

San José de Costa Rica
24 de noviembre de 2021

Señora
Tania Reneaum Panzsi
Secretaria Ejecutiva de la
Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Oficina de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
Edificio de la Organización de Estados Americanos (OEA)
1779 F Street NW
Washington D.C. 20006
Estados Unidos de Norteamérica

**Ref. Informamos sobre deficiencias preocupantes
en el desarrollo del proceso de selección de Fiscal o
Fiscal General de la República de Costa Rica y
solicitamos se requiera información al Estado**

Distinguida Sra. Reneaum:

Quienes suscribimos la presente misiva, **somos integrantes del Panel Independiente de Personas Expertas para la elección de Fiscal o Fiscal General de la República de Costa Rica**, una iniciativa ciudadana promovida por diversas organizaciones civiles en el país, interesadas en procurar un adecuado proceso de selección de este importante cargo, a través del cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos. Tenemos el agrado de dirigirnos por su intermedio, a la Honorable Comisión Interamericana de Derechos Humanos y a su Relatoría Especial sobre la Libertad de Expresión, a fin de hacerle llegar información relevante y actualizada, en relación con las circunstancias que actualmente rodean el desarrollo del proceso de selección mencionado anteriormente, y que constituyen deficiencias preocupantes en materia de transparencia, publicidad, elección en base a los méritos, igualdad y no discriminación, y participación ciudadana que podrían afectar las garantías de independencia de la Fiscalía General de la República.

Asimismo, sobre la base de esa información, **queremos solicitar respetuosamente a la Honorable Comisión, que emita un requerimiento de información al Estado de Costa Rica, con base en las facultades recogidas en el literal d) del Artículo 41 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, por las razones y consideraciones que pasamos a exponer a lo largo de este documento.

I. CONTEXTO

En los últimos siete años aproximadamente, el Ministerio Público en Costa Rica ha experimentado una crítica situación en su funcionalidad, desbordado por una serie de investigaciones policiales y judiciales, presentadas a su conocimiento y tramitación, sobre graves hechos de corrupción, que han permeado los diferentes Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), así como otras entidades públicas, involucrando a altos cargos de dichas dependencias, al aflorar al conocimiento ciudadano una serie de nexos entre estos funcionarios públicos, con un importante sector empresarial, dentro de una trama de tráfico de influencias y otras formas de criminalidad organizada.

Tales circunstancias, de amplia difusión mediática, así como la lenta actuación y respuesta de la Fiscalía como ente acusador, han provocado la desconfianza de la ciudadanía en sus altas instituciones públicas, agravada la situación, con la intempestiva salida de las dos últimas personas que ocuparon la Fiscalía General de la República, quienes debieron dejar sus cargos, en situaciones sumamente comprometidas y cuestionables sobre su accionar, en medio de investigaciones relacionadas con la grave corrupción institucional.

II. EL MARCO NORMATIVO APLICABLE AL PROCESO DE SELECCIÓN DEL FISCAL O FISCALA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

1. A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países de la región, la Fiscalía General de la República no es un órgano reconocido en la Constitución. La Constitución Política de Costa Rica no hace mención a esta institución en ninguno de sus artículos, lo que incluye a aquellos que se refieren al Poder Judicial (del artículo 152 al artículo 166).
2. La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1937, señala en su artículo 59, inciso 9, que **el nombramiento del Fiscal General corresponde a la Corte Suprema de Justicia**; mientras que su artículo 11 señala que el Fiscal o Fiscala General de la República debe prestar juramento, al igual que otros funcionarios (como por ejemplo, el Inspector Judicial, el Director y Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, el Jefe y Subjefe de la Defensa Pública, entre otros) ante el Presidente de la Corte Suprema de Justicia.
3. Por otro lado, la Ley 7442, Ley Orgánica del Ministerio Público, en su artículo 23, señala que el Fiscal o Fiscala General será nombrado por la mayoría absoluta de los integrantes de la Corte Plena, por un periodo de cuatro años. Agrega que, para ser Fiscal, **se deben reunir los mismos requisitos que se exigen para ser magistrado**

de la Corte Suprema, los cuales se encuentran descritos en los artículos 159 y 160 de la Constitución Política.¹

