

**DAJ-AE-174-12**  
**30 de octubre del 2012**

**Señor.**  
**Alexander Porras.**  
**Presente.**

**Estimado Señor:**

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día diecinueve de junio del año dos mil doce, mediante la cual consulta si es permitido para un patrono obligar a sus empleados asistir en un día feriado al centro de trabajo, solo para hacer acto de presencia; en que casos se convierte obligatorio colaborarle al patrono en la práctica de horas extras y para que casos se realiza la práctica de la jornada acumulativa; todo esto como empleado de una empresa que brinda el servicio de outsourcing en informática.

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo ésta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Para dar un adecuado tratamiento a la consulta formulada, se considera menester desarrollar los temas referentes a: *“Sobre el Contrato de Outsourcing”*; *“Sobre la jornada extraordinaria”*; *“Sobre los días feriados”*; y *“Sobre la jornada acumulativa”*.

**Sobre el Contrato de Outsourcing.**

La ubicación conceptual del contrato de outsourcing, se posiciona en el Derecho Comercial y no en el Derecho Laboral; obedeciendo esto a tres factores preponderantes sean estos, los actores, el escenario y la finalidad del contrato.

En el contrato de outsourcing, intervienen cuando menos tres actores, sean estos un comerciante o comitente, quien es el actor de tomar las decisiones de encargar a un tercero la realización de una de las

actividades que venía realizando al interior de su organización; un contratista (*outsourcer*), quien es el sujeto que se compromete a realizar la actividad externalizada por el comitente (*core bussines*), por contar éste con el *expertise* del negocio y quien a su vez, encuentra la posibilidad de delegar la totalidad o parte de lo encargado a un tercero, convirtiéndose con ello en un subcontratista; y un trabajador, estos últimos quienes si bien no forman parte del acuerdo de outsourcing, ya que éste se celebra únicamente entre el comitente y el contratista, ven condicionada la prestación de sus servicios por los alcances de lo contratado; en estos casos, vale referir que el comitente es quien llega a beneficiarse en último término de la prestación realizada por el trabajador.

Procede resaltar, que entre el comitente y el contratista se establece una relación jurídica extra-laboral, (civil – mercantil), mientras que el contratista y el trabajador se encuentran vinculados por una relación de trabajo. Ante la existencia de un subcontratista, la relación que entable éste con el contratista, será de igual naturaleza que la relación establecida entre el contratista y el comitente, sea esto una relación extra-laboral, por la definición del subcontrato.

El escenario dentro del cual se desarrolla el contrato de outsourcing, es netamente el empresarial, (*mercantil*), dado su carácter de colaboración externa empresarial, la cual es idónea para materializar la externalización de actividades y funciones de la empresa.

Siguiendo al Autor Joaquín Garrigues, los contratos mercantiles se distinguen por las notas de rapidez y del rigor que exige ausencia de formalismo; en tal orden de ideas el contrato de outsourcing, califica como un contrato mercantil.<sup>1</sup>

La finalidad esencial del contrato de outsourcing radica en su carácter económico, ya que este apunta hacia el comercio.

Estos tres factores preponderantes, constituyen un elemento útil para distinguir al contrato de outsourcing de otras figuras con las que pudiera ser confundido, al ser que dejan provistos de claridad que se trata de un mecanismo negocial que significa la contratación de proveedores ajenos a las empresas, con experiencia en

---

un campo específico con el fin de que proporcionen a éstas ciertos productos y operaciones; y en donde existe una desvinculación laboral, pues es un contrato que exige únicamente resultados eliminando toda relación de subordinación y quedando sólo un régimen de supervisión de dichos resultados, mas no de la actividad que realiza el outsourcer.

Algunas definiciones que le han sido atribuidas al contrato de outsourcing en el derecho comparado son:

*“... una estrategia empresarial que lleva a las empresas a fragmentar el ciclo productivo para centrarse en las que consideran, en su caso, competencias nucleares (core competences), contratando con proveedores externos actividades de la empresa que no se consideran competencias básicas de ésta”.<sup>2</sup>*

*“Este convenio se puede definir como el medio para contratar o delegar a lo largo plazo uno o más procesos no propios o esenciales del negocio focalizado, a un proveedor más especializado respecto de la propia empresa, para conseguir una mayor efectividad que nos permita orientar los mejores esfuerzos a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por este contrato se pueden obtener componentes, servicios, productos o sistemas, mediante proveedores especializados, en lugar de utilizar los que se podrían fabricar o prestar internamente.”<sup>3</sup>*

Las definiciones anteriores, permiten apreciar que el contrato de outsourcing, se caracteriza por la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su planilla, sino, por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo, por empresas auxiliares o por colaboradores externos en los procesos no propios o esenciales del negocio focalizado; lo cual permite conseguir una mayor efectividad y mejores rendimientos económicos con reducción de costos.

