

Resolución N° 25441 - 2021

Fecha de la Resolución: 12 de Noviembre del 2021 a las 9:15 a. m.

Expediente: 21-020540-0007-CO Redactado por: Alicia Maria Salas Torres Clase de asunto: Recurso de amparo Analizado por: SALA CONSTITUCIONAL

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Texto de la Resolución

Exp: 21-020540-0007-CO Re s. N° 2021025441

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas quince minutos del doce de noviembre de dos mil veintiuno .

Recurso de amparo interpuesto por [Nombre 001] , cédula de identidad [Valor 001] , contra DHL COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA.

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las 16:03 horas del 13 de octubre del 2021, el recurrente interpone recurso de amparo y manifiesta que: En el mes de diciembre de 2000 ingresó a laborar en la empresa DHL GLOBAL FORWARDING COSTA RICA, ubicada en La Aurora de Heredia, Zona Franca Ultrapark en diferentes puestos, el último de Senior Export Supervisor para la cuenta de INTEL CR. Señala que el 30 de setiembre de 2021 se le entregó una carta de despido, en la cual se le informó que la empresa prescinde de sus servicios con responsabilidad patronal, además, se le instruyó para que se comunicara al Departamento de Recursos Humanos para efectos de su liquidación, la cual se depositó el 8 de octubre de 2021. Agrega que la señora Penélope Artavia funcionaria que le entregó la carta de despido, le manifestó de forma verbal que "(...) Adolfo no vamos a hacer largo este asunto, la organización ha decidido prescindir de sus servicios con responsabilidad patronal no le voy a dar razones en la carta viene un número de teléfono para que se comunique por la liquidación y pida que le manden las razones (...)". Menciona que en ese momento procedió a recoger sus pertenencias, entregar los activos y al salir entregó el gafete de INTEL. Sostiene que luego de laborar para la empresa recurrida durante 21 años, se le despidió sin informarle las causas o motivos de despido, dado que incluso la señora Artavia le indicó que no daría las razones de su cese. Por otra parte, reclama que no se le entregó la carta a la cual

se hace mención en el artículo 35 del Código de Trabajo. Considera que los hechos expuestos violentan sus derechos fundamentales.

2.- Mediante resolución de las de las 12:32 horas del 19 de octubre del 2021 se le dio curso a este amparo. Notificado al recurrido en fecha 25 de octubre del 2021.

3.- Contesta, JOHN OTTO KNOHR GUARDIA, en su calidad de Presidente con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma de la sociedad DHL Costa Rica S.A., en resumen: La pretensión de anular el despido es competencia de la jurisdicción laboral (ver sentencia 2021-012547). El artículo 35 del Código de Trabajo claramente señala que el certificado de terminación de la relación laboral se debe entregar a solicitud del trabajador, por lo cual, no es obligación del patrono emitirlo de oficio en todos los casos, sino únicamente a petición expresa del interesado. Así también ese mismo artículo exige incluir en el certificado y no en la carta de despido, las causas del retiro o de la cesación del contrato solo si el trabajador lo desea. Tan pronto como se tuvo conocimiento del amparo y la solicitud expresa del recurrente, el martes 27 de octubre del 2021 personalmente le fue entregado en su casa de habitación el certificado de terminación del art.35 del Código de Trabajo, incluyendo las causas que originaron la terminación con responsabilidad patronal. Se reitera que, posterior al despido, el recurrente no solicitó por teléfono ni tampoco por correo electrónico, el certificado de la terminación del artículo 35 del Código de Trabajo. Se observa en la prueba que, posterior al despido se hizo intercambio de comunicaciones por correo electrónico sobre el pago de la liquidación, y en ninguna de esas oportunidades el recurrente solicitó el certificado de terminación. La liquidación le fue cancelada mediante depósito bancario en fecha 07 de octubre del 2021. Claramente por sus eventuales consecuencias y alcances no es lo mismo un certificado de terminación que únicamente incluya los puntos a) y b) del artículo 35 del Código de Trabajo, es decir, la fecha de entrada y salida y la clase de puesto ejecutado, que corresponde a información fácilmente constatable, a un certificado de terminación que adicionalmente, a petición del interesado, contenga los puntos c) y d), a saber, la manera como trabajó y las causas del retiro o de la cesación del contrato siendo que: (i) el presente recurso es improcedente desde la perspectiva procesal y que (ii) actualmente la certificación de terminación de la relación laboral incluyendo el detalle de las razones del despido le fue personalmente entregado al recurrente, solicito se rechace el recurso de amparo. Solicita se rechace en todos sus extremos el recurso de amparo interpuesto en contra de su representada.