4. Por su parte, la Corte Suprema ha desarrollado un *Protocolo para los Nombramientos a cargo de la Corte Suprema de Justicia*, el cual fue aprobado en el artículo XVII de la sesión de Corte Plena No. 36-19 de fecha 26 de agosto de 2019 (**Anexo 1**). En este documento se desarrollan las diversas fases de los procesos de selección y nombramiento de los funcionarios cuyo nombramiento corresponde a la Corte Plena, entre ellos el de Fiscal o Fiscal General de la República. Adicionalmente, para cada uno de esos procesos se aprueban unas Bases de Selección que contienen las reglas y plazos particulares de cada concurso específico, lo cual también ha ocurrido en el proceso de selección que nos ocupa (**Anexo 2**).

El proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la República en Costa Rica tiene **dos grandes etapas**:

- Una primera en la que se evalúan las candidaturas durante dos sub fases (FASE I: PRESELECCION y FASE II: ELEGIBILIDAD) que se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión Humana y de una Comisión de Nombramiento conformada especialmente para el concurso, e integrada por seis integrantes de la Corte Plena.

Esta primera etapa culmina con la elaboración de una “nómina de elegibles” que contiene el nombre de las personas elegibles, en orden descendente de acuerdo con el puntaje obtenido.

- Una segunda etapa en la que dicha nómina es remitida a la Corte Plena, para que por mayoría absoluta de sus integrantes, proceda a elegir a la persona titular de la Fiscalía General.

III. ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE SELECCION DE FISCAL O FISCALA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

¹ ARTÍCULO 159.- Para ser Magistrado se requiere. 1) Ser costarricense por nacimiento, o por naturalización, con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva. Sin embargo, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia deberá ser costarricense por nacimiento; 2) Ser ciudadano en ejercicio; 3) Pertener al estado seglar; 4) Ser mayor de treinta y cinco años; 5) Poseer e título de abogado, expedido o legalmente reconocido en Costa Rica, y haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se tratare de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. Los Magistrados deberán, antes de tomar posesión del cargo, rendir la garantía que establezca la ley.

ARTÍCULO 160.- No podrá ser elegido Magistrado quien se halle ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con un miembro de la Corte Suprema de Justicia.

1. Con fecha 23 de agosto de 2021 se publicó el **cartel de la convocatoria para el Concurso CN-06-2021**, en el que se indican los requisitos y documentación que las personas interesadas deben presentar, y se describen las diversas fases del proceso de selección. En el mismo cartel se indica que el plazo para presentar candidaturas se extendería desde el 23 de agosto hasta el 03 de septiembre de 2021, inclusive (**Anexo 3**).

Asimismo, se creó un micrositio para el proceso de selección, que es el siguiente: <https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/index.php/concurso-de-fiscal-y-fiscala-de-la-republica>

2. Transcurrido el plazo indicado, se presentaron al concurso 28 personas candidatas. Tal como aparece en el micrositio bajo el título de **“Listado de Personas Inscritas”**, junto al nombre de cada candidato o candidata existe la posibilidad de descargar un “currículum”, que consiste en un formulario-resumen de unas pocas páginas, en las que los propios postulantes han consignado alguna información parcial sobre su experiencia profesional y trayectoria para el cargo, pero que es insuficiente para que cualquier ciudadano o ciudadana pueda determinar siquiera el cumplimiento de los requisitos mínimos necesarios.
3. De acuerdo con las Bases, se dio inicio a la primera fase del proceso, denominada FASE I: PRESELECCIÓN, a cargo de la Dirección de Gestión Humana, órgano administrativo de apoyo a la Comisión de Nombramientos. En dicha fase, se califican los expedientes (atestados) de las personas candidatas, quienes pueden llegar a obtener hasta 95 puntos sobre el máximo de 100, de acuerdo con lo siguiente:

