

DAJ-AE-154-10
09 de julio de 2010

Señora
Nataly Guzmán Flores
Coordinadora de Recursos Humanos SCOSA
Presente.

Estimada señora:

Me refiero a su oficios de fechas 18 de mayo del año en curso, recibidas en primera instancia en el Departamento de Salarios, el cual procedió al traslado a este Departamento, dada su incompetencia para resolver sus consultas. En dichos oficios consulta lo siguiente:

- 1- Sobre el despido con responsabilidad efectuado en perjuicio de una trabajadora embarazada, quien estaba a un mes de su incapacidad. Al respecto indican que se trata de contratos de limpieza que tiene la empresa que usted representa y la cual ofrece ese servicio a otras empresas, mediante licitaciones. Debido a que se finalizaba el plazo con una de las licitaciones, se vieron en la obligación de despedir a esta trabajadora, porque no pudieron reubicarla en otra empresa.
- 2- Consultan también sobre las jornadas que actualmente aplican en las cuadrillas de trabajo, por cuanto tienen que estar autorizando horas extras, pero preguntan si ellos entran en la excepción de empleados de confianza, por no haber modo de fiscalizar a esos trabajadores.

El Contrato de Trabajo

Nuestro Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo, como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe¹.

De conformidad con la doctrina del artículo supra indicado, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber:

¹ Art. 18 del Código de Trabajo.

- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) La subordinación: se refiere a la subordinación del trabajador con respecto al patrono; es la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.
- c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador.

De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.

No obstante conviene indicar, que el Derecho Laboral enfrenta actualmente nuevos retos entre los que se incluye la necesidad de determinar sus alcances, en relación con nuevas formas de contratación y el auge de algunas figuras que antes no se usaban mayormente.

Tal es el caso de la figura contractual denominada “*OUTSOURCING*”, que se establece como un medio para contratar y delegar ciertos procesos, a otras empresas (proveedoras) especializadas en una o varias materias, que permitan a las empresas contratantes focalizarse en mejorar los esfuerzos en aquellos procesos o necesidades propias del quehacer de la empresa, procurando a su vez una mayor productividad y una disminución de gastos.

Es así como muchas empresas (proveedoras) se dedican a contratar servicios diferentes, contando para ello con profesionales y no profesionales en diferentes especialidades y oficios, entre los que se pueden enumerar: Ingenieros y Técnicos en Computación, contadores, oficinistas, cobradores, misceláneos, guardas, entre otros. En este sentido se establece un contrato de naturaleza civil, en la que una empresa (la proveedora) ofrece sus servicios, a través de este tipo de trabajadores, a una empresa (usuaria), ubicando a sus trabajadores en el lugar solicitado por la empresa usuaria. De acuerdo con esta característica, las empresas dedicadas al outsourcing, resultan ser la figura patronal para aquellos profesionales cuyo trabajo se realiza en el lugar físico que solicite la empresa usuaria.

No hay, o no debería haber subordinación de la empresa usuaria sobre los trabajadores de la empresa proveedora, sino más bien un deber de obediencia por parte de éstos, hacia las obligaciones impuestas por parte de la empresa proveedora, que a su vez derivan de las condiciones requeridas por la empresa usuaria a la empresa proveedora. Esta situación en muchas de las realidades laborales, tiende a confundir la figura patronal, conllevando un gran perjuicio para los trabajadores, quienes no saben a quién reclamar el incumplimiento de las obligaciones patronales.

Ahora bien, partiendo de la presunción, que la empresa que ofrece el servicio de Outsourcing, establece con claridad sus obligaciones patronales para con sus trabajadores, conviene analizar, el tipo de contrato de trabajo que debe regir en este tipo de empresas, en razón del plazo, lo cual es independiente del plazo que se acuerde con las empresas usuarias.

CONTRATOS A PLAZO FIJO y CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO:

Los **contratos a plazo fijo**, se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Estos contratos constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo, **siendo la regla general** que los contratos laborales sean por tiempo indefinido—artículo 26 del Código de Trabajo—solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una **circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa**.

Los contratos por tiempo indefinido son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las **actividades permanentes de una empresa**; afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. De esta manera los **trabajadores permanentes**, como lo indica el laboralista Cabanellas, son aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta²

El interés particular que pretende tutelar la norma cuando limita la contratación a un plazo definido, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo y una sin sujeción a éste, de manera que en el

²“...Pérez Paton lo considera como aquel que está vinculado normalmente a las actividades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque la prestación del trabajo no sea continua.”. Cabanellas, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana”. Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., ea. Edición, 1988, p. 355.

contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido, y se establece una indemnización por despidos arbitrarios, en el tanto, cuando nos encontramos ante una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano la fecha de finalización de su contrato, no se causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato.

Estas diferencias han sido las principales causas de que la legislación de muchos países, incluyendo el nuestro, tienda a establecer, por regla general, la obligación de contratar por tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente hacerlo por plazo determinado en los casos expresamente indicados por la misma ley.

Es por esta razón, que generalmente este tipo de contratos son utilizados, para contratar personas que sustituyan a trabajadores que se encuentran incapacitados o con licencias sin goce de salario, o simplemente que realizan trabajos especiales, perfectamente determinables en el tiempo. En nuestro medio estos contratos no pueden superar el año y si lo hacen en perjuicio del trabajador o si a la fecha de conclusión todavía **persisten las razones** que le dieron origen, el contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido, para todos los efectos.

Entonces vemos que la importancia de distinguir los contratos a plazo fijo de uno por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros solamente existirá la posibilidad de indemnización, en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida poner término al contrato, **antes de vencerse el plazo, sin motivo alguno³; pero si el contrato llega a su término normalmente sólo procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.** Por su parte, en los contratos por tiempo indefinido al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendría derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago de preaviso y auxilio de cesantía en los

³ Según lo dispone el artículo 31 del Código de Trabajo: *“En los contratos a plazo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.*

Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor si no se hubiese ajustado a dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario.

No obstante, si el contrato se hubiese estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviese que durar a ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.”

términos que indican los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, así como al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

En este sentido conviene aclarar, que la actividad que realiza una empresa de Outsourcing, es considerada actividad permanente, porque fue precisamente creada, para ofrecer a otras empresas, el servicio de los profesionales, técnicos, u oficios que tenga en su planilla. Por tanto cuando se habla por ejemplo de una empresa que ofrece los servicios de limpieza, está claro que esa es la actividad permanente de la empresa, lo cual es totalmente independiente de los plazos que se establezcan en los contratos de naturaleza civil, que se efectúan con las empresas usuarias, es decir con las empresas que se benefician con el servicio de limpieza. Dicho de otro modo, la finalización de uno de esos contratos, no tiene de modo alguno, porque afectar a los trabajadores de la empresa proveedora del servicio, porque estos necesariamente deben ser reubicados en otro servicio, o bien despedirlos con responsabilidad patronal, pero no en razón del plazo que da por concluido un contrato con otra empresa, sino por el hecho que la empresa proveedora se vea imposibilitada para mantener a ese trabajador, en cuyo caso deben pagarse las prestaciones completas: vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso.

PROTECCION ESPECIAL DE LA TRABAJADORA_EMBARAZADA:

La trabajadora embarazada y en período de lactancia tiene una protección especial establecida en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, misma que es clara y general y fue dispuesta en cumplimiento del artículo 51 de la Constitución Política.

*“Artículo 94.- Queda prohibido a los patronos **despedir** a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión del despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.”* (la negrita no es del original)

“Artículo 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto

en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos...”

La intención del legislador con estas disposiciones legales es precisamente la de proteger a la mujer trabajadora en el momento en que está cumpliendo una de las más importantes misiones encargadas al ser humano: la maternidad. Para ello necesariamente **se ha prohibido el despido** durante el embarazo o durante el período de lactancia materna; el cual solo puede darse si la trabajadora ha incurrido en alguna de las faltas establecidas en el numeral 81 del Código de Trabajo. Para poder ejecutarlo, el patrono, previamente, tendrá que recurrir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efecto de solicitar la autorización para el despido, demostrando que la destitución se fundamenta en alguna falta grave y no en la gravidez de la trabajadora o en la lactancia⁴.

En ese sentido conviene hacer la mención de que los Estados miembros de la OIT adoptaron una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, que vinculaba la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y de maternidad con derecho a la protección del empleo durante la licencia de embarazo y maternidad, así como las protecciones específicas estipuladas por el Convenio N° 103. Los párrafos 1 y 3 del artículo 8 de la Declaración disponían lo siguiente:

“1. No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encinta estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos.”

Debe quedar claro por tanto, que el despido de una trabajadora embarazada solo procede, cuando medie una de las faltas establecidas como causales de despido sin responsabilidad patronal en el artículo 81 del Código de, en cuyo caso requeriría de la autorización expresa de la Inspección de Trabajo. Cualquier otro motivo para justificar un despido, aún cuando se tenga la intención de despedir con responsabilidad patronal, es total y absolutamente improcedente.

En razón de lo expuesto no sería procedente el despido de una trabajadora embarazada con responsabilidad patronal, por haberse finalizado el plazo del contrato con la empresa a la que ofrecían servicio de limpieza.

⁴ El período de lactancia, de conformidad con el artículo 95 del Código de Trabajo, podrá ser prorrogado por prescripción médica y así también la prohibición para despedirla)

La actividad de la empresa en cuestión es una actividad permanente, lo que significa que por razón del denominado “riesgo de empresa”, el patrono debe asumir la responsabilidad de mantener el número de trabajadores que requiere para los diferentes contratos civiles que mantenga con otras empresas, de manera que si se termina uno, los trabajadores deben ser inmediatamente reubicados en otros centros de trabajo, para que no se vean perjudicados en sus ingresos.

No se justifican de modo alguno los contratos a plazo fijo en este tipo de trabajadores, precisamente por la actividad permanente que la misma tiene, por lo que rige la regla de que son contratos por tiempo indefinido. Si en definitiva un trabajador no puede ser reubicado en otro centro de trabajo, debe ser liquidado en forma completa (vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso), como procede con los contratos por tiempo indefinido.

En el caso específico de una trabajadora embarazada, lo anterior **no resulta legalmente procedente**, por cuanto para ellas existe una protección especial que prohíbe al patrono despedirla, sin la evidencia de una falta grave calificada por el artículo 81 del Código de Trabajo, como una causal de despido y la consiguiente autorización de la Inspección de Trabajo. **Por lo que el despido aplicado a dicha trabajadora es total y absolutamente ilegal.**

Jornadas de Trabajo:

Por **jornada de trabajo** ha de entenderse el tiempo, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrono para dar cumplimiento a la prestación que le impone el contrato laboral.

Nuestra legislación ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, a saber: la Diurna, la Nocturna y la Mixta, regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar:

- 1- La jornada diurna se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.⁵
- 2- La jornada nocturna está comprendida entre las siete de la noche y las cinco de la mañana, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.⁶
- 3- La jornada mixta, para la cual si bien no existe una delimitación legal como la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal

⁵ Ver artículos 135 y 136 del Código de Trabajo

⁶ *Ibidem*

manera que será jornada mixta, cuando se trabaje antes y después de las siete de la noche o, antes y después de las cinco de la mañana; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las siete de la noche, ni antes de las cinco de la mañana, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta labora después de las 10:30 de la noche o antes de la 1:30 de la madrugada, ya se considera jornada ordinaria nocturna. Este tipo de jornada no puede exceder de siete horas⁷, salvo que se trate de trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas, en cuyo caso podrá ser de hasta ocho horas.⁸

- 4- En todo caso, **el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas** durante la jornada diurna o las 36 horas durante la jornada nocturna.

Jornada de tipo excepcional:

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo, se permite una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, con derecho a un descanso mínimo de una hora y media. No obstante esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: *“gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento, los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.”*

Cuando se hace referencia específicamente a las labores sin fiscalización superior inmediata, se trata de trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, no están obligados a cumplir con una jornada, con horas fijas de entrada y salida, que por lo que general laboran solos, de modo que no tienen personas a su alrededor, que durante sus labores puedan dar Fe de su presencia y del cumplimiento de sus labores.

Si por ejemplo analizamos a las empresas de vigilancia o de limpieza, que por razón del contrato de outsourcing que mantienen con otras empresas, sus trabajadores llevan a cabo sus funciones en los edificios de esas empresas, tenemos que hacer referencia necesariamente a la vigilancia y fiscalización inmediata que pueden ejercer los jefes y demás trabajadores que laboran para esas empresas, los cuales sin ejercer la figura patronal, pueden dar Fe que se

⁷ Ver artículo 138 del Código de Trabajo

⁸ Así lo dispone el artículo 136 del Código de Trabajo

están cumpliendo con todas las obligaciones establecidas en el contrato civil, entre las cuales podrían mencionarse, el cumplimiento de las labores dentro de un horario, el tipo de labores y la disciplina, entre otros, no para ejercer el poder de mando que tiene un patrono, sino para poder reclamar a la empresa proveedora, el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

Por esta característica especial que representan las empresas de limpieza y vigilancia, no podría concluirse que se pueda aplicar jornadas de 12 horas conforme la excepción establecida por el artículo 143 del Código de Trabajo, dado que la fiscalización si se encuentra presente.

La jornada extraordinaria:

De acuerdo con la doctrina y lo establecido por los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, la jornada extraordinaria es definida como el trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites fijados para la jornada ordinaria o fuera de la jornada inferior a ésta que se hubiere pactado.

Para esta jornada se impone un límite de extensión, entendiéndose que la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria no pueden sumar más de doce horas diarias.

Ahora bien, la posibilidad de laborar en jornada extraordinaria se justifica cuando la empresa se encuentra en situaciones especiales, emergentes, que necesariamente deban resolverse en el mismo momento, lo que significa que son temporales, por cuanto una vez resuelta la emergencia, se termina la justificación para seguir laborándola, por tanto no son ni pueden ser aplicadas en forma permanente.

No obstante independientemente que la jornada extraordinaria se esté aplicando correctamente, de igual forma la ley impone la obligación de remunerar ésta con un 50% adicional al valor asignado por hora.

De acuerdo con lo expuesto y en relación a su consulta planteada considero conveniente indicarle lo siguiente:

Si la jornada de los trabajadores actualmente es de lunes a viernes de 6 a.m. a 4 p.m. y los sábados de 7 a.m. a 10 a.m., la suma de las horas excede el límite legal, por cuanto, solo de lunes a viernes suman 50 horas, más las del sábado: 3 horas, en total son 53 horas semanales, no 48 como lo indican en la nota, de modo que al ser una jornada ilegal, debe ser reducida en forma inmediata, hasta dejarla en 48 horas, lo cual no tendría porque originar reclamo alguno por parte de los trabajadores, dado que la aplicación ilegal de una jornada no crea derechos para los trabajadores.

Sin embargo, se advierte que aquellas horas que han sido laboradas por encima de las 48 horas, deben ser canceladas como tiempo extraordinario, es decir con un 50% de más sobre el salario que ordinariamente se paga.

CONCLUSIONES:

- 1- En relación con la trabajadora embarazada, de conformidad con lo expuesto, es total y absolutamente ilegal, el despido aplicado, por cuanto para ella existe una protección especial en nuestra legislación, que prohíbe al patrono despedir a las trabajadoras embarazadas, durante su embarazo y en período de lactancia, salvo que hubiere existido una causa justa para el despido, según lo establecido por el artículo 81 del Código de Trabajo, en cuyo caso tendría que haberse gestionado la autorización de la Inspección de Trabajo, para el despido.

Tal y como usted lo indica, el despido se justificó en que por haberse cumplido el plazo del contrato con la empresa donde dicha trabajadora efectuaba sus labores, no tenían donde reubicarla, motivo por el cual decidieron despedirla con responsabilidad patronal, lo cual en este caso no es legalmente procedente.

- 2- Las jornadas laborales de los trabajadores de esa empresa, actualmente sobrepasan el límite legal semanal de 48 horas, lo cual debe ser corregido en forma inmediata.

Para lo anterior, el patrono deberá reconocer el pago de aquellas horas que han sobrepasado el límite legal de las 48 horas, como tiempo extraordinario, es decir con un 50% de más sobre la hora que ordinariamente se paga.

La jornada extraordinaria está establecida por nuestra legislación, para atender situaciones especiales de emergencia, temporales, de modo que no pueden aplicarse en forma permanente, y si lo han hecho así, deberán corregirlo de forma inmediata.

En este tipo de trabajadores no se justifica la jornada excepcional dispuesta por el artículo 143 del Código de Trabajo. El contrato civil que origina la relación jurídica entre las empresas proveedoras y las usuarias del servicio, establecen una serie de condiciones sobre el horario, las labores requeridas entre otras. En este sentido, está claro, que la empresa usuaria debe vigilar o fiscalizar que el contrato se cumpla a cabalidad, lo cual implica una fiscalización indirecta sobre los trabajadores de la empresa proveedora del servicio de limpieza.

Como la empresa usuaria se encontraría inhibida para ejercer poderes de mando sobre estos trabajadores, la fiscalización se justifica en la posibilidad que tienen estas empresas usuarias, de reclamar el incumplimiento de las cláusulas contractuales civiles, por razón del incumplimiento de esos trabajadores, lo cual pone en conocimiento del patrono de ellos (la empresa proveedora) de las faltas cometidas por sus trabajadores.

En este sentido, es que se verifica la fiscalización de la empresa proveedora, de las labores ejercidas por los trabajadores de limpieza. Asimismo existen otros mecanismos para aplicar la fiscalización, como la designación de un encargado por cada grupo de trabajadores o en cada edificio donde realicen las labores, que pueda incluso llevar un cuaderno de registro.

Si la empresa no tiene establecidos mecanismos de control, es a riesgo de ser demandados por las empresas usuarias, pero esta ausencia de controles no justifica la aplicación de jornadas de 12 horas.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC.-pcv

Ampo 9-F