reforma de 2012 ha sido suprimir la referencia al absentismo global en la empresa modificando el artículo 52 .d) del ET que ahora establece:

▶ El contrato de trabajo podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el **20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.**

▶ Se suprime la condición hasta ahora existente de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo (derivado de las ausencias laborales que se indicarán en el párrafo siguiente) superase el 2,5%, por lo que sólo se tendrán en cuenta las faltas de asistencia al trabajo y las jornadas del trabajador al que se le extinga el contrato de trabajo.

▶ *No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de desarrollo de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.*



INCAPACIDAD TEMPORAL

Reforma laboral 2012

A tener en cuenta :

- ▶ Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (RCL 2007, 2249 y RCL 2008, 419) , para la regulación del régimen de las empresas de inserción , **no será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas** establecidas en el artículo 52.d) del ET.



**¿QUÉ SE CONSIGUE con la NUEVA
REFORMA LABORAL 2012?**

¿QUÉ SE CONSIGUE con la NUEVA REFORMA LABORAL 2012?

Reforma laboral 2012

- ▶ 1.-Considerar que **el absentismo es una cuestión individual de cada trabajador**, por lo que únicamente su inasistencia es lo que determina su despido objetivo, aunque no se tenga contabilizado el volumen global de absentismo de la totalidad de la plantilla e incluso cuando el índice de absentismo sea poco significativo a nivel global, siempre que a nivel individual sí lo sea



Con la nueva reforma Laboral tenemos que tener en cuenta las siguientes aclaraciones , muchas de ellas también objeto de interpretación jurídica :

Aclaraciones Nueva Reforma :

Reforma laboral 2012

- ▶ Cómputos de los períodos temporales
- ▶ La intermitencia de las faltas de asistencia
- ▶ El cómputo en los porcentajes de las faltas de asistencia
- ▶ El cómputo de las faltas de asistencia



El cómputo de los períodos temporales :

- ▶ No existe en el Estatuto de los trabajadores, ni en el resto de la legislación reguladora de las relaciones laborales, precepto alguno que dé solución a cómo deben computarse los períodos temporales establecidos en el artículo 52.d) del ET.(RCL 1995,997).
- ▶ **El Tribunal Supremo acepta el cómputo por meses y de fecha a fecha** tal y como establece el artículo 5 del Código Civil (LEG 1889, 27) , que establece que siempre que no se establezca otra cosa, si los plazos estuvieran fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha.



La intermitencia de las faltas de asistencia :

- ▶ El Tribunal Supremo ha llegado a la conclusión de que **la intermitencia de las faltas de asistencia es un requisito inexcusable para adoptar la decisión extintiva** que autoriza el artículo 52.d) del ET , de manera que si las ausencias son consecutivas o existe una única ausencia prolongada , la extinción habrá de declararse improcedente , y no podrá acudirse a la aplicación de esta causa extintiva.
- ▶ Incluso por su dicción literal, en el artículo 52.d): ...” *faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas **pero** intermitentes* “con la conjunción “**pero**” expresa la voluntad de la Ley de que en todo caso ha de producirse dicha intermitencia en las faltas al trabajo, por lo tanto se establece un absoluto respeto al requisito legal de la intermitencia.
- ▶ De hecho el propio artículo excluye el cómputo de las ausencias debidas a enfermedad cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos



El cómputo de los porcentajes en las faltas de asistencia

- ▶ El análisis del artículo 52.d) del ET pone en evidencia la existencia de dos períodos temporales distintos en los que acortar las faltas de asistencia al trabajo, que son:
 - ▶ En **dos meses consecutivos**, la existencia de faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el **20% de las jornadas hábiles**
 - ▶ En **cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses**, la existencia de faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que **alcancen el 25% de las jornadas hábiles**.



El cómputo de los porcentajes en las faltas de asistencia

- ▶ En ambos supuestos, **lo que cuenta son los períodos de tiempo en su conjunto**, esto es, dos meses consecutivos o cuatro meses discontinuos, lo que pone de evidencia que nos encontramos ante una falta de asistencia persistente y tenaz , en el que se reduce o aumenta el porcentaje de la jornadas hábiles del 20% o 25% , en función del período temporal que se toma como referencia.
- ▶ En definitiva , y así lo confirman distintas Sentencias del TSJ , en el artículo 52.d) del ET se está aludiendo a los “ dos meses continuos” o a “ cuatro meses discontinuos”, como un solo período de tiempo, y no se considera por separado las ausencias en cada uno de los meses.