FACTOR DE CALIFICACIÓN		PUNTAJE
1	Requisito mínimo ^(*)	70
2	Experiencia laboral en el ejercicio del Derecho <i>(adicional al requisito)</i>	10
3	Experiencia en supervisión de personal <i>(adicional al requisito)</i>	5
4	Estudios universitarios complementarios	10
SUBTOTAL NOTA DE PRESELECCIÓN		95
5	Técnicas selectivas y entrevista competencial	resultado cualitativo
6	Estudio sociolaboral y de antecedentes	resultado cualitativo
7	Entrevista Comisión de Nombramientos de la Corte	5
TOTAL NOTA DE ELEGIBILIDAD		100

Como se puede apreciar, es en esta fase de PRESELECCIÓN en la que se obtiene el grueso del puntaje asignado a las candidaturas. Sin embargo, de los 95 puntos que pueden lograrse en esta fase, **setenta (70) se asignan únicamente por el cumplimiento de requisitos mínimos** (es decir, por ser costarricense de nacimiento o naturalización, ciudadano en ejercicio, mayor de 35 años, del estado seglar, etc.).

El puntaje adicional se asigna por experiencia laboral y formación profesional adicional a los requisitos mínimos.

4. Luego de realizado este análisis, la Dirección de Gestión Humana publicó un segundo listado –“Listado de Personas Preseleccionadas”, que incluye a veintidós (22) personas candidatas que habrían superado los 80 puntos en la fase de preselección. En este listado **aparecen los nombres de las personas preseleccionadas, junto al puntaje asignado, pero sin ninguna explicación de la forma en que se realizó dicha asignación.** De acuerdo a las Bases, solo cada persona postulante recibe un documento denominado “informe de calificación” que explica la calificación asignada, pero que impide verificar un trato igualitario y coherente en relación con las demás candidaturas.

5. La segunda fase de proceso, denominada “FASE II: ELEGIBILIDAD” también se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión Humana, y a ella se someten solamente las candidaturas preseleccionadas. En esta etapa, **se aplican diversas evaluaciones, que de acuerdo a las bases tiene únicamente carácter recomendativo y no vinculante, y por lo tanto, no se les asigna un puntaje:**

- (i) Técnicas selectivas y entrevista competencial
- (ii) Estudio sociolaboral y de antecedentes

Es importante mencionar, para efectos de la presente comunicación, que los resultados de estas evaluaciones no son públicos, ni se ha establecido la realización de una versión pública de los mismos que pueda ser compartida con la ciudadanía sin afectar la vida privada de las personas candidatas.

Luego de ambas evaluaciones, las personas candidatas son invitadas a una entrevista personal con la Comisión de Nombramiento, que sí es calificada, y cuyo puntaje tiene un valor porcentual del 5% de la calificación final. Estas entrevistas, de acuerdo a las reglas del concurso, tienen una duración máxima de 15 minutos, son públicas y serán transmitidas en directo por los canales institucionales.

Respecto a las entrevistas, se desconoce si existen parámetros de evaluación compartidos por quienes integran la Comisión de Nombramiento, o si cada integrante preguntará conforme a su parecer.

6. A la fecha, tenemos conocimiento que las veintidós (22) candidaturas preseleccionadas han culminado las evaluaciones ante la Dirección de Gestión Humana, y próximamente serán convocadas para ser entrevistadas por la Comisión de Nombramiento.

IV. REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN NO ATENDIDOS NI RESPONDIDOS DE FORMA OPORTUNA Y PREOCUPANTES DEFICIENCIAS DETECTADAS POR EL PANEL INDEPENDIENTE EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES APLICABLES

1. Desde el inicio del proceso de selección de Fiscal o Fiscalía General, nuestro Panel Independiente le ha dado seguimiento y analizado las reglas aplicables y el desarrollo del proceso, sobre la base de los estándares internacionales aplicables.
2. En ese sentido, el día 08 de septiembre de 2021, enviamos una comunicación a la Comisión de Nombramiento, solicitándole se sirviera concedernos una reunión para presentarles esta iniciativa de participación de la sociedad civil, explicarle nuestros objetivos y el alcance de nuestro mandato (**Anexo 4**). Asimismo, esperábamos comunicar a la Comisión de Nombramiento nuestras primeras observaciones sobre el concurso, antes de hacerlas de conocimiento público.

Nuestra solicitud de reunión no recibió una respuesta, por lo que nos vimos en la necesidad de enviar una segunda misiva reiterando este pedido, con fecha 17 de septiembre de 2021 (**Anexo 5**).

3. Posteriormente, **y ante la falta de respuesta**, con fecha 20 de septiembre de 2021, nuestro Panel hizo un **primer pronunciamiento en relación con las reglas del proceso de selección, y las condiciones de la convocatoria**, mediante una carta dirigida a la Comisión de Nombramiento (**Anexo 6**).

La carta fue publicada en nuestra cuenta de twitter @PanelFiscalíaCR al día siguiente de enviada, es decir el día 21 de septiembre de 2021.

4. Luego de recibir nuestro pronunciamiento, mediante correo electrónico del 24 de septiembre, fuimos citados a una reunión con la Comisión de Nombramiento para el día 30 de septiembre.

Ese día, acudimos a la cita establecida, y **fuimos recibidos únicamente por el Presidente de la Comisión de Nombramiento**, con la asistencia de algunos funcionarios de la Dirección de Gestión Humana. Ninguno de los demás magistrados y magistradas supremos que integran la Comisión de Nombramiento, estuvo presente en la reunión.

5. Con posterioridad a la reunión, nuestro Panel envió una **segunda comunicación a la Comisión de Nombramiento**, esta vez con fecha 13 de octubre de 2021 (**Anexo 7**), solicitándole los currículos completos de los candidatos (a lo cual ya se había

dado anuencia durante la reunión sostenida), así como información adicional sobre la metodología a ser aplicada.

Nuevamente, nuestra comunicación no recibió respuesta, por lo que nos vimos en la necesidad de reiterarla, mediante comunicación de fecha 01 de noviembre (**Anexo 8**).

6. Nuestra solicitud fue respondida mediante el Oficio 300-P-2021 del 11 de noviembre de 2021, que nos fue enviada por correo electrónico el día 16 de noviembre último (**Anexo 9**).

En dicha comunicación, se nos proporcionaron algunos detalles sobre la prueba psico laboral y el estudio sociolaboral y de antecedentes. Nuestra intención era conocer los instrumentos que se utilizarían para estas pruebas, pero esta solicitud no fue atendida.

Sorprendentemente, respecto de los antecedentes completos de los candidatos que estábamos solicitando, se nos remitió nuevamente al microsítio del concurso, es decir, a los formularios/resúmenes incompletos que justamente habíamos indicado como insuficientes.

7. Sobre la base de lo anteriormente expuesto, y a la poca información disponible y pública, exponemos **nuestras principales preocupaciones en torno a este proceso de selección, en relación con el cumplimiento de los estándares internacionales aplicables a la elección de fiscales generales:**

Respecto del estándar referido a la elección por mérito y capacidades:

- **Las reglas del proceso, contenidas en el cartel de convocatoria, no contemplan un perfil unificado que describa de forma clara los méritos personales y capacidades profesionales** que, más allá de los requisitos mínimos, debe tener quien ocupe el cargo de Fiscal o Fiscal General.
- El cartel contiene, **de manera dispersa e inconexa, solo algunos elementos de lo que podría constituir un perfil del cargo**, a los que se les denomina de forma indistinta “condiciones”, o “aspectos valorados en la entrevista”, **sin que se prevea cómo serán evaluados objetivamente.**
- Las reglas del concurso recompensan con 70% del puntaje el mero cumplimiento de requisitos formales mínimos (como la nacionalidad costarricense, la edad mínima, u otros), **cuando estas condiciones deberían ser el punto de partida mínimo de atender para tener la calidad de aspirante, y por lo tanto, no debieran recibir puntaje alguno.**

- Esta distorsión en la calificación promueve la errónea impresión de que los aspectos que son evaluados en la entrevista personal (como el conocimiento especializado, la trayectoria personal, o la ausencia de vínculos relevantes); tienen apenas el 5% del peso en el puntaje total, **cuando en realidad son los factores determinantes de la elección de una candidatura respecto de otra**, y justamente porque son determinantes, requieren de mayor objetividad en los criterios de evaluación, lo que lamentablemente no ocurre.
- **También preocupó al Panel el elemento de la independencia de quien pueda ejercer como Fiscal o Fiscal General**, pues las reglas del proceso únicamente exigen que el futuro/a titular suspenda cualquier cargo que viniera ejerciendo en la Administración Pública, o que carezca de vínculos personales o profesionales con personas litigantes en materia penal.

