
DAJ-AE-146-11
04 de mayo de 2011

Señor
Gerorge R. Weeden B.
Consul General

Estimado Señor ;

En atención a su solicitud de enviarle información referente a la legislación laboral costarricense que contenga la forma de contratar, los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores en Costa Rica, esto en virtud que la Embajada de Panamá pretende contratar personal costarricense en labores de miscelánea y de chofer, le remitimos lo solicitado, no sin antes aclarar que, por contener una variedad de temas en su solicitud, nos referiremos a cada uno de forma general a saber sobre:

“Contrato de Trabajo; deducciones; despidos; días libres asuetos y feriados; horarios y jornadas; licencias; preaviso; prescripciones; presentación personal; prestaciones legales; prohibiciones; tiempo extraordinario; vacaciones y cualquier otra situación que se deba tomar en cuenta a la hora de contratar”.

No omitimos ofrecerles nuestras disculpas por la demora en la contestación a su consulta, lo cual se ha debido a la gran cantidad de consultas que ingresan constantemente y al hecho que deben responderse en el orden en que van entrando.

CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo con la definición que nos da el tratadista Guillermo Cabanellas, *“contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”*¹ (el resaltado no es del original)

Según nuestro Código de Trabajo, es 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

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, 3ª. Edición, editorial Heliasta S.R.L., página 382.

presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe².

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

- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) Vínculo de Dependencia (Subordinación): del trabajador con respecto al Patrono, que brinda a éste la facultad de 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.

SOBRE EL DESPIDO

Al respecto le indico que los artículos 81, 82 y 83 del Código de Trabajo regulan las causales por las que un patrono puede despedir a un trabajador sin responsabilidad patronal. Las causales para que un trabajador pueda dar por terminada la relación laboral con justa causa con responsabilidad para el patrono respectivamente.

Artículo 81. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;
- b) cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores

² Art. 18 del Código de Trabajo.

c) cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71

f) cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;

h) cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;

j) cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

Artículo 82. El patrono que despidiera a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Artículo 83. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

-
-
- a) cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- e) cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto con la persona de que se trate;
- g) cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i) cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y
- j) cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

SOBRE EL ASUETO, EL DÍA DE DESCANSO Y LOS FERIADOS

La Ley de Asuetos N°6725 del 10 de marzo de 1982, establecía en su artículo 1°, “*son feriados para los establecimientos y oficinas públicas, los días que se designen en cualquier población para celebrar fiestas cívicas, con tal de que no excedan de tres días en el año.*”

Posteriormente, mediante Ley N° 7974 del 4 de enero del presente año, se establece una reforma, para que el feriado de este tipo no exceda de un día por año. Estos feriados son los que se conocen como días de asueto, y rigen únicamente para los empleados públicos. En todo caso, corresponde justamente a la Municipalidad de la localidad interesada en que se conceda el asueto, pues se supone que sólo una festividad cívica y religiosa tiene cada una.

DIA DE DESCANSO

El artículo 152 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso absoluto, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo.

Del análisis del artículo citado se desprende que la intención del día de descanso es que el trabajador pueda disfrutar de un día fijo por semana para descansar, ya que al indicar que se gozará después de transcurrida una semana o seis días hábiles de trabajo continuo, se excluye la posibilidad de una rotación, porque esta implicaría una alteración en el número de días que tendrían que pasar para disfrutar del día de descanso.

En el mismo sentido, tampoco podría ser viable variar el día de descanso, pues esto implica una variación de la jornada laboral, siendo éste uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que no puede ser cambiado unilateralmente por el patrono, máxime si se demuestra perjuicio para el trabajador, lo que en este caso sería evidente debido a la inseguridad que le produciría el no tener certeza de cual es su día de descanso. Por ende, la práctica de rotar el día de descanso es ilegal, salvo que se trate de turnos de trabajo claramente definidos en los que se establezcan de antemano los días de descanso semanal, lo que sucede generalmente en empresas que laboran 24 horas o agentes de seguridad, pero en los términos que usted menciona, no es posible que unilateralmente se esté cambiando el día de descanso.

FERIADOS

El artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute del tiempo, sea que por principio legal todos los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro es el pago del salario correspondiente.

El pago de los días feriados, tiene estrecha relación con la modalidad de pago del salario, veamos:

En la modalidad de pago semanal, los días feriados deben reconocerse en forma adicional al salario que corresponde por los días laborados en la semana, siempre y cuando se trate de feriados de pago obligatorio. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo se disfrutan en tiempo y no en dinero.

Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el adicional que se reconoce debe ser doble, con base al artículo 149 del Código de Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el adicional es sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

Los trabajadores que devengan salario semanal tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: el 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de septiembre y 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran feriados, pero su pago no es obligatorio.

Por su parte, cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, por lo que en esta modalidad de pago a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio.

SOBRE LA JORNADAS, HORARIOS y JORNADA EXTRAORDINARIA

La jornada es el número de horas que se labora por día o por semana; el horario es el periodo dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y la salida del trabajo y la hora de salida y de entrada para almorzar. En atención a varios factores, se han establecido tres tipos de jornadas, a saber: la jornada diurna, la nocturna y la mixta. Para cada una de éstas se dispone un límite máximo de horas que se pueden laborar, aún en casos extraordinarios, lo que no significa que las partes, de común acuerdo, no puedan contratar una jornada inferior, lo cual es perfectamente legal.

En este sentido rezan los artículos 135, 136 y 138 del Código de Trabajo, que textualmente indican:

ARTICULO 135: "Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas."

ARTICULO 136: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana."

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada diurna de hasta diez horas y una jornada mixta de hasta ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales."

ARTICULO 138: *"Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas."*

Ahora bien, respecto a la jornada extraordinaria, nuestro Código de la materia hace referencia a la misma, de la siguiente manera:

ARTICULO 139: *"El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado..."*

ARTICULO 140: *"La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando."*

JORNADA EXTRAORDINARIA

De acuerdo con estas disposiciones, la jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración; estas limitaciones obedecen a su propia característica de "extraordinaria", lo cual supone que debe ser siempre TEMPORAL, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada.

SOBRE EL PREAVISO

El preaviso es la garantía de tiempo efectivo de trabajo con que cuenta la parte afectada cuando se le extingue unilateralmente la relación contractual de trabajo sea por parte del

patrono o el trabajador, con el fin de que las partes tomen las medidas pertinentes para aminorar o eliminar los efectos del rompimiento laboral.

La determinación de ese período, lo regula el artículo 28 del Código de Trabajo que indica lo siguiente:

“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación.*
- b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y*
- c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.*

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuera verbal, el trabajador podría darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

SOBRE LA VACACIONES

Por disposición expresa de nuestra legislación laboral, todo trabajador tiene derecho a disfrutar **como mínimo**, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, independientemente de la jornada laboral diaria o semanal que tenga, de conformidad con lo que expresa el artículo 153 del Código de Trabajo:

“Artículo 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo...”

Como puede verse del artículo transcrito los trabajadores adquieren su derecho a disfrutar de las vacaciones, después de **cincuenta semanas** de labores continuas (es decir antes de cumplir al año de laborar, que está compuesto por cincuenta y dos semanas) y solamente en caso de terminación del contrato antes de cumplir ese período, tendrá derecho al pago de un día de vacaciones.

SOBRE LAS DEDUCCIONES

Las deducciones obligatorias que le corresponden pagar por ley al trabajador, son el 9% de las cargas sociales (Caja Costarricense del Seguro Social y Banco Popular) y el impuesto de renta, pues como indica la norma, son las únicas contempladas como obligatorias por Ley. Las rentas de hasta ¢ 619.000,00 mensuales no estarán sujetas al impuesto. Sobre el exceso de ¢ 619.000,00 mensuales y hasta ¢ 929.000,00 mensuales, se pagará el diez por ciento (10%) Sobre el exceso de ¢ 929.000,00 mensuales se pagará el quince por ciento (15%).

En cuanto a las cuotas que se mencionan en la consulta, tales como cuotas de cooperativas, Asociaciones, Colegios Profesionales, préstamos bancarios, el artículo 69 del código de Trabajo informa:

“Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:.

·
k) *Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.*

SOBRE LAS LICENCIAS

Sobre el particular, es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias con o sin goce de salario, ya sea por matrimonio, fallecimiento de un familiar, nacimiento o enfermedad de un hijo, asistir a una cita médica o por estudio, que es lo que generalmente se otorga en la práctica,.

Este tipo de licencias se establecen, por lo general, en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos y obligarse con ello, dado que, una vez que se crea este tipo de licencias como una mejor condición para de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa. Por ende, de no existir un Reglamento Interno de Trabajo o

Convención Colectiva que regule las licencias con o sin goce de salario, queda a voluntad del patrono el otorgarlas.

SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

Los plazos de prescripción están contemplados en los artículos 602 y siguientes del Código de Trabajo.

Artículo 602.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de la extinción de dichos contratos.

Artículo 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o en su caso desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 606.- Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

Artículo 607.- Salvo disposición especial en contrario, el Código, en sus Reglamentos y de las leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo prescribirán en el término de un año.

SOBRE EL SEGURO SOCIAL Y DE RIESGOS DEL TRABAJO

Respecto de las obligaciones patronales, el personal contratado deben estar reportados en planilla ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), de manera que cuenten con la protección del seguro social y el seguro de riesgos del trabajo con el Instituto Nacional de Seguros (INS).

SOBRE LAS PRESTACIONES LEGALES

Para definir los rubros que se deben cancelar en caso de que se dé la terminación del contrato, debe tomarse en cuenta el motivo que origina la finalización, sea la renuncia del trabajador o el despido con o sin responsabilidad patronal.

En caso de que sea el trabajador quien proceda con la renuncia, o en caso de un despido sin responsabilidad patronal, el patrono estará en la obligación de cancelarle al trabajador únicamente el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

Por el contrario, si la terminación del contrato se origina en un despido con responsabilidad patronal, deberá pagársele al trabajador las sumas correspondientes a aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía, de conformidad con los artículos 28, 29 y 30 del Código de Trabajo.

SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Nuestro Código de Trabajo, contiene regulaciones específicas en cuanto al derecho al salario de los trabajadores, al disponer:

“Artículo 163: El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.

Artículo 177: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”.

Artículo 191.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor... ”

La fijación de los salarios mínimos se hace mediante decreto que se emite cada seis meses, el cual establece los salarios mínimos de conformidad con las diferentes categorías de trabajadores y puestos, que ha venido estableciendo el Consejo Superior de Salarios.

SOBRE LA PRESENTACIÓN PERSONAL

Sobre el particular, es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no es específica, ya que generalmente la normativa en cuanto a la vestimenta que deber usar los empleados de acuerdo a su trabajo está contenida en los Reglamentos Internos de Trabajo, de no existir éste se regirá por la costumbre en aras de que no riña que la buena imagen del lugar de trabajo.

Dando por finalizada la información que requirió en su solicitud y con el único fin por el hecho de ser ésta de temas generales y amplios, esta Dirección Jurídica espera haber cumplido el objetivo y llenar las expectativas par realizar la contratación del personal que requiere, si por alguna razón alguno de los puntos no es muy claro le rogamos hacerlo saber para ampliar la información en lo que considere pertinente.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i