

# PODER LEGISLATIVO

## PROYECTOS

### PROYECTO DE LEY

#### LEY DE CREACIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO JUVENIL (SEJOVEN) E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS JÓVENES

Expediente N.º 19.720

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Como partido político entendemos que brindar oportunidades de movilidad social, de superación personal y de pleno desarrollo del capital humano es crucial para forjar una sociedad próspera y equitativa, así como para la competitividad nacional. El empleo digno, estable y bien remunerado, que, además, permite la interacción correcta y beneficiosa entre patrono y trabajador, debe ser el punto de partida de cualquier política de desarrollo económico y social.

Costa Rica cuenta con una extraordinaria cantidad de hombres y mujeres en plena juventud, que deben identificarse como tales y ser reconocidos como agentes sociales. Constituyen un sujeto con iguales derechos y responsabilidades en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

Por ello es que esta iniciativa encuentra fundamento en el artículo 56 de la norma fundamental, que a la letra señala:

*“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”.*

El XVIII informe del Estado de la Nación señala el debilitamiento en el cumplimiento de la legislación laboral y en muchas otras áreas del ámbito de la tutela del Ministerio de Trabajo, como indicativo de que las políticas implementadas en los últimos años no han logrado ser efectivas. El incumplimiento de la legislación laboral propicia el aumento de la brecha social y la inequidad en la distribución del ingreso, cuestionando la esencia del Estado social de derecho, diseñado en nuestra Constitución Política, a partir de la introducción

del capítulo de las Garantías Sociales, esencia práctica de nuestra ideología social cristiana.

En este sentido, la Encuesta Continua del Empleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, determinó que en el primer trimestre del 2014, 225 mil personas estaban desempleadas, de las cuales 114 mil eran hombres y 111 mil mujeres. Esto implicó una tasa de desempleo de nueve coma siete por ciento (9,7%) a nivel nacional; ocho coma uno por ciento (8,1%) para hombres y doce coma dos por ciento (12,2%) para las mujeres, valores que se mantuvieron con respecto al primer trimestre del 2013 y que reflejan una brecha de género en este indicador cercana a los cuatro puntos porcentuales. La tasa de desempleo urbana se mantuvo en diez coma cero por ciento (10,0%), mientras que en la rural se presentó un descenso de uno coma cuatro por ciento (1,4) puntos porcentuales para llegar a un ocho coma nueve por ciento (8,9%), lo que en cifras absolutas representa que ciento setenta y cuatro mil desempleados residían en la zona urbana y cincuenta y dos mil lo hacían en la rural.

A la dificultad de conseguir trabajo, se suma la afectación del subempleo, es decir, aquellas personas que trabajan menos horas de las que quisieran. El indicador correspondiente revela que el once coma nueve por ciento (11,9%) de personas ocupadas fueron afectadas por subempleo para el trimestre del 2014 y no se varió de manera interanual. Para los hombres, en el período de enero a marzo del 2014 el subempleo fue de nueve coma siete por ciento (9,7%), mientras que para las mujeres se mantuvo cerca del quince coma cuatro por ciento (15,4%), lo que significa que las mujeres también son más afectadas por subempleo con una diferencia cercana a seis puntos porcentuales.

Además, cabe resaltar que la misma encuesta caracteriza el empleo a nivel nacional de la siguiente manera. Con respecto a las actividades productivas, para el primer trimestre 2014, las de comercio y reparación aglomeran el mayor porcentaje de la población ocupada veintiuno coma dos por ciento (21,2%), seguidos por enseñanza y salud diez coma seis por ciento (10,6%) y agricultura, ganadería y pesca diez coma uno por ciento (10,1%).

Se ha mostrado crecimiento de la ocupación en comercio y reparación, actividades profesionales y administrativas de apoyo y hogares como empleadores a través del 2013, la ocupación en estas actividades creció entre el período enero-marzo del 2013 y del 2014 en cuarenta y tres mil personas, treinta y nueve mil personas y veintidós mil personas respectivamente.

Las actividades de agricultura, ganadería y pesca, de enseñanza y salud, que muestran importancia relativa con respecto a la ocupación nacional se han mantenido sin cambios significativos.

El sector secundario, compuesto principalmente por actividades de la industria manufacturera y de construcción, ha mostrado menores niveles de

ocupación en el 2013; sin embargo, no mostró una variación interanual significativa para este primer trimestre del 2014.

Las categorías ocupacionales que agrupan mayor porcentaje de la población son ocupaciones no calificadas un veinticuatro coma dos por ciento (24,2%), ventas en locales y prestación de servicios directos a personas un veintitrés coma cuatro por ciento (23,4%) y nivel técnico, profesional medio y apoyo administrativo un veintiuno coma cinco por ciento (21,5%).

De forma interanual hubo un aumento en el nivel técnico, profesional medio y apoyo administrativo (sesenta mil ocupados), montaje y operación de instalaciones y máquinas (veinticuatro mil ocupados) y las ocupaciones no calificadas (veinte mil personas).

Según la Encuesta Nacional de Hogares Productores del año 2015, el desempleo abierto es del diez coma uno por ciento (10,1%) afectando a 231.674 personas, y el subempleo de un doce coma nueve por ciento (12,9%), afectando a 292.447 personas. El empleo informal alcanza a 929.000 personas, lo que corresponde al cuarenta y cinco por ciento (45%) del total de los ocupados, implicando problemas económicos y sociales muy complejos.

Los socialcristianos tenemos muy claro que existen tres grupos poblacionales que se ven mucho más afectados en la lucha por tener acceso al empleo, los cuales son: los jóvenes, principalmente, de quince años a veinticinco años, luego las personas adultas mayores de cincuenta años y, por supuesto, las personas discapacitadas.

Ahora bien, este proyecto de ley pretende aportar en gran medida a la solución laboral de las personas jóvenes. La mejor forma de combatir la pobreza es incrementando el crecimiento económico. Y la forma más efectiva de mejorar la distribución del ingreso es creando fuentes de trabajo y mejorando los programas sociales enfocados a atender a la población joven.

En este sentido, hacemos énfasis en que uno de los principales problemas que aquejan a la juventud costarricense consiste en la posibilidad de obtener un puesto de trabajo que les permita involucrarse exitosamente en el mercado laboral.

Esto se evidencia con tasas de desempleo que afectan a un dieciocho coma cinco por ciento (18,5%) de la población joven entre los quince y veinticuatro años y en el hecho de que el desempleo para ese grupo etario es dos coma siete (2,7) veces mayor a la población mayor a los treinta y cinco años (Estado de la Nación, 2013).

Los efectos sociales de la falta de empleo para las personas jóvenes son realmente importantes, pues un factor relevante que explica la pobreza y su

comportamiento entre un año y otro es la inserción laboral. Los hogares obtienen más del ochenta por ciento (80%) de sus ingresos en el mercado de trabajo.

Por tanto, es evidente la vulnerabilidad que genera en ellos el hecho de que sus miembros estén desocupados, ya sea porque no encuentran empleo o porque están fuera de la fuerza de trabajo (Estado de la Nación, 2013), por lo cual es razonable entender que el alto porcentaje de desempleo que afecta a las personas jóvenes se convierte en un causal de pobreza para sus familias.

El desempleo juvenil es quizás, en la actualidad, el problema más importante que afrontan las autoridades alrededor del mundo en materia de empleo.

El Estado de la Nación indica que en Costa Rica la tasa de desempleo joven ascendió a dieciocho coma cinco por ciento (18,5%) para los jóvenes entre los quince y veintitrés años (grupo A) y para los jóvenes entre los veinticinco a treinta y cinco años (grupo B) la tasa de desempleo fue de siete coma nueve por ciento (7,9%). Un setenta y tres coma dos por ciento (73,2%) (122,225 personas) de todos los desempleados del país tienen entre quince y treinta y cinco años; tan solo el grupo de jóvenes del grupo A representó el cuarenta y cinco por ciento (45%) del total de desempleados.

Este grupo etario específico de nuestra sociedad no ha sido atendido adecuadamente con respecto al tema laboral, en parte por carecer de medios legales y lineamientos políticos necesarios para tratar integralmente el tema. Como resultado, en la actualidad hay gran cantidad de jóvenes que sufren barreras de acceso al mercado laboral en razón de su falta de experiencia y habilidades laborales, dado que aunque cuenten con los requisitos académicos no poseen una experiencia que les permita certificar sus habilidades laborales de forma práctica y ello les impide acceder a un trabajo digno.

El artículo 56 de la Constitución Política, que citamos anteriormente, conceptúa al trabajo como un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna medida menoscaben la libertad o la dignidad de la persona o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.