4.- En los procedimientos seguidos se ha observado las prescripciones legales.

Redacta la Magistrada Salas Torre s; y,

Considerando:

I.- De los amparos contra sujetos de Derecho Privado.- El artículo 57 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, al crear la figura del amparo contra sujetos de derecho privado, estableció varios requisitos de admisibilidad. En primer lugar, cuando las entidades o personas privadas actúen o deban actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas, caso en el cual, el amparo no se diferencia del procedente contra órganos o servidores públicos en tanto el sujeto de derecho privado actúa como si fuese uno de éstos. En segundo lugar, cuando el sujeto de Derecho Privado, de hecho o de Derecho, está en una posición de poder, el amparo será procedente, únicamente, como remedio subsidiario de la legislación común si se cumplen otras dos condiciones: a) que los remedios jurisdiccionales comunes no sean suficientes, esta hipótesis supone que, existiendo remedios procesales comunes por los que las partes podrían discutir sus pretensiones, el resultado del juicio resulte claramente insuficiente, esto es, que la parte, no lograría satisfacer su pretensión ni aun obteniendo un fallo favorable; b) que los remedios jurisdiccionales comunes sean tardíos, es decir que aún cuando existen procedimientos judiciales comunes adecuados para satisfacer su pretensión, el resultado de los mismos sería tardío produciéndose lesiones de difícil o imposible reparación. En el caso en cuestión, el amparo resulta admisible en razón que, como bien lo ha admitido este Tribunal en otros casos similares, una empresa empleadora se coloca en una posición de poder frente a un trabajador, que hace procedente la admisibilidad de un amparo en su contra.

II.- Objeto del recurso.- El recurrente, quien dice haber laborado para la empresa recurrida, considera violados sus derechos fundamentales por el hecho de que, luego de ser despedido con responsabilidad patronal no se le entregó la carta que se indica en el artículo 35 del Código de Trabajo, además indica que fue discriminado en su despido. Solicita se anule el despido efectuado.

III.- Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos:

a) Que el recurrente ingresó a laborar para la empresa recurrida el 12 de abril del año 2000. Que la relación laboral finalizó el 30 de setiembre del 2021, por despido con responsabilidad patronal (ver contestación).

b) Que al momento del despido se le entrega "carta de despido", la cual indica lo siguiente: "Le comunicamos que DHL Costa Rica ha decidido prescindir de sus servicios a partir del día de hoy, lo anterior conforme al artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo. // El despido se gestiona con responsabilidad patronal por lo cual le serán cancelados todos los extremos laborales correspondientes. // Sírvase contactar al departamento de Recursos Humanos... para coordinar la fecha de entrega de la liquidación correspondiente. (...)" (ver contestación).

c) Que la liquidación le fue cancelada mediante depósito bancario en fecha 07 de octubre del 2021 (ver contestación).

IV.- Hecho no probado. No se estima como probado el siguiente hecho único: Que el recurrente haya solicitado con antelación a la interposición del presente recurso de amparo a la empresa recurrida un certificado de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo.

V.- Sobre el caso concreto.- Tal como se observa, el recurrente plantea dos reclamos a esta Jurisdicción Constitucional: la falta de entrega de la carta regulada en el artículo 35 del Código de Trabajo con ocasión de su despido, y la discriminación en cuanto a su despido. En este sentido, solo el primer alegato es de competencia de esta Sala, pues en cuanto al alegato de discriminación en el despido la jurisprudencia reiterada de este Tribunal ha indicado que ello es un tema de conocimiento de la jurisdicción ordinaria. Así se indicó en el voto número 2021-012547 de las 09:45 horas del 01 de junio del 2021:

"VI.- Sobre la alegada discriminación con respecto al despido.- Por otra parte, el recurrente considera que su despido fue discriminatorio. Al respecto, se aclara que, ante la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero de

2016 -que está vigente desde el 25 de julio de 2017-, en sentencia N° 2017-017948 de las 9:15 horas del 8 de noviembre de 2017, esta Sala indicó lo siguiente:

"Ciertamente, la tutela de la Sala Constitucional, en tratándose de la materia laboral, deriva de la aplicación del Título V, Capítulo Único, de la Constitución Política, denominado Derechos y Garantías Sociales. Es allí, donde encuentran protección constitucional, por medio del recurso de amparo, el derecho al trabajo, al salario mínimo, a la jornada laboral, al descanso semanal, a vacaciones anuales remuneradas, a la libre sindicalización, al derecho de huelga, a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, entre otros; todo ello, con ocasión del trabajo. Sin embargo, bajo una nueva

ponderación, dada la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 de 25 de enero de 2016, vigente desde el 25 de julio de 2017, esta Sala considera que ahora todos los reclamos relacionados con esos derechos laborales, derivados de un fuero especial (por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, así como cualquier otra causal discriminatoria contraria a la dignidad humana), tienen un cauce procesal expedito y célere, por medio de un proceso sumarísimo y una jurisdicción plenaria y universal, para su correcto conocimiento y resolución, en procura de una adecuada protección de esos derechos y situaciones jurídicas sustanciales, con asidero en el ordenamiento jurídico infra constitucional, que tiene una relación indirecta con los derechos fundamentales y el Derecho de la Constitución. Iguales razones caben aplicar para las personas servidoras del Estado, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento jurídico, así como las demás personas trabajadoras del Sector Público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal. En fin, el proceso sumarísimo será de aplicación, tanto del sector público como del privado, en virtud de un fuero especial, con goce de estabilidad en el empleo o de procedimientos especiales para su tutela, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, por violación de fueros especiales de protección o de procedimientos, autorizaciones y formalidades a que tienen derecho, las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, las personas trabajadoras adolescentes, las

personas cubiertas por el artículo 367, del Código de Trabajo, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620, y en fin, de quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumentos colectivos de trabajo. Esta nueva legislación incorpora, en el ordenamiento jurídico, una serie de novedosos mecanismos procesales: como plazos más cortos para la realización de los actos procesales, una tutela jurisdiccional más eficaz, asistencia legal gratuita, implementa la oralidad en los procedimientos; y, como consecuencia, incluye los sub-principios de concentración, inmediación y celeridad, tasa de forma expresa las situaciones en las que cabe ejercer los medios de impugnación, entre otros institutos, todo lo cual tiende a la realización de una eficaz tutela judicial en materia laboral, como garantía de protección de los derechos laborales constitucionales, dadas las nuevas características de simplicidad, celeridad y prontitud de los procesos laborales, lo que constituye una mayor garantía para la efectiva protección de las situaciones jurídicas sustanciales que involucren aspectos laborales y en las que, para su debida tutela, se requiera recabar elementos

probatorios o zanjar cuestiones de mera legalidad. De modo, que las pretensiones deducidas en este recurso de amparo, son propias de ser conocidas a través de los nuevos mecanismos procesales que prevé la citada Reforma Procesal Laboral o, en su caso, ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de conformidad con lo resuelto por esta Sala en la Sentencia N° 2008-002545 de las 8:55 horas del 22 de febrero de 2008, motivo por el cual, lo procedente es rechazar de plano el recurso y remitir a la parte interesada a la jurisdicción competente, para que sea allí donde reciba, en forma plena, la tutela judicial que pretende."

Consideraciones que son aplicables al caso en estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en dicha sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta la situación planteada. En consecuencia, respecto a este extremo se desestima el recurso."

Por lo tanto, en cuanto a este alegato el recurso debe desestimarse, resultando improcedente la pretensión de que esta Sala anule el despido. Ahora bien, en cuanto al artículo 35 del Código de Trabajo, esta Sala ha indicado que la negativa por parte del patrono de cumplir con lo establecido en el artículo 35 del Código de Trabajo constituye una violación de lo dispuesto en los artículos 11, 39 y 56 constitucionales. Por lo tanto, procede su análisis en esta sede. Al respecto, debe partirse de la posición más reciente de esta Sala. Mediante resolución número 2021-023940 de las 13:20 horas del 22 de octubre del 2021 se indicó lo siguiente:

"VI.- SOBRE LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS: Antes de analizar el caso que se nos presenta, es preciso indicar que a la luz de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia y los precedentes de esta jurisdicción son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma. Lo anterior implica que, ante nuevas situaciones de hecho que resulten similares, este Tribunal –previo estudio– podrá decidir en forma diversa, sin que esto implique lesión alguna al derecho que le asiste al recurrente de acudir a otras vías en auxilio de sus derechos. La unificación de criterios de esta Sala se puede dar tanto en relación con precedentes que estiman un recurso, como también respecto de sentencias desestimatorias de un proceso planteado con anterioridad. En esta oportunidad y de conformidad con el caso, este Tribunal se pronuncia en cuanto a la reforma del artículo

35 que contiene la Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 que entró a regir el 25 de julio del 2017 como se dirá en los siguientes considerandos.

VII.- SOBRE EL ARTÍCULO 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU ALCANCE EN MATERIA DE DESPIDO. El artículo 35 del Código de Trabajo es una norma que ha estado integrada al ordenamiento jurídico desde que se emitió el Código de Trabajo mediante Ley No. 2 del año 1943. Señalaba dicho artículo en el año 1943:

"Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a) La fecha de su entrada y la de su salida, y
- b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también:

- c) La manera como trabajó, y
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato."

Como se desprende de la cita, la norma no establecía una distinción entre despido con responsabilidad y sin responsabilidad. Además, el certificado laboral no se emite de forma automática con el despido, sino que queda sujeto a solicitud del trabajador.

Posteriormente, la norma sufre una modificación mediante Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 cuya vigencia fue a partir del 25 de julio del 2017 y se introducen importantes cambios a cargo del patrono. Dentro de los cambios medulares se hace una distinción entre el certificado laboral y la carta de despido. El primero incluye fechas de ingreso y salida, y la clase de trabajo ejecutado. En caso de requerirlo el trabajador podrá solicitar que se incorpore en dicho certificado la manera cómo trabajó y las causas del retiro o de la cesación de la relación laboral. La segunda que contempla actualmente la norma es cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal.

Si bien ambos documentos son emitidos por el patrono, el certificado laboral queda a la voluntad del trabajador o trabajadora solicitarla y la carta de despido se señala como una condición obligatoria para el patrono. Cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal, la persona trabajadora tiene derecho a conocer cuáles fueron las razones de dicho despido para determinar si acude o no a la vía jurisdiccional a reclamar los derechos laborales. De modo que, se convierte ese documento en un elemento trascendental en caso de despido sin responsabilidad patronal y debe ser así con el fin de que desde la fecha de terminación ambas partes tengan claro cuál fue el motivo del despido y el detalle de los hechos

en que se fundamenta. Lo anterior, para evitar cambios en los motivos de despido o situaciones que limiten al trabajador despedido su posibilidad de acudir a la vía judicial en reclamo de sus derechos.

El cambio indicado y el señalamiento de la obligatoriedad de la carta de despido cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal es un elemento fundamental para facilitar un adecuado manejo del juicio laboral. La carta de despido con el contenido del artículo 35 vigente, es una herramienta vital para el desarrollo ágil de los procesos laborales en sede judicial. Este documento, le permite al juez de trabajo cumplir de forma certera en la búsqueda de la verdad real y el principio de primacía de la realidad que son elementales en una materia de tanta relevancia social como lo es la laboral. Por esa razón, se reformó el artículo 35 del Código de Trabajo que contempla dos escenarios diferentes según el despido sea con responsabilidad o sin ella por parte del patrono.

Dispone actualmente el artículo 35 del Código de Trabajo:

Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

- a) La fecha de su entrada y de su salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también:

- c) La manera como trabajó.
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

En conclusión, el artículo 35 del Código de Trabajo versa sobre dos documentos que emite el patrono cuando concluye la relación laboral. Por un lado, cuando estamos en presencia de un despido con responsabilidad patronal surgen dos posibles escenarios para la solicitud del certificado laboral; una de ellas corresponde a los incisos a) y b) del artículo 35 del Código de Trabajo; y el segundo escenario corresponde a lo dispuesto en los incisos c) y d) de la misma norma. Cabe resaltar que en ambos casos el certificado se extiende a solicitud de la persona trabajadora. Realizada la solicitud por parte de la persona trabajadora, se convierte en una obligación del patrono la entrega del documento. La posibilidad que tiene el patrono de realizar un despido con responsabilidad patronal es producto del ejercicio del libre despido que priva en nuestra legislación laboral. Lo anterior con las salvedades estipuladas constitucional y legalmente que se encuentran amparadas a los fueros especiales que incorporó la legislación laboral mediante la reforma procesal.

De otra parte, cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal, el Código exige lo que denomina "carta de despido", en la que debe describir de forma "puntual, detallada y clara" el hecho o los hechos en que se funda el despido. El certificado laboral es gestionado por la parte interesada y una vez solicitado su entrega es obligatoria. En el caso de la carta de despido la entrega es obligatoria por parte del patrono."

De lo anterior se desprenden dos conclusiones importantes para este caso:

-Cuando estamos en presencia de un despido con responsabilidad patronal surgen dos posibles escenarios para la solicitud del certificado laboral; una de ellas corresponde a los incisos a) y b) del artículo 35 del Código de Trabajo; y el segundo escenario corresponde a lo dispuesto en los incisos c) y d) de la misma norma. Cabe resaltar que en ambos casos el certificado se extiende a solicitud de la persona trabajadora. Realizada la solicitud por parte de la persona trabajadora, se convierte en una obligación del patrono la entrega del documento.

-De otra parte, cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal, el Código exige lo que denomina "carta de despido", en la que debe describir de forma "puntual, detallada y clara" el hecho o los hechos en que se funda el despido. El certificado laboral es gestionado por la parte interesada y una vez solicitado su entrega es obligatoria. En el caso de la carta de despido la entrega es obligatoria por parte del patrono.

Aplicando lo anterior a este caso, se constata que, en fecha 30 de setiembre del 2021, cuando se dio el despido con responsabilidad patronal del recurrente, se le entrega "carta de despido", la cual indica lo siguiente: "Le comunicamos que DHL Costa Rica ha decidido prescindir de sus servicios a partir del día de hoy, lo anterior conforme al artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo. // El despido se gestiona con responsabilidad patronal por lo cual le serán cancelados todos los extremos laborales correspondientes. // Sírvase contactar al departamento de Recursos Humanos... para coordinar la fecha de entrega de la liquidación correspondiente. (...)" Luego, no se logró acreditar que el recurrente haya solicitado con antelación a la interposición del presente recurso de amparo a la empresa recurrida un certificado de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo. Ante lo cual, esta Sala estima que, tratándose en este caso de un despido con responsabilidad patronal, bastaba que se le entregara al interesado el documento que daba por terminada la relación laboral, tal y como se hizo. Por lo tanto, no se evidencia violación alguna a los derechos fundamentales del amparado. Se denota además que, de todas formas, en la contestación de este recurso se indica que la empresa recurrida le entrega al recurrente el certificado de terminación del art.35 del Código de Trabajo, incluyendo las causas que originaron la terminación con responsabilidad patronal. En conclusión, procede la desestimación de este recurso, tal como en efecto se hace, dado que el alegato de discriminación en el despido es un tema de conocimiento de la jurisdicción ordinaria (conforme se indicó en el voto número 2021-012547 de las 09:45 horas del 01 de junio del 2021); y dado que, tratándose en este caso de un despido con responsabilidad patronal, bastaba que se le entregara al interesado el documento que daba por terminada la relación laboral, tal y como se hizo (en el mismo sentido del voto número 2021-023940 de las 13:20 horas del 22 de octubre del 2021). Si bien es cierto al amparado le asiste el derecho de solicitar un certificado laboral de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo, no consta que haya gestionado la emisión de dicho documento. Además, se indica en la contestación de este amparo, que con ocasión de este, la empresa recurrida le entrega al recurrente el certificado de terminación del art.35 del Código de Trabajo, incluyendo las causas que originaron la terminación con responsabilidad patronal.

VI.- DOCUMENTACIÓN APORTADA de AL EXPEDIENTE . Se previene a las partes que de haber aportado algún documento en papel, así como objetos o pruebas contenidas en algún dispositivo adicional de carácter electrónico, informático, magnético, óptico, telemático o producido por nuevas tecnologías, estos deberán ser retirados del despacho en un plazo máximo de 30 días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia. De lo contrario, será destruido todo

aquel material que no sea retirado dentro de este plazo, según lo dispuesto en el "Reglamento sobre Expediente Electrónico ante el Poder Judicial", aprobado por la Corte Plena en sesión N° 27-11 del 22 de agosto del 2011, artículo XXVI y publicado en el Boletín Judicial número 19 del 26 de enero del

2012, así como en el acuerdo aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 43-12 celebrada el 3 de mayo del 2012, artículo LXXXI.

Se declara SIN lugar el recurso. Notifíquese.-

Por tanto:

Fernando Castillo V.

Presidente

Jorge Araya G. Anamari Garro V.

Marta Eugenia Esquivel R. Ana María Picado B.

Alicia Salas T. Ileana Sánchez N.

Documento Firmado Digitalmente

-- Código verificador --

L5LCAIDFD5E61 L5LCAIDFD5E61

EXPEDIENTE N° 21-020540-0007-CO

Teléfonos: 2549-1500 / 800-SALA-4TA (800-7252-482). Fax: 2295-3712 / 2549-1633. Dirección electrónica: www.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional. Dirección: (Sabana Sur, Calle Morenos, 100 mts.Sur de la iglesia del Perpetuo Socorro). Recepción de asuntos de grupos vulnerables: Edificio Corte Suprema de Justicia, San José, Distrito Catedral, Barrio González Lahmann, calles

19 y 21, avenidas 8 y 6

Es copia fie l de l original - Tomado de l Ne xus PJ e l: 24-11-2021 09:58:35.