El Panel considera que tal independencia debe ser garantizada, mediante la valoración adecuada de **cualquier vínculo (político, económico, profesional, personal, etc.) que puedan poner en riesgo su futuro actuar independiente, o que pueda afectar la apariencia de independencia de la institución en su conjunto, frente a la ciudadanía.**

- Finalmente, el Panel considera que **la idoneidad ética** (trayectoria personal y profesional éticamente irreprochable, que no puede ser objeto de condenas, señalamientos, denuncias u objeciones éticas, y que sea reconocida públicamente) es **fundamental**. Esta dimensión ética no puede ser evaluada únicamente en base a declaraciones juradas o certificaciones, sino que se requiere atender a la información proporcionada por la ciudadanía y la prensa acerca de las personas candidatas, la que debe ser ponderada con responsabilidad y objetividad.

Respecto del estándar de transparencia y publicidad:

- **No se han puesto a disposición de la ciudadanía los antecedentes de las personas candidatas.** Los formularios descargables (llamados “currículums”) disponibles en el micrositio del concurso no proveen información mínima para que la ciudadanía pueda verificar el cumplimiento de requisitos básicos: son resúmenes no estandarizados que carecen de fechas, u otros datos necesarios para hacer un escrutinio ciudadano de proceso.
- **No se ha puesto a disposición de la ciudadanía el detalle de la calificación efectuada en la FASE I: PRESELECCION.** Solo se han publicado detalles finales, que no permiten entender la forma en que se han asignado los puntajes en cada uno de los rubros evaluados.
- Si bien el cartel de convocatoria establecía que el proceso es público, y garantiza la publicidad de las entrevistas, **no se extiende tal garantía a actos y documentos importantes**, como la entrevista competencial, estudios sociolaborales y de antecedentes (resguardando la información relativa a la vida privada).

- No se garantiza tampoco la publicidad de **las deliberaciones realizadas al interior de la Comisión de Nombramiento y del Pleno de la Corte, y las motivaciones de los votos que se emitan, los cuales deberían ser también públicos.**

Respecto del estándar de participación ciudadana:

- Las reglas de proceso admiten la posibilidad de que la ciudadanía pueda brindar cualquier información, comentarios o antecedentes que conozca respecto de candidaturas específicas, para que puedan ser valorados en la fase de investigación. Para ello, **se habilitó un “Buzón” electrónico** en el que los ciudadanos podían hacer llegar comentarios sobre las candidaturas, el que se mantuvo activado hasta el 11 de noviembre del año en curso.
- Sin embargo, **no existe claridad sobre el tratamiento que se dará a dicha información, pues no se ha previsto la obligación de los órganos electores de pronunciarse sobre aquella, o de ponerla en conocimiento de los candidatos o candidatas concernidos,** lo cual podría afectar su derecho a ser oídos, especialmente si dicha información puede tener impacto en su calificación, su incorporación en la nómina, o su nombramiento en el cargo. **Tampoco es posible que la ciudadanía conozca qué tipo de objeciones o comentarios han sido presentados, ni cuántos, ni contra qué candidato o candidata.**

El Panel considera que **esta omisión podría convertir la participación ciudadana en un trámite meramente formal,** al no poder garantizar que la información proporcionada ha sido tomada en cuenta.

- Sobre la posibilidad de que la ciudadanía pueda enviar preguntas para que sean formuladas durante las entrevistas, la Comisión de Nombramiento ha considerado que esa posibilidad depende de su decisión discrecional.

Respecto del estándar de igualdad y no discriminación:

- Sobre este punto, es importante recalcar la necesidad de promover el acceso igualitario de las mujeres a este importante cargo. El Panel reconoce positivamente que el cartel de convocatoria las insta a participar del proceso de selección. Sin embargo, resalta que **únicamente 3 de las 27 postulaciones corresponden a candidatas mujeres, y de ellas, solo 2 han superado la fase de preselección;** por ello importante que se garantice que no existan sesgos de género en la calificación de sus méritos, especialmente durante las entrevistas, para garantizar un trato igual a las mujeres candidatas.
- Por otro lado, la inexistencia de información acerca de la forma en que se han asignado los puntajes en la etapa de preselección, **impide verificar que los candidatos y candidatas hayan recibido un trato equitativo y una similar aplicación de las reglas de calificación.**

- Asimismo, el Panel recomienda que se hagan **esfuerzos tangibles para identificar y valorar la sensibilidad al género** de todas las personas candidatas, y su capacidad de aplicar un enfoque de género a la persecución penal, como un rasgo importante de quien ocupara la jefatura máxima del Ministerio Público del país.

V. SOLICITUD DE REQUERIMIENTO DE INFORMACION AL ESTADO, EN BASE A LAS FACULTADES ESTABLECIDAS EN EL LITERAL D) DEL ARTICULO 41 DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Es por ello, que, en virtud de lo anterior, dirigimos nuestra respetuosa solicitud a la Honorable Comisión, para que en el ámbito de las funciones de su mandato previstas en el literal d) del Artículo 41 de la Convención, **remita una comunicación al Estado de Costa Rica, solicitando la siguiente información:**

1. De qué forma se viene garantizando el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a acceder a información clara, oportuna y completa sobre las personas candidatas al cargo de Fiscal o Fiscal General de la República, y si se está poniendo a disposición de la ciudadanía la totalidad de los atestados presentados, con excepción de la información que pueda afectar la vida privada de candidatas y candidatos.
2. Cuáles son los criterios objetivos y rangos de puntajes que utilizará la Comisión de Nombramiento para calificar cada uno de los elementos que serán evaluados durante la entrevista.
3. De qué forma se viene garantizando la participación de la sociedad civil durante el proceso de selección y de qué forma se garantizará, particularmente, durante la celebración de las entrevistas.
4. De qué forma se procesará y valorará la información proporcionada por la sociedad civil a través del Buzón de comentarios, particularmente, como se garantizará la publicidad de dichas objeciones frente a la ciudadanía y el respeto del derecho a ser oídos de las personas que son objeto de dichas informaciones.
5. Cuál es el recurso efectivo a disposición de los ciudadanos o ciudadanas, para impugnar u oponerse jurídicamente a un nombramiento o procedimiento que se considere irregular o violatorio de las normas que lo rigen.

Este requerimiento de información está destinado a ~~destinada~~ a que la Honorable Comisión pueda comprobar si el proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la

República de Costa Rica, se ajusta a los estándares interamericanos aplicables a los procesos de selección de altas autoridades de los sistemas de justicia.

La Comisión ha sintetizado estos estándares en el Informe *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia: Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas*, emitido en 2013, y donde se incluyen estándares que son aplicables a los procesos de selección y designación de fiscales generales, como es el caso.

Consideramos que un proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la República que no garantice las condiciones idóneas para seleccionar con base en el mérito y las capacidades de las y los candidatos; que no sea público, claro y transparente en cada una de las etapas del proceso, con participación de la sociedad civil, constituye un peligroso retroceso que debilitaría gravemente esta institución, que resulta fundamental para hacer frente a la grave crisis de corrupción que el país enfrenta, y que ha sido una de las causas de deterioro de los sistemas democráticos en los países de la región.

Sin otro particular, agradecemos la atención que se brinde a la solicitud formulada y aprovechamos la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,

Ana Eugenia Sáenz
Marlon Mora
Manuel Antonio Solís
Sonia Navarro
Úrsula Indacochea

Integrantes del Panel Independiente de Personas Expertas para la Elección de Fiscal o Fiscal General de la Republica de Costa Rica