

Diario Oficial

ALCANCE N° 43 A LA GACETA N° 60

Año CXLVII

San José, Costa Rica, viernes 28 de marzo del 2025

224 páginas

**PODER LEGISLATIVO
PROYECTOS**

**PODER EJECUTIVO
DECRETOS
ACUERDOS
RESOLUCIONES**

**PODER JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

**AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

NOTIFICACIONES

OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

PROYECTO DE LEY

LEY PARA ASEGURAR LA PARIDAD EN LA INTEGRACIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

Expediente N.º 24.896

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La iniciativa, plasmada en este proyecto, fue propuesta por la exdiputada Maureen Cecilia Clarke Clarke, del Partido Liberación Nacional, el 30 de julio del año 2015, bajo el expediente legislativo N.º 19.670, Ley para Asegurar la Paridad de la Integración de los Órganos Colegiados de las Instituciones Públicas. Esta fue conocida y dictaminada por la Comisión Permanente Especial de la Mujer e ingresó al orden del día del Plenario de la Asamblea Legislativa desde el mes de marzo del año 2016 y no fue puesta en la agenda legislativa para su discusión. No obstante, el proyecto de ley venció su plazo cuatrienal en el 2019 y fue remitido al archivo, es decir, no existió la voluntad política para priorizar este tema. En este sentido, se supone que 10 años después, de haber sido presentada la propuesta, el país tuvo que haber avanzado en comprender que solo hay un camino para que las mujeres logremos los espacios de decisión, que es la paridad; no obstante, eso no ha sido así.

Por lo anterior, es el espíritu de esta diputada retomar el tema para que sea analizado por la Asamblea Legislativa, con el fin de que sea, en esta segunda ocasión, aprobado en forma definitiva en primer y segundo debates.

Como indicaba la exposición de motivos, este proyecto de ley se fundamenta en el derecho humano a la igualdad y no discriminación. Son numerosos los instrumentos internacionales de derechos humanos que lo reconocen y en especial el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el inciso 1 del artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Debido a la discriminación histórica sufrida por las mujeres, se han desarrollado instrumentos específicos para visibilizar sus derechos y combatir las brechas de género, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el Protocolo Facultativo de la Cedaw.

En particular, la Cedaw, del 18 de diciembre de 1979 (ratificada por Costa Rica mediante la Ley N.º 6968, en 1984), desempeña un papel relevante en el ámbito del derecho internacional, con la que los Estados partes se han comprometido a

garantizar a las mujeres “en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”, como reza su artículo 7, inciso b), así como a salvaguardar “las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo», aunado al “derecho al ascenso», como establece el artículo 11 en sus incisos b) y c). Mientras que el Protocolo Facultativo de esta Convención (ratificado mediante la Ley N.º 9170) establece el derecho al examen, por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de comunicaciones “presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención”, como indica su artículo 2.

En sintonía con estos instrumentos, desde la Declaración Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas y votada afirmativamente por el Estado costarricense, esta visión de abatir obstáculos para la igualdad de género se ha visto reforzada en particular con la adopción de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, dando origen a la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, junto con otras resoluciones concatenadas, que instan a los Estados de la ONU a incrementar la participación y representación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones de las instituciones para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

Como ejemplo del tema, el Instituto de Estadística y Censos al Sistema de Naciones Unidas, indica, en su Encuesta Continua de Empleo 2010-2019, que el promedio quinquenal (2015-2019) del 38,4% en el porcentaje de mujeres ocupadas en cargos gerentes y directivos, esperando que su informe del quinquenio tenga mejores resultados en materia de paridad.

Ya varios Estados han avanzado en esta materia, en los espacios de dirección del sector público. Por ejemplo, en el caso de España, a través de Ley Orgánica 2/2024 del 1 de agosto de 2024, conocida como la "Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres", se establece la obligatoriedad de una representación equilibrada de al menos un 40% de cada sexo en órganos de toma de decisiones del sector público, con miras en garantizar la igualdad de género en instituciones públicas. Además, la ley introduce modificaciones en diversas normativas para asegurar que órganos constitucionales y entidades de interés público, como el Tribunal Constitucional, el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo de Estado, entre otros, promuevan activamente la paridad de género en sus estructuras.

Es importante destacar que esta legislación también se extiende al ámbito privado, estableciendo requisitos de paridad en los consejos de administración de grandes empresas y entidades de interés público, con el objetivo de fomentar una representación equitativa en todos los sectores de la sociedad, cuestión en la que ya ha avanzado Francia a través de la Ley “Copé-Zimmermann”, de 2011 y la Ley

Rixain, de 2021, las cuales han procurado que las juntas directivas de grandes compañías estén compuestas, progresivamente, en un 40% por el género subrepresentado.

En la experiencia legislativa de Bélgica, por su parte, con la Ley de Cuotas de 2011, las compañías autónomas públicas han requerido cumplir con una cuota de al menos un tercio de todos los miembros de sus juntas directivas que deben ser de un género distinto, y, en caso de que se nombren miembros que no garanticen la aplicación de dicha cuota de género, su nombramiento queda automáticamente nulo o espurio, en seguimiento con la normativa.

En Costa Rica, específicamente, se han promulgado leyes y normativas para promover la igualdad de género y garantizar el acceso de las mujeres a cargos públicos, entre ellas la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, del 8 de marzo de 1990; la ley Porcentaje Mínimo de Mujeres que Deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, Ley N.º 8901, del 18 de noviembre de 2010, y la Ley para Garantizar la Paridad de Género en la Conformación de Órganos Colegiados de los Gobiernos Locales, Ley N.º 10327, del 12 de mayo de 2023; sin embargo, aún existen desafíos en la conformación paritaria de la mayoría de los órganos colegiados del sector público.

La Sala Constitucional ha mantenido una jurisprudencia desde el año 1998, donde ha establecido que la igualdad de acceso a los cargos públicos implica que la Administración debe promover el nombramiento de mujeres en equilibrio con los hombres y la obligación de nombrar un número significativo de mujeres en los cargos de decisión política. En este sentido, la base de esta argumentación es expuesta en la resolución N.º 716-98, de las 11:51 horas, del 6 de febrero de 1998; que indica:

V- Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

Es claro que las normas transcritas parten de una realidad innegable, cuál es que a la mujer no se le da igualdad de oportunidades que a los hombres para acceder a los cargos públicos, discriminación que sólo será superada dándole una protección y participación de forma imperativa a la mujer en los puestos de decisión política, en el tanto en que en los órganos administrativos colegiados se nombre un número representativo de mujeres. Nótese que muchas veces se exige a la mujer demostrar su idoneidad para ocupar determinados cargos, en tanto que si se trata del nombramiento de un hombre su idoneidad se da por sentado y no se le cuestiona, lo que representa un trato diferenciado y discriminatorio. Para contrarrestar la discriminación que sufre la mujer, el Ordenamiento Jurídico le da una protección especial y obliga a la Administración a nombrar un número razonable de mujeres en los puestos públicos, pues, de otra manera, no obstante la capacidad y formación profesional de la mujer, su

acceso a dichos cargos sería mucho más difícil. Así, para evitar la discriminación de la mujer, debe dársele un trato especial y calificado, ya que socialmente no se encuentra en igualdad de condiciones que el hombre, situación que, en cumplimiento del principio de igualdad que establece trato igual para los iguales y desigual para los desiguales, justifica una protección particularmente acentuada en favor de la mujer. Asimismo debe tomarse en cuenta que las sociedades y quienes ejercen posiciones de poder, a la hora de tomar sus decisiones, lo hacen con base en las diferentes relaciones que se presentan para la toma de ellas, y, al negársele a la mujer en forma vedada o no de su participación en puestos de decisión, se olvida que se ha dejado de lado, tomar en cuenta el punto de vista que sobre esa realidad de nuestras sociedades, tengan las mujeres. Reconocer esa diferencia en la apreciación de la realidad, es verdaderamente fundamental, ya que ello fortalece la democracia y hace que los núcleos familiares compartan las responsabilidades en el interior de sus hogares. De allí que algunas escritoras hablan de que tanto hombres como mujeres pueden ser "igualmente diferentes," y que deben ser considerados igualmente valiosos, pudiendo desarrollarse igualmente plenos o plenas, a partir de sus semejanzas y diferencias.