Cabe concluir el tema del contrato de outsourcing resaltando que lo esencial para la caracterización laboral de este tipo de contratos, es tener presente que el mismo no comprende un contrato de índole laboral, sino que

---

<sup>1</sup> Arosemena del Alcazar, Milagros, *La aplicación del outsourcing como soporte a la gestión de instituciones públicas: caso Perú*, Lima, Universidad de Lima, 2006, p. 112.

<sup>2</sup> Outsourcing y Derecho del Trabajo. Javier Dolorier Torres. Frank Espinoza Laureano.

<sup>3</sup> Gerra, cit., p. 393, 402, 563, 1999.

---

el mismo lo puede ser mercantil o civil, ya que la relación jurídica extra-laboral, (civil – mercantil), entre el comitente y el contratista, es lo que compone el verdadero contrato de outsourcing, el cual presenta factores preponderantes particulares que evidencian desvinculación laboral y ausencia de subordinación entre ellos.

A diferencia de la relación extra-laboral que se da en el contrato de outsourcing, la única y verdadera relación de trabajo que existe, es la que se da entre el contratista y el trabajador, ya que estos últimos, si bien es cierto benefician al comitente con la prestación de los servicios realizados, son los que verdaderamente constituyen la fuerza de trabajo y conforman al personal de la empresa contratista, a través de los cuales es que ésta última cumple con el servicio, tarea o labor contratada por el comitente o comerciante; lo cual hace que la vinculación laboral normal de los trabajadores siempre lo sea para con la empresa contratista y no para con el comitente.

#### **Sobre la Jornada Extraordinaria.**

A partir del artículo 139 del Código de Marras, se dispuso que comprendería jornada extraordinaria todo aquel trabajo efectivo realizado por el trabajador que sobrepase los límites de las jornadas ordinarias que contractualmente se hubieran pactado con el patrono o bien todo aquel que fuese realizado fuera de los límites legalmente establecidos para cada tipo de jornada ordinaria de trabajo.

El autor Guillermo Cabanellas, definió el término “*Jornada Extraordinaria*” en su Diccionario de Derecho Usual, como:

*“... las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora obrero o empleado. Como las horas extraordinarias o extras vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por altas razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral.”*

Del concepto anterior, se desprenden tres características de importancia en cuanto a la jornada extraordinaria:

La primera característica se configura en cuanto a que la jornada extraordinaria, deberá de ser remunerada con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora obrero o empleado; lo cual a nivel nacional se encuentra regulado a partir del artículo 139 del Código de Trabajo, al ser que en éste se dispone que todo trabajo que labore jornada extraordinaria deberá de ser remunerado con un cincuenta por ciento, (50%), más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que se hubieren pactado al momento de la contratación.

Respecto de la segunda característica, debemos de indicar que con la definición otorgada por Cabanellas, se deja provisto de claridad que la jornada extraordinaria es aquella que se realiza sobre la jornada ordinaria, o sea la que sobrepasa los límites máximos legalmente establecidos para las jornadas ordinarias de trabajo.

La tercera de las características que se desprende de la definición otorgada, radica en que la jornada extraordinaria debe de ser temporal, lo cual significa que únicamente será para casos excepcionales y temporales en donde por las exigencias de la prestación del servicio o bien de la labor que se realiza, se requiera que el trabajador labore por más tiempo del que comprende su jornada habitual.

Esta última característica, si bien resulta la más importante de todas, dado que ésta lo que viene a evidenciar es que la jornada extraordinaria debe de ser siempre temporal y excepcional, más nunca podría configurarse como una forma habitual de trabajo; ya que si en el tanto ésta no se encontrare motivada por circunstancias especiales, excepcionales, de emergencia o impostergables de la empresa, se estaría incurriendo en una ilegalidad, cuyo abuso pondría en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada; dejando en evidencia además que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del principio aludido, se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

Sobre el particular, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, dispuso en su Voto 243 de las once horas con diez minutos, del día dos de octubre del año de mil novecientos noventa y dos, que:

---

*“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”.*

Aunado a lo anterior, y trayendo a colación un pronunciamiento más reciente la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ésta dejó provisto de claridad en su Resolución 2010-000852, de las quince horas dieciocho minutos del once de junio de dos mil diez; que el computo de las horas extras no resulta de la cantidad de horas que se laboren de más por semana, sino de la superación diaria de los límites legalmente establecidos para cada una de las jornadas ordinarias de trabajo que consagra el Código de Trabajo; dado que por un imperativo constitucional los primeros límites a las jornadas fueron los establecidos de forma diaria y luego los establecidos de forma semanal.

