



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE
EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN SOCIAL

Ponencia del Magistrado Dr. **DANILO ANTONIO MOJICA MONSALVO**

Mediante escrito presentado en fecha 17 de noviembre de 2015 ante la Secretaría de esta Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, la sociedad mercantil **TUBERÍAS RÍGIDAS DE P.V.C., C.A. (TUBRICA)**, representada judicialmente por el abogado Brian Alfredo Matute Díaz, interpuso recurso de interpretación del artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

El 11 de diciembre de 2015, se dio cuenta del asunto y se designó ponente al Magistrado Dr. **DANILO A. MOJICA MONSALVO**, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

En virtud que en fecha 23 de diciembre de 2015 fue designado, por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y por un período constitucional de doce (12) años, el Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonzo, quien tomó posesión de su cargo, se reconstituyó la Sala de Casación Social, quedando conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidenta, Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella; los Magistrados Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo y Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonzo.

En la oportunidad legal, pasa esta Sala a pronunciarse sobre el asunto sometido a su consideración, en los términos siguientes:

- I -

Expone la parte actora que, como patrono, celebró una convención colectiva con la organización sindical correspondiente, en virtud de la cual otorga vacaciones colectivas a sus trabajadores, una vez al año. Agrega que dicha cláusula remite al artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual es *“tan amplio”* que pudiera asumirse que *“el patrono tiene ciertas facultades en cuanto al límite de días que pueda otorgar por año en cuanto a vacaciones”*. Por ello, pretende la interpretación de la aludida norma legal, a fin de aclarar *“los días de vacaciones colectivas que puedan otorgarse, así como (...) las limitantes sobre los días adicionales”*, de modo que la empresa pueda aplicarla adecuadamente y evitar futuros conflictos.

Con relación a las vacaciones colectivas, afirma que éstas consisten en que sectores de una empresa, o la totalidad de sus trabajadores, toman conjuntamente sus días vacacionales, interrumpiendo parcial o totalmente las actividades, y añade que “*la tradición jurídica*” asume la libertad patronal de conferir vacaciones colectivas y computarlas al período que corresponda “*del derecho anual a vacacionar de todo trabajador*”. Sin embargo, según aduce, con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras variaron algunos aspectos del régimen de vacaciones, mientras que otros “*siguen sin la precisión requerida*”.

Puntualiza la parte solicitante, entre los aspectos “*que evocan dudas (...), si el patrono por motivo de vacaciones colectivas, puede otorgar la cantidad de días que considere conveniente y pertinente dado que por ley no se ha establecido con especificidad límite alguno*”, otorgando así una cantidad de días que exceda lo que corresponda al trabajador por su derecho de vacación anual, situación que no estaría prohibida, confiriendo en cualquier otro período los días adicionales que restasen en algún caso concreto. Por lo tanto, al no existir algún límite legal, solicita se aclare cuáles son “*los días de vacaciones colectivas que pueden otorgarse, así como (...) las limitantes sobre días adicionales, (...) pudiendo de esta manera evitarse conflictos innecesarios*”.

A continuación, transcribe la cláusula 55 de la convención colectiva de la empresa, referida a las vacaciones, en la cual se estipula, entre otros asuntos, lo siguiente: “*si la entidad de trabajo decidiese otorgar vacaciones colectivas, aquellos trabajadores que no contasen con un año completo de servicio ininterrumpido se les aplicarán lo establecido en el artículo 191 de La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (sic)*”, destacando la potestad patronal de otorgar vacaciones colectivas, así como la remisión a la ley sustantiva laboral.

Al respecto, indica que está claro que los días de las vacaciones colectivas se imputarán a los que correspondan al trabajador, y si alguno tiene derecho a días adicionales, “*se disfrutaran (sic) mediante convenio entre partes*”; asimismo, si el trabajador aún no tiene derecho a las vacaciones anuales, los días de las vacaciones colectivas se entienden como un descanso remunerado, “*y los que excedieren, se consideran para sus vacaciones futuras*”. Además de lo anterior, agrega:

La duda planteada en todo caso (...), se encuentra en la posibilidad que el patrono por motivo de vacaciones colectivas otorgue la cantidad de días que considere aún (sic) cuando exceda los días *básicos* (sic) que sean aplicables por ley y contrato colectivo (...); es decir los 15 días y otorgar en cambio, los que asuma pertinentes sin límites (sic) de en (sic) la cantidad de días adicionales que añada a las vacaciones colectivas, otorgando en cualquier otro momento los días adicionales restantes si los hubiere.