El cómputo de las faltas de asistencia

El párrafo segundo del artículo 52.d) del ET , establece cuáles son las faltas de asistencia que no computan a los efectos establecidos en el párrafo que antecede:

- ▶ Las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de desarrollo de la misma
- ▶ Las ausencias debidas al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- ▶ Las ausencias debidas a enfermedades causadas por accidente de trabajo
- ▶ Las ausencias causadas por maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia
- ▶ Las ausencias debidas a las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia
- ▶ Las ausencias debidas a la paternidad
- ▶ Las ausencias debidas a licencias y vacaciones,.
- ▶ Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.
- ▶ **Las ausencias debidas a enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.**



El cómputo de las faltas de asistencia

Esta última extinción es la que resulta más controvertida como se pone de manifiesto en el tema **de las recaídas** , dado que resulta irrelevante que los períodos de baja se deban o no a la misma enfermedad , o en palabras de la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26/10/2006 (RJ 2006, 8104) (Recurso nº 2247/2005) , cuyos términos se transcriben a continuación : “ **en otras palabras, aunque existan varios períodos de baja debidos a la misma enfermedad , cada uno de ellos ha durado menos de 20 días , y la suma superaría ese límite , pero no serían días consecutivos** “

Esta doctrina se recoge igualmente en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27/11/2008 (RJ 2009, 386) (Recurso nº 2861/2007



¿QUÉ SE CONSIGUE con la NUEVA REFORMA LABORAL 2012?

Resumen

Qué se consigue con la nueva Reforma :

► La principal modificación en el artículo 52.d) ET es en el tratamiento del absentismo laboral ya que desaparece el cómputo por absentismo colectivo y se establece el **individual**.

Por ejemplo:

► Así, por ejemplo, basándonos en el límite del 20% de faltas al puesto de trabajo en jornadas hábiles durante dos meses consecutivos (unas 45 jornadas para un trabajador con turno de lunes a viernes), una empresa **podría prescindir** de un trabajador si éste ha **permanecido de baja durante más de 9 días, siempre que haya tenido un mínimo de dos bajas en este período**, pudiendo optar por despedirle con 20 días de indemnización y un máximo de 12 mensualidades, tal y como permite el despido objetivo.

► Y además aunque una o todas las bajas sean de recaída, es decir, que esos 9 días en cómputo total que el trabajador ha estado de baja podrían ser por la misma patología.



¿Qué es lo que no aclara la REFORMA 2012? y que puede llevar también a interpretación jurídica?

¿Qué es lo que no aclara la REFORMA 2012 y que puede llevar también a interpretación jurídica ?

- ▶ No aclara si las ausencias injustificadas pueden incluirse dentro del cómputo del absentismo

No parece lógico tratar las ausencias en dos bloques puesto que ambas son absentismo , y por tanto da lugar a dos tipos de despido , uno el despido objetivo y otras el despido disciplinario .
- ▶ ¿Cómo ha de entenderse la expresión jornadas "hábiles", especialmente problemática en los contratos a tiempo parcial ?
- ▶ ¿Qué quiere decir la norma cuando se refiere a meses, si de calendario o períodos de treinta días ?



DURACIÓN DE LAS BAJAS / DIAGNÓSTICOS

Información disponible

Duración media de los procesos con alta en el periodo	2009	2010	Nº MEDIO MENSUAL DE PROCESOS 2009	Nº MEDIO MENSUAL DE PROCESOS 2010	Variación
I.T. CONTINGENCIA COMUN (Excepto Autónomos y Hogar)					
SISTEMA (INSS+ ISM + MUTUAS)	38,11	40,4	430.596	367.365	-14,7
INSS	45,87	48,07	174.939	140.493	-19,7
ISM	90,58	88,56	1.026	995	-3,02
MUTUAS	32,93	35,69	254.632	225.877	-11.3
DIFERENCIA (INSS-Mutua)	12,94	12,38			
I.T.ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES					
SISTEMA	32,33	33,15	63.512	58142	-8,46
INSS	68,13	67,32	1.596	1490	-6,64
ISM	95,34	95,95	64	67	4,68
MUTUAS	31,41	32,24	61.852	56.585	-8,51
DIFERENCIA (INSS-Mutua)	36,72	35,04			
I.T. CUENTA PROPIA (Contingencias Comunes de Autónomos y Hogar)					
SISTEMA	104,6	109,7	36.595	33.140	-9,44
INSS	132,6	136,3	12.019	10.318	-14,15
MUTUAS	90,46	97,25	24.576	22.822	-7,13
DIFERENCIA (INSS-Mutua)	42,09	39,06			



Nota: Cálculo de la duración de las bajas: Número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida entre el número total de dichos procesos. Teniendo en cuenta que en esta estadística la duración máxima de cada proceso es 18 meses.