En vista de todas estas razones es que el presente proyecto de ley pretende incentivar a aquellos patronos privados que contraten mano de obra de personas jóvenes entre los dieciocho y los veinticinco años de edad, mediante: a) el reconocimiento como gasto deducible para determinar la base imponible del impuesto sobre la renta la suma equivalente al monto de los salarios cancelados a los jóvenes que contrate bajo la modalidad de contratos laborales de aprendizaje, b) exonerándolos, a su vez, del pago de cargas sociales, tales como las del Fodesaf, del INA y del pago del seguro social obligatorio al patrono de forma escalonada y dependiendo del tiempo de contrato, y c) un incentivo territorial,

consistente en una bonificación equivalente al dos coma cinco por ciento (2,5%) de la suma pagada por salarios durante el año inmediato anterior a jóvenes de dieciocho a veinticinco años de edad, que laboren en empresas ubicadas en las zonas de menor desarrollo relativo, según la clasificación del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

En el caso de las personas jóvenes, que pretenden obtener su primera experiencia laboral, se crea en este proyecto de ley la figura del contrato laboral de aprendizaje, el cual constituye una modalidad de contrato de naturaleza jurídica laboral, por el cual una empresa capacita a una persona joven, desempleada, en los aspectos teóricos y prácticos de los trabajos que se hacen en la empresa, con la finalidad de que adquiera habilidad y experiencia laboral en el rubro de que se trate, lo que le será acreditada mediante un certificado firmado por el responsable legal de la empresa contratante, que se le entregará al final de la relación contractual, y que le servirá para incorporar a su currículum vitae, en vista de que la mayoría de las ofertas de trabajo requieren experiencia previa. Se le abona una remuneración y se pagan aportes y contribuciones como en todo contrato de trabajo.

En este sentido, también dejamos constando la viabilidad constitucional del presente proyecto de ley, ya que nuestra Sala Constitucional ha desarrollado el concepto de discriminación positiva, ***“que consiste en dar un tratamiento especial a aquellas personas o grupos, que se encuentren en una situación de desventaja con respecto a los demás. Este tratamiento diferenciado busca compensar esa situación de desigualdad original, y se orienta al logro de una “igualdad real” entre los sujetos. Debe resaltarse que, esa diferencia de trato no quebranta el principio de igualdad, más bien, resulta de la aplicación del mismo y de una adecuada interpretación del Derecho de la Constitución”***<sup>1</sup>.

Por estas razones, nos permitimos someter a la consideración de las señoras diputadas y los señores diputados, el siguiente proyecto de ley.

---

<sup>1</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, resolución N.º 2253 de 15 H 39 minutos de 14 de mayo de 1996.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY DE CREACIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO JUVENIL (SEJOVEN)  
E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL  
EMPLEO DE PERSONAS JÓVENES**

**ARTÍCULO 1.- Objeto**

La presente ley es de interés público y tiene por objeto la creación del Sistema de Empleo Juvenil (Sejovent), que pretende incentivar y promover la contratación laboral de personas jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, que se encuentren desempleados y en situación de riesgo o vulnerabilidad social, con el fin de brindar mayores oportunidades de capacitación, formación y acceso al mercado laboral.

**ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación**

Esta ley es aplicable en todo el territorio nacional y beneficia a todos los jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, que se encuentren desempleados y que sean sujetos del contrato laboral de aprendizaje que se establece en la presente ley.

**ARTÍCULO 3.- Contrato laboral de aprendizaje**

El contrato laboral de aprendizaje tiene una finalidad formativa teórico-práctica, que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de su duración, que tiene las siguientes características y condiciones:

- a)** Se formaliza por escrito, entre las empresas privadas debidamente inscritas ante la Superintendencia Nacional de la Persona Joven, con jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, que se encuentren desempleados.
- b)** Es a plazo determinado: no menor de un año ni mayor de tres años, prorrogable, con la misma empresa, por periodos iguales, hasta un máximo de tres años.
- c)** El joven podrá optar por una jornada de trabajo que no podrá ser inferior a la media jornada de cuatro horas, ni superior a la jornada ordinaria diaria de ocho horas o de cuarenta y ocho horas semanales, las cuales comprenden el tiempo de la formación y capacitación técnica que debe recibir cada joven, así como las condiciones y actividades a desarrollar a nivel de la empresa.
- d)** Su objeto podrá versar sobre ocupaciones de cualquier índole, con funciones calificadas o no. Los jóvenes que se encuentren cursando o hayan concluido estudios secundarios, técnicos o superiores

universitarios, serán contratados para desarrollar una ocupación relacionada con su formación, acorde con el programa y el plan de formación que deberá presentar cada empresa.

**e)** Genera, en favor del aprendiz, el derecho a recibir de la empresa contratante o patrono, durante la vigencia de toda la relación contractual, una remuneración o salario mensual que no podrá ser menor al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual, de acuerdo con cada puesto y su respectiva categoría salarial.

**f)** Comprende y se entienden como incorporados a este, los derechos y las garantías laborales y de la seguridad social, establecidas en la legislación ordinaria vigente.

Todo contrato laboral de aprendizaje deberá registrarse e inscribirse, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, ante la Superintendencia Nacional de la Persona Joven del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días hábiles inmediatos a su formalización.

#### **ARTÍCULO 4.- Otras regulaciones y condiciones sobre los contratos laborales de aprendizaje**

No podrán ser contratados como aprendices aquellos jóvenes que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador.

Queda prohibido a toda persona joven que haya adquirido la capacitación y los tres años de experiencia a través de un contrato laboral de aprendizaje, formalizar un nuevo contrato de este tipo con la misma o con distinta empresa empleadora.

Los contratos laborales de aprendizaje, formalizados entre los jóvenes aprendices y las empresas privadas al amparo de la presente ley, no podrán exceder el veinticinco por ciento (25%) del total de trabajadores incorporados formalmente en su planilla.

#### **ARTÍCULO 5.- Obligaciones del aprendiz**

Son obligaciones del aprendiz las siguientes:

**a)** Asistir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante la duración del contrato laboral de aprendizaje y su respectivo programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de esta los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje.

**b)** Aprobar los cursos de formación o prácticas en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al programa de aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato, lo cual no genera responsabilidad laboral para el empleador.

#### **ARTÍCULO 6.- Obligaciones del empresario o patrono**

Los patronos y las empresas que utilicen la figura del contrato laboral de aprendizaje deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a)** Inscribirse, previo cumplimiento de los requisitos establecidos, ante la Superintendencia Nacional de la Persona Joven del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b)** Estar al día con sus obligaciones tributarias y ante la Caja Costarricense de Seguro Social, para utilizar la figura del contrato laboral de aprendizaje.
- c)** Presentar un programa que contendrá un plan de formación en la empresa que irá de acuerdo con la formación académica del aprendiz y entregar a este, a la finalización del contrato, un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.
- d)** Proporcionar a los jóvenes, dentro o fuera de la empresa y dentro de la jornada laboral, la formación y capacitación técnica para el trabajo contratado, con el objeto de mejorar su formación, capacidades y habilidades laborales para el desarrollo de su trabajo, la cual deberá incluir como mínimo un curso de valores ciudadanos y democráticos, así como un curso de emprendedurismo y desarrollo empresarial.
- e)** Coordinar con el Instituto Nacional de Aprendizaje o cualquier otra institución educativa debidamente autorizada, para que se verifique y certifique los contenidos de los planes de formación y de la capacitación técnica de los jóvenes contratados en la empresa, en aquellas áreas y materias que esta haya acreditado como prioritarias, para atender la demanda laboral de su empresa en el corto y mediano plazos.

Las organizaciones representativas de las empresas y asociaciones del sector privado, de común acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dejarán constancia de estos requerimientos en las cartas de compromiso que se deberán suscribir en cada caso particular.

- f)** Las contempladas en la legislación vigente, que resulten aplicables supletoriamente al contrato laboral de aprendizaje.



### **ARTÍCULO 7.- Prohibición del cese laboral**

Queda prohibido a las empresas privadas cesar, sin justa causa, a los trabajadores activos en la empresa, para sustituirlos por jóvenes contratados bajo el régimen de contrato laboral de aprendizaje que se regula por la presente ley.

La infracción a esta disposición se considera falta grave a la legislación de trabajo y se sancionará con la exclusión de la respectiva empresa, de participar y ser beneficiaria del régimen de incentivos laborales a que se refiere esta ley.

### **ARTÍCULO 8.- La Superintendencia Nacional de Empleo Joven**

Se crea la Superintendencia Nacional de Empleo Joven (Sunejoven), dependiente y adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para controlar, fiscalizar y verificar que las empresas del sector privado que se acojan a los beneficios de esta ley den aplicación efectiva a la normativa laboral establecida en el contrato laboral de aprendizaje.

### **ARTÍCULO 9.- Funciones de la Superintendencia Nacional de Empleo Joven**

Son competencias de la Superintendencia Nacional de Empleo Joven, como parte de las funciones de supervisión, control y fiscalización bajo su cargo, las siguientes:

- a) Establecer y mantener actualizado un registro de las empresas del sector privado que se inscriban para participar de los beneficios e incentivos que se crean mediante la presente ley;
- b) Revisar, pronunciarse, registrar y mantener la custodia de los contratos laborales de aprendizaje que se suscriban entre los jóvenes y las empresas privadas, previa verificación del cumplimiento y apego estricto de estos a las disposiciones de esta ley.
- c) Llevar y mantener en custodia un registro de los contratos laborales de aprendizaje, suscritos al amparo de la presente ley.
- d) Cualquier otra que se le asigne dentro del marco de sus competencias, por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

### **ARTÍCULO 10.- Incentivos para la promoción del empleo**

Los incentivos para la promoción del empleo de las personas jóvenes que laboren bajo la modalidad del contrato laboral de aprendizaje son para puestos de trabajo de nueva creación y consisten en lo siguiente:

**a) Reconocimiento como gasto deducible en el impuesto sobre la renta**

A las empresas privadas que contraten jóvenes bajo la modalidad de los contratos laborales de aprendizaje, se les reconocerá como gasto deducible a efectos del impuesto sobre la renta el monto de los salarios cancelados a los jóvenes que contrate al amparo de la presente ley, siempre que no exceda del veinticinco por ciento (25%) de la planilla anual de trabajadores del ejercicio en que devenguen dichos gastos. Este beneficio será aplicado en el ejercicio en el que se devenguen y paguen esos salarios, no generará saldo a favor del contribuyente, ni podrá arrastrarse a los ejercicios siguientes y tampoco otorgará derecho a devolución, ni podrá transferirse a terceros.

**b) Pago de cargas patronales Fodesaf**

Las empresas privadas que contraten jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, bajo la modalidad de los contratos laborales de aprendizaje, no pagarán durante la vigencia del contrato lo correspondiente al aporte establecido en el artículo 15 de la Ley N.º 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, de 23 de diciembre de 1974, pero solamente en cuanto al salario correspondiente a los contratos laborales de aprendizaje.

**c) Pago de cargas patronales INA**

Las empresas privadas que contraten jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, bajo la modalidad de los contratos laborales de aprendizaje, no pagarán durante la vigencia del contrato lo correspondiente al aporte establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de la Ley N.º 6868, Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, de 6 de mayo de 1983, pero solamente en cuanto al salario correspondiente a los contratos laborales de aprendizaje.

**d) Pago de cargas sociales**

Las empresas privadas que contraten jóvenes entre dieciocho años y veinticinco años de edad, bajo la modalidad de los contratos laborales de aprendizaje, pagarán durante el primer año de vigencia del contrato el veinticinco por ciento (25%); durante el segundo año de vigencia, el cincuenta por ciento (50%) y durante el tercer año de vigencia, el setenta y cinco por ciento (75%) de los aportes correspondientes a la Caja Costarricense de Seguro Social, y de la Ley N.º 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000, pero únicamente en cuanto al salario correspondiente a los contratos laborales de aprendizaje.

## **ARTÍCULO 11.- Incentivo territorial**

Las nuevas empresas o las ya existentes que se encuentren ubicadas en zonas de menor desarrollo relativo, según la clasificación del Ministerio de Planificación y Política Económica (Mideplán), tendrán como incentivo adicional a los establecidos en el artículo anterior, el derecho a recibir una bonificación equivalente al dos coma cinco por ciento (2,5%) de la suma pagada por salarios durante el año inmediato anterior, de jóvenes de dieciocho a veinticinco años de edad que laboren bajo la modalidad del contrato laboral de aprendizaje y que sean vecinos del cantón donde se ubica la respectiva empresa.

La bonificación se hará contra el presupuesto nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en las condiciones que determine el reglamento de la presente ley.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**TRANSITORIO I.-** En el término de tres meses, a partir de la vigencia de esta ley, los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Planificación Nacional y Política Económica tomarán los acuerdos pertinentes, con el fin de incorporar a la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la Superintendencia Nacional de Empleo Joven, que se crea por esta ley.

**TRANSITORIO II.-** El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de tres meses, a partir de la aprobación de esta ley, para emitir la reglamentación respectiva.

Esta ley rige a partir de su publicación.

Luis Alberto Vázquez Castro

Rafael Ortiz Fábrega

Johnny Leiva Badilla

Gerardo Vargas Rojas

William Alvarado Bogantes

Rosibel Ramos Madrigal

Humberto Vargas Corrales

Jorge Rodríguez Araya

### **DIPUTADOS Y DIPUTADA**

**5 de octubre de 2015**

**NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia.**

1 vez.—O. C. N.º 25003.—Solicitud N.º 41193.—(IN2015066109).