



C-445-2005

23 diciembre del 2005

Licenciado

Alejandro Bermúdez Mora

SECRETARIO

Tribunal Supremo de Elecciones

S.D.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Procuradora General, me refiero a su Oficio N° 4992-TSE-2005 de 9 de agosto de 2005, mediante el cual, por haberlo dispuesto así el Tribunal, según consta en Sesión Ordinaria N° 76-2005 de 9 de agosto de este año, solicita el criterio de esta Procuraduría, en relación con el pago de horas extras a los funcionarios comprendidos en las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo.

Informa usted, con base en el Oficio N° 963-2005-DRH del Departamento de Recursos Humanos de ese órgano electoral, que sobre el punto consultado existen criterios contrapuestos de parte de la Auditoría Interna y de la Asesoría Jurídica de la Institución. La Auditoría, se indica, mantiene la tesis de que los servidores de ese organismo electoral solo pueden obtener el reconocimiento de horas extras cuando su jornada de trabajo supere las doce horas diarias, independientemente de que las haya laborado entre semana, fines de semana o feriados. La Asesoría, por su parte, en Oficio N° A.J. 249-2004, aprobado por el Tribunal, sostiene que dichos servidores están sujetos a una jornada ordinaria de lunes a viernes de hasta doce horas diarias como máximo, sin obligación de laborar los días sábados, domingos o feriados, por lo que si se requirieran sus servicios en esos días, deberán ser remunerados como jornada extraordinaria.

Manifiesta que, por lo anterior, ha surgido la duda en el seno del Tribunal en cuanto a la interpretación correcta del tema, por lo cual se solicita el criterio de este Despacho sobre el particular.

Puntualmente, se solicita que se dilucide *“si a los funcionarios públicos incluidos en las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo, y que laboren en órganos e instituciones cuya jornada laboral ordinaria es de cuarenta horas semanales, equivalente a una labor diaria de ocho horas de lunes a viernes, se les debe reconocer pago cuando, a solicitud o por orden de los superiores jerárquicos, laboran, en forma ocasional, los sábados, domingos y feriados. Si la respuesta de la Procuraduría es afirmativa, ¿cuál sería la forma de calcularlo? Además, ¿cómo se remuneraría el lapso laborado esos días superior a doce horas diarias?”*

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

Dispone el artículo 143 del Código de Trabajo lo siguiente:

“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”.

Dicha norma establece así, un régimen de excepción a los límites de la jornada de trabajo. De manera que, si un servidor, por la naturaleza de sus labores se encuentra dentro de las excepciones allí previstas, no le resulta aplicable la limitación de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo a que se refieren los artículos 58 de la Constitución Política y 136 del Código de Trabajo, o bien, de 40 horas semanales que es la jornada que impera actualmente en el denominado Sector Público, desde que el día sábado, principalmente en este sector laboral, y en menor medida en el privado, perdió la condición de día hábil, para convertirse en un día de descanso más.

Ahora bien, en punto a la primera interrogante que se plantea, sobre la remuneración que procede reconocer a aquellos servidores públicos, incluidos en las excepciones del citado numeral 143, cuya jornada ordinaria es de ocho horas diarias y cuarenta semanales, de lunes a viernes, que por razones especiales, y de manera ocasional, deban prestar sus servicios un día sábado, domingo o feriado, es menester indicar que tal situación se resuelve con absoluta abstracción del citado numeral 143 y, con mayor puntualidad, en ese caso, lo pertinente es acudir a los numerales 147, 148, 149 y 152 del citado Código.

Así, el artículo 147 establece que: *“Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes”*.

Por su parte, la disposición del 148 establece los días que se consideran feriados y por lo tanto inhábiles, así como cuáles de ellos son de pago obligatorio y cuales no, y su forma de pago, entre otras cosas.

Mientras tanto, el artículo 149 dice: *“Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlo en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152”*.

Finalmente, este último numeral dice:

“Todo trabajador tienen derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo. (...)”. (El resaltado es propio).

De conformidad con la anterior normativa, de aplicación al caso consultado, la remuneración que corresponde reconocer por la prestación de servicios en días de descanso (sábado y domingo), así como feriados (incluyendo el llamado asueto), es el pago doble dispuesto en el párrafo segundo del artículo 152 de anterior cita. Es del caso señalar que cuando el salario se paga de manera quincenal o mensual, queda cubierto el salario de todos los días, incluso de los feriados (tanto de pago obligatorio como de no pago obligatorio), razón por la cual el patrono cumple con la doble retribución con solo cancelar un pago adicional a la obligación sencilla ya incluida en el pago quincenal o mensual.

Cabe agregar que este tema (pago por labores en días feriados y descanso en jornadas acumulativas de ocho horas de lunes a viernes), también en relación con servidores excluidos de los límites a la jornada, ha sido tratado por este Despacho en anteriores oportunidades, y en lo que interesa ha dicho:

“De lo expuesto, puede concluirse que el asueto es un feriado que debe ser remunerado. Por ello, en lo que corresponde a la retribución de ese o esos días, si por alguna especial circunstancia se labora, el importe salarial ha de ser doble. Cabe aclarar que cuando el salario es quincenal o mensual, en cuyos casos, es sabido, se cubren los salarios de todos los días, feriados y no feriados de dichos períodos, la entidad patronal cumple con la doble retribución cancelando un pago adicional a la obligación sencilla”. (Procuraduría General de la República N° C- 142-99 de 12 de junio de 1999).

En otro dictamen posterior sobre el punto, y con fundamento en una sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que se transcribe en el dictamen, se expresó lo siguiente:

“Recientemente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia resolvió un litigio en relación con el pago de jornada doble de los asuetos otorgados por el Gobierno de la República. En esa oportunidad, es importante indicarlo dada la similitud con las variables contenidas en la consulta, una de las partes del proceso laboraba como oficial de seguridad y vigilancia, y la prestación de los servicios la realizaba en turnos rotativos. Por ello, resulta esencial transcribir algunas de las consideraciones que sustentan lo resuelto en esa ocasión, que en lo que interesa dicen:

“En ese orden de ideas, los asuetos dispuestos por el Tribunal, deben entenderse siempre como una suspensión del servicio que presta la Institución y, por ende, una dispensa de asistir al trabajo, para los servidores que en ella laboran. Más, es lógico que existan ciertos grupos de servidores, a los que por la naturaleza propia de sus funciones, no pueden disfrutar del asueto. Es más, constituiría una actuación irresponsable de los jefes, el disponer que, todos los funcionarios, sin distingo alguno, pudieran beneficiarse; dado que, precisamente, con ese proceder, se pondrían en serio peligro y en grave riesgo, los bienes de la Institución e incluso la propia función que están llamados a cumplir todos sus servidores, según el cargo y la jerarquía de la que trate. Así las cosas, la decisión de excluir del asueto a quienes presten servicios de vigilancia, como es el caso del demandante, debe calificarse como razonable; por indispensable. No obstante y, en este aspecto sí se comparte el pronunciamiento externado en la sentencia recurrida, la obligación de laborar, dado lo imprescindible del servicio, debe siempre serle compensada al servidor, precisamente, porque, debe laborar en un día en que el resto de sus compañeros están dispensados de hacerlo. La conclusión contraria es ilegítima; pues, como se analizará en el Considerando siguiente, a este tipo de situaciones debe dársele una solución jurídica semejante a la prevista, en la ley, para el supuesto del trabajo en días feriados.

IV.-

El llamado “día feriado”, es aquél dispuesto por Ley. Según la doctrina ha sido contemplado por el legislador, a efecto de que, el trabajador, pueda participar en las celebraciones propias de alguna fecha cargada de significado; entre otras, por razones históricas o de carácter cultural; mientras que el día de asueto no tiene su fundamento en una ley y responde a un hecho de orden excepcional. En el ordenamiento jurídico, específicamente no se le han ligado consecuencias al hecho de trabajar en un

día de declarado de asueto. Más, tomando en cuenta la finalidad del asueto, así como la del feriado; fechas ambas en las que los trabajadores están dispensados de prestar sus servicios, entiende la Sala que, si por algún motivo el servidor debe laborar, la solución para ambos supuestos ha de ser la misma. Es decir, por paridad de razón, debemos recurrir a la regulación contenida en la legislación laboral, para el caso del trabajo en día feriado, a fin de establecer el salario que debe percibir el servidor, por el trabajo en un día declarado de asueto (artículos 149 y 152 del Código de Trabajo). En ese orden de ideas, el actor, al haber tenido que laborar en los días declarados de asueto, por el Tribunal Supremo de Elecciones, tenía derecho a percibir el doble del salario que ordinariamente se le pagaba; ...". (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. N° 2001-00319 de las 9:40 hrs. del 13 de junio de 2001).

De conformidad con lo expuesto, es claro que la prestación de servicios en días feriados y asuetos conlleva la obligación de remunerar al servidor con el doble del salario que ordinariamente se le pague. (...)" (Procuraduría General de la República. N° C-297-2001 de 16 de enero de 2001). (Véase también en el mismo sentido el Dictamen N° C-357-2005 de 14 de octubre de 2005).

Es importante aclarar de una vez, que si un día feriado coincide con un día de descanso, y el servidor debe prestar sus servicios en ese día, lo procedente es el pago doble y no triple, según lo dictaminó esta Procuraduría en el Dictamen N° C-357-2005 de 14 de octubre de 2005.

Ahora bien, solicita usted que se le indique, si la respuesta es afirmativa, como en efecto lo es, la forma de cálculo de pago de esos días.

Sobre este punto, según se expuso, el pago por labores en días feriados y de descanso, en jornadas acumulativas de lunes a viernes, como la que rige en la Administración Pública, aún en el supuesto de servidores excluidos de los límites de la jornada (por cuanto no están obligados a prestar sus servicios en esos días), corresponde una retribución doble, cuando por circunstancias especiales laboren en esos días. En el supuesto de que el pago sea por quincena o mensual, basta agregar al salario regular, una retribución sencilla para cumplir con el pago doble, tal y como se expuso en líneas precedentes.

Por su parte, se solicita además, establecer cómo se remunera el lapso laborado en esos días de descanso y feriados, superior a las doce horas diarias. La respuesta a esta inquietud nos lleva a considerar la cuestión de si ésta categoría de servidores (los excluidos de los límites a la jornada), están o no en posibilidad de devengar horas extras, lo cual obviamente constituye asunto aparte del trabajo en días feriados o descanso.

Acerca de ese punto en particular, cabe mencionar lo expresado por este Despacho en uno de sus dictámenes relacionados con la materia, en el que se expuso:

“El artículo 58 de la Constitución Política impone el límite de horas por jornada ordinaria tanto diurna como nocturna, con las excepciones muy calificadas que determine la ley. En su orden, el Código de Trabajo establece las regulaciones correspondientes a las jornadas de trabajo, y en este sentido, dispone al igual que el texto constitucional, el máximo de horas que comprende cada jornada. Por su parte, el artículo 143 del citado código, excluye de la limitación de la jornada aquellos casos que el mismo menciona, o bien, a los que por su indudable naturaleza no pueden estar sometidos a jornadas de trabajo. Sin embargo, la propia norma en su párrafo final establece un límite a las excepciones que la misma contempla, al disponer que las personas exceptuadas de la limitación de la jornada, “no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo”. Con fundamento en dicha disposición, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia estimó procedente el pago de horas extra a los servidores de la Fuerza Pública, excluidos de la jornada de trabajo, cuando se supere la jornada ordinaria para dichos servidores, la cual es de setenta y dos horas, según lo determinó dicho Tribunal, como resultado de multiplicar el límite de doce horas por seis que es el máximo de días de trabajo por semana. En esa ocasión, el citado Tribunal laboral dispuso lo siguiente:

*“Es decir que, las doce horas diarias, deben multiplicarse por ese número de días, lo que da un total de setenta y dos horas, que corresponde a la jornada ordinaria semanal, a la que están sujetos los miembros de la fuerza pública. **El tiempo que exceda ese límite será trabajo extraordinario y deberá ser remunerado como tal, al tenor de lo previsto en la disposición 58 de la Carta Política.** (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. N° 299, de las 9:05 hrs. del 11 de octubre de 1996).” (...). Queda así claramente establecido, que aunque se esté excluido de la limitación de la jornada ordinaria, existe también un límite al cual deben sujetarse estos servidores en la prestación diaria de sus servicios, y que consiste, reiteramos, en la no-obligación de permanecer más de doce horas diarias en su trabajo. **El tiempo que supere ese límite constituye entonces jornada extraordinaria.**” (Procuraduría General de la República. Oficio N° C-287-2001 de 16 de octubre de 2001). (Lo resaltado no corresponde al original).*

En un estudio de más reciente data, sobre la forma de calcular la jornada extraordinaria de los oficiales de seguridad en ese Tribunal Supremo de Elecciones, este Despacho, en lo que interesa, expuso lo siguiente:

“De lo expuesto hasta aquí, queda claro que el espíritu de las disposiciones normativas que regulan las diversas jornadas de trabajo en nuestro medio, son limitativas. No obstante, el propio texto del numeral 58 constitucional posibilita en su párrafo segundo las excepciones calificadas que determine la ley, para posibilitar que algunos grupos de servidores tales como los guardas o agentes de seguridad, el personal que desempeña puestos de dirección y administración, los choferes, agentes y otros, descritos en el numeral 143 del Código de Trabajo, así como el servicio doméstico, regulado en el numeral 104 inciso c) del mismo código, puedan prestar servicios de hasta doce horas ordinarias al día, sin la consecuente remuneración extraordinaria.

*En lo relativo al personal administrativo que ejecuta labores de dirección y administración -tales como los jefes y los choferes u operadores de equipo móvil-, **como regla de principio, su jornada ordinaria sería de doce horas en los términos del referido artículo 143 del Código Laboral.***

En el caso de los agentes de seguridad, debemos distinguir si se trata de personal que debe permanecer o no en vigilia, pues de ello depende el número de horas que puedan laborar como máximo en las

*diversas jornadas ordinarias -diurna, nocturna o mixta-; ya que, los primeros, denominados “guardas vigilantes” -porque deben estar vigilantes y atentos la totalidad del tiempo de prestación de sus servicios-, están sujetos a los límites legales preestablecidos por los ordinales 58 de la Constitución Política y 136 del Código de Trabajo; y los segundos, los llamados “guardas dormilones” -no sujetos a fiscalización patronal y que no tienen la obligación de mantenerse en vigilia durante toda su jornada-, se les puede exigir permanecer en su trabajo, de manera ordinaria, un máximo de doce horas diarias (art. 143 del Código de Trabajo). **Por consiguiente, cuando se supere la prestación del servicio más allá de los máximos aludidos, procede indiscutiblemente el reconocimiento y pago del tiempo extraordinario**”.* (Procuraduría General de la República. OJ-053-2005 de 3 de mayo de 2005). (El resaltado no corresponde al original).

Así mismo, a efecto de dejar claro el punto, resulta en extremo ilustrativo el fallo N° 2001-00193 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que al respecto, en lo que interesa, dice:

“Esta modalidad se justifica, en el caso concreto, atendiendo, en primer término, a las zonas alejadas en que debía prestarse el servicio; por lo cual resultada necesario, para el trabajador, el tener que quedarse allí durante quince días consecutivos y, luego, pasar otros quince días con su familia, por no poder trasladarse, todos los días, al lugar de trabajo; y, en segundo lugar, a la naturaleza de las tareas encomendadas; pues, si bien ciertamente la labor de vigilancia nocturna debe considerarse como tiempo de trabajo efectivo, no puede negarse que no le exigía mayor esfuerzo; sino que, como se indicó, sólo requería de su mera presencia física, en el lugar, donde normalmente podía dormir y lo hacía; lo hace perfectamente compatibles las labores de peón, durante el día, y de guarda dormilón, por la noche; subsumidas en el cargo de peón vigilante, sin que ello resulte inhumano ni violento el espíritu de la normativa que fija los límites de la jornada, específicamente el artículo 140 del Código de Trabajo, que establece una jornada máxima de doce horas diarias. Las labores que desempeñaba el demandante, como el nombre de su puesto claramente lo indica, eran mixtas, pues durante el día laboraba como peón y por la noche fungía un guarda dormilón. (...). Por todo lo expuesto, el cálculo de las horas extra debe hacerse por separado, respecto de cada una de esas actividades; pues, en cuanto laboraba como peón, debía cumplir una jornada ordinaria de ocho horas (artículo 136 del Código de Trabajo) y, en relación con su labor como guarda dormilón, su jornada ordinaria era de doce horas (artículo 143 ibídem). (...). De esta forma, se tiene que el demandante laboraba tres horas extra por día, en su trabajo de peón ... y solamente una hora extra, por día, en sus labores de guarda dormilón (puesto que trabajaba como tal, de cinco de la tarde a seis de la mañana; sean trece horas, lo que significa una más de las doce, que configuraban esta otra jornada ordinaria) .” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. N° 2001-00193 de las 10:10 hrs. del 28 de marzo de 2001). (El resaltado no corresponde con el original).

Se aprecia, en consecuencia, que los servicios prestados de manera efectiva, en el caso de servidores excluidos de los límites de la jornada de trabajo, constituyen jornada extraordinaria, y por ende, deberá ser remunerada con un 50% más del salario respectivo. Así, a la pregunta de cómo se remuneraría el lapso laborado en días de descanso y feriados superior a las doce horas, en tratándose de servidores excluidos de los límites a la jornada (art. 143 del Código de Trabajo), cuando por circunstancias transitorias y excepcionales deben prestar servicios, deberá retribuirse como jornada extraordinaria, es decir, con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado, según lo dispone el artículo 139 del Código de Trabajo.

En cuanto al cómputo y cálculo de pago de la jornada extraordinaria, aunque no pareciera ser tema de la consulta, me permito remitirle a la reciente Opinión Jurídica ya citada, número OJ-053-2005, y dirigida a ese Tribunal, en la que sobre el punto, se citan dos ilustrativos fallos de la Sala Segunda (N° 2004-00342 y N° 2000-00336) mediante los cuales se interpreta el referido numeral 139 y se establecen importantes lineamientos sobre el cómputo y cálculos de dicho pago.

Según se señaló en el citado oficio, aunque los lineamientos mencionados fueron previstos para el empleo privado, también tienen aplicación en las relaciones de empleo público, como fuente supletoria que resulta ser el Código de Trabajo, ante la ausencia de normativa sobre la materia en el marco de las disposiciones que rigen en ese órgano electoral.

En consecuencia de lo expuesto, surge una antinomia respecto del criterio contenido en la Opinión Jurídica vertida por esta Procuraduría General N° OJ-134-2003, específicamente en cuanto se indica que los dos únicos supuestos en los que se puede reconocer el pago de horas extras a los funcionarios excluidos de los límites de la jornada, sería en caso de riesgo inminente o siniestro ocurrido sobre las personas o el establecimiento de trabajo, de acuerdo con el artículo 140 del Código de Trabajo.

Por lo anterior, a efecto de solventar dicha contradicción, se reconsidera, en ese aspecto específico, la citada Opinión Jurídica N° OJ-134-2003 de 6 de agosto de 2003, en el tanto según se expuso, la jornada ordinaria para los trabajadores incluidos en las excepciones del numeral 143 del Código de Trabajo, es de hasta doce horas diarias (véase: Sala Segunda N° 299-1996; Dictamen C-287-2001 y OJ-053-2005), razón por la cual, el tiempo que exceda ese límite constituye trabajo extraordinario. Téngase presente que los límites constitucionales y legales a la jornada de trabajo, contemplan excepciones en casos muy calificados que determine la ley (art. 58 constitucional en relación con el 143 del Código de Trabajo). Así, ocurre que por la especial naturaleza de las labores (sin fiscalización superior inmediata, labores discontinuas que requieren la sola presencia, o que su cometido u obligaciones las ejecute fuera del establecimiento, etc.), ciertos puestos o trabajos quedan fuera de los límites de la jornada, con lo cual se puede exigir, en estos casos, una permanencia en el trabajo de hasta doce horas diarias como jornada ordinaria, sin que por ello se contradiga lo dispuesto por el artículo 140 del citado cuerpo legal, toda vez que lo allí previsto es sin perjuicio de los casos de excepción, que de manera muy calificada determina la ley, como en efecto se dispuso en el referido artículo 143.

Finalmente, estima conveniente esta Procuraduría indicar, tal y como lo sostiene la doctrina en general, así como la jurisprudencia vertida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que la jornada extraordinaria es de carácter excepcional, temporal y de imperiosas necesidad. En esos términos lo expuso el citado tribunal al indicar:

“La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer

a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador (...)". (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. N° 243 de las 11:10 hrs. del 2 de octubre de 1992, entre otras).

Además, se hace saber que este Despacho omite cualquier consideración en relación con los servidores de ese Tribunal, que de acuerdo con la consulta se estiman excluidos de los límites de la jornada de trabajo, de conformidad con el artículo 143 del citado código, primero por no ser objeto de consulta, y luego, en razón de que el análisis correspondiente de las funciones y condiciones que permiten la respectiva calificación, compete a la administración activa.

CONCLUSIONES:

De conformidad con lo expuesto, este Despacho es del criterio de que en el caso de servidores excluidos de los límites de la jornada, en los términos del artículo 143 del Código de Trabajo, si de manera ocasional llegaren a laborar sábados, domingos o feriados, el pago que corresponde es el doble de lo que ordinariamente se le paga.

El lapso laborado en esos días por esa categoría de servidores, superior a las doce horas diarias, debe remunerarse como jornada extraordinaria.

En cuanto al cómputo y cálculo de pago de dicha jornada, puede verse la Opinión Jurídica de esta Procuraduría General N° OJ-053-2005 de 3 de mayo de este año, dirigida a su persona, la cual transcribe dos ilustrativas sentencias de la Sala Segunda sobre ese particular, que aunque referidas al sector laboral privado, resultan aplicables, como fuente supletoria, a la situación consultada.

Atentamente,

Lic. Germán Luis Romero Calderón

PROCURADOR DE RELACIONES DE SERVICIO

SECCION SEGUNDA

Vch