Duración de las bajas/diagnósticos

- ▶ De forma global, los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (excepto autónomos y empleados de hogar) tienen una **duración media en el INSS en el año 2010 de 48,1 días, siendo en las Mutuas de 35,7 días**. Esta duración aumentó tanto en el INSS como en las Mutuas en el 2010 con respecto al 2009.
- ▶ El aumento de la duración media de los procesos se ve compensado con una reducción de **mayor proporción en el número total de procesos registrados** en el 2010 , de tal forma que el total de días no trabajados por bajas de IT resulta menor en el 2010 que el 2009
- ▶ No obstante, la reducción en el 2010 del número de procesos se debe también a una **disminución en la afiliación de trabajadores** afiliados tanto en contingencias profesionales como en comunes.



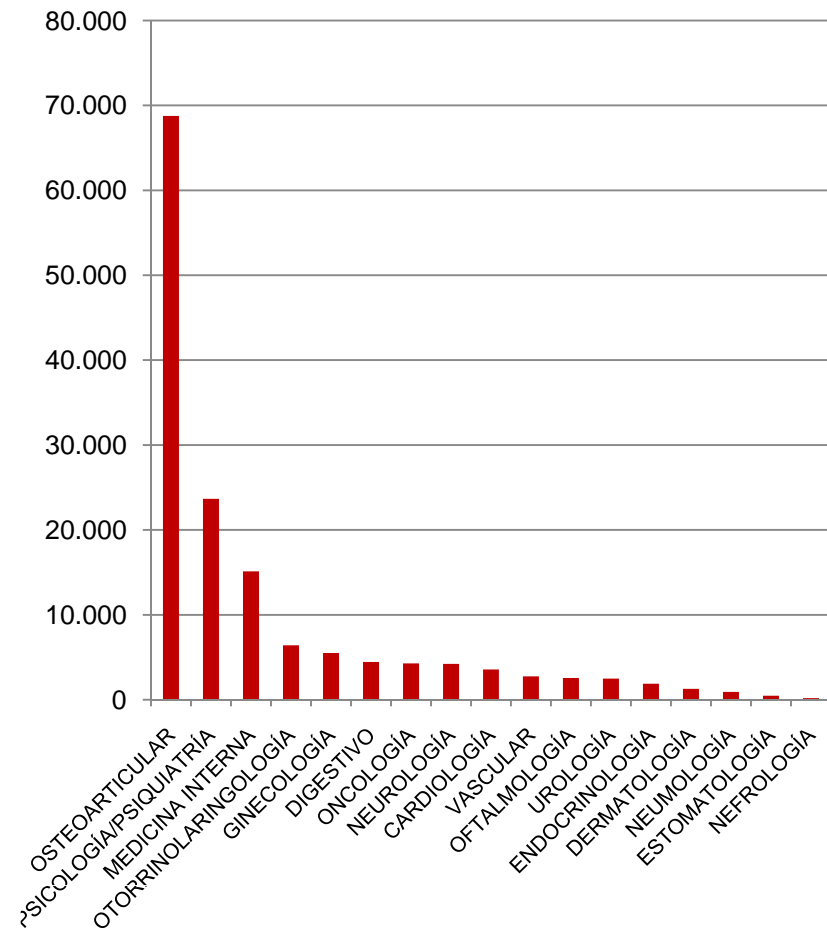
DIAGNÓSTICOS

DATOS FREMAP

Diagnósticos. Datos FREMAP

Reforma laboral 2012

PATOLOGÍAS (Datos Fremap 2011)	NÚMERO DE CASOS	%
osteoaricular	68873	44,49
psicología	22788	14,72
medicina interna	17831	12,1
ginecologia	11561	7,5
otorrino	6431	4,15
oncologia	4415	2,85
neurologia	4265	2,75
digestivo	4176	2,7
cardiologia	3412	2,20
vascular	2872	1,85
oftalmologia	2537	1,64
endocrino	1934	1,25
urologia	1591	1,03
dermatologia	1034	0,66
odontología	473	0,30
Neumología	432	0,28
NEFROLOGÍA	187	0,12
	154.812	



Diagnósticos. Datos FREMAP

- ▶ Se observa cómo más del 46% de las bajas por IT con seguimiento médico por los Servicios Médicos de FREMAP lo fueron por enfermedades osteoarticulares, seguidas con un 15% de las enfermedades mentales .
- ▶ Las enfermedades del sistema respiratorio e infecciosas ocupan la segunda y tercera posición, respectivamente.