*“Tal argumentación no puede ser acogida, por cuanto el cómputo de las horas debe realizarse en forma diaria, como ya lo ha expuesto esta Sala en otras oportunidades y lo señaló el ad-quem. En efecto, en la sentencia número 336, de las 9:50 horas del 31 de marzo del 2000, se indicó: “Las horas extraordinarias deben computarse por día: Como la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, se configura la hora extra de trabajo desde que se sobrepasa el límite diario, aunque no se alcance el semanal” (ALBUQUERQUE DE CASTRO (Rafael F.), Jornada y descansos remunerados en la República Dominicana, en Jornada de trabajo y descansos remunerados (perspectiva iberoamericana), Editorial Porrúa S.A., México, 1993, p.237)”.*

### **Sobre los Días Feriados.**

El tema de los días feriados, se encuentra regulado dentro del ámbito del derecho laboral Costarricense a partir del artículo 147 del Código de Trabajo, al ser que en el mismo se estableció que todos los días del año son hábiles para el trabajo, a excepción de los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.

La premisa contemplada en el artículo anterior, concordada con el artículo 149 del Código de Trabajo, sienta un precedente al establecer que los días feriados, sin importar si son de pago obligatorio o no, como lo veremos, son días sobre los cuales el trabajador encuentra un derecho para su disfrute y pago, quedando absolutamente prohibido para los patronos ocupar a sus trabajadores durante dichos días; ya que de hacerlo además de sufrir la multa que establece la Ley, deberán indemnizar al trabajador con el doble del salario que ordinariamente perciba según lo señalado en el artículo 152 del Código de Trabajo; siempre y cuando no se trate de las empresas o actividades que disponen los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

Como bien lo apuntamos supra, dentro del ordenamiento jurídico laboral se encuentran presentes dos tipos de Días Feriados, los cuales según lo dispone el artículo 148 del Código de Trabajo, pueden ser días feriados de pago obligatorio o de pago no obligatorio.

El numeral 148 de cita, establece que los días feriados de pago obligatorio serán los siguientes: 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.

Por su parte, este mismo artículo define como días feriados de pago no obligatorio, los días 2 de agosto y 12 de octubre; consagrando además que cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que se trabaje ese día y que el disfrute se traslade al lunes siguiente.

Una diferenciación latente entre los días feriados de pago obligatorio y los de pago no obligatorio, radica en la forma de remuneración del feriado, dado que esta va a depender de dos aspectos de interés, el primero, si la forma de pago es por hora, pieza, destajo, semanal, quincenal o mensual; y la segunda, si el trabajador labora en el día considerado como feriado de pago obligatorio o de pago no obligatorio.

Vale referir en este punto, que el pago que se deba hacer por concepto de un día feriado se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo; y según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por pieza.

En lo que respecta a la primera diferenciación, debemos de indicar que si la forma de pago es por hora, pieza, destajo o semanal, únicamente se remunerarán los días de la semana efectivamente laborados; por lo tanto si

el día feriado de pago obligatorio recayó en un día hábil de trabajo de los que comprende la jornada ordinaria de trabajo, éste día podrá ser disfrutado por el trabajador percibiendo la remuneración habitual respecto del día feriado; pero en tratándose de un día feriado de pago no obligatorio, si este resultó ser uno de los días hábiles para el trabajo de los que comprende la jornada ordinaria del trabajador; éste solamente tendría derecho al disfrute del feriado pero no así al pago del mismo, salvo si éste lo labora como lo veremos más adelante en la segunda diferenciación.

Ahora bien, si la modalidad de pago es quincenal o mensual, al tenerse por remunerado dentro de estas formas de pago todos los días que comprende el mes, sea este de veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, el día feriado siempre se tendrá como pagado, independientemente de si el mismo es de pago obligatorio o no, dado que al remunerarse todos los días del mes, dentro de estos se abarcan a su vez todos los días feriados.

La segunda diferenciación que presentan los días feriados de pago obligatorio con los de pago no obligatorio, radica propiamente en la remuneración doble o sencilla que percibirá el trabajador si llegare a laborar durante uno de estos días.