Asimismo, la imprecisión del legislador sobre las vacaciones colectivas, igualmente arroja dudas respecto a los casos en que le superen días adicionales al período de vacaciones colectivas, quedando pendientes por disfrutar con posterioridad; ya que nada señala la norma sustantiva laboral sobre si deben disfrutarse de forma conjunta todos esos días pendientes y el procedimiento para acordar el momento en que deban ser disfrutadas en caso de desacuerdo.

(...) La duda que planteamos en la presente solicitud es lo bastante razonable si partimos que en (sic) la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), otorgaba la posibilidad de negociar los días adicionales a los 15 días hábiles de disfrute de vacaciones, allanando el camino para acuerdos en los cuales, los días

adicionales podían negociarse entre el patrono y trabajador, para que este último prestará (sic) sus servicios durante aquellos y con el respectivo pago por la prestación del trabajo, de esta forma que (sic) el trabajador recibía el pago de esos días como parte de sus vacaciones y al no disfrutarlos, les percibía como pago de la jornada de trabajo.

Pero esta situación cambió con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (...) que eliminó la posibilidad de tales acuerdos, ergo, estableciendo la obligatoriedad del cumplimiento del período vacacional por el cual, debe producirse el cese temporal de la faena del trabajador para con ese patrono, materializándose un descanso de esas labores en concreto.

(*Omissis*)

Por otra parte, sin embargo, la exclusión de acuerdos entre partes sobre los días adicionales, brinda incertidumbre sobre los alcances de la voluntad del patrono en lo que respecta a la concesión de vacaciones colectivas y la disposición de esos días adicionales, en apariencia intangibles, por lo que nos preguntamos ¿Puede el patrono decidir sobre los (sic) adicionales del período vacacional, incorporándolos en parte o en su totalidad, dentro del lapso de vacaciones colectivas?

Alega la parte actora que la interrogante planteada adquiere mayor complejidad, si se considera que en el régimen general de las vacaciones, el trabajador puede diferir o adelantar el disfrute de éstas, para que coincidan con las vacaciones escolares, y además, “*la acumulación*” le permite disfrutar en conjunto hasta dos períodos anuales. Entonces, surge la duda sobre si tal interés legítimo del trabajador constituye un límite a la decisión del patrono respecto del otorgamiento de las vacaciones colectivas.

Además de referir “*el caso de que el trabajador quiera que le ‘sobren’ días de esas vacaciones colectivas para, por ejemplo, (sic) coincidir esos días restantes con el período de vacaciones escolares*”, expresa la inquietud que pudiera presentarse “*en aquellas circunstancias en las cuales, la limitante en torno a la acumulación de períodos hasta el límite máximo de dos períodos anuales, complicaría (sic) posibilidad patronal de implementar vacaciones colectivas por primera vez*”. Finalmente, considera que se debe aclarar “*si se pueden subsumir dentro del período de vacaciones colectivas, los días a los que se refieren los supuestos previstos en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*”.

- II -

El numeral 6 del artículo 266 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra, entre las atribuciones de este máximo Tribunal de la República, la de “*conocer de los recursos de interpretación sobre el contenido y alcance de los textos legales, en los términos contemplados en la ley*”, la cual será ejercida por las diversas Salas de este alto Tribunal, conforme a lo previsto en la Constitución y en la ley.

En desarrollo de la citada norma constitucional, el numeral 5 del artículo 31 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia establece, entre las competencias comunes a las Salas del máximo Tribunal, el “*conocer las demandas de interpretación acerca del alcance e inteligencia de los textos legales, siempre que dicho conocimiento no signifique una sustitución del mecanismo, medio o recurso que disponga la ley para dirimir la situación de que se trate*”.

En consecuencia, al estar referido el presente asunto a la interpretación del artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual versa sobre las vacaciones colectivas, su conocimiento corresponde a esta Sala de Casación Social, por tratarse de una materia afín con la competencia que tiene atribuida. Así se declara.

- III -

En primer término, es necesario examinar si el recurso de interpretación propuesto cumple con los requisitos de admisibilidad exigidos por la jurisprudencia de esta Sala, los cuales deben estar satisfechos.

En efecto, en la sentencia N° 498 del 10 de mayo de 2005 (caso: *Petróleos de Venezuela, S.A.*), esta Sala precisó que la admisibilidad del recurso *in commento* requiere:

1.- Establecer la conexidad con un caso concreto, para determinar la legitimidad del recurrente y la existencia de una duda razonable sobre la inteligencia de la disposición legal.

2.- Que la interpretación solicitada verse sobre un texto legal, aun cuando el mismo no establezca expresamente la posibilidad de interpretarse.

3.- Que se precise en qué consiste el motivo de la interpretación.

4.- Que la Sala no se haya pronunciado con anterioridad sobre el punto requerido y, en tal caso, que no sea necesario modificar el criterio sostenido.

5.- Que el recurso de interpretación no persiga sustituir los recursos procesales existentes, u obtener una declaratoria con carácter de condena o constitutiva.

6.- Que no se acumule a la pretensión otro recurso o acción de naturaleza diferente, o acciones incompatibles, excluyentes o contradictorias.

7.- Que el objeto de la interpretación no sea obtener una opinión previa del órgano jurisdiccional para la solución de un caso concreto que esté siendo conocido por otro órgano jurisdiccional, bien sea entre particulares o entre estos y los órganos públicos.

En el caso *sub iudice* se encuentran cubiertas las exigencias indicadas, siendo necesario señalar al respecto, que la conexidad con un caso concreto deriva de la posibilidad de que la empresa accionante “*decidiese otorgar vacaciones colectivas*”, en aplicación de lo estipulado en la cláusula 55 de la Convención Colectiva suscrita entre la Entidad de Trabajo Tuberías Rígidas de P.V.C., C.A. (TUBRICA) y el Sindicato Bolivariano de la Entidad de Trabajo TUBRICA (SIN.BOL.TUB.), referida a las vacaciones (folio 31). En este sentido, importa destacar que la interpretación solicitada no versa sobre la aludida norma convencional, lo que determinaría la inadmisibilidad del recurso (véanse, entre otras, sentencias N°s 221 del 9 de agosto de 2001,

1.057 del 1° de julio de 2009 y 1.840 del 24 de noviembre de 2009, casos: *Consejo Legislativo del Estado Barinas*; *Sindicato Único de Trabajadores de Planta de “Agregados Livianos, C.A.”*; y *Sindicato de Obreros del Instituto Universitario de Tecnología Andrés Bello Blanco*, respectivamente), sino sobre el contenido y alcance de una norma jurídica contenida en la ley sustantiva del trabajo, concerniente a dicha temática. De lo anterior se desprende la legitimidad de la solicitante y la existencia de una duda razonable sobre la inteligencia de la mencionada disposición legal.

Determinada la admisibilidad del recurso interpuesto, se observa que la norma cuya interpretación fue solicitada, es la contenida en el artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la cual es del siguiente tenor:

Vacaciones colectivas

Artículo 191. Si el patrono o la patrona otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador o trabajadora se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacaciones, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador o la trabajadora para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Cuando se trate de entidades de trabajo que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

Con el propósito de interpretar la norma transcrita, observa esta Sala que el artículo 90 de la Carta Magna establece, en su aparte único, que los trabajadores tienen derecho a las vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas; de este modo, el Texto Fundamental consagra un derecho ya reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (*ex* artículo 24), así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (*ex* artículo 7, literal d), que refieren el derecho a vacaciones periódicas pagadas.

En desarrollo del referido derecho constitucional, las sucesivas legislaciones laborales han regulado el derecho a las vacaciones del trabajador. En este orden de ideas, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras dedica al referido derecho laboral, el Capítulo IX del Título III (de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo), el cual comprende los artículos 189 al 203.

Concretamente, el artículo 191 del aludido cuerpo normativo, contempla la posibilidad de que el patrono otorgue vacaciones colectivas, a través de la suspensión de sus actividades durante cierto número de días al año. No se trata de una previsión novedosa, por cuanto la citada disposición coincide con el artículo 220 de la hoy derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

Sobre esta temática, indica la doctrina que “[l]as empresas parecieran preferir suspender sus actividades en aquellas épocas del año en las que decrece su ritmo de operaciones y conceden esos días como vacación a todo su personal (...). En otros casos, el establecimiento de la vacación colectiva surge de una disposición legal (...)” (María Bernardoni de Govea: Título IV: De las condiciones de Trabajo. En: Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, 3ª edición, reimpresión aumentada [Coordinador: Oscar Hernández Álvarez]. Jurídicas Rincón. Barquisimeto, 2004, p. 268). Asimismo, los autores afirman que, “mediante la modalidad de las vacaciones colectivas, se hace compatible el disfrute por los trabajadores de su derecho irrenunciable al asueto vacacional, con las particularidades económicas o técnicas de la empresa (...)” (Fernando Villasmil Briceño: Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, Volumen I [artículos 1º al 246]. Editorial Roberto Borrero – Mobil-Libros. Maracaibo, 1991, p. 469).

Visto que las vacaciones colectivas implican la suspensión de las actividades de la empresa, podría pensarse que las mismas quedan descartadas cuando éstas no sean susceptibles de interrupción por razones de interés público, razones técnicas o circunstancias eventuales. No obstante, el último aparte del citado artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, refiere expresamente a las empresas de funcionamiento continuo, contemplando la posibilidad de vacaciones colectivas escalonadas.

Entonces, aun cuando la empresa sea de funcionamiento permanente, el patrono puede otorgar a sus trabajadores vacaciones simultáneas a todo el personal o parte del mismo, de forma escalonada, si la actividad no es susceptible de interrupción, sin que exista limitación alguna respecto de su extensión, toda vez que la ley indica que pueden conferirse vacaciones colectivas “durante cierto número de días al año” (subrayado añadido).

En tal supuesto, se tendrá como regla general aquella establecida en el encabezado de la citada disposición, según el cual, a cada trabajador se le imputarán los días conferidos colectivamente, a los que le correspondan por concepto de sus vacaciones anuales, de acuerdo con el tiempo de prestación ininterrumpida de servicios.

A partir de la regla antes mencionada, surgen cuatro supuestos:

i. Para la fecha de inicio de las vacaciones colectivas, el trabajador aún no tiene derecho a vacaciones anuales, por no haber cumplido un año de servicios ininterrumpidos.

El primer aparte del artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece expresamente la solución, que consiste en entender los días correspondientes a las vacaciones colectivas como un *descanso remunerado*.

ii. Al trabajador corresponde, por concepto de vacaciones anuales, una cantidad de días inferior a los concedidos por vacaciones colectivas.

Dispone el artículo 191 de la ley sustantiva del trabajo, en su primer aparte, que “en cuanto [las vacaciones colectivas] excedieren el lapso vacacional que le correspondería [al trabajador] se le imputarán a

sus vacaciones futuras”.

Sin embargo, es necesario resaltar que la Sala Constitucional de este máximo Tribunal de la República, en sentencia N° 1.986 del 23 de octubre de 2007 (caso: *Juan Carlos Velásquez Abreu y otro*), se refirió a la igualdad *ante la ley* y la igualdad *en la ley*, en los siguientes términos:

La Sala debe llamar la atención acerca del amplio alcance que tiene, en Venezuela, el derecho a la igualdad, un derecho que no sólo implica que todos deben ser tratados por igual al momento de aplicación de las leyes (*igualdad ante la Ley*, recogido en el artículo 21 de la Carta Magna), sino que el propio ordenamiento jurídico debe descansar sobre tal principio (*igualdad en la Ley*).

Existe, así, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, un derecho implícito de igualdad *en la Ley*, que es un derecho frente al Legislador, así como un derecho a la igualdad ante la Ley o en la aplicación de ésta. De ese modo, las normas deben contener todas las garantías necesarias para la materialización de ese derecho de igualdad en la Ley (...).

Con fundamento en lo anterior, esta Sala de Casación Social considera que implica establecer un trato discriminatorio, no sustentado en motivos válidos, el entender, por una parte, que las vacaciones colectivas constituyen un *descanso remunerado* para el trabajador que aún no tiene derecho a sus vacaciones anuales; y por otra parte, que, cuando el trabajador tiene derecho a vacaciones pero por un tiempo menor a las vacaciones colectivas, *el excedente se imputará a sus vacaciones futuras*, considerándose como un adelanto de éstas.

Por lo tanto, a fin de garantizar el derecho a la igualdad *en la ley*, esta Sala estima necesario efectuar una interpretación correctiva, en el sentido que, cuando las vacaciones colectivas superen las vacaciones anuales a las que tiene derecho el trabajador, *el excedente ha de entenderse como un descanso remunerado*.

iii. Existe coincidencia entre el número de días de las vacaciones anuales del trabajador y las vacaciones colectivas. Este supuesto no plantea duda alguna.

iv. El trabajador tiene derecho a unas vacaciones más extensas a las otorgadas de manera colectiva.

Dispone el encabezado del artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su parte *in fine*, que la “*oportunidad y forma*” de disfrutar de los días adicionales de vacaciones, “*se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo*”, lo que conduce al artículo 200 *eiusdem*, que establece:

Oportunidad del disfrute vacacional

Artículo 200. La época en que el trabajador o la trabajadora deban tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector o Inspectora del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el artículo anterior.

Como se desprende de la disposición transcrita, serán las partes de la relación laboral quienes convengan cuándo se disfrutarán los días adicionales de vacaciones, con la eventual intervención de la Administración del Trabajo, a falta de acuerdo; y ello debe verificarse, en principio, dentro de los tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, a menos que el trabajador opte por lo previsto en el artículo 199 de la ley sustantiva del trabajo, que preceptúa:

Acumulación de períodos vacacionales

Artículo 199. El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador o de la trabajadora para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

También podrá postergarse o adelantarse el período de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

En caso que el trabajador o la trabajadora no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacaciones (sic) remuneradas.

Aplicando la disposición citada al caso de las vacaciones colectivas, el trabajador cuyas vacaciones anuales excedan el número de días concedidos simultáneamente a todo el personal, tiene derecho a postergar el disfrute de los días adicionales hasta que se causen sus próximas vacaciones, si pretende acumular los días adicionales de dos períodos, o bien puede postergarlos o incluso adelantarlos, para que coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos.

Al respecto, es preciso aclarar que ello es posible, únicamente en lo que respecta a los días adicionales que no queden comprendidos en el período de vacaciones colectivas; pero el trabajador no podría pretender –salvo que así lo permita el patrono– laborar durante las vacaciones colectivas a fin de gozar de sus vacaciones en otra época del año, porque aquellas implican la suspensión de las actividades de la empresa.

Esta Sala considera que la norma contenida en el artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe ser entendida en el sentido y con el alcance precisado. Así se declara.

Aparte lo anterior, se observa que la actora también solicita se aclare “*si se pueden subsumir dentro del período de vacaciones colectivas, los días a los que se refieren los supuestos previstos en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*” –disposición que efectivamente puede aplicarse en caso de vacaciones colectivas– y cómo se implementarían por primera vez en una empresa. No obstante, estos dos aspectos dependerán de cada caso concreto, de modo que no pueden ser desarrollados en abstracto, con ocasión de un recurso de interpretación del texto legal. Así se declara.

DECISIÓN

En mérito de las consideraciones anteriores, el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la ley, declara

PROCEDENTE el recurso de interpretación propuesto por la sociedad mercantil Tuberías Rígidas de P.V.C., C.A. (TUBRICA); en consecuencia, queda interpretado el artículo 191 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Publíquese, regístrese y archívese el expediente. Particípese con copia certificada de esta decisión a la parte actora, antes identificada.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de dos mil dieciséis (2016). Años: 206° de la Independencia y 157° de la Federación.

La Presidenta de la Sala,

MARJORIE CALDERÓN GUERRERO

La Vicepresidenta,

Magistrado,

MÓNICA GIOCONDA MISTICCHIO TORTORELLA EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

Magistrado y Ponente,

Magistrado,

DANILO ANTONIO MOJICA MONSALVO JESÚS MANUEL JIMÉNEZ ALFONZO

El Secretario,

MARCOS ENRIQUE PAREDES

Rec.Int. N° AA60-S-2015-001352

Nota: publicada en su fecha a

El Secretario,