Posibilidad de actuación de las Mutuas en
los 15 primeros días

Situación Actual

Control y seguimiento

- ▶ En los 15 primeros días de la baja médica las Mutuas podrán hacer **control y Seguimiento** sin "**limitación o restricción temporal alguna** " (escrito de fecha 26 de Octubre de 2009, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de conformidad con el informe de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado) .
- ▶ A reseñar, que si el interesado **no comparezca injustificadamente** a cualquiera de estas convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los servicios médicos de la mutua en los 15 primeros días de su baja médica **no será posible la extinción de la prestación económica** .



Anticipo de pruebas y tratamientos

- ▶ El **anticipo de pruebas y tratamientos** por parte de las mutuas sigue condicionando el artículo 82 de nuestro Reglamento de Colaboración que establece: ..” cuando **transcurridos más de 15 días** a partir de la baja médica en el trabajo, la situación de incapacidad temporal se prolongase a consecuencia de la demora en la práctica de las pruebas diagnósticas o en la aplicación de los tratamientos médicos y quirúrgicos prescritos por el Servicio Público de Salud correspondiente.
- ▶ A esto hay que añadir que la colaboración en esta materia de los Servicios Públicos de Salud de las distintas Comunidades Autónomas no es siempre la misma, de forma que en alguna de ellas –significadamente, Andalucía, Canarias y Navarra- **las dificultades burocráticas para proceder a este anticipo lo hacen prácticamente inexistente.**



Anticipo de pruebas y tratamientos

Reforma laboral 2012

- ▶ FREMAP tiene firmados acuerdos de cooperación y coordinación para la gestión de la Incapacidad Temporal con el extinto INSALUD e INSS, que son aplicables actualmente en todas las C.C.A.A. excepto en Andalucía, Navarra y Canarias y tiene acuerdos de cooperación y coordinación para la gestión de la incapacidad temporal específicos para las CCAA de: Baleares, Cataluña, Galicia, País Vasco y Valencia .



Propuestas motivadas de alta al SPS o solicitud de alta a las Entidades Gestoras

Reforma laboral 2012

- ▶ **Las Mutuas podrán realizar propuestas motivadas de alta** dentro de esos 15 días si a la vista de la información recabada consideran que el trabajador pueda no estar impedido para el trabajo
- ▶ En la práctica, las estadísticas de FREMAP para el 2011 , nos indican que más del 66% de todas las bajas recibidas se registran entre el día 1 y 15 de la baja médica que fueron 550.331, y de esas se citan a consulta médica el 8,16% (44.889).

- ▶ La demora media total hasta la fecha de registro de la baja médica es de 9 días.
- ▶ La capacidad de actuación entonces para citar antes de que el trabajador cumpla 15 días de baja médica se reduce a 6 días.
- ▶ Si esa propuesta de alta fuese atendida positivamente por la Inspección Médica correspondiente, el plazo de contestación suele ser superior al previsto reglamentariamente que es de 15 días para que contesten los SPS y un plazo no determinado reglamentariamente para las solicitudes antes las Entidades gestoras, con lo que las bajas se alargaría en la mayoría de los casos más de 20 días.



Posibles consecuencias no pretendidas por la Reforma Laboral

Aumento de la duración de las bajas

- ▶ Puesto que en el artículo 52.d) del ET una de las causas que no computarán como faltas de asistencias es cuando las bajas tengan una duración de **más de veinte días consecutivos**, cabe pensar que si un trabajador tiene posibilidades de incorporarse en el día 15 de su baja médica intentará **alargar dicha baja** hasta 20 días o más puesto que de esta manera puede estar seguro de que en caso de que tenga que estar de baja médica nuevamente no se le tendrá en cuenta dicha baja a efectos de un posible despido .
- ▶ Por lo que si un trabajadora tiene una baja médica por gripe que dura 4 días , se incorpora y tiene una recaída a la semana durante la que está de baja médica 2 días y al mes siguiente tiene un accidente no laboral y se hace un esguince de tobillo y tiene una baja de 3 días , en total suman 9 días , su empresa podrá optar por causas objetivas
- ▶ Sin embargo, si ese trabajador tiene una gripe que dura 20 días , y al mes siguiente tiene una baja por un accidente no laboral que dura otros 30 días , su empresa no podrá optar a un despido objetivo
- ▶ La pregunta es : quién es más absentista y está perjudicando más a la empresa
 - ▶ ¿:El que está 9 días de baja médica y que está los días que exige estrictamente su diagnóstico y viene incluso sin curarse al trabajo porque “ tiene miedo” de que le puedan despedir
 - ▶ El que está 40 días de baja médica , alargando la baja médica .