VI- En cuanto al caso concreto, esta Sala estima que el Consejo de Gobierno estaba obligado, en cumplimiento del principio de igualdad, a postular y nombrar un número representativo de mujeres en la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, pues si bien tiene total discrecionalidad para determinar a quien nombra, en el entendido de que el postulante o postulado para el cargo cumpla los requisitos de ley, esa discrecionalidad debe ser ejercida con apego al principio democrático y al principio de igualdad establecido en el artículo 33 constitucional y desarrollado, específicamente para el caso de la mujer, en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Dado que el contenido de la ley de última referencia es desarrollo del principio de igualdad, solo que referido específicamente al caso de la mujer, su violación no es un asunto de mera legalidad, ya que, si importa una actuación discriminatoria por acción u omisión, sería un asunto de constitucionalidad, como en este caso. La igualdad de acceso a los cargos públicos implica que la Administración debe promover el nombramiento de mujeres en equilibrio con el de hombres, con excepción de los casos en que se presente inopia comprobada, ya sea de hombres o de mujeres, situación en la cual lógicamente se produce un desequilibrio entre los nombramientos. Pero en condiciones normales, las oportunidades de hombres y mujeres deben ser iguales y a eso tiende el Ordenamiento Jurídico al imponer a la Administración la obligación de nombrar un número significativo de mujeres en los cargos de decisión política. Así las cosas, el Consejo de Gobierno debió postular a un número significativo de mujeres para el cargo de miembro de la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, tomando en cuenta que eran cuatro los puestos disponibles. Por

el contrario, dicho Consejo procedió a designar solamente a hombres en los cargos, situación que implica una discriminación contra la mujer por un acto omisivo -la no postulación y designación de mujeres en el puesto- contrario al principio democrático al de igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución Política. Independientemente de la idoneidad de los actuales miembros de la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos -lo que no se cuestiona en este recurso- lo cierto es que en ese órgano colegiado no se le dio participación a la mujer, como lo manda el Ordenamiento Constitucional e Internacional -e incluso la ley-, con lo cual se violó el principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación en perjuicio de la mujer considerada como género y colectividad, no como sujeto en concreto. (...) (solo el subrayado no es del original).

En este mismo sentido, podemos citar las siguientes resoluciones de la Sala Constitucional:

- 1- Resolución N.º 012582-2008, de las quince horas un minuto, del diecinueve de agosto de dos mil ocho.
- 2- Resolución N.º 2014-014522 de las once horas y dieciséis minutos, del veintinueve de agosto del dos mil catorce.
- 3- Resolución N.º 2015-013885 de las nueve horas cinco minutos, del cuatro de setiembre de dos mil quince.
- 4- Resolución N.º 2019-009545 de las doce horas cuarenta y siete minutos, del veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.
- 5- Resolución N.º 2021-024151 de las nueve horas quince minutos, del veintisiete de octubre de dos mil veintiuno.
- 6- Resolución N.º 2022-023200 de las doce horas y once minutos, del cuatro de octubre de dos mil veintidós.
- 7- Resolución N.º 03659-2025 de las 9 horas y 20 minutos, del siete de febrero de 2025.

La Procuraduría General de la República, ante la consulta de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa, hecha en ese momento en relación con el expediente legislativo N.º 19.670, se manifestó a favor de la constitucionalidad y de la conveniencia de esta iniciativa, indicando que la emisión de una ley, que de manera general ordene la aplicación de los criterios de paridad en los órganos colegiados, resulta acertada y justificada.

En concreto, en la opinión jurídica OJ-110-2016 del 20 de setiembre de 2016, la MSc. Maureen Medrano Brenes, procuradora adjunta y el Lic. Edgar Valverde Segura, abogado de Procuraduría, indicaron:

Sin perjuicio de lo expuesto, se advierte que la Sala Constitucional, por medio de su jurisprudencia, ha dispuesto que la integración de órganos colegiados que sean contrarios a la paridad de género deviene en una actuación inconstitucional.

Para arribar a esa conclusión, se ha fundamentado en el artículo 33 de la Carta Magna, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Declaración Universal de Derechos Humanos (en este sentido, ver las sentencias N° 2015-9885 de las 9:20 horas del 3 de julio del 2015, 2014-14522 de las 11:16 horas del 29 de agosto del 2014, 2003-4819 de las 10:52 horas del 30 de mayo del 2003, y la ya citada 716-98).

Lo anterior implica que a pesar de la inexistencia de una norma que en forma específica disponga la obligación de integrar todos los órganos colegiados en condiciones de igualdad para las mujeres, se deriva de los principios contenidos en las normas de cita el deber ineludible de asegurar su derecho de acceso a los cargos de decisión política.

No obstante, se evidencia que la ausencia de una norma en los términos indicados ha causado que el cumplimiento de ese deber no esté plenamente asegurado, pues ocasionalmente ha sido necesario acudir al Tribunal Constitucional con el fin de ajustar los nombramientos de algunos órganos colegiados a la luz del principio de igualdad, lo cual no resulta una práctica deseable; no solo porque se confirma que ese derecho no está siendo cabalmente respetado, sino que implicaría la necesidad de judicializar su tutela (con la evidente afectación que supone para los recurrentes someterse a un proceso que puede durar meses en ser resuelto, aunado al aumento en las cargas de trabajo para la Sala Constitucional); e incluso una afectación al erario público, pues a tenor del artículo 51 de la ley N.º7135, "Ley de la Jurisdicción Constitucional", la resolución que acoja el recurso de amparo conlleva una condenatoria automática en abstracto de las costas, daños y perjuicios.

De esta forma, la emisión de una ley que de manera general ordene la aplicación de los criterios de paridad en los órganos colegiados resulta no solamente acertada sino también justificada. Del análisis del contenido del proyecto de ley, este Órgano Asesor considera que en términos generales constituye una medida afirmativa (entendida como aquella dirigida a eliminar obstáculos y dar oportunidades en igualdad reales y efectivas) adecuada para lograr el acceso de las mujeres a los puestos de decisión política.

Mediante consulta del despacho de esta diputada a las páginas web oficiales de diversas instituciones autónomas con dominio go.cr. , en febrero de 2025, incluidas las del sistema bancario nacional y consultas directas a sus jerarcas, se determinó que en términos generales, en la mayoría pero no en todas las integraciones de las juntas directivas de esas instituciones, se respeta el principio de paridad. Por ende, no existe igualdad en el ejercicio de estos cargos públicos de toma de decisiones para mujeres y hombres en la amplitud de instituciones consultadas, lo que genera brechas persistentes que devienen en discriminación.

En concreto, se consultaron 27 instituciones. De esas 27 instituciones, 19 tienen un adecuado equilibrio de hombres y mujeres en sus juntas directivas, donde la diferencia entre uno y otro género no supera un miembro. Sin embargo, en las 8 instituciones restantes consultadas perdura una discriminación favorable a un género en particular, donde las diferencias entre un género y otro en la composición de las juntas oscilan entre los 3 y 7 miembros en detrimento de una representación equilibrada. De hecho, en 5 de estas instituciones la conformación de sus juntas fue desproporcionadamente desfavorable para la posición de las mujeres. De hecho, en instituciones autónomas, como el CNP, el 100% de los miembros de su junta directiva son hombres. En el Inder, el 86% del órgano colegiado está compuesto también por varones, e inclusive, con la recién creada Promotora de Innovación e Investigación en 2021, solo el 22 % de los miembros de su órgano directivo se trata de mujeres. Se anexa un cuadro con los resultados de la consulta realizada a las instituciones.

Estos datos y el aumento en la interposición de recursos de amparo en contra del Estado, por la integración de las juntas directivas, revelan la necesidad de reforzar el marco normativo a nivel nacional que permita dar un mejor cumplimiento a los compromisos ya establecidos en la normativa internacional, para asegurar una participación paritaria de la mujer en los órganos colegiados que tienen competencias fundamentales en la toma de decisiones estratégicas para el país.

Anexo 1

Distribución de integrantes de juntas directivas y consejos directivos de instituciones autónomas y empresas públicas estatales según sexo, en febrero 2025

INSTITUCIONES AUTÓNOMAS	PRESIDENCIA JUNTA (EJECUTIVA)		INTEGRANTES DE JUNTA		TOTAL	PORCENTAJES		DIFERENCIA ENTRE H/M
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
Banhvi		1	3	3	7	43%	57%	1
CCSS	1		3	5	9	44%	56%	1
AyA		1	4	2	7	57%	43%	1
CNP		1	0	6	7	0%	100%	7
ICE		1	3	3	7	43%	57%	1

IFAM	1		4	2	7	71%	29%	3
INA*		1	2	4	9	22%	56%	3
Incop		1	3	3	7	43%	57%	1
IMAS	1		3	3	7	57%	43%	1
Inamu	1		5	1	7	86%	14%	5
Incopesca**	1		5	7	13	46%	54%	1
JPS**	1		3	5	9	44%	56%	1
Japdeva***	1		0	4	7	14%	57%	3
INVU	1		2	4	7	43%	57%	1
INS	1		3	3	7	57%	43%	1
Inder		1	1	5	7	14%	86%	5
INEC	1		3	1	5	80%	20%	3
PANI	1		2	2	5	60%	40%	1
Recope	1		3	3	7	57%	43%	1
Dinadeco****		1	2	2	7	29%	43%	1
Aresep		1	2	2	5	40%	60%	1
Editorial CR		1	3	3	7	43%	57%	1
PPCII	1		1	7	9	22%	78%	5
Subtotal	13	10	60	80	169	43%	53%	
	GERENCIA		INTEGRANTES DE JUNTA		TOTAL	MUJERES	HOMBRES	
BANCA	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		%	%	
BCR	1		2	4	7	43%	57%	1
BN		1	3	3	7	43%	57%	1
BCCR		1	2	4	7	29%	71%	1
BPDC		1	4	2	7	57%	43%	1
Subtotal	1	3	11	13	28	43%	57%	
TOTAL	14	13	71	93	197	43%	54%	

Fuente: Elaboración propia

Nota: producto de la elaboración de este cuadro es importante destacar que, a la fecha de presentación, queda pendiente la siguiente información:

Falta información de 2 miembros (representante del sector empresarial y sector solidaria).

Inclusión de miembros suplentes.

Falta información de 2 miembros.

Falta información de 2 miembros (representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales).

Ante esta situación, se propone un proyecto de ley para reforzar el marco normativo y asegurar una mayor participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones en la Administración Pública. El proyecto busca que el Consejo de Gobierno verifique y aplique el principio de paridad en la conformación de las juntas

directivas de las instituciones desconcentradas y descentralizadas del Gobierno, con el fin de promover una mayor igualdad de género en el ejercicio del poder político y la toma de decisiones estratégicas para el país.

Considerando todo lo anterior, someto a consideración el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA ASEGURAR LA PARIDAD EN LA INTEGRACIÓN DE LOS
ÓRGANOS COLEGIADOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS**

ARTÍCULO 1- Integración paritaria de las juntas directivas

Las juntas directivas de las instituciones del sector público dirigidas por un órgano colegiado, entre ellas las instituciones autónomas, las instituciones semiautónomas y los órganos de desconcentración mínima, de desconcentración máxima y con personalidad jurídica instrumental, empresas públicas estatales, entes públicos no estatales, de naturaleza corporativa o semiautónomas, deberán asegurar la representación paritaria de ambos sexos, para que en todo órgano colegiado impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no sea superior a uno.

En aquellos casos en que la norma que dispone la integración del órgano colegiado incluya como persona integrante a quien ya ejerce determinado cargo dentro de la Administración, deberá aplicarse la paridad con respecto al nombramiento del resto de las personas integrantes que no tengan esa condición.

ARTÍCULO 2- Consejo de Gobierno garante de la integración paritaria

El Consejo de Gobierno, y las demás entidades a que se refiere el artículo anterior que tengan a su cargo el nombramiento de las personas integrantes de órganos colegiados, tomarán las acciones pertinentes, en atención a la Ley N.º 6968, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 12 de octubre de 1984; la Ley N.º 8089, Protocolo Facultativo de la Convención para Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1 de agosto de 2001; la Ley N.º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990, y demás leyes conexas, para que se garantice la representación paritaria de ambos sexos, en los términos indicados. Se deberá garantizar la representación de las mujeres, su acceso y permanencia en dichos cargos directivos.

TRANSITORIO I- Las juntas directivas integradas antes de la entrada en vigencia de la presente ley continuarán funcionando tal y como fueron conformadas por las

entidades correspondientes, hasta el vencimiento del período de nombramiento, o renuncia de alguna de las personas integrantes y cuando esta renuncia permita sumar a la paridad de la junta deberá nombrarse el nuevo integrante del sexo que esté en menor cantidad para asegurar la paridad.

TRANSITORIO II- Todas las organizaciones con juntas directivas deberán iniciar un proceso de capacitación en materia de paridad para personas que conforman el órgano al menos una vez al año, con el fin de que los nombramientos no solo sean un espacio sino asegurar la plena participación de las mujeres y hombres que conforman el órgano.

Rige a partir de su publicación.

Luz Mary Alpízar Loaiza

María Marta Padilla Bonilla

Cynthia Maritza Córdoba Serrano

Johana Obando Bonilla

Gloria Zaide Navas Montero

Alejandra Larios Trejos

Rosaura Méndez Gamboa

Paulina María Ramírez Portuguez

Sonia Rojas Méndez

Kattia Cambroner Aguiluz

Katherine Andrea Moreira Brown

Vanessa de Paul Castro Mora

Rocío Alfaro Molina

Diputadas y diputados

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—Exonerado.—Solicitud N° 583487.—(IN2025937087).