En el caso de los trabajadores que perciben su salario por hora, pieza, destajo o semanalmente; si llegaren a laborar durante un día feriado de pago obligatorio, adquirirán el derecho a que se les pague con el doble del salario que ordinariamente perciben por día; mientras que si laboran durante un día feriado que no es de pago obligatorio el pago a reconocerles será sencillo.

A diferencia de lo anterior, para los trabajadores que perciben su salario de manera quincenal o mensual, si estos llegaren a laborar durante un día feriado, independientemente de si se tratare de uno de pago obligatorio o no, estos tendrán derecho a que se les reconozca el pago de un adicional sencillo, para completar junto con el salario que ordinariamente perciben el pago doble al que hace alusión el artículo 149 del Código de Trabajo.

### **Sobre la Jornada Acumulativa.**



La “*jornada acumulativa*”, a pesar de que no se encuentra regulada de forma expresa en nuestro ordenamiento jurídico laboral, ésta encuentra sustento en lo establecido por el artículo 136 del Código de Trabajo, el cual permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual impone que durante cinco días a la semana se extienda la jornada ordinaria más allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas.

Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos la jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

Se puede inferir, además, de la norma anteriormente citada, que la jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna; pues solo en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas (ocho horas diarias) para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día (sábado) pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal (cuarenta y ocho horas).

Cabe advertir en este sentido, que de conformidad con lo establecido por el artículo 136 citado, en su segundo párrafo, para que la jornada acumulativa se pueda aplicar, se requiere que las condiciones en que se labore no sean insalubres ni peligrosas,

En este sentido, es potestad del patrono establecer las jornadas de trabajo, que más le convengan para su empresa, siempre que las mismas se establezcan dentro de los márgenes de la ley aquí expuestos, por cuanto de modo contrario se podría ver expuesto a una denuncia ante la Inspección de Trabajo y hasta sujeto a la aplicación de las sanciones correspondientes.

#### **Sobre el caso concreto.**

Habiéndose analizado los temas referentes ha: “*Sobre el Contrato de Outsourcing*”; “*Sobre la jornada extraordinaria*”; “*Sobre los días feriados*”; y “*Sobre la jornada acumulativa*”, procederemos a dar respuesta de forma concreta a cada una de sus consultas.

Primeramente es menester aclarar que la relación que su persona encuentra con la empresa que brinda o vende el servicio de informática bajo la modalidad de contratación outsourcing, (contratista), es de índole laboral, siendo esta empresa su patrono o jerarca y no así las eventuales empresas que puedan llegar a contratar los servicios de outsourcing en informática, (comitentes); por lo tanto, ésta empresa que funge como su patrono, sea la contratista, encuentra todas las obligaciones y derechos laborales de frente a su persona como trabajador de la misma.

Aclarado lo anterior, debemos de indicar en lo que concierne a su primera consulta, que ningún trabajador se encuentra obligado a tener que laborar en un día feriado, ya que todo trabajador ostenta el derecho al disfrute de todos los días feriados, el cual podrá ser con goce o sin goce de salario, dependiendo del día feriado de que se trate, así como de la forma de pago del salario que se tenga establecida; en caso de llegarse a laborar en un día feriado, el trabajador tendrá derecho al pago doble o sencillo de su salario por dicha jornada, dependiendo de la forma de pago que se tenga y del día feriado de que se trate.

En el caso particular, se debe recordar que la empresa para la cual se labora brinda un servicio de informática bajo la modalidad de contratación outsourcing, lo cual provoca que en los casos en donde la empresa comitente, le solicite a la empresa contratista brindarle el servicio de informática contratado, ésta última tendrá que cumplir con lo solicitado, para lo cual deberá la empresa contratista enviar a uno de sus trabajadores para que realice la labor requerida; la cual de llegarse a realizar durante un día feriado, generará que el trabajador que atienda la solicitud de trabajo, adquiera el derecho al pago doble o sencillo del salario por dicha jornada de frente a la empresa contratista que es su empleador; pago el cual va a depender del día feriado de que se trate, así como de la forma de pago que se tenga establecida.

Se debe de agregar que en los casos en donde la empresa contratista le solicite a uno de sus trabajadores que labore durante un día feriado, estos trabajadores no se encuentran obligados a tener que laborar durante el día feriado, ya que no existe disposición legal que los obligue, pero a pesar de ello, si en el tanto, el trabajador delegado resultare ser el trabajador a quien se le designó la atención de servicio en dicha empresa particular, o bien es el único trabajador capacitado para brindar el soporte de informática, éste trabajador si se encuentra en su deber de atender la solicitud de trabajo hecha, quedando entonces su patrono, sea la empresa contratista, en su obligación de pagarle de forma doble o sencilla la labor realizada durante dicha jornada.

Si por el contrario y de no existir una especial asignación de un trabajador para la atención del servicio solicitado por el comitente, el trabajador que haya sido designado no habría estado obligado a tener que atender la solicitud de trabajo, ya que esta se hizo en un día feriado, el cual comprende un día no hábil para el trabajo.

En lo que concierne a su segunda pregunta, debemos de indicar que de igual forma ningún trabajador se encuentra obligado a laborar horas extras, salvo que de previo al momento de realizar la labor, el trabajador haya convenido y adquirido el compromiso con su patrono de laborar durante una jornada extraordinaria; de no existir dicho compromiso o una emergente necesidad que requiera que el trabajador labore durante una jornada extraordinaria, para que con ello se mantenga el normal desempeño de la prestación del servicio, el trabajador no estaría obligado a laborar horas extras, y en caso de llegar a hacerlo, éste tendría derecho al pago de un 50% más del salario ordinario que percibe por la jornada laborada.

De conformidad con lo anterior, se debe indicar entonces que si en el tanto un trabajador llegó a laborar horas extras, por razón del contrato outsourcing, la empresa contratista, se encuentra en su obligación de remunerarle con un 50% más del salario ordinario por la jornada extraordinaria laborada.

Es procedente recalcar en este punto, que la relación existente entre la empresa comitente y la contratista es de índole comercial o civil, pero la relación existente entre el contratista y el trabajador es laboral, por lo tanto si la empresa comitente requiere que la empresa contratista le brinde un servicio continuo, sean las 24 horas del día los 7 días de la semana, ésta última no puede ampararse en delegar sobre un solo trabajador la realización de una labor que abarque todas las horas del día y todos los días de la semana o del mes, por lo cual, toda empresa que brinde el servicio de outsourcing, debe garantizar en primer término el respeto de los derechos laborales de sus trabajadores, sea estableciendo turnos o jornadas legales de trabajo, que permitan brindar una atención continua del servicio contratado y en segundo término la debida continuidad en la prestación del servicio contratado por el comitente, bajo parámetros que resulten legales y que no provoquen violaciones a los derechos laborales de sus trabajadores.

Por último y en lo que concierne a su tercera pregunta, es procedente referirle que la jornada acumulativa es un tipo de jornada laboral que se establece dentro de las relaciones de trabajo de índole laboral, la cual

procura una superación de los límites máximos diarios de la jornada ordinaria diurna de Lunes a Viernes, para que con ello se tenga para todos los efectos como laborado el sexto día que corresponde al día Sábado; con lo cual, el trabajador labora una cantidad mayor de las 8 horas por día de Lunes a Viernes, pero se evita laborar el día Sábado.

Ahora bien, llevando el tema de la jornada acumulativa al contrato de outsourcing debemos de mantener el mismo principio esgrimido que radica en establecer que la relación existente entre el contratista y el trabajador es laboral, lo cual conlleva a que si la empresa contratista, o sea el jerarca o patrono, a la hora de contratar al trabajador le estableció una jornada acumulativa, éste siempre deberá de garantizar que aún y dentro de una contratación por outsourcing, el trabajador labore bajo la modalidad de jornada por la cual se le contrató, sea la acumulativa.

Por lo tanto, y como se indicó líneas atrás, en caso de que la empresa comitente requiera que el servicio contratado se realice en un día Sábado, la empresa contratista tendrá preferentemente que designar a un trabajador suyo que tenga establecida una jornada de trabajo que abarque al día Sábado, y en caso de no poder hacerlo y de tener que designar a un trabajador suyo con una jornada acumulativa, ésta estará en la obligación de remunerarle a éste trabajador el pago de horas extras por la jornada laborada durante el día Sábado, ya que por la ficción jurídica que presenta la jornada acumulativa, dicho sexto día o el día Sábado, se tendría para todos los efectos como laborado de Lunes a Viernes y al volverse a laborar se estaría incurriendo en laborar horas extras; lo cual le otorga al trabajador el derecho al reconocimiento de un 50% más del salario ordinario por el tiempo extraordinario laborado.

**Cordialmente,**

**Lic. Roberto Pacheco Muñoz.**

**Asesor.**

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**

**Subdirectora**

**RPM./ Isr**

**Ampo.5**