

B&amp;OYB%

<< Anterior **Resultado** Siguiente >>**Circular de Consejo Superior 174 del 15/12/2010****Fecha Publicación: 03/02/2011****Fechas de Reiteración: 08/02/2013 - 05/12/2012****Texto de la Circular**

**Temas:** *Capacitaciones , Escuela Judicial , Servidores Judiciales , Reglamentos - Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial , Varela Araya, Julia (Licda.) - Manifestaciones-Propuestas*

**Documentos citados:** [Actas Corte Plena](#) [Actas Consejo Superior Publicaciones](#)



Publicada en el Boletín Judicial N° 24 del 3 de febrero de 2011

**CIRCULAR No. 174-10**

**Asunto:** Reforma total al "Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial"

**A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS  
SE LES HACE SABER QUE:**

La Corte Plena en sesión N° 31-10, celebrada el 1° de noviembre del año en curso, artículo XVII, acordó reformar el "Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial", para que en adelante se lea así:

**"REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR  
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1° OBJETIVOS DE LA POLÍTICA**

Con fundamento en la tutela de los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los objetivos de la Política contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial son:

- 1 ) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre servidores y servidoras judiciales de cualquier jerarquía; el respeto entre servidoras y servidores judiciales de cualquier jerarquía en relación con las personas usuarias de los servicios y el respeto de servidores y servidoras judiciales de cualquier jerarquía en relación con el personal de contratación externa al servicio del Poder Judicial.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.
- 3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica

discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en el Poder Judicial existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

#### **ARTICULO 2º DEFINICIONES**

1) **Hostigamiento sexual:** se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

2) **Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras judiciales, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Poder Judicial.

3) **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

4) **Órgano Instructor:** En primer término, es el Jefe de Oficina, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigentes -artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial-. De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una sanción de suspensión mayor de quince días, trasladará la denuncia al Tribunal de la Inspección Judicial, a fin de que se siga el trámite ordenado en los numerales 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuando la denuncia fuese planteada contra un Magistrado o Magistrada o, contra los Integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial, los Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, el Fiscal General, el Fiscal General Adjunto, el Director y el Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, se procederá conforme lo dispone los artículo 182 y 183 de la L.O .P.J., actuando como Órgano Instructor, según el caso la Corte Plena, a través de uno de sus miembros, o la Inspección Judicial.

#### **ARTICULO 3º ÁMBITO DE COBERTURA**

El presente reglamento regirá para todos los servidores y servidoras judiciales, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Poder Judicial.

A los magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia y aquellos funcionarios sobre los que la Corte Plena tiene competencia para ejercer el régimen disciplinario, se les aplicará lo dispuesto en los artículo 165 de la Constitución Política, 182 y 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **CAPITULO II**

#### **POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y DIVULGACIÓN**

#### **ARTICULO 4º ENCARGADO DE LA POLÍTICA DE SEGUIMIENTO:**

La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, será responsabilidad de la Secretaría Técnica de Género en coordinación con la Comisión institucional de Género.

Asimismo se creará una comisión permanente contra el

hostigamiento sexual, con representación de todos los sectores del Poder Judicial, para facilitar esta tarea.

**ARTÍCULO 5º ENCARGADO DE LA POLÍTICA DE DIVULGACIÓN:**

La labor de divulgación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad del Departamento de Gestión Humana en coordinación con la Secretaría Técnica de Género, la Comisión institucional de Género, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y todas aquellas oficinas que por su naturaleza puedan facilitar el proceso de difusión. Para desarrollar esta labor la institución suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios

**ARTICULO 6º MECANISMOS DE DIVULGACIÓN**

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Incorporar a los Programas de Inducción y Capacitación institucionales, todos aquellos mecanismos que permitan transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política institucional contra el hostigamiento sexual y la aplicación del reglamento y la Ley vigentes en esta materia.
- 3) Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

**CAPITULO III**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN**

**ARTICULO 7º MECANISMOS DE PREVENCIÓN**

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Secretaría Técnica de Género en coordinación con la Comisión institucional de Género y la Comisión permanente citada en el artículo 4º de este reglamento, quienes deberán propiciar a nivel institucional la realización de actividades de diferente naturaleza con todas las poblaciones judiciales, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la política contra el Hostigamiento Sexual.

**CAPITULO IV**

**PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS**

**ARTICULO 8º ÓRGANO FACULTADO PARA RECIBIR LAS DENUNCIAS E INVESTIGARLAS**

El Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia, serán los encargados, según el caso, de recibir y de tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.

**ARTICULO 9º COMPETENCIA DEL ÓRGANO, ATRIBUCIONES Y POTESTADES.**

El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme el

procedimiento previsto en los artículos 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.

4) Solicitar a las oficinas y al cualesquier servidor o servidoras de la Institución, la colaboración necesarias para concluir la investigación.

5) Verificar que en proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.

6) Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o, el traslado del denunciante.

7) Elaborar la resolución de fondo de conformidad con las previsiones del artículo 208 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión o comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes del Poder Judicial y a la Defensoría de los Habitantes.

8) Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la omisión, conforme a los artículos 191 a 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

#### **ARTICULO 10° CAUSAS DE IMPEDIMENTO, RECUSACIÓN O EXCUSA DEL ÓRGANO**

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor, se estará a las reglas del artículo 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial -salvedad hecha de lo dispuesto en el precepto 212 ídem-.

#### **ARTICULO 11° PROCEDIMIENTO PARA SUSTITUIR AL ÓRGANO INSTRUCTOR**

Al concurrir alguna de las causas de impedimento, recusación o excusa, enumeradas en la normativa vigente, la suplencia se tramitará conforme a las reglas del numeral 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La validez y la eficacia de los actos y de las resoluciones, dictadas por el Órgano Instructor que no se haya abstenido de intervenir, a pesar de concurrir algunas de las causas de impedimento o de recusación, previstas en la Ley, así como la responsabilidad disciplinaria de aquél, será sancionada, conforme a las normas legales respectivas.

#### **ARTICULO 12° DEBER DE COLABORACIÓN DE LAS OFICINAS Y DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL PODER JUDICIAL.**

Toda oficina y todo servidor o servidora de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada del jefe de oficina o del servidor o servidora, será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

#### **ARTICULO 13° DEBER DE DENUNCIAR**

Todo servidor y servidora judicial, persona usuaria de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Poder Judicial, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar ante el Órgano correspondiente al hostigador, aún en

contra de la voluntad de la presunta víctima (artículo 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimarán la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

#### **ARTICULO 14° RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.**

La denuncia será recibida por el Órgano Instructor, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- 1) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- 2) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- 3) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
- 4) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- 5) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma de denunciante.

#### **ARTICULO 15°. LA VÍCTIMA COMO PARTE EN EL PROCESO.**

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho, sobre lo cual será advertido por el órgano instructor en la primera resolución. Si así lo solicita, la representación podrá recaer sobre un(a) defensor (a) público(a). De igual manera, tiene derecho a ser atendido(a) por los profesionales de los Servicios de Salud del Poder Judicial o bien cualquier otra especialidad a cargo de otra oficina o despacho judicial.

#### **ARTICULO 16°. SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO COMO COADYUVANTE.**

Que la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, será reconocida expresamente como coadyuvante de la víctima en todos los procesos por hostigamiento sexual.

#### **ARTICULO 17° MEDIDAS CAUTELARES.**

El Órgano Instructor podrá gestionar ante el Consejo Superior que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

##### **1) La suspensión temporal con goce de salario:**

Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación;
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

##### **2) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.**

##### **3) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en**

el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.

**4) El traslado del denunciado:**

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

- a) Cuando ambas partes laboren en el mismo despacho u oficina, o cuando exista una relación de subordinación.
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
- c) En caso de darse el traslado como medida cautelar, deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.

**5) Se podrán dictar otras medidas que tiendan a la protección de los (as) testigos(as) y de la persona denunciante para evitar cualquier tipo de revictimización**

En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas, podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor previa consulta al Consejo Superior.

**ARTICULO 18° CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a las oficinas y a los servidores o servidoras cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerada como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**ARTICULO 19° TRASLADO DE LA DENUNCIA Y DETERMINACIÓN DEL PLAZO DE INVESTIGAR.**

Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado al denunciado; notificándolo, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender términos establecidos por el artículo 201 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En la misma regulación en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor, prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de la notificación de la demanda, de conformidad con lo que establece el artículo 8, inciso 4, la cual podrá efectuarse incluso en el momento de la recepción de la prueba.

**ARTICULO 20°. SOLICITUD DE VALORACIÓN MÉDICA PSICOSOCIAL Y CUALQUIER OTRA ESPECIALIDAD**

**PROFESIONAL NECESARIA**

Las partes voluntariamente podrán solicitar ante el órgano instructor ser valoradas a nivel institucional, con el fin de aportar mayores elementos al proceso de investigación.

**ARTICULO 21° AUDIENCIA SOBRE LA CONTESTACIÓN DE LA DENUNCIA.**

Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, al denunciante. Cumplida esa audiencia, procederá a las excepciones previas y propuestas por las partes.

**ARTICULO 22° AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS.**

El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará u acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el Órgano Instructor, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

**ARTICULO 23° EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS**

Entre el momento de la comparencia y aquél en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación, de conformidad con las facultades que le concede el artículo 203 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**ARTICULO 24° TÉRMINO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN DE FONDO.**

Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará del término previsto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para dictar la resolución de fondo.

**ARTICULO 25° EVALUACIÓN DE LA PRUEBAS Y ELABORACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE FONDO.**

El Órgano Instructor, evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género, siguiendo al efecto las pautas previstas en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y en aplicación del principio pro víctima, en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la Ley No.8805.

- 1) La identificación plena de las partes involucradas.
- 2) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
- 3) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
- 4) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, por el medio señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad

del caso.

**ARTICULO 26° RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO.**

La resolución de fondo, dictada por el Órgano Instructor, tendrá los recursos de reconsideración y apelación ante las instancias correspondientes. Podrán interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación.

**ARTICULO 27° COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO.**

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a las respectivas oficinas del Poder Judicial, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

**CAPITULO V  
DE LAS SANCIONES**

**ARTICULO 28° SANCIONES PARA LOS ACOSADORES.**

El hostigador, cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 25 y 27 de la Ley N° 74765, de 3 de febrero de 1995, en relación con el 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**ARTICULO 29° SANCIONES PARA QUIENES ENTORPEZCAN O ATRASEN INJUSTIFICADAMENTE LA INVESTIGACIÓN.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

**ARTICULO 30° SANCIONES PARA QUIENES NO DEN TRÁMITE A LAS DENUNCIAS.**

Incurrir en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano Instructor, no le de el trámite previsto en esta normativa.

**ARTICULO 31° SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN SIN FUNDAMENTO.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el servidor judicial que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

**CAPITULO VI**

**DE LAS MODIFICACIONES Y VIGENCIAS DE LA POLÍTICA  
ARTICULO 32° DE LAS MODIFICACIONES A LA POLÍTICA INTERNA.**

Las modificaciones serán dispuestas por la Corte Plena, previa consulta al Tribunal de la Inspección Judicial y al Consejo de Personal, y deberán ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

**ARTICULO 33° DE LA VIGENCIA DE LA POLÍTICA INTERNA.**

La presente normativa entrará a regir a partir de su publicación, en el Boletín Judicial, y se hará del conocimiento de todos los servidores



judiciales a través de una publicación que estará a cargo del Departamento de Información y Relaciones Públicas.

**ARTICULO 34° DE LA CONCILIACIÓN**

No procede la conciliación ni el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.”

**San José, 15 de diciembre de 2010**

**Licda. Silvia Navarro Romanini**

**Secretaria General**

**Corte Suprema de Justicia**

**ref .: 10059-10**

**Ashley**

**Es copia fiel del original - Tomado del Sistema Costarricense de Información Jurídica el:  
9/9/2015 3:16:44 PM**