Aumento de la Duración de las Bajas

- ▶ Algunos SPS han iniciado campañas en las que **la baja y el alta se da en el mismo acto** con una duración estándar previamente fijada:
 - ▶ Por ejemplo, en Navarra en el año 2011 se ha firmado un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo e Inmigración , en el que se acuerda un programa específico que desarrolla determinadas estrategias de gestión para mejorar la prestación de IT y estudia el comportamiento de los procesos de corta duración- y que tiene como objetivo el dotar a los médicos de Atención Primaria de tablas en las que se reflejen las duraciones estándar de cada una de los procesos de mayor frecuencia .
- ▶ El nuevo modelo de gestión de bajas, además, distingue diferentes tipos de incapacidad dependiendo de su probable duración. Así, una enfermedad de duración muy corta puede ser la gastroenteritis; corta, la bronquitis aguda; media, un trastorno depresivo; larga, una fractura de tibia y prolongada, un tumor maligno.
- ▶ La frecuencia de los controles varía en función de la duración de cada enfermedad. Para calcular el estándar de créditos según el diagnóstico, los expertos han estudiado las bajas de los últimos diez años en Navarra y han elegido la mediana como fórmula más representativa

Solicitud de cambio de contingencia

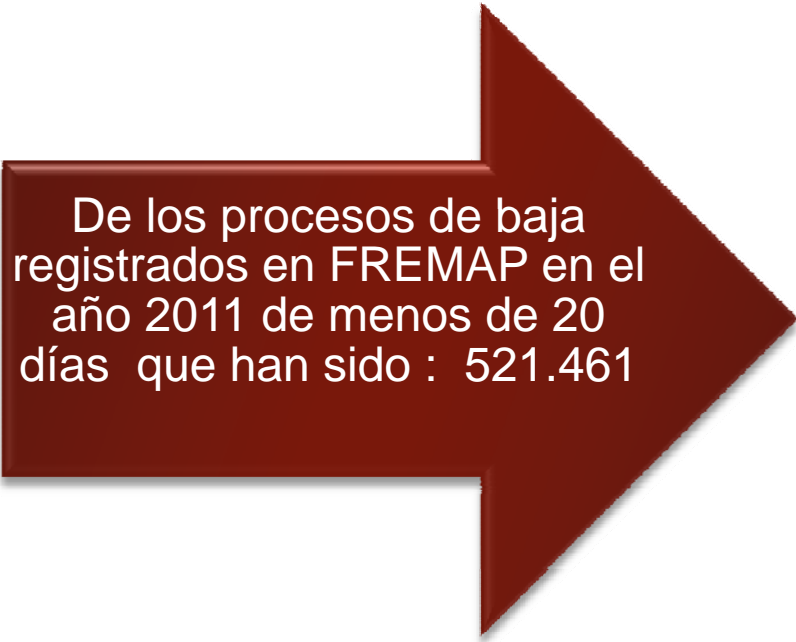
- ▶ Otra exclusión que establece el artículo 52.d) del ET es la siguiente :
 - ▶ **No se considerarán como faltas de asistencia las debidas accidente de trabajo** , por lo que puede considerarse que se puede producir un aumento de las demandas de los trabajadores de que sus dolencias sean consideradas accidente de trabajo y por lo tanto un aumento en las solicitudes de cambios de contingencia.



Estadísticas FREMAP

Bajas de menos de 20 días

Reforma laboral 2012



De los procesos de baja registrados en FREMAP en el año 2011 de menos de 20 días que han sido : 521.461

- ▶ Han repetido baja :
 - ▶ 82.458 (15,81%)
- ▶ Han repetido baja en dos meses consecutivos :
 - ▶ 11.194 (2,15%)
- ▶ Han repetido baja en cuatro meses discontinuos:
 - ▶ 6.548 (1,25%)

LA REFORMA LABORAL

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN