UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

36-2026
Año L
28 de mayo de 2026

LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Consejo Universitario

Artículo **Página**

Sesión ordinaria n.º 6966
Jueves 5 de febrero de 2026

1. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO 2

2. INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES 2

3. DICTAMEN CEO-12-2025. Reforma del artículo 151, inciso c) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Segunda consulta 3

4. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-5-2026. Revocatoria de acuerdo adoptado en la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 y respuesta a oficio CNR-009-2026. Se suspende 3

5. MOCIÓN. De la M. Sc. Esperanza Tasies Castro para incorporar un acuerdo en la Propuesta de Dirección CU-5-2026 3

6. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-5-2026. Revocatoria de acuerdo adoptado en la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 y respuesta a oficio CNR-009-2026 3

7. ORDEN DEL DÍA. Modificación 3

8. PROPUESTA PROYECTO DE LEY CU-22-2026. *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados (texto actualizado),* Expediente n.° 24.290 3

9. PROPUESTA PROYECTO DE LEY CU-158-2025. *Ley para la titularización de flujos futuros de la explotación y/o protección de recursos minerales y energéticos,* Expediente n.° 24.285 12

10. VISITA. Dr. Alonso Ramírez Cover, director del Centro de Investigación en Estudios Políticos (CIEP), quien se referirá al proceso de elaboración de los estudios de opinión pública del CIEP 14

11. ORDEN DEL DÍA. Modificación 14

12. JURAMENTACIÓN. Subdirecciones de la Sede Regional del Pacífico, del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, y del Centro Nacional de Ciencia y Tecnología de Alimentos. Direcciones de la Sede Regional del Sur y del Instituto de Investigaciones en Ingeniería. Vicedecanatura de la Facultad de Medicina. Representaciones de las Áreas de Salud y Ciencias Agroalimentarias ante la Comisión de Régimen Académico 14

Resumen del Acta de la Sesión Ordinaria n.° 6966

Celebrada el jueves 5 de febrero de 2026

Aprobada en la sesión n.° 6997, del jueves 28 de mayo de 2026

ARTÍCULO 1. Informes de miembros

Las señoras y los señores miembros se refieren a los siguientes asuntos: reflexión en torno a la rendición de cuentas por parte de la Universidad de Costa Rica, reflexión relacionada con la situación democrática actual del país, comentario en relación con las elecciones nacionales, situación actual de ruta externa de autobuses a Cartago, agradecimiento por gestión realizada sobre el derecho al voto de las personas estudiantes, felicitación a personas estudiantes por inicio de lecciones, comentario referente a la defensa de la democracia, y apoyo a personas productoras del país.

ARTÍCULO 2. Informes de personas coordinadoras de comisiones

- Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO)

  El Mag. Hugo Amores Vargas informa que el martes 3 de febrero de 2026 la CAUCO, bajo su coordinación, tuvo la primera sesión de este año, en la que realizaron una calendarización y priorizaron los casos para iniciar con los asuntos puntuales.

- Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE)

  La Dra. Natalia Solano Meza comunica acerca de algunos de los temas de relevancia que surgieron en la primera reunión de la CAE, la cual está conformada por las personas representantes estudiantiles ante el Consejo Universitario, la Srta. María Paula Fonseca Marín y el Sr. Nickolás Guevara Díaz; por el Dr. Francisco Guevara Quiel, representante del Área de Artes y Letras; por la Dra. Leonora de Lemos Medina, en calidad del representante del rector; y por su persona en la función de coordinadora.

  Agrega que revisaron con mucha atención los casos pendientes de análisis y la Dra. Leonora de Lemos Medina, vicerrectora de Vida Estudiantil, les ofreció gentilmente un repaso donde abordó las acciones en las que está concentrada la Administración en materia de vida estudiantil.

  Apunta qu la CAE acogió la información y la propuesta de expandir estos aspectos, y estableció una suerte de criterio para definir cuáles son los temas prioritarios que deben conocerse con el propósito de informar el debate de los casos que se encuentran en análisis.

  Aclara que, en ese marco, una vez que quedan expresas las prioridades, se acuerda que la vicerrectora hará, junto con su equipo, una presentación acerca de acciones en materia de becas, pues se consideró que este es un punto prioritario para la CAE.

  Informa que una segunda presentación de parte de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil abordará cuestiones relacionadas con el cuido y la necesidad de tejer redes solidarias con las personas gestantes, las que maternan, las que paternan y las que cuidan. Comparte que esta presentación se hará en conjunto con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, que es un órgano también adscrito a la Rectoría. Además, se identificaron grandes asuntos pendientes que deben discutirse de manera amplia en la CAE y también en el plenario para, precisamente, poder tomar decisiones con respecto a los casos.

  Comenta que en primer lugar se definió que es fundamental que se realice un análisis integral y transdisciplinario que estudie el modelo de admisión, la inclusión de puntos de género e igualdad real en los reglamentos que afectan a la población estudiantil, el abordaje integral de salud de la población. Acota que en todos estos casos le parece que es de suma importancia convocar a la comunidad académica para que ofrezca insumos de orden intelectual y técnico-científico, a fin de obtener material para tomar decisiones, pero, también, asegurar que este material no provenga de una perspectiva tecnocrática o burocrática de las cuestiones.

  Anuncia que hay dos temas más que aparecen en el ámbito de esta comisión. Uno, que es importantísimo trabajar para poner en valor y consolidar iniciativas estudiantiles que busquen potenciar el aporte de las artes y las letras a la Universidad y, en ese sentido, agradece el aporte al Dr. Francisco Guevara Quiel al respecto. Dos, es necesario analizar mecanismos de acompañamiento de la población estudiantil, como lo es la figura del profesor consejero o profesora consejera.

- Comisión de Docencia y Posgrado (CDP)

  El Ph. D. Sergio Salazar Villanea informa que en el marco de la CDP tuvieron la primera reunión el lunes 2 de febrero de 2026.

  Refiere que este año la comisión está integrada por la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, el Sr. Nickolás Guevara Díaz, la Dra. Carolina Santamaría Ulloa y por su persona, a quien le corresponde coordinarla por segundo año consecutivo; y por parte de la Administración, el M. Sc. Jáirol Núñez Moya, vicerrector de Docencia.

  Detalla que tuvieron una muy rica conversación en la que priorizaron los casos para este año. Comenta que

una gran parte de los casos están subsumidos dentro de la propuesta de modificación del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* que salió a consulta el jueves 29 de enero de 2026. Menciona que la Unidad de Comunicación le informó que ya está publicada en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* 9-2026, del 5 de febrero de 2026.

Resalta que la solicitud de un periodo de consulta ampliado obedece a la importancia de que la comunidad universitaria tenga la oportunidad de verla y analizarla. Además, para que la CDP pueda hacer la divulgación y difusión e ir a conversar con las personas en las unidades académicas, escuchar sus criterios y comentarios, analizarlos y ver cuáles se pueden incluir.

ARTÍCULO 3. La Comisión de Estatuto Orgánico presenta el Dictamen CEO-12-2025 referente a la reforma del artículo 151, inciso c) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica,* para consulta. (**Nota del editor**: esta reforma se publica en segunda consulta en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* 17-2026, del 11 de marzo de 2026).

ARTÍCULO 4. El señor director, Dr. Keilor Rojas Jiménez, suspende la discusión de la Propuesta de Dirección CU-5-2026 en torno a la revocatoria de acuerdo adoptado en la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 y respuesta a oficio CNR-009-2026.

ARTÍCULO 5. El Consejo Universitario **ACUERDA** aprobar la moción de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro para incorporar un acuerdo en la Propuesta de Dirección CU-5-2026 en torno a la revocatoria de acuerdo adoptado en la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 y respuesta a oficio CNR-009-2026.

ARTÍCULO 6. El señor director, Dr. Keilor Rojas Jiménez, continúa con la presentación de la Propuesta de Dirección CU-5-2026 en torno a la revocatoria de acuerdo adoptado en la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 y respuesta a oficio CNR-009-2026.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE**:

1. En la sesión n.° 6965, del 3 de febrero de 2026 conoció, en el punto 2, inciso m), de *Solicitudes,* en *Informes de Dirección,* el oficio CNR-009-2026, que versa sobre el cambio de denominación del Consejo Nacional de Rectores (CNR-576-2025), para que sea incluido en la sesión correspondiente a la segunda semana de febrero y su posterior envío a la Asamblea Legislativa.

2. En la citada sesión se acordó:

   *Por lo tanto, el Consejo Universitario **ACUERDA** apoyar el cambio de denominación del Consejo Nacional de Rectores por Consejo Nacional de Rectoras y Rectores.*

3. Tras manifestaciones posteriores a la adopción del acuerdo en mención, el Órgano Colegiado reparó en elementos adicionales de oportunidad y conveniencia que compelen a revalorar lo decidido; el principal elemento considerado es el ambiente legislativo y el riesgo que representa realizar una modificación a la Ley n.° 6162, en el contexto actual.

4. En razón de las motivaciones antes descritas, se impone declarar la revocatoria del acuerdo citado en el Considerando 2 y brindar una respuesta congruente con tal decisión a CONARE sobre la solicitud planteada en el oficio CNR-576-2025.

ACUERDA

1. Responder al CONARE la nota CNR-009-2026, en el sentido de que el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica se pronuncia en contra del acuerdo tomado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión n.° 01-2026, celebrada el 20 de enero de 2026, en el artículo 6, inciso d), relacionado con el cambio de denominación del Consejo Nacional de Rectores (CNR-576-2025).

2. Exhortar a los Consejos Universitarios y Rectorías del Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad Nacional, la Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Técnica Nacional a que reflexionen detenidamente, con cautela y conciencia crítica frente a cualquier intento de reforma constitucional y legal con implicaciones para el actual régimen de educación superior pública. Asimismo, invitamos a las universidades públicas hermanas a fortalecer nuestra labor conjunta, a través del diálogo asertivo, franco y productivo, en aras de la permanencia y fortalecimiento de nuestro sistema de educación superior, cuyo fin último es el bien común y el servicio a la comunidad nacional.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 7. El Consejo Universitario **ACUERDA** modificar el orden del día para pasar a la Propuesta Proyecto de Ley CU-22-2026 sobre el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* (texto actualizado), Expediente n.° 24.290, y a la Propuesta Proyecto de Ley CU-158-2025 referente al proyecto de ley denominado *Ley para la titularización de flujos futuros de la explotación y/o protección de recursos minerales y energéticos*, Expediente n.° 24.285.

ARTÍCULO 8. El señor director, Dr. Keilor Rojas Jiménez, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-22-2026 sobre el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* (texto actualizado), Expediente n.° 24.290.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE**:

1. La Secretaría del Directorio le solicitó su criterio a la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* (texto actualizado), Expediente n.° 24.290 (oficio AL-DSDI-OFI-0172-2025, del 3 de noviembre de 2025).

2. La Rectoría solicitó el criterio institucional sobre el proyecto de ley titulado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* (texto actualizado), Expediente n.° 24.290 (oficio R-8030-2025, del 3 de noviembre de 2025).

3. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6594, artículo 2, del 19 de mayo de 2022, analizó el proyecto de ley: *Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras,* Expediente n.° 21.182, y acordó recomendar a la Asamblea Legislativa no aprobarlo en correspondencia con las observaciones y preocupaciones exteriorizadas, las cuales aún persisten.

4. En el 2024, el Órgano Colegiado en la sesión n.° 6824, artículo 5, del 13 de agosto de 2024, analizó el texto base del proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados,* Expediente n.° 24.290, y acordó recomendar a la Asamblea Legislativa no aprobarlo en virtud de los argumentos expuestos en los considerandos 5 y 6.

5. El proyecto de ley[1] tiene como objetivo reformar el modelo de jornadas laborales que existe actualmente para determinar jornadas excepcionales en determinadas áreas productivas, así como en los puestos en que por su naturaleza o funciones así lo requiera.

6. La Oficina Jurídica, por medio del oficio OJ-792-2025, del 12 de noviembre de 2025, manifestó que el proyecto de ley

   (…) *no incide sobre el personal universitario, ni implica una modificación del régimen laboral que rige a la Institución.*

   Por lo tanto, el proyecto de ley, habida cuenta de su contenido, fines y alcances, no afecta a la Universidad; en particular a su autonomía constitucionalmente resguardada.

7. Se recibieron comentarios y observaciones por parte de la Facultad de Ciencias Económicas (oficio FCE-919-2025, del 15 de diciembre de 2025)[2], la Facultad de Ciencias Sociales (oficio FCS-874-2025, del 17 de diciembre de 2025)[3] y la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-7868-2025, del 17 de diciembre de 2025[4]). Del análisis realizado por el Órgano Colegiado, se determina que:

   a) Se estima que establecer jornadas excepcionales puede representar una mayor productividad laboral en actividades continuas al reducir tiempos ineficientes de espera o entrega de actividades al optimizar los turnos; además, puede generar una reducción en costos operativos y administrativos, lo cual incentiva la atracción de inversión extranjera directa y la generación de empleo; incluso se prevé que un día laboral menos puede representar un menor uso de transporte privado, de productos de un solo uso y por ende menos contaminación.

   b) Por otro lado, una ampliación de las jornadas puede aumentar el riesgo de accidentes laborales lo cual a su vez generaría un aumento en gastos en salud pública, seguros y licencias médicas, así como un menor rendimiento o errores en procesos productivos ligados con un mayor estrés y fatiga. Sumado a lo anterior, se prevé un debilitamiento del derecho al tiempo libre.

   c) A pesar de que la propuesta contempla la voluntariedad y algunas garantías mínimas, se estima que la amplitud de la excepción propuesta y su posible uso extensivo atenta contra la naturaleza protectoria del Derecho Laboral y el principio de progresividad dispuesto en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y reiterado en múltiples ocasiones por la Sala Constitucional. Asimismo, en una coyuntura de desempleo o escasez de trabajo dicha voluntariedad puede convertirse en una obligación velada especialmente ante la desigualdad estructural que existe en una relación laboral, las barreras de acceso al empleo y una menor capacidad de negociación. Por otra parte, aunque se permita la negociación por convenio se considera que se podría debilitar la autonomía colectiva si se utiliza como modelo generalizado sin mecanismos tripartitos.

   d) Se evidencia un vacío en la propuesta con respecto a las evaluaciones técnicas, por lo que no se cumple con

1. Propuesto por las diputadas María Daniela Rojas Salas, Olga Morera Arrieta, Kattia Cambronero Aguiluz, Paola Nájera Abarca, Ada Acuña Castro y Pilar Cisneros Gallo; así como por los diputados Alejandro Pacheco Castro, Fabricio Alvarado Muñoz, David Segura Gamboa, Yonder Salas Durán, José Pablo Sibaja Jiménez, Eliécer Feinzaig Mintz, Gilberto Campos Cruz, Manuel Morales Díaz, Daniel Vargas Quirós y Jorge Antonio Rojas López.

2. Criterio elaborado por los docentes Juan Rafael Vargas Brenes y Francisco Antonio Chavarría Solano de la Escuela de Economía.

3. Realizado a partir del criterio de la Escuela de Ciencias Políticas (oficio ECP-1505-2025, del 9 de diciembre de 2025, brindado por el docente Harold Villegas Román) y de la Escuela de Trabajo Social (correo electrónico, criterio brindado por la docente Mariángel Sánchez Alvarado).

4. Elaborado por la Licda. Tatiana Barrantes Venegas, con aportes de la MBA. Adriana Vargas Salazar, jefa del Área de Desarrollo Humano; el MBA. Rafael Picado Picado, jefe de la Sección de Administración de Salarios, y de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-687-2025, del 17 de octubre de 2025).

los estándares de la Organización Internacional del Trabajo. De la misma manera, se advierte que algunos aspectos críticos del proyecto de ley quedan sujetos a la reglamentación por parte del Poder Ejecutivo lo cual genera un vacío de certeza jurídica.

e) Es indudable la afectación física y mental que ocasionan jornadas de 12 horas continuas incluso con pausas durante ese periodo de tiempo, según datos generados por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

f) La propuesta afecta de manera diferenciada a mujeres trabajadoras que también asumen otras cargas laborales fuera del trabajo (labores domésticas y cuido), situación que aumentaría la brecha de género en el mercado laboral y podría limitar la participación educativa, comunitaria y política. En esta misma línea existe un mayor riesgo de discriminación indirecta por género, condición de salud o vulnerabilidad económica, sin dejar de lado que la ampliación de jornadas que puedan restringir la continuidad del proceso educativo afecta la trayectoria laboral futura y reproduce ciclos de precarización.

g) Se coincide con el análisis técnico, jurídico y socio-laboral realizado por parte de la Oficina de Recursos Humanos, instancia que se refirió a la constitucionalidad y control de jornada de la iniciativa de ley, la compatibilidad de la propuesta con instrumentos internacionales, la afectación o riesgo de derechos laborales, los vacíos normativos del proyecto de ley, y concluyó que el proyecto de ley es contrario a la *Constitución Política de la República de Costa Rica* y a los compromisos país asumidos mediante tratados internacionales; además, *no garantiza condiciones de salud, equidad ni libertad plena de consentimiento, y contradice los principios laborales e institucionales de la Universidad de Costa Rica,* por lo que se recomienda que *cualquier propuesta de flexibilización laboral esté basada en estudios científicos y sea evaluada bajo criterios de salud, equidad y derechos humanos.*

h) Se estima que un proyecto de este impacto debe ser construido desde el diálogo social inclusivo con participación de las representaciones sindicales que garantice la justicia social, la equidad de género y la dignidad del trabajo.

i) Se debe agregar que un aumento de la jornada laboral a más de 40 horas no corresponde con la tendencia mundial para países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos que plantea una reducción gradual de la jornada laboral, por ello se valora positiva la implementación de un plan piloto nacional para la reducción de la jornada ordinaria semanal de 48 a 40 horas sin reducción salarial, a partir de las recomendaciones internacionales sobre trabajo decente, salud ocupacional y conciliación vida-trabajo.

j) En cuanto al texto del proyecto de ley cabe señalar que en materia de salud ocupacional no se precisan los mecanismos que garantizarán el cumplimiento de las disposiciones planteadas. Sobre las funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe reconocerse las limitaciones que afronta ese ministerio para su atención y el riesgo a establecer un silencio positivo, pues las empresas podrían aplicar la jornada excepcional sin una fiscalización efectiva y sin supervisión real, por lo anterior, es indispensable priorizar el fortalecimiento de la institucionalidad pública, así como la asignación suficiente y sostenible de recursos.

ACUERDA

1. Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Secretaría del Directorio, que la Universidad de Costa Rica **recomienda no aprobar** el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* (texto actualizado), Expediente n.° 24.290, en virtud de las observaciones expresadas en el considerando 7.

   La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.

2. Remitir para valoración de la Secretaría del Directorio la "Propuesta alternativa para la implementación de jornadas laborales flexibles con garantía de derechos laborales, salud integral, equidad y sostenibilidad social", que se presenta a continuación:

Propuesta alternativa para la implementación de jornadas laborales flexibles con garantía de derechos laborales, salud integral, equidad y sostenibilidad social

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El proyecto de ley n.º 24.290, conocido como "jornadas 4x3", pretende permitir jornadas laborales de hasta 12 horas durante 4 días a la semana, sin pago de horas extraordinarias y bajo el supuesto de aplicarse en "casos excepcionales". Sin embargo, dicho proyecto ha sido rechazado ampliamente por sectores académicos, sindicales, jurídicos y técnicos, entre ellos, el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica mediante el Comunicado R-298-2025.

Esta propuesta no solamente carece de justificación técnica ni estudios de impacto, sino que representa una regresión en materia de derechos laborales, una violación

al principio de progresividad (artículo 26, Convención Americana sobre Derechos Humanos) y pone en riesgo el equilibrio entre vida personal, salud, trabajo y el acceso igualitario al bienestar.

En este sentido, se presenta una propuesta alternativa coherente con el ordenamiento jurídico costarricense e internacional, que equilibre la necesidad de modernización de las relaciones laborales con la protección de los derechos adquiridos, la salud mental y física, la equidad de género y la sostenibilidad del empleo.

2. OBJETIVOS

General:

Establecer un modelo alternativo y viable de jornada flexible, bajo condiciones de legalidad, voluntariedad, supervisión estatal y sin perjuicio de los derechos laborales, sociales y de salud de las personas trabajadoras.

Específicos:

a) Garantizar que cualquier modificación a la jornada laboral respete el Código de Trabajo, la *Constitución Política de la República de Costa Rica* y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Prevenir la precarización laboral y el debilitamiento de la seguridad social.

c) Incorporar medidas diferenciales para proteger a personas en condición de vulnerabilidad.

d) Fomentar una cultura organizacional centrada en la productividad saludable, la corresponsabilidad familiar y el respeto a la dignidad humana.

3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

A. DESCRIPCIÓN GENERAL

Creación de un "Régimen de Jornada Flexible con Garantías", voluntario, documentado, supervisado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y limitado a 10 horas diarias como máximo, durante 4 días por semana.

Este régimen presentaría los siguientes principios básicos:

I. No se elimina el pago de horas extra.

Este principio establece que toda jornada superior a las 8 horas debe ser remunerada con los recargos legales vigentes. La flexibilidad horaria no puede justificar una reducción de derechos adquiridos, ni puede usarse como excusa para rebajar costos laborales a través de esquemas irregulares.

i. Jornada diurna

Horario legal entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., trabajando un máximo diario: 8 horas diarias y 48 horas semanales. En estos casos se aplica el pago de hora extra, cuando:

- Si se laboran más de 8 horas en un solo día, se debe pagar el exceso como hora extraordinaria con recargo del 50 % como mínimo sobre el salario ordinario.
- Si se superan las 48 horas en la semana, también se generan horas extra.

En esta jornada el régimen flexible puede extender la jornada diaria hasta 10 horas, solo si existe acuerdo voluntario y el pago extra se respeta plenamente. La jornada no se convierte en ordinaria, y el recargo no puede eliminarse ni sustituirse.

ii. Jornada nocturna

Horario legal entre las 7:00 p. m. y las 5:00 a. m., máximo diario: 6 horas y 36 horas semanales. En estos casos se aplica el pago de hora extra, cuando:

- Se laboran más de 6 horas continuas en horario nocturno, se configura jornada extraordinaria, con recargo mínimo del 50 %.

Las jornadas extendidas en horario nocturno implican mayor riesgo para la salud y deben ser tratadas con más cautela. El principio de no eliminar el pago de horas extra protege la integridad física y mental, ya que cualquier exceso en este tipo de jornada debe pagarse con recargo. El régimen flexible no debería aplicarse a trabajos nocturnos sin justificación técnica y respaldo médico-ocupacional.

iii. Jornada mixta

Horario legal: Combina períodos diurnos y nocturnos, siempre que el tiempo trabajado entre las 7:00 p. m. y 5:00 a. m. no supere las 3 horas, máximo diario: 7 horas, máximo semanal: 42 horas. En estos casos se aplica el pago de hora extra, cuando:

- Si se superan las 7 horas diarias o las 42 horas semanales, se deben pagar como jornada extraordinaria con recargo del 50 %.

La jornada mixta tiene límites intermedios, por lo que es más fácil que una empresa o institución incurra en exceso. El respeto del principio "no se elimina el pago de horas extra" asegura que este régimen no se use para camuflar trabajo nocturno mal remunerado o para imponer extensiones sin compensación.

En síntesis, la aplicación de este primer principio no elimina el pago de horas extra dado que es compatible con las tres jornadas ordinarias reconocidas por el Código de Trabajo, además su inclusión hace que sea obligatorio para cualquier modelo de jornada flexible, ya que su omisión implicaría una violación directa del derecho laboral fundamental al salario justo y proporcional al tiempo trabajado y se vincula directamente con el principio de progresividad, la protección contra la explotación laboral y la salud ocupacional.

II. Es reversible.

El régimen debe permitir que la persona trabajadora pueda retornar a su jornada anterior ordinaria si lo solicita, sin represalias ni pérdida de derechos. Esto garantiza la libertad y autonomía laboral, especialmente cuando hay afectaciones a su salud, entorno familiar o condiciones socioeconómicas.

III. Exige condiciones mínimas de salud ocupacional, servicios de apoyo y supervisión estatal.

El régimen solo puede aplicarse en empresas que cuenten con condiciones básicas de protección de la salud física y mental, incluyendo:

a) Evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales.

b) Programas de pausas activas, descanso, hidratación y alimentación.

c) Servicios de transporte, espacios de cuido o apoyo familiar donde aplique.

d) Acompañamiento técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Caja Costarricense de Seguro Social.

e) Formación continua en prevención de riesgos.

B. COMPONENTES NORMATIVOS Y DE PROTECCIÓN

1. LÍMITES LEGALES Y VOLUNTARIEDAD

I. Máximo: 10 horas diarias, 48 semanales.

Este límite pretende dar cierta flexibilidad sin vulnerar el principio de jornada máxima establecido por la normativa nacional y los convenios internacionales. Permitir jornadas de hasta 10 horas diarias, exclusivamente bajo acuerdo y condiciones especiales, evita el retroceso que implicaría legalizar jornadas de 12 horas sin compensación.

Justificación:

- Establecer un máximo de 10 horas diarias garantiza que no se cruce el umbral crítico de fatiga acumulada (documentado por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización Internacional del Trabajo).
- Se mantiene el límite de 48 horas semanales, como línea jurídica y de salud ocupacional.

II. Requiere acuerdo escrito con consentimiento informado y reversibilidad.

La voluntariedad real y comprobable es clave. El acuerdo debe:

a) Estar por escrito.

b) Detallar las condiciones de la jornada, mecanismos de salida y de protección.

c) Incluir una cláusula de reversibilidad que garantice el retorno a la jornada ordinaria sin pérdida de derechos.

Justificación:

- Evita el uso de la "voluntariedad forzada" donde la persona acepta por miedo al despido, falta de oportunidades o presión económica.
- Da seguridad jurídica tanto a empleador como a trabajador.
- La reversibilidad previene impactos irreparables en salud, vida familiar o estabilidad emocional.

III. Registro obligatorio ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La propuesta exige que todo acuerdo de jornada flexible sea registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para:

a) Garantizar trazabilidad.

b) Posibilitar auditorías.

c) Prevenir simulaciones o abusos.

d) Establecer una base de datos oficial sobre las condiciones laborales reales.

Justificación:

- Evita esquemas de precarización encubierta mediante acuerdos no fiscalizados.
- Permite identificar patrones de abuso o discriminación.
- Contribuye a la estadística laboral nacional y a políticas públicas basadas en evidencia.

IV. Prohibición de represalias por negarse a aceptar esta jornada.

Se garantiza que ninguna persona trabajadora podrá ser despedida, sancionada, ni discriminada por rechazar la adopción de una jornada flexible. Esto debe constar en el contrato y en los lineamientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Justificación:

- Asegura la libertad de elección sin coacción.
- Protege a personas en condiciones de mayor vulnerabilidad (madres solteras, personas con enfermedades, adultos mayores).
- Establece un principio de buena fe en la relación laboral.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS

I. Recargos de 50 % y 100 % conforme al artículo 139 del Código de Trabajo.

El recargo del 50 % para horas extra diurnas y del 100 % para horas extraordinarias en día feriado o jornada doble es un derecho adquirido y una forma de remuneración justa por el tiempo adicional laborado.

Es una medida compensatoria y disuasiva que busca evitar abusos del tiempo de trabajo y proteger la salud, el descanso y la vida personal del trabajador.

Justificación:

- Garantiza compensación económica justa por tiempo adicional que afecta la vida familiar, el descanso, la salud física y mental.
- Refuerza el principio de trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo y Objetivo de Desarrollo Sostenible 8).
- Su eliminación sería un retroceso inconstitucional y regresivo, violando el principio de progresividad reconocido en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Eliminar estos recargos —como propone el proyecto 4x3— constituye una desmejora sustancial para trabajadores que actualmente dependen de las horas extra para completar su ingreso mensual, afectando también la recaudación para la seguridad social.

II. Se prohíbe la sustitución por pagos fijos o sin recargo.

Esta cláusula impide que el empleador sustituya el pago proporcional de horas extraordinarias por:

a) Pagos globales fijos (montos por "disponibilidad" o "jornada extendida").
b) Bonos no proporcionales.
c) O cualquier fórmula que oculte la naturaleza extraordinaria del tiempo trabajado.

Justificación:

- Evita el uso de figuras como "paquetes salariales" o "acuerdos individuales" que precaricen las condiciones laborales bajo apariencia de legalidad.
- Protege la transparencia en la relación laboral y garantiza que el trabajador entienda y reciba adecuadamente su pago por tiempo extraordinario. Refuerza la fiscalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y permite a la persona trabajadora defender sus derechos mediante cálculo exacto del tiempo y el pago correspondiente.

3. PROTECCIONES DIFERENCIADAS

I. Se excluyen automáticamente:

- Mujeres en embarazo o lactancia.

  Las jornadas extendidas pueden afectar gravemente la salud materno-fetal, la producción de leche y la recuperación postparto. Además, contravienen los principios de igualdad sustantiva y protección reforzada en la maternidad.

- Personas cuidadoras primarias.

  La carga de cuidados —frecuentemente invisibilizada— implica un doble o triple turno. Una jornada de 10 horas fuera del hogar puede agudizar situaciones de estrés, abandono familiar y pérdida de derechos.

- Personas con condiciones de salud física o mental limitantes.

  Una jornada prolongada incrementa el riesgo de agravamiento de enfermedades crónicas, accidentes y afectaciones emocionales. Estas personas requieren medidas de acción afirmativa.

- Jefaturas de hogar monoparentales sin red de apoyo.

  Este grupo suele enfrentar obstáculos para la conciliación trabajo-vida personal. La extensión horaria puede forzar decisiones entre cuidar o trabajar, generando exclusión o pobreza.

4. CONDICIONES MÍNIMAS PARA LA EMPRESA

La aplicación del régimen flexible solo debe permitirse cuando las empresas cumplen condiciones estructurales básicas para garantizar salud y bienestar en el trabajo.

I. Evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Los riesgos psicosociales (estrés, acoso, fatiga) y ergonómicos (lesiones musculares, posturales) se intensifican en jornadas prolongadas. Su evaluación previa y continua es indispensable.

II. Provisión de servicios: transporte, cuido, pausas activas, áreas de descanso.

Una jornada de 10 horas sin acceso a servicios básicos impacta la productividad y la salud. La provisión de transporte o pausas activas es crucial para personas con trayectos largos o sin apoyo familiar.

III. Estudios previos sobre impacto organizacional, productividad y salud laboral.

No puede modificarse la jornada laboral sin que la empresa haya estudiado el impacto que esto tiene en su personal, su clima laboral, la producción y la retención del talento.

5. SUPERVISIÓN ESTATAL EFECTIVA.

I. Auditorías del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con informes públicos anuales.

Sin inspección, cualquier régimen flexible se presta a abusos. Los informes anuales permitirán corregir fallas y garantizar el principio de transparencia institucional.

II. Líneas de denuncia confidencial y gratuita.

La posibilidad de denunciar violaciones sin miedo a represalias es clave para que las personas trabajadoras puedan defender sus derechos sin exponer su empleo.

III. Fiscalización del cumplimiento de garantías mínimas.

IV. No basta con establecer normas, deben ser monitoreadas. La fiscalización asegura que solo las empresas que cumplen estándares puedan ofrecer regímenes flexibles.

6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO (MÍNIMOS)

1. Horas extra pagadas mensualmente.

Registro mensual de la cantidad total de horas extraordinarias pagadas y su correspondiente recargo (50 % o 100 %) según la normativa vigente.

De esta forma se facilita la verificación en el cumplimiento del artículo 139 del Código de Trabajo. Se detecta si se están realizando extensiones de jornada sin el debido pago y se mide si existe sobreexplotación de la jornada a través de cargas horarias elevadas.

Lo anterior ayuda a evitar simulaciones salariales como bonos en vez de recargos legales, permitiendo comprobar si el régimen se está utilizando como sustituto ilegal del trabajo extraordinario, asegurando de esta forma ingresos dignos y protege la sostenibilidad de la seguridad social (cotizaciones Caja Costarricense de Seguro Social).

2. Índices de salud ocupacional (estrés, lesiones, ausentismo).

La prevención realizada a través de medición periódica de indicadores asociados a la salud física y mental del personal, tales como la incidencia de trastornos músculo-esqueléticos, síntomas de agotamiento o "burnout" y ausentismo injustificado o por incapacidad médica.

Todo ello ayudaría a evaluar el impacto de jornadas prolongadas en la salud del personal, identificando factores de riesgo ergonómico y psicosocial y previniendo enfermedades laborales y accidentes.

La salud en el trabajo es un derecho fundamental respaldado por el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, contribuye al principio de trabajo decente y productividad sostenible y sirve de insumo para medidas correctivas (pausas activas, cambios organizativos).

3. Rotación de personal y satisfacción.

Monitoreo de la tasa de rotación de personal (voluntaria o forzada), así como niveles de satisfacción laboral obtenidos mediante encuestas o entrevistas anónimas. De esta forma se podría detectar señales de fuga de talento o descontento con el régimen flexible, identificar factores de desmotivación, sobrecarga o pérdida de equilibrio vida-trabajo y evaluar si la jornada extendida mejora o perjudica el clima organizacional.

La satisfacción laboral es clave para la retención del talento humano, una alta rotación puede indicar vulneración de derechos indirecta o insatisfacción estructural.

4. Equidad de género en adopción y afectación de la jornada.

Medición del número de mujeres y hombres que acceden voluntariamente al régimen flexible

y de los efectos diferenciados que este tiene en su salud, ingresos y tiempo de cuido. Con ello se garantiza que el régimen no reproduzca brechas de género, se verificaría si las mujeres están excluidas de facto por las condiciones del régimen (doble jornada, cuidados) y se promueve una política de flexibilidad con perspectiva de género y se garantiza la igualdad sustantiva el cual es un principio constitucional (artículo 33) y está reconocida por la Ley 7586.

4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Derecho nacional:

Constitución Política: artículos 56, 58 y 74. Código de Trabajo: artículos 136 a 145, y 85 inciso d). Ley de Igualdad para las Mujeres (Ley 7586). Ley de Promoción de la Salud (Ley 5395).

Derecho internacional:

Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (duración máxima de jornada). Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (salud y seguridad). Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (violencia y acoso).

5. CONCLUSIONES

1. Esta propuesta representa una alternativa constitucional, técnica, saludable y progresista frente al proyecto de ley 4x3, al tiempo que responde a los desafíos reales del mercado laboral sin comprometer los pilares del derecho laboral costarricense.

   Propone un modelo de organización del trabajo centrado en las personas, la salud, la productividad sostenible y el respeto de los derechos humanos laborales, con supervisión estatal efectiva y enfoque interseccional.

2. Cada uno de estos componentes normativos y de protección cumple una función estructural dentro del modelo de flexibilidad laboral con garantías, permitiendo:

   - Asegurar que no se utilicen mecanismos "alternativos" para precarizar.
   - Fortalecer la inspección estatal y la transparencia laboral.
   - Proteger a los sectores más expuestos a presión, discriminación o explotación encubierta.

3. Los recargos de 50 % y 100 % y la prohibición de sustituir el pago de horas extraordinarias por pagos fijos o sin recargo son dos elementos no solo protegen la integridad jurídica del sistema de remuneración por jornada extraordinaria, sino que son instrumentales para garantizar trabajo decente, salud ocupacional y estabilidad económica para las personas trabajadoras.

4. Se desarrollan los mecanismos de protección diferenciada, condiciones mínimas estructurales y controles estatales necesarios para implementar un modelo de jornada flexible sin precarización.

   Esta propuesta no solo protege a los grupos vulnerables, sino que asegura que la flexibilidad laboral sea compatible con el trabajo decente, la salud, la equidad y la sostenibilidad institucional.

   Cualquier intento de eliminar, reducir o sustituir los recargos laborales es inconstitucional, regresivo y contrario a los convenios internacionales ratificados por Costa Rica.

Anexo Explicativo

Justificación Técnica y Legal de la Propuesta de Jornada Flexible 4x3

Este anexo tiene como objetivo explicar de forma clara y jurídica cómo funciona la propuesta alternativa de jornada flexible 4x3, en comparación tanto con el régimen ordinario establecido en el Código de Trabajo de Costa Rica, como con el Proyecto de Ley N.º 24.290.

La propuesta busca ofrecer una opción voluntaria, estructurada y protegida para aquellas personas trabajadoras que prefieran concentrar su jornada semanal en 4 días laborales de 10 horas diarias con 3 días de descanso, completando 40 horas por semana, manteniendo todos sus derechos laborales, sin eliminar el pago de hora extra ni los límites legales.

La propuesta alternativa de jornada flexible contempla un modelo voluntario, supervisado, reversible y con respeto a las disposiciones legales sobre horas extraordinarias, diferenciándose así de esquemas unilaterales o no regulados.

1. ¿Cómo funciona la jornada flexible 4x3?

   La propuesta permite que una persona trabaje 10 horas diarias durante 4 días a la semana, completando 40 horas semanales y 3 días de descanso. Esta jornada debe ser pactada de forma voluntaria, por escrito, y bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Todas las horas que excedan el límite diario establecido por ley se pagan como horas extraordinarias, con los recargos correspondientes.

Las horas que exceden los límites legales diarios se pagan con recargo legal (mínimo 50 %), conforme al artículo 139 del Código de Trabajo.

2. ¿Cuándo se generan horas extraordinarias?

Tipo de jornada	Límite legal diario	Horas en propuesta 4x3	Horas extraordinarias por día
Diurna	8 horas rango de (5:00 a. m. - 7:00 p. m.)	10 horas	2 horas extra desde la hora 9)
Mixta	7 horas, rango (diurna + nocturna)	10 horas	3 horas extra (desde la hora 8)
Nocturna	6 horas (7:00 p. m. - 5:00 a. m.)	10 horas	4 horas extra (desde la hora 7)
Condiciones, requisitos adicionales	Pago de horas extra Acuerdo Voluntario Supervisión Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Evaluación de riesgos Mayor supervisión Pausas obligatorias Condiciones especiales Riesgo alto a la salud Transporte y descanso reforzados		

3. Diferencias con el Código de Trabajo y el Proyecto de Ley 24.290

Aunque el Código de Trabajo permite el pago de horas extraordinarias cuando se exceden los límites diarios, no regula esquemas estructurados de jornadas prolongadas de10 horas diarias en 4 días con 3 de descanso por semana, como lo establece la propuesta de jornada flexible, estableciendo además garantías mínimas, condiciones de salud, reversibilidad y protección para poblaciones vulnerables, entre otras garantías, sin eliminar derechos adquiridos.

Por su parte, el Proyecto de Ley n.° 24.290 plantea una jornada extendida de hasta 12 horas diarias durante 4 días, considerándola como jornada ordinaria, eliminando el pago de horas extra en ese periodo.

La propuesta de jornada flexible 4x3 no busca sustituir el régimen vigente del Código de Trabajo, sino complementarlo con un modelo regulado que asegure condiciones dignas, equitativas y transparentes para quienes deseen adoptar esta modalidad de forma voluntaria. Se respetan los derechos adquiridos, se garantiza el pago justo y se refuerzan los mecanismos de protección laboral.

4. Comparación resumida entre los tres modelos

Aspecto	Código de Trabajo	Proyecto Ley 24.290	Propuesta Alternativa 4x3
Pago de horas extra	Sí, al exceder la jornada	No, en jornadas 12h x 4 días	Sí, desde la hora 9/8/7 según tipo
Voluntariedad	No regulada	No prevista	Sí, acuerdo escrito y reversible
Supervisión estatal	No aplica	Limitada	Sí, registro ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Protección diferenciada	No prevista	No prevista	Sí, exclusión automática
Salud ocupacional	No obligatoria	No exigida	Sí, evaluación obligatoria
Naturaleza legal	Jornada ordinaria según tipo	Amplía jornada ordinaria por ley	Jornada ordinaria + horas extra voluntarias
¿Requiere reforma legal?	No	Sí (modifica artículo 136)	No

5. Conclusión

   La propuesta de jornada flexible 4x3 no sustituye el Código de Trabajo ni impone un nuevo modelo de jornada ordinaria. A diferencia del Proyecto de Ley 24.290, respeta los derechos adquiridos como el pago de horas extra, la protección a grupos vulnerables y la participación voluntaria del trabajador. Se trata de una alternativa adaptable, jurídica y socialmente responsable, alineada con los principios de trabajo decente y salud laboral.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9. El señor director, Dr. Keilor Rojas Jiménez, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-158-2025 referente al proyecto de ley denominado *Ley para la titularización de flujos futuros de la explotación y/o protección de recursos minerales y energéticos,* Expediente n.° 24.285.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Comisión Especial del Sector Energético Nacional y su Vinculación con el Mercado Eléctrico Nacional de la Asamblea Legislativa, por medio de los oficios AL-CE-23168-0186-2024, del 29 de agosto de 2024; AL-CE-23168-0197-2024, del 10 de setiembre de 2024; y AL-CE-23168-0196-2024, del 10 de setiembre de 2024, le consultó a la Universidad de Costa Rica su criterio sobre el texto base del proyecto titulado *Ley para la titularización de flujos futuros de la explotación y/o protección de recursos minerales y energéticos,* Expediente n.° 24.285.

2. La Rectoría, por medio del oficio R-5714-2024, del 12 de setiembre de 2024, remitió al Consejo Universitario la solicitud del criterio institucional presentada por la Comisión Especial del Sector Energético Nacional y su Vinculación con el Mercado Eléctrico Nacional de la Asamblea Legislativa respecto al proyecto de ley n.° 24.285.

3. El proyecto de ley que se tramita con el expediente legislativo n.° 24.285 tiene por objetivo promover la titularización de los flujos futuros provenientes de las concesiones de la explotación, o de derechos de no explotación, de recursos minerales y energéticos de Costa Rica para pagar la deuda pública y bajar la tasa de interés. Los productos de dichas titularizaciones tendrán como único fin la cancelación de la deuda externa o interna, para mejorar las condiciones en términos de plazo y/o tasa de interés efectiva, respecto a la deuda que se estaría cancelando con esos recursos.

4. La Oficina Jurídica, mediante el Dictamen OJ-10-2025, del 31 de enero de 2025, manifestó que, de aprobarse el texto del proyecto de ley n.° 24.285, no representaría un quebramiento del régimen constitucional de la Universidad de Costa Rica, ni tampoco una disrupción en su ordenamiento interno.

5. La Escuela Centroamericana de Geología, el Centro de Investigación en Ciencias Geológicas[5], la Escuela de Trabajo Social, la Escuela de Ciencias Políticas[6], el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas[7] y el Centro de Investigación en Electroquímicas y Energía Química[8] emitieron sus observaciones al texto del proyecto de ley n.° 24.285. A continuación, se presenta una síntesis de las observaciones y comentarios recibidos:

   5.1. El proyecto de ley podría incentivar una mayor explotación de los recursos naturales con el fin de generar flujos financieros futuros, lo cual podría contradecir los principios de conservación y sostenibilidad que caracterizan a Costa Rica. Estos flujos futuros se fundamentan en proyecciones y expectativas que, por su naturaleza, son inciertas y susceptibles a variaciones en factores como los precios internacionales de los *commodities*, los avances tecnológicos o los cambios en el entorno político.

   5.2. La titularización de dichos flujos podría comprometer los ingresos del Estado a largo plazo, la cual restringe la capacidad de maniobra financiera de futuras administraciones. Además, la fiabilidad del sistema propuesto dependería en gran medida de verificadores externos, lo que podría dar lugar a conflictos de interés o a una falta de transparencia en el proceso.

   5.3. El proyecto de ley presenta una ausencia de aportes técnicos por parte de especialistas en la materia, lo que debilita su fundamentación. Asimismo, resulta ambiguo en aspectos clave como el proceso de valorización y titularización de los recursos, entre otros elementos relevantes.

   5.4. Existe también el riesgo de que los recursos naturales sean subvalorados durante el proceso de titularización, especialmente si se considera su potencial valor futuro. El proyecto no define

5. La Facultad de Ciencias (oficio FC-728-2024, del 9 de octubre de 2024) remitió las observaciones de la Escuela Centroamericana de Geología (oficio ECG-593-2024, del 10 de octubre de 2024) y del Centro de Investigación en Ciencias Geológicas (oficio CICG-128-2024, del 10 de octubre de 2024), elaboradas por el M. Sc. Giovanni Peraldo Huertas, el Ph. D. Valentin Jerome Chesnel Zehrde y el M. Sc. Alejandro Arauz Cavallini, docentes.
6. La Facultad de Ciencias Sociales (oficio FCS-792-2024, del 10 de octubre de 2024) remitió las observaciones de la Escuela de Trabajo Social, elaboradas por la docente M. Sc. Laura Cerdas Guntanis (oficio ETsoc-1040-2024, del 8 de octubre de 2024); y de la Escuela de Ciencias Políticas, elaboradas por los docentes M. Sc. Alberto Gutiérrez Arguedas y M. Sc. Mauricio Álvarez Mora (oficio ECP-1337-20224, del 8 de octubre de 2024).
7. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (oficio IICE-189-2024, del 10 de octubre de 2024).
8. Centro de Investigación en Electroquímica y Energía Química (oficio CELEQ-223-2024, del 16 de octubre de 2024).

con claridad algunos conceptos clave, como el de "verificador externo reconocido", lo que genera ambigüedad jurídica.

5.5. Asimismo, podrían surgir conflictos con la legislación ambiental vigente o con tratados internacionales en materia de conservación. Aunque se contempla la elaboración de informes anuales, el nivel de supervisión legislativa previsto podría resultar insuficiente dada la relevancia del tema. Si bien se establece que los fondos obtenidos deben destinarse al pago de la deuda pública, la ausencia de controles robustos podría facilitar un uso indebido de los recursos. El proyecto tampoco aborda de manera explícita los posibles impactos sobre las comunidades que dependen directamente de los recursos naturales involucrados.

5.6. El proyecto se fundamenta en un discurso que sostiene que el (…) *aprovechamiento de estos recursos no es incompatible con la protección del medio ambiente.* Asimismo, plantea que la decisión política de explotar los recursos subterráneos se orienta a generar beneficios fiscales para el país y para el financiamiento de programas sociales, educativos y de seguridad. No obstante, el proyecto carece de respaldo en estudios científicos que sustenten dichas afirmaciones y que permitan evaluar de manera rigurosa los posibles impactos ambientales, sociales y económicos de su implementación.

5.7. El proyecto contradice el decreto ejecutivo n.º 41578-MINAE que prohíbe la exploración petrolera en Costa Rica hasta el 2050. También afecta una serie de políticas públicas como el Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050 y las metas de reducción de emisiones avaladas por el país en distintas cumbres y acuerdos climáticos. Asimismo, no contempla lo dispuesto en la Ley n.º 8904, denominada *Reforma Código de Minería y sus reformas ley para declarar a Costa Rica país libre de Minería Metálica a Cielo Abierto,* mediante la cual se archivaron todos los proyectos de minería metálica a cielo abierto que no tengan una concesión válidamente otorgada; incluso aquellos que no habían presentado trámites de evaluación ambiental o que no habían obtenido un permiso de exploración, pues no podrían obtener una concesión de explotación.

5.8. Tanto las moratorias a la explotación petrolera como la prohibición de minería a cielo abierto en Costa Rica son el resultado de amplias luchas socioambientales y consensos políticos para salvaguardar el patrimonio natural del país.

5.9. Uno de estos supuestos es la idea de que a través de la explotación minera y petrolera se va a (…) *pagar la deuda pública y bajar las tasas de interés.* Esta afirmación no solamente carece de evidencia, sino que ignora una amplia experiencia histórica en América Latina, ampliamente documentada, que muestra cómo estas actividades extractivas no se han traducido en mejoras significativas para las sociedades y las economías de los países donde se explotan. Si la explotación de minerales y petróleo fuera la solución, entonces países como Perú, Venezuela, Honduras o Guatemala ya habrían resuelto sus grandes problemas sociales y económicos.

5.10. El proyecto implica un incentivo perverso para convertirnos en una economía extractiva que aplicaría la máxima de que para pagar las deudas financieras se debe aumentar a toda costa la explotación de recursos y la deuda ecológica. En general, en la región, el aumento de la deuda externa ha generado este incentivo para una estructura exportadora reprimarizada, un debilitamiento de la economía interna y mayor dependencia que no ha bajado el endeudamiento y ha dejado mayores pasivos socio ambientales como contaminación y pobreza.

5.11. El proyecto de ley afirma de manera muy superficial que es posible desarrollar la exploración y explotación de minería e hidrocarburos sin afectar el ambiente, lo cual también va en contra de la amplia evidencia científica que demuestra lo contrario. Se trata de actividades altamente depredadoras, que han provocado devastación socioambiental en muchos países de América Latina y del mundo, cuyos beneficios suelen quedar en manos de empresas transnacionales.

5.12. El proyecto presenta estimaciones de existencia de petróleo con base en una "valoración potencial" de hace casi cuatro décadas. Estas se usaban como publicidad para atraer compañías y, como hemos visto en la historia reciente, ninguna empresa seria y con trayectoria se lo creyó ni se interesó en las dos licitaciones petroleras que se realizaron en el país en 1997 y 1999. Estos números son de carácter especulativo y parten de un hipotético "valor comercial", no con base en datos certeros de reservas científicamente comprobadas y sus costos extractivos o de procesamiento.

5.13. El proyecto carece de un análisis profundo del costo-beneficio, análisis más estratégico de cuánto va a atrasar la transición energética del país. Al mismo tiempo que desconoce la enorme cantidad de externalidades negativas que tienen las actividades extractivas y la deuda ecológica, es decir profundiza una visión utilitaria, desequilibrada y que produce

más impactos acumulativos (como gases de efecto invernadero) en la naturaleza.

5.14. El proyecto carece de normas para lograr su objetivo; igualmente, no establece derechos ni obligaciones de los sujetos públicos o privados, ni cuáles instituciones representarán al Estado. Además, se crea de una manera extremadamente simple, la titularización de las fuentes de energía que se determinen en nuestro subsuelo, sin siquiera explicar en qué consiste el hecho generador del beneficio para la persona propietaria del terreno donde pueda caber explotación y quién determinará su derecho y cómo se le reconocerá.

5.15. En la propuesta de ley queda escueto el tema central, que es la titularización de flujos, y en un tema abstracto como el de la titulación, no se definen en el proyecto de ley los componentes que integran una titulación. Además, no se define de qué manera pagarían las deudas internas y externas con titular los flujos de capital provenientes de las concesiones de explotación y de los derivados de la venta de servicios ambientales.

6. En diversas ocasiones, el Consejo Universitario ha expresado su preocupación ante iniciativas que buscan promover la exploración y explotación de recursos naturales con fines comerciales en Costa Rica, especialmente aquellas relacionadas con la minería y los hidrocarburos. El Órgano Colegiado ha advertido sobre las amenazas que estas actividades representan para la salud y el medio ambiente[9], así como de reportajes que se han llevado a cabo sobre este tipo de problemáticas[10]. Por su parte, el Consejo Universitario se ha referido a la importancia de apoyar la transición hacia energías limpias y el desarrollo sostenible, en lugar de impulsar actividades extractivas como la exploración y explotación de hidrocarburos[11].

9. Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2009, 26 de mayo). Pronunciamiento en contra de la declaratoria de interés público y conveniencia nacional del Proyecto Minero "Crucitas". https://www.cu.ucr.ac.cr/pronunciamientos/2009/pronun71.pdf

   Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2023, 16 de mayo). Criterio institucional sobre el proyecto de ley "Ley para regular la actividad minera artesanal y de pequeña escala (MAPE)" (Expediente N.º 22.934) [Sesión ordinaria n.º 6698, artículo 4]. Universidad de Costa Rica. https://documentos.cu.ucr.ac.cr/proyectosLey/expediente22934.pdf

   Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2025, 23 de setiembre). Criterio institucional sobre el proyecto de ley "Ley para la recuperación sostenible de Crucitas y la creación del Polo de Desarrollo de la Región Huetar Norte de Costa Rica" (Expediente n.º 24.675) [Sesión ordinaria N.º 6936. Universidad de Costa Rica

10. Esquivel Solano, N., Rivera, E., Chavarría, D., Agüero, M., y, Miranda Picado, H. (2024, 16 de setiembre). *Abangares: una lavadora para el oro ilegal de Crucitas.* Interferencia - Radios UCR. https://radios.ucr.ac.cr/2024/09/interferencia/destacada/abangares-oro-ilegal-crucitas/

11. Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2025, 31 de julio). *Criterio institucional sobre el proyecto de ley "Ley para declarar Costa Rica como país libre de exploración y explotación de petróleo y gas", expediente n.º 23.579.* [Sesión ordinaria n.º 6892]. Universidad de Costa Rica. https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2025/6892.pdf

ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la la Comisión Especial del Sector Energético Nacional y su Vinculación con el Mercado Eléctrico Nacional, que la Universidad de Costa Rica **recomienda no aprobar** el proyecto titulado *Ley para la titularización de flujos futuros de la explotación y/o protección de recursos minerales y energéticos,* Expediente n.° 24.285, debido a las observaciones señaladas en el considerando 5.

La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10. El Consejo Universitario recibe al Dr. Alonso Ramírez Cover, director del Centro de Investigación en Estudios Políticos (CIEP), quien se referirá al proceso de elaboración de los estudios de opinión pública del CIEP. Le acompañan: el Dr. Ronald Alfaro Redondo, la M. Sc. Daniela Chacón Mendoza, el Dr. Juan Pablo Sáenz Bonilla, y la M. Sc. Sharon Camacho Sánchez todas personas investigadoras del CIEP.

ARTÍCULO 11. El Consejo Universitario **ACUERDA** modificar el orden del día para pasar a la juramentación de autoridades universitarias.

ARTÍCULO 12. El Consejo Universitario procede a la juramentación de la Dra. Maureen Manley Baeza, como subdirectora de la Sede Regional del Pacífico; de la Mag. Delia Georgina Morera Quesada, como directora de la Sede Regional del Sur; del Dr. José Luis Quirós Alpízar, como vicedecano de la Facultad de Medicina; de la Dra. Johanna Méndez Arias, como directora del Instituto de Investigaciones en Ingeniería; de la M. Sc. Angélica Vega Hernández, como subdirectora del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública; del M. Sc. Manuel Montero Barrantes, como subdirector del Centro Nacional de Ciencia y Tecnología de Alimentos; del Ph. D. Carlos Rodríguez Rodríguez, como representante del Área de Salud ante la Comisión de Régimen Académico; y de la Dra. María del Milagro Granados Montero, como representante del Área de Ciencias Agroalimentarias ante la Comisión de Régimen Académico.

Dr. Keilor Rojas Jiménez
Director
Consejo Universitario

IMPORTANTE

La Gaceta Universitaria es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: "Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria".