

SCI-123-2026

Cartago, 18 de febrero de 2026

Ing. María Estrada Sánchez, M. Sc.
Rectora
Instituto Tecnológico de Costa Rica

Área de Comisiones Legislativas II — Asamblea Legislativa
Comisión Permanente de Asuntos Sociales
Comisión Especial de Educación, Exp. 23.169
Comisión Permanente de Asuntos Sociales

Área de Comisiones Legislativas IV — Asamblea Legislativa
Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Agropecuarios

Área de Comisiones Legislativas V — Asamblea Legislativa
Comisión Permanente de Asuntos Económicos

Área de Comisiones Legislativas VII — Asamblea Legislativa
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

Departamento de Secretaría del Directorio

Asunto: Pronunciamiento sobre consultas legislativas relativas a los proyectos de ley contenidos en los expedientes N.º 24.289 (texto sustitutivo), 25.138 (texto actualizado), 25.143, 25.162 (texto dictaminado), 20.873 (texto actualizado), 24.290 (texto actualizado), 25.049 y 25.088

Estimables jefaturas de departamento, área, comisiones y señora rectora:

Para los fines consiguientes, me permito remitir el acuerdo tomado por el Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en la Sesión Ordinaria N.º 3440, Artículo 11, del 18 de febrero de 2026, y que dice:

RESULTANDO QUE:

1. En cuanto a la autonomía universitaria, el artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica dispone lo siguiente:

La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así

como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.

2. El artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica dispone lo siguiente en relación con la tramitación de proyectos de ley:

Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o el órgano director correspondiente de cada una de ellas.

3. El artículo 18, inciso i) del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece lo siguiente respecto de las atribuciones del Consejo Institucional:

Son funciones del Consejo Institucional:

...

- i. Evacuar las consultas a que se refiere el Artículo 88 de la Constitución Política de la República.*

...

4. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

5. Gestión Institucional. Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de los usuarios de la Institución.

5. El Consejo Institucional aprobó, en la Sesión Ordinaria N.º 3433, Artículo 12, del 03 de diciembre de 2025, las “Disposiciones para la tramitación y evacuación de consultas legislativas remitidas por la Asamblea Legislativa al Consejo Institucional”, mediante las cuales se regulan las etapas internas de análisis de los proyectos de ley consultados, la intervención de la Oficina de Asesoría Legal, la comunicación de los textos recibidos hacia la comunidad institucional, los supuestos en que las consultas deben ser elevadas al pleno del Consejo Institucional y aquellos en que procede su evacuación abreviada

por parte de la presidencia del Consejo Institucional. En lo conducente se extrae lo siguiente de dichas disposiciones:

...

Consultas legislativas que deben elevarse al pleno del Consejo Institucional

El Consejo Institucional se pronunciará ordinariamente solo sobre si el proyecto afecta o no la autonomía universitaria. No obstante, cuando lo considere conveniente podrá pronunciarse sobre otros aspectos del proyecto.

Deberán ser conocidas por el Pleno las consultas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a. *Cuando la Oficina de Asesoría Legal determine, de forma expresa y fundamentada, que existe afectación a la autonomía universitaria o a competencias institucionales del Instituto.*
- b. ***Cuando el proyecto establezca obligaciones generales de cumplimiento obligatorio para el Instituto, o algún tipo de incidencia posible, aun cuando no exista afectación a la autonomía universitaria.***
- c. *Cuando exista pronunciamiento previo del Consejo Institucional cuya interpretación, aplicación o alcance pudiera verse afectado por el proyecto consultado.*
- d. *Cuando existan dudas razonables no resueltas respecto del dictamen jurídico.*

... (La negrita es proveída)

6. La Secretaría del Consejo Institucional recibió en consulta por parte de diversas áreas de comisiones legislativas, textos de los proyectos de ley correspondientes a los expedientes N.º 24.289, 25.138, 25.138, 25.143, 25.162, 25.162, 20.873, 24.290, 25.049 y 25.088, mismos que fueron trasladados a la Oficina de Asesoría Legal para la emisión del dictamen respectivo, de igual forma fueron sometidos a conocimiento y consideración de la comunidad institucional a través de comunicación de correo electrónico. En el cuadro siguiente, se extrae el trámite de consulta de los proyectos de ley mencionados anteriormente:

EXP.	NOMBRE DEL PROYECTO	CONSULTA LEGISLATIVA	SOLICITUD DE CRITERIO A OFICINA DE ASESORÍA LEGAL	DICTAMEN OFICINA DE ASESORÍA LEGAL
24.289	LEY PARA FACILITAR LA TRAMITOLOGIA EN LA	Área de Comisiones Legislativas V	SCI-750-2025 11-09-2025	AL-941-2025 13-10-2025

(texto sustitutivo)	CREACION DE COOPERATIVAS	Comisión Permanente de Asuntos Económicos AL-CPOECO-1876-2025 10-09-2025		
25.138	LEY DE CREACIÓN DE LA SEMANA NACIONAL DEL ENTORNO SANO Y FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL BIENESTAR INTEGRAL	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente de Asuntos Sociales AL-CPASOC-1645-2025 04-11-2025	SCI-907-2025 05-11-2025	AL-1054-2025 12-11-2025
25.138 (texto actualizado)		Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente de Asuntos Sociales AL-CPASOC-1687-2025 10-12-2025	SCI-1043-2025 12-12-2025	AL-0011-2026 21-01-2026
25.143	LEY PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS PESCADORES, LA IDENTIDAD CULTURAL Y LOS CONOCIMIENTOS ANCESTRALES DE LAS COMUNIDADES PESQUERAS DEL PAÍS, ASÍ COMO AL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO (CPLI) SOBRE LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE PESCA	Área de Comisiones Legislativas IV Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Agropecuarios AL-CPAAGROP1056-2025 06-10-2025	SCI-815-2025 06-10-2025	AL-1012-2025 27-10-2025
25.162	LEY DEL SISTEMA DE COLEGIOS HUMANÍSTICOS COSTARRICENSES	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Especial de Educación, Exp. 23.169 AL-CE23169-0290-2025 22-09-2025	SCI-777-2025 22-09-2025	AL-940-2025 13-10-2025
25.162 (texto dictaminado)		Área de Comisiones Legislativas II	SCI-899-2025 22-09-2025	AL-1052-2025 12-11-2025

		Comisión Especial de Educación, Exp. 23.169 AL-CE23169-0332-2025 29-10-2025		
20.873 (texto actualizado)	LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	Departamento de Secretaría del Directorio AL-DSDI-OFI-0145-2025 06-10-2025	SCI-815-2025 06-10-2025	AL-1009-2025 27-10-2025
24.290 (texto actualizado)	ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS	Departamento de Secretaría del Directorio AL-DSDI-OFI-0172-2025 03-11-2025	SCI-907-2025 05-11-2025	AL-1053-2025 12-11-2025
25.049	LEY PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COSTA RICA REFORMA AL INCISO B DEL ARTÍCULO 95 DE LA LEY N.º 2 CÓDIGO DE TRABAJO	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente de Asuntos Sociales AL-CPASOC-1406-2025 22-09-2025	SCI-777-2025 22-09-2025	AL-941-2025 13-10-2025
25.088	LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO SALARIAL, PREAVISO Y CESANTÍA A TIEMPO	Área de Comisiones Legislativas VII Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos AL-CPAJUR-0675-2025 18-09-2025	SCI-767-2025 19-09-2025	AL-941-2025 13-10-2025

7. Es importante señalar que, entre los expedientes mencionados en el punto anterior, los siguientes ya habían sido previamente consultados por la Asamblea Legislativa y fueron conocidos por el Consejo Institucional, conforme al procedimiento establecido, según se detalla a continuación.

N.º Expediente	Consulta de la Asamblea Legislativa	Criterio jurídico	Acuerdo Consejo Institucional
----------------	-------------------------------------	-------------------	-------------------------------

24.289 LEY PARA FACILITAR LA TRAMITOLOGÍA EN LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente Asuntos Sociales AL-CPAS-0724-2022 18-08-2022	Solicitado en: SCI-834-2022 18-08-2022 Recibido en: AL-602-2022 26-09-2022	Sesión N.° 3416, Artículo 12, del 20 de julio 2025 Se acogió el criterio emitido por la Oficina de la Asesoría Legal que indicó que el proyecto no afecta de forma directa ni general el ejercicio de la autonomía universitaria, en tanto no impide que las universidades públicas continúen realizando actividades de extensión y asesoría técnica en materia cooperativa de manera independiente.
20.873 (texto actualizado) LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente Asuntos Sociales AL-CPAS-0724-2022 18-08-2022	Solicitado en: SCI-834-2022 18-08-2022 Recibido en: AL-602-2022 26-09-2022	Sesión N.° 3282, Artículo 11, del 28 de setiembre 2022 Se acogió el criterio emitido por la Oficina de la Asesoría Legal que indicó, que el proyecto no se opone a la normativa vigente en la institución y que podría ser un complemento para los procedimientos administrativos internos, por consiguiente, no se vulnera la autonomía universitaria.
20.873 (texto dictaminado) LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente Asuntos Sociales AL-CPAS-1230-2022 10-10-2022	Solicitado en: SCI-1062-2022 10-10-2022 No se recibió respuesta	Ante la ausencia del criterio jurídico, el Consejo Institucional no se pronunció.
24.290 (texto actualizado) ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE	Área de Comisiones Legislativas VII Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos	Solicitado en: SCI-536-2024 22-05-2024 Recibido en: AL-275-2024 25-06-2024	Sesión N.° 3372, Artículo 7, del 17 de julio 2024 Se acogió el criterio emitido por la Oficina de la Asesoría Legal que indicó que el proyecto no presenta transgresión a la autonomía universitaria.

SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS	AL-CPJUR-2226- 2024 22-05-2024		
---	--------------------------------------	--	--

8. Respecto a la consulta del texto sustitutivo del Expediente N.º 24.289 (AL-CPOECO-1876-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...
SINOPSIS DE LOS PROYECTOS LEY
...

Oficio	SCI-750-2025
Expediente	Nº24.289 Texto Sustitutivo (Ingresó en el Orden del Día en el Plenario el 2 de octubre del 2025 y cuenta con Dictamen Afirmativo de Mayoría) (Texto base se contestó en Memorando AL-487-2025 y fue resuelto en Sesión del Consejo Institucional No. 3416
Nombre	Ley Para Facilitar La Tramitología en la Creación de Cooperativas
Objeto	ARTÍCULO 1- Se reforma el inciso a) del artículo 32 de la Ley de Asociaciones Cooperativas N.º 4179: Artículo 32- (...) a) Un Plan Negocios Básico, que indique el vínculo socioeconómico de la cooperativa, debidamente aprobado por INFOCOOP, solo cuando el grupo pre cooperativo haya solicitado un préstamo, crédito o cualquier otro tipo de financiamiento para el inicio de sus operaciones. Dicho plan negocios básico de constitución de la cooperativa, podrá ser asesorado por bancos estatales y privados, por el Banco Popular, Instituciones Públicas, Universidades Públicas , Ministerios, Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión (CPCA) y el Ceneco
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

...
9. Respecto a la consulta del Expediente N.º 25.138 (AL-CPASOC-1645-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...
I. SINOPSIS
...

Expediente	No. 25.138 (Ingresó en el Orden del día y Debate en la Comisión de Sociales el 2 de setiembre de 2025)
Nombre	Ley De Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral
Objeto	Declarar la primera semana de marzo de cada año como la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral Con el objetivo de Fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales –incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, <u>centros educativos</u>, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores.
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición, pero si hacer observaciones en cuanto a la posibilidad de participación y respetando la autonomía universitaria.

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Ley De Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral”, tramitado bajo Expediente N°25.138; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: Mediante este proyecto de ley se destaca que las acciones y actividades de la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral se desarrollarán de manera transversal y multidisciplinaria en los siguientes entornos: individual, familiar, educativo, laboral, comunitario, social, sanitario, productivo y digital, fomentando su interconexión para un bienestar integral basado en la co-construcción.

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud y la Secretaría Técnica de Salud Mental, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) y otras instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil y la academia, será responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional. Se promoverá la participación activa de los colegios profesionales, en particular del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica (CPPCR).

Motivación: El proyecto de ley destaca que la propuesta de declarar una "Semana Nacional del Entorno Sano" es una herramienta de activación institucional, educativa y comunitaria con beneficios directos y tangibles, tales como:

- *Articulación de responsabilidades y cumplimiento de leyes: crea una instancia oficial para articular las responsabilidades establecidas por la Ley 10412, especialmente sus artículos 2 y 24, y de otras leyes como la Ley General de Salud y la Ley de Riesgos del Trabajo. Dada la ausencia de mecanismos sancionatorios específicos en la Ley 10412 para los "entornos insanos", esta semana se convierte en una plataforma anual para generar compromisos públicos y monitorear avances, movilizand*o a instituciones clave como el Ministerio de Salud, MEP, MTSS, CCSS y CSO.

- *Implementación de modelos de mejora continua: facilita la implementación progresiva de modelos de evaluación, capacitación y mejora continua de los entornos sanos en escuelas, colegios, universidades, empresas y comunidades. Esto se traduce en organizaciones más eficientes, con menor rotación de personal y mayor lealtad, factores esenciales para la productividad y la competitividad.*

Contenido de la propuesta: De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 7 artículos, que propone la Ley de Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral, de la cual se detallan los artículos relacionados con la institución y que pueden tener afectación con la autonomía universitaria.

Expediente N° 25.138	Observaciones
ARTÍCULO 1- Declaración <i>Declárese la primera semana de marzo de cada año como la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral</i>	
ARTÍCULO 2- Objetivos <i>La Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral tendrá los siguientes objetivos:</i> <i>a) Promover la reflexión, sensibilización y acción colectiva para la creación y sostenimiento de ambientes que propicien el bienestar psicosocial, la salud mental y el desarrollo integral de las personas en todos los ámbitos de la vida, bajo el principio de corresponsabilidad entre todos los actores sociales.</i> <i>b) Concientizar a la población sobre la importancia de la salud mental y el bienestar psicosocial como pilares para el desarrollo personal y colectivo, en consonancia con la Ley Nacional de Salud Mental, N.º 10412, y la Política Nacional de Salud Mental 2024-2034.</i> <i>c) Fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales – incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, <u>centros educativos</u>, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la</i>	

construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores. d) Impulsar la transformación estructural de los espacios cotidianos, reconociendo que la salud mental es una construcción dinámica influenciada por factores ambientales y no solo una condición clínica. e) Promover la implementación de estrategias y metodologías proactivas, para el desarrollo de ambientes que nutran la resiliencia, la productividad sostenible y el florecimiento humano. f) Articular acciones interinstitucionales y multisectoriales que faciliten el cumplimiento de la legislación vigente en materia de salud mental, convivencia, inclusión, equidad y bienestar integral. g) Impulsar la investigación, el intercambio de buenas prácticas y la capacitación en materia de entornos sanos a nivel nacional.	
ARTÍCULO 3- Alcance Las acciones y actividades de la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral se desarrollarán de manera transversal y multidisciplinaria en los siguientes entornos: individual, familiar, <u>educativo</u>, laboral, comunitario, social, sanitario, productivo y digital, fomentando su interconexión para un bienestar integral basado en la co-construcción.	
ARTÍCULO 4- Entes responsables y coordinación El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud y la Secretaría Técnica de Salud Mental, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) y otras instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil <u>y la academia</u>, será responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional. Se promoverá la participación activa de los colegios profesionales, en particular del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica (CPPCR).	Incluye la academia
ARTÍCULO 5- Actividades Durante la Semana Nacional del Entorno Sano se podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades: campañas de comunicación masiva; talleres y foros sobre liderazgo positivo, gestión emocional y comunicación efectiva; seminarios sobre herramientas para la gestión de factores de riesgos psicosociales y el fomento de factores protectores a la salud mental; actividades culturales y deportivas; programas de capacitación en entornos laborales, sociales-comunitarios y educativos que promuevan la corresponsabilidad y difusión de prácticas de autocuidado y pausas de desconexión efectiva.	
ARTÍCULO 6- Financiamiento Los gastos que genere la aplicación de la presente ley se cubrirán con las partidas presupuestarias existentes en las instituciones públicas involucradas, sin perjuicio de que se puedan gestionar recursos adicionales provenientes de cooperación internacional, donaciones o alianzas público-privadas con el sector productivo.	

ARTÍCULO 7- Seguimiento y evaluación <i>El Ministerio de Salud, a través de la Secretaría Técnica de Salud Mental, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), con el apoyo de otras instituciones relevantes, establecerá los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas durante la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral, con el fin de medir su impacto en la salud pública, la productividad y la sostenibilidad social, asegurando la mejora continua de la iniciativa.</i>	
<i>Rige a partir de su publicación.</i>	

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

La autonomía universitaria sustentada en el artículo 84 de la Constitución Política¹ garantiza el derecho a organizarse, administrarse y regularse a sí misma, sin interferencias de grupos o sectores externos, así como a emplear sus recursos de acuerdo con sus propias decisiones. Todo esto dentro de los límites establecidos por la misma Carta Magna. Las universidades tienen independencia funcional. Tienen facultades y potestades suficientes para reglamentar autónomamente tanto el servicio público de docencia como el de investigación y de extensión, así como disponer y ejecutar las políticas que mejor considere convenientes en estas áreas.

En este caso, el proyecto ley pretende fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales –incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, centros educativos, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores.

Se define el Entorno educativo: comprende la creación de espacios seguros, inclusivos y emocionalmente nutritivos, mediante estrategias de: prevención de factores de riesgo psicosocial, promoción de los factores protectores de la salud mental, desarrollo de habilidades socioemocionales, fortalecimiento de las funciones ejecutivas, atención psicológica oportuna y participación activa del estudiantado, familiares o encargados y el personal docente y administrativo.

*Y se establece la Implementación de modelos de mejora continua: facilita la implementación progresiva de modelos de evaluación, capacitación y mejora continua de los entornos sanos en escuelas, colegios, **universidades**, empresas y comunidades. Esto se traduce en*

¹ ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.

organizaciones más eficientes, con menor rotación de personal y mayor lealtad, factores esenciales para la productividad y la competitividad.

En el artículo 4 se otorga participación de la academia y el Poder Ejecutivo será el responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional.

ARTÍCULO 4- Entes responsables y coordinación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud y la Secretaría Técnica de Salud Mental, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) y otras instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil y la academia, será responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional. Se promoverá la participación activa de los colegios profesionales, en particular del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica (CPPCR).

ARTÍCULO 5- Actividades

Durante la Semana Nacional del Entorno Sano se podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades: campañas de comunicación masiva; talleres y foros sobre liderazgo positivo, gestión emocional y comunicación efectiva; seminarios sobre herramientas para la gestión de factores de riesgos psicosociales y el fomento de factores protectores a la salud mental; actividades culturales y deportivas; programas de capacitación en entornos laborales, sociales-comunitarios y educativos que promuevan la corresponsabilidad y difusión de prácticas de autocuidado y pausas de desconexión efectiva.

Por ello, desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley, si bien no implica una afectación directa de la autonomía universitaria, si otorgaría funciones y actividades a la academia, por lo cual, se podrían presentar observaciones en ese sentido, en defensa del respeto de la autonomía universitaria.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°25.138 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Ahora bien, si es importante tomar en cuenta que de aprobarse la ley si se otorgarían funciones y actividades a la academia, dado que el objetivo de la ley es fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales – incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, centros educativos, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y

promuevan factores protectores. Por lo cual, se pueden hacer observaciones en cuanto a que se incorpore la posibilidad de participación de las academia según la disponibilidad de recursos y en respeto de la autonomía universitaria.

... (La negrita y el subrayado corresponden al original)

10. Respecto a la consulta del texto actualizado del Expediente N.º 25.138 (AL-CPASOC-1687-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

El texto anterior fue consultado a la Oficina de Asesoría Legal en el oficio SCI-907-2024 del 05 de noviembre del 2025 y se registra respuesta en el oficio AL-1054-2025 del 12 de noviembre del 2025, del cual se indica que está en proceso de revisión para su envío a la Asamblea Legislativa.

Sin embargo, el Proyecto presenta nueva redacción en el artículo 4 principalmente, y como detalles nuevos del Proyecto ahora se cuenta con Informe Técnico que ha revisado.

I. SINOPSIS

Oficio	SCI-1043-2025
Expediente	Nº25.138 Texto Actualizado (Ingresó en el Orden del Día y debate en Comisión de Sociales el 2 de setiembre de 2025 y cuenta con informe técnico)
Nombre	Ley De Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano Y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral
Objeto	Declarar la primera semana de marzo de cada año como la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral. Las acciones y actividades de la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral se desarrollarán de manera transversal y multidisciplinaria en los siguientes entornos: individual, familiar, educativo , laboral, comunitario, social, sanitario, productivo y digital, fomentando su interconexión para un bienestar integral basado en la corresponsabilidad social.
Incidencia en autonomía	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede directamente las competencias propias de la Institución, ni presentan roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica, por cuanto su contenido no regula ni interfiere en el funcionamiento interno, la organización, la administración, ni la gestión de los recursos de las universidades públicas, que son los elementos esenciales protegidos por el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 84 de la Constitución Política de Costa Rica
Incidencia Administrativa	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley si presenta incidencia administrativa en disposiciones que, aunque no

	<i>comprometen el núcleo esencial de la autonomía, serán de acatamiento obligatorio para la Institución ya que se otorgarían funciones y actividades a la academia, en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores</i>
Recomendación	<i>Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición</i>

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Ley De Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano Y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral”, tramitado bajo Expediente N°25.138; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: *La presente ley tiene por objeto Declarar la primera semana de marzo de cada año como la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral.*

Motivación: *Este proyecto de ley destaca que las acciones y actividades de la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral se desarrollarán de manera transversal y multidisciplinaria en los siguientes entornos: individual, familiar, **educativo**, laboral, comunitario, social, sanitario, productivo y digital, fomentando su interconexión para un bienestar integral basado en la corresponsabilidad social.*

Se concluye que presenta una alta congruencia con el marco jurídico vigente, particularmente con la Ley Nacional de Salud Mental N.º 10.412 y con los lineamientos, principios y ejes estratégicos de la Política Nacional de Salud Mental 2024–2034. Ambos instrumentos establecen un enfoque preventivo, comunitario, intersectorial y orientado a la promoción de factores protectores, elementos que se reflejan adecuadamente en los objetivos, alcances y actividades previstas por la iniciativa.

Contenido de la propuesta: *De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 7 artículos, de los cuales se detalla lo más relevante y con posibles implicaciones en docencia e investigación:*

Proyecto de Ley: Ley De Creación De La Semana Nacional Del Entorno Sano Y Fomento De La Corresponsabilidad En El Bienestar Integral	Observaciones
ARTÍCULO 1- Declaración <i>Declárese la primera semana de marzo de cada año como la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral.</i>	

ARTÍCULO 2- Objetivos <i>La Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral tendrá los siguientes objetivos:</i> a) <i>Promover la reflexión, sensibilización y acción colectiva para la creación y sostenimiento de ambientes que propicien el bienestar psicosocial, la salud mental y el desarrollo integral de las personas en todos los ámbitos de la vida, bajo el principio de corresponsabilidad entre todos los actores sociales.</i> b) <i>Concientizar a la población sobre la importancia de la salud mental y el bienestar psicosocial como pilares para el desarrollo personal y colectivo, en consonancia con la Ley Nacional de Salud Mental, N.º 10412, y la Política Nacional de Salud Mental 2024-2034.</i> c) <i>Fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales –incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, centros educativos, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores.</i> d) <i>Impulsar la transformación estructural de los espacios cotidianos, reconociendo que la salud mental es una construcción dinámica influenciada por factores ambientales y no solo una condición clínica.</i> e) <i>Promover la implementación de estrategias y metodologías proactivas, para el desarrollo de ambientes que nutran la resiliencia, el bienestar integral y el florecimiento humano.</i> f) <i>Articular acciones interinstitucionales y multisectoriales que faciliten el cumplimiento de la legislación vigente en materia de salud mental, convivencia, inclusión, equidad y bienestar integral.</i> g) <i>Impulsar la investigación, el intercambio de buenas prácticas y la capacitación en materia de entornos sanos a nivel nacional.</i>	<i>Define como un objetivo impulsar la investigación</i>
ARTÍCULO 3- Alcance <i>Las acciones y actividades de la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral se desarrollarán de manera transversal y multidisciplinaria en los siguientes entornos: individual, familiar, educativo, laboral, comunitario, social, sanitario, productivo y digital, fomentando su interconexión para un bienestar integral basado en la corresponsabilidad social.</i>	
ARTÍCULO 4- Órgano técnico responsable y coordinación <i>El Ministerio de Salud a través de la Secretaría Técnica de Salud Mental y en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), serán los responsables de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional. Deberán promover la participación de los colegios profesionales, las universidades y las organizaciones de la sociedad civil interesadas</i>	<i>Se incluye posible participación de las Universidades</i>

en la realización de todas las actividades que se lleven a cabo durante la Semana Nacional del Entorno Sano.	
ARTÍCULO 5- Actividades <i>Durante la Semana Nacional del Entorno Sano se podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades: campañas de comunicación masiva; talleres y foros sobre liderazgo positivo, gestión emocional y comunicación efectiva; seminarios sobre herramientas para la gestión de factores de riesgos psicosociales y el fomento de factores protectores a la salud mental; actividades culturales y deportivas; programas de capacitación en entornos laborales, sociales-comunitarios y educativos que promuevan la corresponsabilidad y difusión de prácticas de autocuidado y pausas de desconexión saludable.</i>	
ARTÍCULO 6- Financiamiento <i>Las actividades que se lleven a cabo durante la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral serán financiadas por las distintas instituciones públicas participantes. El Consejo de Salud Ocupacional incluirá dentro de sus programas el financiamiento, con un porcentaje de al menos un cinco por ciento de los excedentes según lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 205 del Código de Trabajo, de las actividades que se lleven a cabo durante esa semana, las cuales deberán contemplar al sector público y privado de forma equitativa. Las empresas e instituciones privadas también podrán destinar recursos para las actividades de la semana y sus programas deberán estar avalados por el Ministerio de Salud.</i>	
ARTÍCULO 7- Seguimiento y evaluación <i>La Secretaría Técnica de Salud Mental, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Consejo de Salud Ocupacional, establecerán los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas durante la Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral, con el fin de medir su impacto en la salud pública, la productividad y la sostenibilidad social, asegurando la mejora continua de la iniciativa.</i>	
<i>Rige a partir de su publicación</i>	

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

...

En cuanto al presente proyecto ley se destaca en el Informe Técnico AL-DEST-IJU-414-2025 de fecha 2 de diciembre de 2025:

“El artículo 2 establece los objetivos de la Semana Nacional del Entorno Sano, en primer término, esta asesoría considera que dichos objetivos se conectan con la Ley Nacional de Salud Mental 10.412, la

Política Nacional de Salud Mental 2024-2034 y los ejes sobre entornos protectores, prevención y abordaje intersectorial; por lo que ya existen estructuras y obligaciones que permiten implementarlos, en algunos casos de manera inmediata por tratarse actividades conmemorativas y otros como los incisos d) y e) implementarse de forma gradual, posiblemente podría requerir de recursos adicionales dado que no solo se trata de actividades de una semana sino de cambios permanentes y más profundos donde las personas viven, estudian o trabajan.

Si bien esta normativa crea una conmemoración o una semana nacional, los objetivos justifican: las campañas educativas, las actividades institucionales y acciones intersectoriales, la elaboración de guías o protocolos y la coordinación con gobiernos locales.

*El inc. f) que se refiere a una articulación institucional y multisectorial, la Política Nacional ya prevé esa coordinación y en cuanto al inc. g) con respecto a la Investigación, buenas prácticas y capacitación es viable **porque las universidades públicas, el Ministerio de Salud, la CCSS, el IAFa y el MEP ya realizan estas actividades de forma ordinaria**”.*

A su vez, el artículo 4 prevé una posible participación de las Universidades:

ARTÍCULO 4- Órgano técnico responsable y coordinación

*El Ministerio de Salud a través de la Secretaría Técnica de Salud Mental y en coordinación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), serán los responsables de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades a nivel nacional. **Deberán promover la participación de los colegios profesionales, las universidades y las organizaciones de la sociedad civil interesadas en la realización de todas las actividades que se lleven a cabo durante la Semana Nacional del Entorno Sano.***

Revisando el proyecto ley en concreto, no existe una afectación directa a la Autonomía, pues el proyecto no ordena ni impone a las universidades estatales la realización de actividades específicas, el cambio de programas de estudio, la modificación de sus estatutos, o la asignación de recursos. Tampoco interfiere con la selección de sus autoridades o la administración de su patrimonio. Aunado a lo anterior, el Artículo 4 es el más relevante, y en este se establece que se debe “promover la participación” de las universidades. El verbo “promover” implica invitar, incentivar o facilitar la colaboración, pero no exige la participación obligatoria de las universidades. La participación queda sujeta al interés y la decisión autónoma de cada institución. Finalmente los objetivos de la ley (salud mental, bienestar integral, entornos sanos) son fines nacionales y de interés público. El Artículo 84 de la Constitución precisamente permite a las universidades celebrar convenios con el Gobierno para colaborar en la realización de fines nacionales. Al invitar a las universidades a participar, el proyecto está en la línea de fomentar esta colaboración voluntaria.

*El cuanto al objetivo de **"Impulsar la investigación"** en el proyecto de ley no se concluye que constituya una injerencia indebida en la autonomía universitaria por las siguientes razones:*

- Es una Declaración de Intención Nacional: Es una meta de país, no una directriz específica para las universidades.*
- Se limita a la Promoción: El Estado, a través de sus órganos técnicos, tiene la potestad de impulsar y promover temas de investigación de interés público (como la salud mental), sin obligar a las universidades a adoptarlos.*
- La Decisión es Autónoma: La decisión final de alinear sus líneas de investigación, publicar hallazgos o participar en actividades de intercambio y capacitación sobre el tema sigue siendo competencia del gobierno interno de cada universidad estatal (su autonomía académica).*

El proyecto ley, tal como está redactado, no representa una afectación directa para la autonomía universitaria, establece una Semana Nacional y promueve la participación de las universidades, junto con otros actores sociales, en la consecución de objetivos de interés nacional en el ámbito de la salud mental y el bienestar. La decisión de sumarse a las actividades sigue siendo de la esfera de decisión autónoma de cada universidad.

C) Incidencia Administrativa

Se reitera lo indicado en el anterior Memorando AL-1054-2025 de que resulta importante tomar en cuenta que de aprobarse la ley si se otorgarían funciones y actividades a la academia, dado que el objetivo de la ley es fomentar la corresponsabilidad de todos los actores sociales –incluyendo al Estado, empleadores, trabajadores, centros educativos, familias, comunidades y la sociedad civil en su conjunto– en la construcción de entornos que prevengan el deterioro de la salud mental y promuevan factores protectores. Por lo cual, se pueden hacer observaciones en cuanto a que se incorpore la posibilidad de participación de la academia según la disponibilidad de recursos y en respeto de la autonomía universitaria.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°25.138 y su nuevo texto, no presentar oposición, en el tanto, por cuanto no incide directamente las competencias propias de la Universidad, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica, y de las demás universidades, en los temas de funciones sustantivas, presupuesto y autogobierno. Reiterando la recomendación realizada en el apartado anterior.

... (La negrita y el subrayado corresponden al original)

11. Respecto a la consulta del Expediente N.º 25.143 (AL-CPAAGROP1056-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

I. SINOPSIS

...

Oficio	SCI-815-2025
Expediente	Nº25.143 (Ingresó en el Orden del día y Debate en Comisión de Agropecuarios el 9 de setiembre de 2025)
Nombre	Ley Para El Reconocimiento De Los Derechos De Los Pescadores, La Identidad Cultural y Los Conocimientos Ancestrales De Las Comunidades Pesqueras Del País, Así Como Al Consentimiento Previo, Libre e Informado (Cpli) Sobre Las Actividades Y Proyectos De Pesca
Objeto	La presente ley tiene por objeto el reconocimiento por el Estado de los derechos sociales, económicos, laborales, culturales y ambientales de los <u>pescadores y organizaciones de pesca de todo el país, mediante condiciones dignas de trabajo, acceso a recursos marinos</u> de manera sostenible para su conservación, capacitación, servicios ecosistémicos, la participación activa en políticas públicas relacionadas con la actividad pesquera, apoyo financiero, el derecho al rescate cultural de sus comunidades y acceso las zonas de pesca responsable. Las disposiciones de esta ley se aplicarán a toda persona física o jurídica, <u>pública o privada que, en el ejercicio de sus funciones o actividades, genere y gestione información relativa a los pescadores, la actividad pesquera, los recursos marinos y costeros</u> y el ambiente marino, cuando se presenten proyectos, planes e iniciativas de ley en materia pesquera.
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Ley Para El Reconocimiento De Los Derechos De Los Pescadores, La Identidad Cultural y Los Conocimientos Ancestrales De Las Comunidades Pesqueras Del País, Así Como Al Consentimiento Previo, Libre E Informado (Cpli) Sobre Las Actividades Y Proyectos De Pesca”, tramitado bajo Expediente N°25143; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: Esta iniciativa tiene por objeto garantizar que los pescadores, sean actores principales en el manejo y aprovechamiento sostenible de los recursos marinos y costeros, se les reconozcan sus conocimientos ancestrales y cuenten con acceso pleno, oportuno y comprensible a la información relacionada con políticas, proyectos, investigaciones, regulaciones y tengan participación en las decisiones que afecten sus actividades, derechos y formas de vida.

En otras palabras, este proyecto, establece mecanismos y obligaciones claras para las instituciones estatales, con el fin de asegurar que los pescadores reciban información adecuada, comprensible y culturalmente pertinente antes de cualquier decisión que afecte sus actividades, territorios marino-costeros o su modo de vida.

Motivación: En el presente proyecto se destaca que es fundamental que las comunidades pueden tener normas tradicionales sobre cuándo, cómo y qué pescar, basadas en el conocimiento local acumulado a lo largo del tiempo como una forma de enriquecer e ir construyendo la identidad cultural de los pueblos y comunidades costeras y los pescadores en general.

En consecuencia, la pesca no se ve solamente como una actividad económica, sino como una práctica cultural, espiritual, ambiental y de identidad de estos territorios, que debe ser preservada por las presentes y futuras generaciones, en el marco de un modelo sostenible y democrático de derecho, en donde todos los grupos y organizaciones sociales, tienen derecho a participar activamente en la formación y reencuentro en la búsqueda de su ideal de pertenencia y elementos identitarios que los haga partícipes y dignos de pertenecer a una comunidad nacional y a un Estado de derecho que se ocupa de garantizar los derechos de todas las personas, los pueblos y las comunidades, sin hacer preferencias o distinciones, pero con rostro humano, que dignifique a los pescadores y comunidades costeras como actores y sujetos con derechos, a partir de la legislación nacional y los instrumentos de derechos humanos.

Contenido de la propuesta: De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 29 artículos y un transitorio, de los cuales se detalla lo más relevante y con posibles implicaciones en docencia e investigación:

Propuesta Proyecto Ley
Ley Para El Reconocimiento De Los Derechos De Los Pescadores, La Identidad Cultural y Los Conocimientos Ancestrales De Las Comunidades Pesqueras Del País, Así Como Al Consentimiento Previo, Libre E Informado (Cpli) Sobre Las Actividades Y Proyectos De Pesca
ARTÍCULO 1- Objeto de la ley La presente ley tiene por objeto el reconocimiento por el Estado de los derechos sociales, económicos, laborales, culturales y ambientales de los pescadores y organizaciones de pesca de todo el país, mediante condiciones dignas de trabajo, acceso a recursos marinos

de manera sostenible para su conservación, capacitación, servicios ecosistémicos, la participación activa en políticas públicas relacionadas con la actividad pesquera, apoyo financiero, el derecho al rescate cultural de sus comunidades y acceso las zonas de pesca responsable. Asimismo, se reconoce el derecho de los pescadores de ser informados previamente cuando se adopten medidas legislativas, proyectos o políticas públicas que afecten sus actividades pesqueras y sus condiciones de vida y la seguridad alimentaria.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta ley se aplicarán a toda persona física o jurídica, pública o privada que, en el ejercicio de sus funciones o actividades, genere y gestione información relativa a los pescadores, la actividad pesquera, los recursos marinos y costeros y el ambiente marino, cuando se presenten proyectos, planes e iniciativas de ley en materia pesquera.

ARTÍCULO 3- Definiciones

En la presente ley, se aplicarán las siguientes definiciones:

a) Actores públicos y privados: institución pública o sujeto de derecho privado, interesado en la realización de un proceso de consulta, por tener un proyecto o medida administrativa dentro de sus planes de trabajo, que sea susceptible de afectar los derechos de los pescadores, las organizaciones de pescadores del país y las comunidades pesqueras indicadas en esta ley.

ARTÍCULO 5- Creación de espacios institucionales de deliberación

El Poder Ejecutivo a través de las instituciones competentes, y en coordinación con las municipalidades con jurisdicción en la zona marítimo-terrestre, podrán crear espacios institucionales para que los pescadores de todas las organizaciones pesqueras puedan participar en la discusión de reformas e iniciativas de legislación pesquera, planes y proyectos pesqueros.

Se podrán instalar estos espacios en las instituciones públicas dentro de la jurisdicción de las comunidades costeras, de acuerdo con el ámbito de las competencias de las autoridades señaladas para estos fines y sin perjuicio de la autonomía legal y constitucional de estas.

ARTÍCULO 8- Consentimiento informado, previo y libre

La consulta a las comunidades y organizaciones de pescadores se realizará con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas que podrán ser del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo o de sujetos privados. El consentimiento garantiza a las comunidades de pescadores que lo expresado voluntariamente sea objeto de aceptación sobre la medida administrativa, proyecto de ley promovido por el Poder Ejecutivo o proyecto privado, después de haber comprendido la información que se les ha dado acerca de los impactos, beneficios, perjuicios, los posibles riesgos y alternativas, así como las eventuales medidas compensatorias o de mitigación aplicables, identificadas al momento de suscripción de los acuerdos.

La obtención del consentimiento debe darse sin ningún tipo de coacción o manipulación hacia las comunidades de pescadores y debe ser integrado desde las etapas iniciales de la medida administrativa o proyecto privado, sin que constituya una mera formalidad. En caso de que fueran identificados nuevos impactos, perjuicios, daños y riesgos, deberá ser informado los pescadores sobre estas situaciones inminentes o sobrevinientes.

ARTÍCULO 10- Creación de la comisión interinstitucional sobre los derechos de los pescadores y el fortalecimiento del sector pesquero nacional

Se crea la comisión, interinstitucional sobre los derechos de las organizaciones de pesca y el fortalecimiento del sector pesquero nacional, la cual estará integrada de la siguiente manera:

- a) Un representante del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca), quien presidirá este órgano.
- b) Un representante del Ministerio de Cultura y Juventud.
- c) Un representante del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
- d) Un representante del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).
- e) Un representante del sector de pesca artesanal.
- f) Un representante del sector de pesca de palangre.
- g) Un representante del sector de pesca deportiva.
- h) **Un representante de las universidades públicas con especialidad en materia pesquera, marina o biológica.**
- i) Un representante del sector de pesca semiindustrial.
- j) Un representante de sector molusquero.
- k) Un representante del sector acuícola.

El reglamento de esta ley regulará el funcionamiento y los aspectos organizacionales de la presente comisión, la conformación del cuórum, las votaciones de este órgano, el procedimiento para la designación de los miembros y otros aspectos de carácter administrativo. Esta comisión tendrá su sede en el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca) y determinará las condiciones administrativas y organizativas para su funcionamiento, de conformidad con las competencias institucionales.

La comisión tendrá a cargo las siguientes competencias:

- 1- Velar que se cumplan las disposiciones de esta ley.
- 2- Recomendar iniciativas de ley sobre el sector pesquero nacional.
- 3- Proponer planes y proyectos que beneficien al sector pesquero nacional.
- 4- Sugerir recomendaciones normativas al Poder Ejecutivo y las instituciones competentes sobre la celebración de convenios interinstitucionales para fortalecer el sector.
- 5- Sugerir planes de reconversión productiva sobre pesca y de protección de los ecosistemas marinos.
- 6- Recomendar servicios ecosistémicos para beneficio de las comunidades y pescadores de todo el país.
- 7- Fomentar la participación activa de las comunidades en la toma de decisiones relacionadas con la pesca, maricultura y acuicultura y vigilar que se cumplan los acuerdos y etapas del consentimiento informado sin perjuicio de las competencias de otros órganos.
- 8- Coordinar y solicitar el apoyo a personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, nacionales e internacionales, especialistas, investigadores y técnicos, a efectos de fortalecimiento del sector pesquero nacional y las actividades relativas al reconocimiento de sus derechos, conocimientos ancestrales y la identidad cultural de las comunidades pesqueras.
- 9- Garantizar que las comunidades y organizaciones pesqueras tengan acceso a información clara y comprensible sobre los proyectos o políticas que puedan afectarlas.
- 10- Analizar previamente los convenios y tratados internacionales sobre pesca y emitir recomendaciones e informes respectivos para las autoridades competentes.

Esta comisión funcionará para fines específicos de apoyo al sector pesquero nacional, sin perjuicio de las competencias otorgadas al Incopesca y a otros órganos y entes públicos competentes en la materia.

ARTÍCULO 11- Sobre los derechos de los pescadores

Los pescadores tendrán los siguientes derechos:

a) Las comunidades, organizaciones pesqueras y los pescadores tendrán acceso a los territorios, tierras y aguas públicas, de los que tradicionalmente dependen su vida, subsistencia, entorno y alimentación. b) El reconocimiento de los derechos de las comunidades pesqueras a restaurar, proteger y gestionar los ecosistemas marinos y acuáticos, locales o regionales, de conformidad con esta ley y la legislación que les sea aplicable en esta materia. c) El derecho de aplicar métodos de pesca responsable y selectiva, a partir de programas diseñados por las instituciones públicas competentes en esta materia, con lo cual se autoriza a estas entidades a incluir en su presupuesto institucional recursos a efectos de colaborar con el sector pesquero nacional y la aplicación de estos métodos e informes técnicos indispensables para la toma de decisiones de acuerdo con los principios de la objetivación de la tutela ambiental. (...) ñ) <u>Recibir educación y capacitación técnica sobre pesca responsable y sostenible, participar en la contratación de servicios ecosistémicos y manejo de ecosistemas marinos y acceso a nuevas tecnologías basadas en inteligencia artificial, donde el Estado, a través del Poder Ejecutivo y las instituciones competentes, podrán elaborar programas para esos efectos</u>, en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial vigente y del Plan de Desarrollo Pesquero contenido en el artículo 3 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N.º 8436, del 01 de marzo de 2005. r) Se garantiza el derecho de los pescadores de asistir y recibir asistencia técnica y capacitación, mediante el diseño de programas de pesca por parte del Estado a través del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras instituciones competentes, <u>las cuales podrán coordinar con las universidades públicas y privadas</u>, para fines como: ordenamiento de los mares, el combate al cambio climático, la sostenibilidad de las especies, servicios ecosistémicos, la eficiencia de la pesquerías, las certificaciones de pesca responsable y el desarrollo de emprendimientos agroambientales y empresas pesqueras, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la autoridad competente de pesca, mediante la Ley de Creación del Instituto de Pesca y Acuicultura, N.º 7384, del 16 de marzo de 1994.
ARTÍCULO 15- Obligaciones del Estado y de los sujetos privados de proyectos relativos a la actividad pesquera y su afectación al entorno Toda persona física o jurídica, pública o privada, cuyo propósito sea presentar un proyecto, iniciativa o actividad, que puedan afectar las comunidades pesqueras, pescadores y organizaciones de pesca, deberá hacer lo siguiente: a) Presentar un estudio técnico, que demuestre el impacto al sector pesquero de acuerdo con lo señalado en esta ley. b) Sujetarse a los procesos participativos y consultas previas con relación a los pescadores afectados y sus organizaciones, de acuerdo con esta ley. c) Garantizar la participación del sector pesquero, de manera, informada en un lenguaje claro, preciso y concreto. d) Respetar el derecho al rechazo del proyecto o actividad, si se determina un daño o impacto negativo, a partir del consenso de las organizaciones de pesca.
ARTÍCULO 21- Autorización al Sistema de Banca de Desarrollo (SBD) para el financiamiento de proyectos de pesca y actividades de pesca responsable. Queda facultado el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) a efectos de establecer un instrumento financiero de capital semilla, que consistirá en el financiamiento de actividades para la constitución, puesta en marcha y ejercicio de empresas pesqueras, lonjas

pesqueras, centros de acopio y actividades de pesca, y de pesca responsable, estudios de impacto, en beneficio de las personas físicas y jurídicas dedicadas a las actividades pesqueras.

Los recursos del fondo de capital semilla podrán ser otorgados bajo la forma de una obligación crediticia o de fondos no reembolsables, sujetos al cumplimiento y eficiencia de las actividades de pesca en los plazos y condiciones determinadas en el reglamento de esta ley. Deberá formalizarse un contrato en los términos que establezca la entidad correspondiente, dentro del ámbito de sus competencias, para el otorgamiento de estos recursos del capital semilla. El incumplimiento de las cláusulas contractuales de las actividades de pesca, de los recursos del capital semilla, por parte del beneficiario, será una causa de extinción del contrato, de la que no producirá efectos sobre el crédito o los recursos no reembolsables y sobre buen nombre del beneficiario.

La distribución de los fondos del capital semilla que se indica en este artículo, se llevará cabo, mediante la constitución y administración de un fideicomiso para el financiamiento, desarrollo y ejecución de proyectos y actividades de pesca, el cual se establecerá en el reglamento de esta ley y donde se podrá considerar lo dispuesto en los "Lineamientos para el apoyo a proyecto del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), reglamento N.º 5, del 21 de junio de 2021".

ARTÍCULO 22- Fomento y protección social

El Estado impulsará programas de fomento productivo, acceso a crédito, asistencia técnica en proyectos de reconversión productiva y aplicación de inteligencia artificial y mercados para los pescadores, asegurando su protección social y la generación de condiciones para su desarrollo integral. El Estado, a través de las instituciones competentes como el Inder, podrá establecer convenios a fin construir infraestructura pesquera y lonjas pesqueras, en beneficio de las comunidades pesqueras.

ARTÍCULO 24- Comunidades pesqueras del país

Las comunidades pesqueras, que gozan del reconocimiento de los derechos, así como del consentimiento previamente informado, establecido en esta ley y su reglamento, son las que a continuación se indican, sin perjuicio, de otras que se puedan incorporar en el reglamento de esta ley:

- a) En la provincia de **Puntarenas**, son las comunidades pesqueras pertenecientes al cantón central de Puntarenas, cantón de Esparza, cantón de Garabito, cantón de Parrita, cantón de Quepos, cantón de Osa, cantón de Puerto Jiménez y cantón de Golfito.
- b) En la provincia de **Guanacaste**, son las comunidades pesqueras pertenecientes al cantón de La Cruz, cantón de Liberia, cantón de Carillo, cantón de Santa Cruz, cantón de Nicoya, cantón de Hojanca, cantón de Nandayure, cantón de Bagaces, cantón de Cañas y cantón de Abangares.
- c) En la provincia de **Limón**, son las comunidades pesqueras pertenecientes al cantón central de Limón, cantón de Talamanca, cantón de Siquirres, cantón de Pococí y cantón de Matina.
- d) Asimismo, comprende las comunidades pesqueras ubicadas en la ribera de los ríos y zonas aledañas donde se identifiquen prácticas, costumbres, tradiciones y expresiones culturales vinculadas a esta actividad.

ARTÍCULO 25- Nulidad de los actos sin consentimiento

Todo acto, proyecto, plan o iniciativa, sin el consentimiento informado de las organizaciones y los pescadores, de acuerdo con lo señalado en esta ley, será nulo de pleno derecho.

ARTÍCULO 28- Declaratoria de patrimonio cultural inmaterial de los conocimientos, tradiciones y costumbres de las comunidades pesqueras y pescadores de Costa Rica. Se

<i>declaran las costumbres, conocimientos, prácticas, usos, representaciones, tradiciones, técnicas y expresiones culturales de las comunidades pesqueras y de los pescadores, como manifestación del patrimonio cultural inmaterial de Costa Rica.</i>
ARTÍCULO 29- Reglamentación <i>El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en un plazo de noventa días, a partir de su publicación.</i>
TRANSITORIO ÚNICO- <i>Dentro del plazo de reglamentación de la presente ley, el Poder Ejecutivo podrá realizar consultas a las asociaciones, organizaciones de pescadores, federaciones y demás grupos organizados del sector pesquero nacional, para la elaboración participativa del reglamento.</i>
<i>Rige a partir de su publicación</i>

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

...

En este caso la Ley prevé la participación de un representante de las Universidades Públicas en la Comisión Interinstitucional sobre los derechos de los pescadores y el fortalecimiento del sector pesquero nacional, como lo señala el Art. 10:

“ARTÍCULO 10- Creación de la comisión interinstitucional sobre los derechos de los pescadores y el fortalecimiento del sector pesquero nacional

Se crea la comisión, interinstitucional sobre los derechos de las organizaciones de pesca y el fortalecimiento del sector pesquero nacional, la cual estará integrada de la siguiente manera:

- a) Un representante del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca), quien presidirá este órgano.*
- b) Un representante del Ministerio de Cultura y Juventud.*
- c) Un representante del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).*
- d) Un representante del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).*
- e) Un representante del sector de pesca artesanal.*
- f) Un representante del sector de pesca de palangre.*
- g) Un representante del sector de pesca deportiva.*
- h) Un representante de las universidades públicas con especialidad en materia pesquera, marina o biológica.***
- i) Un representante del sector de pesca semiindustrial.*
- j) Un representante de sector molusquero.*
- k) Un representante del sector acuícola.*

El reglamento de esta ley regulará el funcionamiento y los aspectos organizacionales de la presente comisión, la conformación del cuórum, las votaciones de este órgano, el procedimiento para la designación de los miembros y otros aspectos de carácter administrativo. Esta comisión tendrá su sede en el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca) y determinará las condiciones administrativas y organizativas para su funcionamiento, de conformidad con las competencias institucionales.

La comisión tendrá a cargo las siguientes competencias:

- 1- Velar que se cumplan las disposiciones de esta ley.*
- 2- Recomendar iniciativas de ley sobre el sector pesquero nacional.*
- 3- Proponer planes y proyectos que beneficien al sector pesquero nacional.*
- 4- Sugerir recomendaciones normativas al Poder Ejecutivo y las instituciones competentes sobre la celebración de convenios interinstitucionales para fortalecer el sector.*
- 5- Sugerir planes de reconversión productiva sobre pesca y de protección de los ecosistemas marinos.*
- 6- Recomendar servicios ecosistémicos para beneficio de las comunidades y pescadores de todo el país.*
- 7- Fomentar la participación activa de las comunidades en la toma de decisiones relacionadas con la pesca, maricultura y acuicultura y vigilar que se cumplan los acuerdos y etapas del consentimiento informado sin perjuicio de las competencias de otros órganos.*
- 8- Coordinar y solicitar el apoyo a personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, nacionales e internacionales, especialistas, investigadores y técnicos, a efectos de fortalecimiento del sector pesquero nacional y las actividades relativas al reconocimiento de sus derechos, conocimientos ancestrales y la identidad cultural de las comunidades pesqueras.*
- 9- Garantizar que las comunidades y organizaciones pesqueras tengan acceso a información clara y comprensible sobre los proyectos o políticas que puedan afectarlas.*
- 10- Analizar previamente los convenios y tratados internacionales sobre pesca y emitir recomendaciones e informes respectivos para las autoridades competentes.*

Esta comisión funcionará para fines específicos de apoyo al sector pesquero nacional, sin perjuicio de las competencias otorgadas al Incopesca y a otros órganos y entes públicos competentes en la materia.”

La Ley también prevé que las Universidades podrán dar capacitación al sector pesquero, en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 11- Sobre los derechos de los pescadores
Los pescadores tendrán los siguientes derechos:*

...

*ñ) **Recibir educación y capacitación técnica sobre pesca responsable y sostenible, participar en la contratación de servicios ecosistémicos y manejo de ecosistemas marinos y acceso a nuevas tecnologías basadas en inteligencia artificial, donde el Estado, a través del Poder Ejecutivo y las instituciones competentes, podrán elaborar programas para esos efectos, en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial vigente y del Plan de Desarrollo Pesquero contenido en el***

artículo 3 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N.º 8436, del 01 de marzo de 2005.

...

r) **Se garantiza el derecho de los pescadores de asistir y recibir asistencia técnica y capacitación, mediante el diseño de programas de pesca por parte del Estado a través del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras instituciones competentes, las cuales podrán coordinar con las universidades públicas y privadas, para fines como: ordenamiento de los mares, el combate al cambio climático, la sostenibilidad de las especies, servicios ecosistémicos, la eficiencia de la pesquerías, las certificaciones de pesca responsable y el desarrollo de emprendimientos agroambientales y empresas pesqueras, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la autoridad competente de pesca, mediante la Ley de Creación del Instituto de Pesca y Acuicultura, N.º 7384, del 16 de marzo de 1994.**

...

Por ello desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede directamente las competencias propias de la Universidad, o presentar roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica, sin embargo, si prevé participación de las universidades públicas en la Comisión Interinstitucional y posibilidad de brindar capacitación, lo cual deberá aclararse en los términos y respeto de la autonomía universitaria establecida constitucionalmente.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°25.143 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede directamente las competencias propias de la Institución, sin embargo, si se podría sugerir que el artículo 10 y 11 del proyecto incluya que la participación universitaria sería en respeto y en cumplimiento de la autonomía universitaria establecida constitucionalmente y según la disponibilidad de recursos.

... La negrita y el subrayado corresponden al original.

12. Respecto a la consulta del Expediente N.º 25.162 (AL-CE23169-0290-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

I. SINOPSIS

...

Oficio	SCI-777-2025
Expediente	Nº25.162 (Ingresó en el Orden del Día y debate en Comisión de Educación el 23 de setiembre de 2025)
Nombre	Ley del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses
Objeto	Consolidar el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses como un modelo de excelencia académica, con énfasis en las ciencias sociales, naturales y humanidades, otorgando seguridad jurídica, autonomía funcional y estabilidad presupuestaria a sus instituciones.
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede directamente las competencias propias de la Institución ni presenta roces con la autonomía universitaria otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica, por cuanto el articulado establece la participación de las instituciones de educación superior estatal como un acto voluntario y supeditado a la firma de un convenio de colaboración con el MEP, no constituyendo una imposición que afecte el régimen de autogobierno del TEC.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición, pero si una aclaración en el sentido de que cualquier futura participación del TEC, vía convenio debe ejecutarse con el irrestricto respeto y en cumplimiento de la autonomía universitaria constitucional que garantiza su independencia funcional y administrativa.

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Ley del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses”, tramitado bajo Expediente N°25.162; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: El objetivo de la presente ley es consolidar el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses como un modelo de excelencia académica, con énfasis en las ciencias sociales, naturales y humanidades, otorgando seguridad jurídica, autonomía funcional y estabilidad presupuestaria a sus instituciones.

Motivación: El impulso inicial de esta iniciativa fue liderado por un grupo de académicos de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), con el propósito de ofrecer una formación educativa transformadora que respondiera a los cambios acelerados y a las nuevas dinámicas de la generación del conocimiento.^[3] En consecuencia, se diseñó un modelo dirigido a fomentar valores esenciales y proporcionar herramientas éticas para enfrentar los desafíos del presente.

^[3] Ministerio de Educación Pública. “Colegios Humanísticos”. Extraído de <https://www.mep.go.cr/colegios-humanisticos>

El presente proyecto propone evolucionar de colegios aislados a un verdadero Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses (SCHC), con personalidad jurídica instrumental, financiamiento garantizado y una gobernanza unificada —el Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCHC)— que articule las sedes, refuerce buenas prácticas y eleve al Consejo Superior de Educación (CSE), para su aprobación constitucional, las propuestas de ampliación curricular que mantengan el Plan Nacional como piso mínimo y no como techo.

En síntesis, esta ley consolida un modelo de éxito probado, lo transforma en política pública de Estado y alinea su desarrollo con el marco constitucional costarricense, garantizando que el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses siga formando bachilleres con pensamiento crítico, sensibilidad artística y compromiso democrático al servicio de la sociedad.

Contenido de la propuesta: De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 14 artículos y 3 transitorios, de los cuales se detalla lo más relevante y con posibles implicaciones en docencia e investigación:

Propuesta Proyecto Ley
<i>Ley del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses</i>
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO 1- Objetivo <i>El objetivo de la presente ley es consolidar el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses como un modelo de excelencia académica, con énfasis en las ciencias sociales, naturales y humanidades, otorgando seguridad jurídica, autonomía funcional y estabilidad presupuestaria a sus instituciones.</i>
ARTÍCULO 2- Definiciones <i>a) Colegios Humanísticos Costarricenses (CHC): instituciones preuniversitarias de carácter público, orientadas a la formación integral de estudiantes con aptitudes académicas en humanidades, ciencias naturales, pensamiento crítico y sensibilidad social.</i> <i>b) Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses (SCHC): conjunto articulado de la totalidad de colegios humanísticos que comparten un modelo pedagógico, administrativo y misional, bajo una estructura de gobernanza nacional.</i>
ARTÍCULO 3- Establecimiento y convenios <i>El Ministerio de Educación Pública (MEP) establecerá los colegios humanísticos costarricenses, de conformidad con los acuerdos y autorizaciones del Consejo Superior de Educación, mediante convenios con instituciones de educación superior universitaria estatal. No obstante, podrán celebrarse convenios de cooperación académica, técnica, intercambio o de extensión con otras entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas.</i>

ARTÍCULO 4- Organización institucional

Cada colegio humanístico costarricense contará, como mínimo, con la siguiente estructura organizacional:

- a) Consejo Académico Institucional.
- b) Junta Administrativa.
- c) Dirección Ejecutiva.

La forma de nombramiento, requisitos, funciones y régimen de desempeño del personal directivo y administrativo serán definidos en el reglamento de la presente ley, garantizando criterios de idoneidad, transparencia y estabilidad. El personal estará excluido del Régimen de Servicio Civil.

ARTÍCULO 5- Funcionamiento

Los colegios humanísticos costarricenses serán instituciones gratuitas y públicas. Su operación estará sujeta a los convenios que suscriba el Ministerio de Educación Pública (MEP) con las universidades estatales. Tendrán autonomía pedagógica, administrativa y organizativa dentro del marco legal de esta ley y sus reglamentos.

ARTÍCULO 6- Personalidad jurídica

Los colegios humanísticos costarricenses gozarán de personería jurídica instrumental y patrimonio propio. Podrán ejercer actos jurídicos, administrativos y financieros necesarios para el cumplimiento de sus fines, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 7- Financiamiento

El Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses será financiado con recursos del presupuesto nacional de la República. Además, el sistema y los colegios podrán recibir donaciones, suscribir convenios y gestionar recursos adicionales, con observancia de las normas de control y fiscalización pública.

ARTÍCULO 8- Asistencia socioeconómica estudiantil

El MEP garantizará asistencia socioeconómica a estudiantes en condición de vulnerabilidad, mediante mecanismos de becas, transporte, alimentación u otros apoyos definidos en el reglamento.

CAPÍTULO II SISTEMA NACIONAL DE COLEGIOS HUMANÍSTICOS COSTARRICENSES**ARTÍCULO 9- Régimen especial**

El Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses (SCHC) tendrá un régimen pedagógico y organizativo diferenciado respecto del resto de los colegios oficiales del país, en razón de sus fines y propósitos, su plan de estudios, organización propia, normas particulares de admisión y promoción, objetivos académicos, modelos metodológicos, enfoques curriculares, criterios de contratación de personal docente y administrativo, calendario escolar, entre otros aspectos. En el ejercicio de sus potestades, el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses (SCHC) propondrá, a través del Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCH), los siguientes aspectos:

- a) Planes de estudio y contenidos programáticos, con base en estándares superiores al currículo nacional y con énfasis en pensamiento crítico, humanidades, ciencias sociales y naturales, expresión artística y formación integral.
- b) Requisitos y procedimientos de admisión y promoción, en concordancia con principios de equidad, vocación académica y transparencia.
- c) Calendarios escolares ajustados a las necesidades pedagógicas del modelo humanístico.
- d) Organización interna de los colegios, incluyendo órganos de dirección, cuerpos colegiados y figuras de participación.

e) *Procesos de evaluación académica, institucional y formativa, acordes con los enfoques propios del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses.*
El Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCH)) actuará como instancia proponente y asesora en lo curricular y pedagógico; las decisiones de aprobación corresponderán en forma exclusiva al Consejo Superior de Educación (CSE).

ARTÍCULO 10- Plan de estudios

El plan de estudios de los colegios humanísticos costarricenses se conformará por:

a) *Un área general que cumpla, al menos, con los requerimientos del currículo nacional vigente, ampliado según el modelo propio del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses.*

b) ***Un área de profundización inspirada en el modelo del Centro de Estudios Generales de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), que podrá incluir cursos interdisciplinarios, idiomas, investigación, seminarios y otros recursos formativos, sin perjuicio de otras propuestas complementarias que el Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCH), eleve al Consejo Superior de Educación (CSE) para su aprobación.***

c) *Actividades extracurriculares con valor formativo, de participación obligatoria, que podrán incluir intercambios internacionales.*

Cada colegio podrá proponer innovaciones o adaptaciones específicas, respetando las potestades constitucionales del Consejo Superior de Educación.

ARTÍCULO 11- Admisión

*El proceso de admisión será común para todos los colegios humanísticos costarricenses, **será propuesto por el Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses y aprobado por Consejo Superior de Educación.** Cada institución podrá incluir criterios regionales complementarios, respetando principios de equidad, transparencia y vocación académica.*

CAPÍTULO III GOBERNANZA DEL SISTEMA

ARTÍCULO 12- Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCHC)
Créase el Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses como órgano colegiado ad honorem de coordinación estratégica, asesoría, supervisión y articulación del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses. Estará integrado por:

a) *Un representante del Ministerio de Educación Pública (MEP).*

b) ***Un representante de la Universidad Nacional (UNA).***

c) *Un representante por cada colegio humanístico costarricense.*

d) *Un representante estudiantil electo de forma democrática.*

El Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses podrá conformar comisiones técnicas permanentes o temporales, en materias curriculares, pedagógicas, administrativas, de evaluación, extensión y en lo que considere necesario y pertinente.

ARTÍCULO 13- Funciones del Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCHC)

Son funciones del Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses:

- a) *Proponer planes de estudio, contenidos programáticos y métodos de evaluación del Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses frente al Consejo Superior Educación.*
- b) *Proponer lineamientos comunes de admisión, promoción y organización interna frente al Consejo Superior Educación.*
- c) *Aprobar directrices generales de funcionamiento, supervisión y planificación estratégica del sistema.*

d) Coordinar, con el Consejo Superior de Educación, la aprobación de planes de estudio propuestos. e) Promover la creación de nuevos colegios humanísticos costarricenses y asegurar su integración armónica al sistema. f) Articular los programas de extensión y vinculación territorial de los colegios humanísticos costarricenses. g) Dictar su propio reglamento interno de funcionamiento y convocatoria. h) Velar por la identidad y calidad educativa del sistema de colegios humanísticos costarricenses, como sistema de excelencia humanística pública.
ARTÍCULO 14- Extensión humanística y vinculación comunitaria <i>El Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses (SCHC) desarrollará actividades de extensión académica, cultural y social, como parte de su misión. Cada colegio humanístico costarricense definirá líneas estratégicas de trabajo territorial, con base en las necesidades de sus comunidades.</i>
DISPOSICIONES TRANSITORIAS
TRANSITORIO I- El MEP emitirá el reglamento de esta ley en un plazo máximo de seis meses posteriores a la publicación de esta ley. TRANSITORIO II- El financiamiento previsto en esta ley se incorporará al presupuesto nacional a partir del curso lectivo del año siguiente a su publicación, sin perjuicio de convenios existentes. TRANSITORIO III- El Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses deberá constituirse dentro de los seis meses posteriores a la publicación de esta ley, mediante convocatoria del MEP.

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

...

*En este caso se destaca que en la actualidad, el sistema está presente en diversas regiones, tanto urbanas como rurales del país, tales como Sarapiquí, Heredia, Corredores y Nicoya, **operando bajo convenios entre el Ministerio de Educación Pública (MEP) y la Universidad Nacional (UNA)**. Cada colegio ha desempeñado un papel crucial en su respectiva comunidad. Por ejemplo, el promedio de rendimiento académico de los cuatro colegios superó el 90% en el último corte del año 2024.*

A su vez, en este caso la ley se destaca que promueve la ejecución de proyectos de extensión cultural, científica y humanística en colaboración con municipios, organizaciones civiles y universidades. Estas iniciativas responden a las necesidades locales —desde talleres artísticos hasta programas de investigación acción— y amplían el impacto del SCHC.

La Ley otorgará la potestad al MEP para establecer los colegios humanísticos costarricenses, de conformidad con los acuerdos y autorizaciones del Consejo Superior de Educación, mediante convenios con instituciones de educación superior universitaria estatal.

Tal como lo señala el artículo 3:

ARTÍCULO 3- Establecimiento y convenios

*El Ministerio de Educación Pública (MEP) establecerá los colegios humanísticos costarricenses, de conformidad **con los acuerdos y autorizaciones del Consejo Superior de Educación, mediante convenios con instituciones de educación superior universitaria estatal**. No obstante, podrán celebrarse convenios de cooperación académica, técnica, intercambio o de extensión con otras entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas.*

Y además se detalla que participará directamente el Centro de Estudios Generales de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), en el plan de estudios de los colegios humanísticos costarricenses.

Por ello desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede directamente las competencias propias de la Universidad, o presentar roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica. El proyecto de ley contempla la participación de las instituciones de educación superior como un acto voluntario y supeditado a la firma de un convenio, por lo que es imprescindible sugerir aclarar el irrestricto respeto de la autonomía universitaria establecida constitucionalmente para el TEC en cualquier alianza futura.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°25.162 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede directamente las competencias propias de la Institución.

*Sin embargo, en virtud de que el proyecto de ley concibe la participación de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal como un **acto voluntario** y supeditado a la **firma de un convenio**, se podría sugerir que el artículo 3 del proyecto incluya que la participación universitaria se concretará en el marco del respeto y en cumplimiento de la autonomía universitaria establecida constitucionalmente.*

... (La negrita y el subrayado corresponden al original)

- 13.** Respecto a la consulta del texto dictaminado del Expediente N.º 25.162 (AL-CE23169-0332-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

I. SINOPSIS

...

Oficio	SCI-899-2025 (Ya se brindó respuesta al Oficio SCI-777-2025 del 29 de setiembre del 2025, con el oficio AL-940-2025 del 13-10-2025, el cual está pendiente de solución de parte del Consejo Institucional)
Expediente	No.25.162 Texto Dictaminado (Ingresó en la Secretaría del Plenario el 30 de octubre de 2025 y cuenta con Dictamen Afirmativo de Mayoría)
Nombre	Ley del Sistema Nacional De Colegios Humanísticos Costarricenses. Antes Denominado: Ley Del Sistema De Colegios Humanísticos Costarricense
Objeto	El objetivo de la presente ley es consolidar el Sistema de Colegios Humanísticos Costarricenses como un modelo de excelencia académica, con énfasis en las ciencias sociales, naturales y humanidades, otorgando seguridad jurídica, autonomía funcional y estabilidad presupuestaria a sus instituciones.
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición, pero si una aclaración en el sentido de que cualquier futura participación del TEC, vía convenio debe ejecutarse con el irrestricto respeto y en cumplimiento de la autonomía universitaria constitucional que garantiza su independencia funcional y administrativa.

Observaciones: Tal como se indicó en el Oficio AL-940-2025 se reiteran las observaciones y con el nuevo texto remitido, se destaca lo siguiente:

“ARTÍCULO 3- Establecimiento y convenios

Se autoriza al Ministerio de Educación Pública (MEP) para establecer los colegios humanísticos costarricenses, de conformidad con los acuerdos y autorizaciones del Consejo Superior de Educación, **mediante convenios con instituciones de educación superior universitaria estatal.** No obstante, podrán celebrarse convenios de cooperación académica, técnica, intercambio o de extensión con otras entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas.

ARTÍCULO 5- Funcionamiento

Los colegios humanísticos costarricenses serán instituciones gratuitas y públicas. Su operación **estará sujeta a los convenios que suscriba el Ministerio de Educación Pública (MEP) con las universidades estatales.** Tendrán autonomía pedagógica, administrativa y organizativa dentro del marco legal de esta ley y sus reglamentos.

ARTÍCULO 9- Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses (CNCHC)

Créese el Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses como órgano colegiado ad honorem de coordinación

estratégica, asesoría, supervisión y articulación del Sistema Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses. Estará integrado por:

a) Un representante del Ministerio de Educación Pública (MEP).

b) **Un representante del Consejo Nacional de Rectores (CONARE)**

c) Un representante por cada colegio humanístico costarricense.

d) Un representante estudiantil electo de forma democrática.

El Consejo Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses podrá conformar comisiones técnicas permanentes o temporales, en materias curriculares, pedagógicas, administrativas, de evaluación, extensión y en lo que considere necesario y pertinente”.

Por lo anterior, según lo indicado previamente en el Oficio AL-940-205: Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°25.162 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede directamente las competencias propias de la Institución.

Sin embargo, en virtud de que el proyecto de ley concibe la participación de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal como un acto voluntario y supeditado a la firma de un convenio, se podría sugerir que el artículo 3 y 5 del proyecto incluya que la participación universitaria se concretará en el marco del respeto y en cumplimiento de la autonomía universitaria establecida constitucionalmente.

CONCLUSION:

En cuanto al proyecto de Ley 25.162 (con texto actualizado), se mantienen las recomendaciones dadas previamente en oficio AL-940-2025.

... (La negrita corresponde al original)

14. Respecto a la consulta del texto actualizado del Expediente N.º 20.873 (AL-DSDI-OFI-0145-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

I. SINOPSIS

...

Expediente	No. 20.873 (ingresó en el Plenario y está en recepción de Segundo Informe de Mociones, el 19 de febrero de 2025)
Nombre	Ley Para Prevenir Y Sancionar El Acoso Laboral En El Sector Público Y Privado
Objeto	Dotar al país de un marco jurídico que permita prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral en las relaciones profesionales, tanto del

	sector público como en el sector privado, incluidas las organizaciones de derecho internacional con sede en el país. La presente ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley, la no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica, dado que es una norma de orden público destinada a desarrollar y proteger el derecho de toda persona trabajadora a un trato digno y a un ambiente laboral libre de violencia. En este contexto, las obligaciones impuestas, como la de crear un procedimiento de prevención y sanción de acoso laboral, no eliminan la autonomía del TEC para autoorganizar su propio régimen disciplinario. Además, la intervención de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, en casos de fuero de protección o denuncias contra el jerarca constituye una garantía de imparcialidad y debido proceso para el personal, y no una invasión inconstitucional a la autonomía.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Ley Para Prevenir Y Sancionar El Acoso Laboral En El Sector Público Y Privado”, tramitado bajo Expediente N°20.873; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: La presente ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley, la no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

La presente ley se aplicará a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado.

Las situaciones de acoso laboral a que se refiere esta ley, podrán manifestarse:

- a) En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b) En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso dentro del centro o lugar de trabajo;

- d) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios del centro de trabajo.
- e) Durante los desplazamientos, viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo;
- f) En las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos de información y de comunicación.
- g) En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca

Motivación: El proyecto de ley pretende identificar, prevenir, sancionar y prohibir el acoso laboral tanto en el sector público como en el sector privado, entendiéndose por éste “el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma sistemática, reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica”.

La iniciativa apunta en la línea de proteger los derechos laborales, al crear legislación específica sobre el tema; así como adoptar medidas para reducir significativamente todas las formas de violencia y mejorar los mecanismos para garantizar el fortalecimiento del Estado de Derecho y la igualdad en el acceso a la justicia, todo lo anterior en relación a mejores y mayores garantías de ambientes de trabajo libres de violencia y acoso, así como en la creación de mecanismos administrativos y judiciales para combatir estas malas prácticas.

Contenido de la propuesta: De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 35 artículos y un transitorio, que propone la Ley Para Prevenir Y Sancionar El Acoso Laboral En El Sector Público Y Privado, de la cual se detallan los artículos relacionados con la institución y que pueden tener afectación con la autonomía universitaria.

Propuesta de reforma	Observaciones
ARTÍCULO 1 - Objeto La presente ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley, la no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.	
ARTÍCULO 2 - Ámbito de aplicación La presente ley se aplicará a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado. Las situaciones de acoso laboral a que se refiere esta ley, podrán manifestarse: a) En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo; b) En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo;	Aplicará a la Institución

c) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso dentro del centro o lugar de trabajo; d) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios del centro de trabajo. e) Durante los desplazamientos, viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo; f) En las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos de información y de comunicación. g) En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca,	
ARTÍCULO 3 - Definición Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica.	
ARTÍCULO 4 - Tipos de acoso laboral Para efectos de la presente ley, el acoso laboral puede clasificarse en los siguientes tipos: 1) Descendente: El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra una persona subordinada. La persona acosadora se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus conductas acosadoras. 2) Horizontal: Cuando una persona trabajadora es acosada por un compañero o compañera del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de una persona compañera, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico. 3) Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas. 4) Total o mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y uno o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.	
ARTÍCULO 5 – Conductas que constituyen acoso laboral Se configura el acoso laboral cuando concurren reiteradamente en el tiempo una o varias de las siguientes conductas: Acoso mediante medidas organizativas: a) Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y desproporcionado, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora. b) Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor. c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona acosada.	

d) <i>Asignación, de manera injustificada y desproporcionada, de tareas incongruentes con las funciones para las que fue contratada.</i> e) <i>Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada. También se incluye la no asignación de trabajo de forma injustificada.</i> f) <i>Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos no justificados y que nunca llegan a materializarse.</i> g) <i>Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.</i> h) <i>Ignorar o descalificar constantemente el trabajo, ideas o propuestas por motivos no justificados.</i> i) <i>Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.</i> <i>Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación:</i> a) <i>Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación. salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe.</i> b) <i>Limitar injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo;</i> c) <i>Excluir injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.</i> <i>Acoso personal:</i> a) <i>Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios hostiles, peyorativos o descalificantes, calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora</i> b) <i>Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia.</i> c) <i>Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable quien los hace.</i> d) <i>Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar o cualquier otro acto de violencia</i>	
ARTÍCULO 6 – De las conductas que no constituyen acoso laboral <i>No constituirán acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, en sí mismas, las siguientes conductas en una relación laboral o ámbito laboral:</i> a) <i>Los actos dirigidos a ejercer la potestad de dirección y la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;</i> b) <i>La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;</i> c) <i>La formulación de circulares, memorandos de servicio u órdenes de la autoridad superior, encaminados a solicitar exigencias técnicas</i>	

o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública; f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo; g) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas trabajadoras.	
CAPÍTULO III RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	
ARTÍCULO 9 - Responsabilidad del patrono y el jerarca Toda persona empleadora, en el sector público y privado, tendrá las siguientes responsabilidades con respecto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral: a) Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral. Mediante dicho procedimiento, se deberán tramitar las denuncias por acoso laboral. b) Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, convenciones colectivas, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo. Ello deberá ir en concordancia con el procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, indicado en el inciso a). c) Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de educar para la debida identificación del acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo. d) En el lugar de trabajo se debe expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa. e) Realizar, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la organización, una evaluación anual del ambiente laboral. f) Incorporar la información sobre identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en los procesos de inducción de personal, de acuerdo con las características de la organización. g) Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.	Obligación de preparar un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral

<i>h) Prevenir en el centro de trabajo, mediante acciones educativas e informativas, prácticas lesivas para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras.</i> <i>i) Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano de Investigación para atender e investigar las denuncias por acoso laboral, en temas sobre legislación, procedimientos, garantías y otras disposiciones atinentes, todo ello de acuerdo con las características de la organización.</i> <i>j) Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.</i> <i>k) Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;</i> <i>l) Informar a las empresas externas contratadas sobre la existencia de un procedimiento interno frente al acoso laboral;</i> <i>m) Gestionar acciones para impulsar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para lo cual deberán prestar especial atención e interés en lo relacionado con la salud ocupacional, la cual, de conformidad con el artículo 273 del Código de Trabajo, se tiene por declarada de interés público.</i>	
ARTÍCULO 10- Responsabilidades de la persona trabajadora <i>La persona trabajadora tiene la responsabilidad de acatar todas las normas que se propongan en el lugar de trabajo, en relación con la prevención, denuncia y atención del acoso laboral, que al menos contempla las siguientes:</i> <i>a) Acatar las medidas preventivas, de investigación y de sanción del acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos, las oficinas de Recursos Humanos y las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.</i> <i>b) Denunciar el acoso laboral sustentado con pruebas.</i> <i>c) Las personas trabajadoras deberán denunciar la omisión de la atención patronal respecto a la denuncia por acoso laboral, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo o en las instancias judiciales correspondientes.</i> <i>d) Colaborar con la investigación de los presuntos casos de acoso laboral.</i> <i>e) Participar en las actividades de información y capacitación sobre la prevención y atención del acoso laboral.</i>	
ARTÍCULO 11 - Fuero de protección <i>Queda prohibido despedir a la persona denunciante por acoso laboral, salvo por causa justificada según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, ni sufrir por ello algún perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo. La parte empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.</i>	<i>*Caso de interinos (por vencimiento del cargo que ocupe)</i>

<i>En caso de que la denuncia se hubiera planteado en la vía judicial, el despido se tramitará por medio de un incidente ante dicha autoridad jurisdiccional.</i> <i>El plazo de duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia, hasta el momento en que sea resuelta de forma definitiva.</i> <i>Queda prohibido tomar represalias contra la persona que rinda testimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo.</i> <u><i>En el caso de trabajadores del sector público, la persona denunciante sí puede ser cesada, por el vencimiento del cargo que ocupe.</i></u>	
ARTÍCULO 12 - Indemnización por daño moral. <i>Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita procedencia en cuanto a este extremo.</i>	
ARTÍCULO 13 - Denuncias falsas. <i>En caso de que se acredite que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos o testimonios aportados son falsos, se realizarán las gestiones disciplinarias o penales para sancionar a las personas responsables.</i>	
ARTÍCULO 14 – Plazo de prescripción para interponer la denuncia <i>El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar a la persona afectada.</i>	
CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL	
ARTÍCULO 15- Procedimiento de atención de denuncia <i>La denuncia por acoso laboral, debe ser presentada al Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jerarca. Si este último es contra quien se interpone la denuncia por acoso laboral, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será la competente para recibir la denuncia y darle el trámite correspondiente. Bajo ninguna circunstancia, la renuncia, jubilación o cese de la persona denunciada, suspenderá o terminará el respectivo procedimiento y se deberá continuar a efectos de aplicar las sanciones que correspondan.</i> <i>Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.</i> <i>En las instituciones donde existan, creados por ley, órganos especializados para conocer del régimen disciplinario, la denuncia se presentará ante ese órgano y se regirá por el régimen disciplinario que señale la ley en cuanto a la tramitación, sanciones y recursos administrativos que estén previstos. En todo lo demás se estará a lo que dispone esta normativa.</i>	Area de Talento Humano

ARTÍCULO 16 - Contenido de la denuncia <i>La denuncia deberá contener, al menos:</i> a) <i>Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona denunciada.</i> b) <i>Identificación precisa de la relación laboral o el ámbito laboral entre la persona denunciante y la persona denunciada.</i> c) <i>Descripción detallada de los hechos por acoso laboral denunciados precisando claramente tiempo, modo y lugar.</i> d) <i>Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.</i> e) <i>Señalamiento de lugar para atender notificaciones.</i> f) <i>Firma de la persona denunciante</i> <i>En aquellas empresas o instituciones en que exista un departamento de Recursos Humanos, en caso de que el o la denunciante solicite ayuda para la redacción del escrito, este departamento puede colaborar en este objetivo. Se deberán de guardar las consideraciones de confidencialidad, siendo su única función en este sentido la ayuda en la redacción y presentación de la denuncia.</i>	
ARTÍCULO 17 - Constitución del órgano de investigación <i>Presentada la denuncia, verificada que contenga los elementos del artículo anterior, ésta se remitirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, a la instancia correspondiente para que se proceda a conformar el órgano de investigación, el cual deberá constituirse para conocer de la denuncia o incluso estar en disposición permanente para la atención de procesos disciplinarios, y que deberá estar constituido por tres o más personas trabajadoras, preferiblemente capacitadas en materia de acoso laboral.</i>	<i>Definir el órgano de investigación</i>
ARTÍCULO 18 - Funciones del Órgano de Investigación <i>El órgano de investigación tendrá las siguientes funciones:</i> a) <i>Realizar el traslado de cargos, dirigir la audiencia y emitir el informe final con recomendaciones ante la jefatura superior o jerarca;</i> b) <i>Impulsar de oficio el procedimiento procurando ordenar la prueba pertinente, con el fin de averiguar la verdad real de los hechos;</i> c) <i>Solicitar las medidas cautelares;</i> d) <i>Dictar todas las resoluciones, observando las formalidades sustanciales del procedimiento;</i> e) <i>Levantar, foliar, custodiar y remitir el expediente al órgano decisor.</i> f) <i>Las demás que sean asignadas mediante reglamento a la presente ley.</i>	
ARTÍCULO 19 - Auto inicial <i>Una vez recibida la denuncia por acoso laboral y constituido el órgano de investigación, se debe dictar una resolución con el</i>	

<i>traslado de los cargos. El traslado debe ser notificado de manera personal a la parte denunciada y deberá contener:</i> <i>a) Nombre de la persona denunciante;</i> <i>b) Hechos denunciados y a quien se le atribuyen;</i> <i>c) Faltas que se le atribuyen;</i> <i>d) Posibles sanciones;</i> <i>e) Fundamentación legal;</i> <i>f) Las pruebas existentes;</i> <i>g) La citación a la audiencia oral para la recepción de pruebas, que se hará con 15 días hábiles de anticipación; y</i> <i>h) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.</i>	
ARTÍCULO 20 - Medidas cautelares <i>El órgano de investigación, previa solicitud de la parte denunciante y mediante resolución fundada, podrá solicitar al patrono o jerarca, que ordene las siguientes medidas cautelares:</i> <i>a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;</i> <i>b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;</i> <i>c) La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;</i> <i>d) La permuta del cargo, de la persona denunciada;</i> <i>e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.</i> <i>f) Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante y que no genere afectación sensible en la operación de la empresa o en caso de ser funcionario público, que no afecte el servicio público.</i> <i>En la aplicación de las medidas cautelares, deberá respetarse los derechos laborales de las partes en el proceso, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta víctima y estableciendo un plazo de vigencia razonable de acuerdo a las circunstancias.</i>	
ARTÍCULO 21 – Audiencia oral. <i>En la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes deberán de comparecer en forma separada, y podrán comparecer con sus representantes legales y proceder a aportar sus pruebas. Las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración.</i>	
ARTÍCULO 22 - Las pruebas <i>Los medios de prueba serán aquellos contemplados en la legislación común. La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y</i>	

concordantes que se constatan en el expediente y que conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.	
ARTÍCULO 23. - Resolución final. <i>El órgano de investigación hará la recomendación final al patrono o jerarca, de conformidad con las pruebas que hayan sido evacuadas, indicando si se han comprobado los hechos denunciados junto con la recomendación final.</i> <i>Tanto la resolución del traslado de cargos como la resolución final que dicta el patrono o jerarca, debe indicar expresamente los recursos que proceden contra la resolución, el órgano que los resolverá y el plazo para interponerlos.</i> <i>Si el denunciante o denunciado no queda conforme con la resolución dictada, la siguiente acción será la vía judicial.</i>	
ARTÍCULO 24.- Terminación anticipada del proceso. <i>Existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia.</i>	
CAPÍTULO V DE LOS DEBERES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
ARTÍCULO 25 - Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de acoso laboral y deberá: <i>a) Facilitar la información, sensibilización, formación y asesoramiento, así como de promover guías de gestión en estas materias e instrumentos de identificación y valoración en los centros de trabajo públicos y privados;</i> <i>b) Recibir, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, las denuncias por acoso laboral, cuando corresponda de conformidad con el artículo 16 de la presente ley.</i> <i>c) Establecer un calendario anual de capacitaciones para las micro, pequeñas y medianas empresas y para el sector privado para la prevención y sanción del acoso laboral en los entornos de trabajo.</i>	
ARTÍCULO 26 - De la denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo <i>Recibida una denuncia por acoso laboral, el Inspector de Trabajo debe iniciar la investigación del caso con la realización de la visita respectiva al lugar de trabajo.</i> <i>A partir de los resultados de la investigación, su actuación se define por lo siguiente:</i> <i>a) En caso de constatar que la persona empleadora, en el sector público o privado, cuenta con un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, el inspector le previene mediante un Acta de Inspección y Prevención para que aplique dicho procedimiento. Ello de conformidad con lo establecido en la normativa especial de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.</i> <i>b) De no existir dicho procedimiento interno, se procederá a realizar el ciclo inspectivo y de constatarse el incumplimiento de la persona</i>	<i>Se justifica como una garantía de imparcialidad y debido proceso para el personal, y no una invasión inconstitucional a la autonomía</i>

empleadora, de lo dispuesto en la presente ley; se interpondrá la acusación correspondiente en sede judicial, según lo establecido en los artículos 396 y 669 del Código de Trabajo. También se asesorará a la persona acosada para que interponga la denuncia en la sede judicial competente. c) <u>En caso de que sea el patrono o el jerarca quien ejerce el acoso laboral</u>, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, tramitará la denuncia.	
CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS	
ARTÍCULO 27 - Tipos de sanciones Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: a) Amonestación escrita con copia en el expediente; b) Suspensión sin goce de salario hasta por tres meses, y c) Despido sin responsabilidad patronal. Inciso nuevo) Inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos hasta por un plazo de tres años, en el caso del sector público. Estas sanciones son de carácter laboral, sin perjuicio de que la persona trabajadora presuntamente acosada acuda a la vía judicial, cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal. Dependiendo de la gravedad de la falta se puede aplicar cualquiera de las sanciones, sin necesidad de seguir la secuencia expuesta.	
ARTÍCULO 28 – Sanciones para personas electas popularmente Las sanciones por acoso laboral aplicable a las personas electas popularmente serán: a) A los diputados y diputadas: cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública. b) A los alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial. c) A los regidores propietarios y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial. d) A los síndicos municipales propietarios y suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local, cuando, a partir de la investigación que realice la comisión	

<i>investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.</i>	
ARTÍCULO 29 - De las recomendaciones finales <i>El órgano de investigación podrá sugerirle al patrono o jerarca en su recomendación final, que adopte medidas complementarias de carácter preventivo, debidamente fundamentadas, con la finalidad de garantizar un clima laboral de respeto a las personas que laboran en el centro de trabajo.</i>	
ARTÍCULO 30. - Reincidencia. <i>En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, dentro del período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal. Ese despido se aplicará también cuando el trabajador sancionado con dos amonestaciones escritas por acoso laboral, reincida en una nueva conducta de ese tipo dentro del período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción.</i>	
CAPÍTULO VII PROCEDIMIENTO JUDICIAL	
ARTÍCULO 31 –Jurisdicción <i>La demanda por acoso laboral se tramitará en la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento ordinario según lo establecido en el Capítulo Sexto del Título Décimo del Código de Trabajo. No requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción llevado a cabo por la persona empleadora del sector público o privado.</i>	
ARTÍCULO 32 - Incumplimiento <i>La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a las personas trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral establecido en la presente ley, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso ordinario laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de Ley N° 7337, de 5 mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.</i>	
CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES	
ARTÍCULO 33 - Normas supletorias <i>Para todo lo que no se regula en la presente ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente la Ley General de la Administración Pública, No. 6227 del 2 de mayo de</i>	

1978; la Ley de Notificaciones Judiciales, No. 8687 del 04 de diciembre de 2008; el Código de Trabajo, No. 2 del 27 de agosto de 1943 y las leyes laborales conexas.	
CAPÍTULO IX REFORMAS	
ARTICULO 34- Refórmese el artículo 540 del Código de Trabajo, Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 para que se <u>incluya un nuevo inciso 9</u> , para que se lea de la siguiente manera: Artículo 540.- (...) 9) Las personas denunciantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado. (...)	
ARTICULO 35- Refórmese el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, para que se <u>incluya el nuevo inciso 9) del artículo 540</u> del Código de Trabajo; y que se lea de la siguiente manera: Artículo 541, inciso b). El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.	
TRANSITORIO ÚNICO - En un plazo no mayor a tres meses contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas privadas y las instituciones públicas deberán ajustar sus procedimientos para la investigación, prevención y sanción del acoso laboral , de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.	Plazo para ajustar os procedimientos internos

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

...

En este caso, el proyecto ley pretende identificar, prevenir, sancionar y prohibir el acoso laboral tanto en el sector público como en el sector privado, entendiéndose por éste “el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma sistemática, reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica”.

La regulación que se propone será de aplicación a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico y entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior.

Por ello, desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley, plantea una nueva ley y el procedimiento a seguir en casos de acoso laboral, lo cual implicará la aplicación de la Ley y la adecuación de la

normativa interna existente, sin embargo, no tendría una afectación directa sobre la autonomía universitaria.

Las obligaciones impuestas por la Ley, como la de crear un procedimiento de prevención y sanción de acoso laboral, son limitaciones funcionales aceptables que respetan la potestad del TEC de autoorganizar y reglamentar dicho procedimiento. Además, la previsión de la intervención de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en los casos de fuero de protección o denuncias contra el jerarca, constituye una garantía procesal de imparcialidad y debido proceso para el personal, y no una invasión inconstitucional a la autonomía sustantiva, ya que busca asegurar la justicia efectiva en situaciones donde la imparcialidad interna podría verse comprometida.

C) Comparación entre el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Proyecto de Ley

Se considera oportuno señalar que este Proyecto de Ley introduce una serie de disposiciones de orden público y de carácter procesal que necesariamente obligarán al Instituto Tecnológico de Costa Rica a adecuar el Reglamento contra el Acoso Laboral:

- El Reglamento no contempla la figura del fuero de protección legal para la persona denunciante ni exige la intervención externa en caso de despido. En contraste, el Proyecto de Ley otorga un Fuero de Protección desde la presentación de la denuncia hasta la resolución final. La implicación directa es que el TEC estará obligado a gestionar ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo cualquier despido, incluso por causa justa, de una persona amparada por este fuero.*
- El Reglamento interno del TEC se centra en la sanción disciplinaria al acosador. La Ley establece que la persona ofendida tiene derecho a una indemnización por daño moral una vez que el acoso sea comprobado en sede administrativa o judicial.*
- El Reglamento establece que las denuncias se gestionan a través de la UNECAL. La Ley transfiere la competencia a un ente externo: si la denuncia es contra el jerarca máximo de la institución.*
- El Reglamento no aborda explícitamente la conciliación. El Proyecto de Ley prohíbe expresamente la conciliación en esta materia.*
- El Reglamento no regula lo correspondiente ante la desvinculación del denunciado. La Ley establece que la renuncia, jubilación o cese de la persona denunciada no suspenderá ni terminará el procedimiento disciplinario.*
- El Reglamento se enfoca en el plazo máximo para la investigación interna de 03 meses sin especificar el plazo para la interposición de la denuncia. La Ley establece un plazo de prescripción de dos años para interponer la denuncia.*
- El Reglamento define el acoso en 03 categorías básicas: Descendente, Horizontal y Ascendente. La Ley añade una nueva*

categoría para describir escenarios más complejos denominada acoso total o mixto, que es aquel que proviene no de una única persona, sino de la combinación de fuerzas de varias personas.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°20.873 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Ahora bien, si es importante tomar en cuenta que de aprobarse la ley implicará su aplicación en la Institución y la adecuación de la normativa interna y procedimientos existentes.

... (El subrayado corresponde al original)

15. Respecto a la consulta del texto actualizado del Expediente N.º 24.290 (AL-DSDI-OFI-0172-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

I. SINOPSIS

...

Expediente	No. 24.290 (Se encuentra en primer debate en el Plenario desde el 30 de junio de 2025 y cuenta con Dictamen Afirmativo de Mayoría)
Nombre	Establecimiento De Jornadas Laborales Excepcionales Para Casos Determinados Que Sean Excepcionales Y Muy Calificados
Objeto	Reformas a los artículos 142, 144, 205, al inciso b) del artículo 274 y adición de un inciso 6) al Artículo 670 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, y adición de un nuevo artículo 143 bis y artículo 145 al Código de Trabajo. <u>Esta jornada laboral será solamente aplicada en casos de puestos de trabajo relacionados con actividades productivas específicas, los cuales resultan ser excepcionales y muy calificados para posibilitar los procesos productivos continuos en ciertas áreas. Es decir, se permiten estas jornadas solo para los casos de puestos de trabajo que son esenciales y estrictamente requeridos para actividades económicas que ameritan mantener sus operaciones funcionando las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, se garantiza la voluntariedad de las personas trabajadoras para laborar la jornada excepcional ampliada y jamás podrá ser obligatoria</u>
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces

	con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

II. CRITERIO JURÍDICO

La presente consulta se contrae fundamentalmente a la revisión y emisión del criterio en torno al Proyecto de Ley “Establecimiento de Jornadas Laborales Excepcionales Para Casos Determinados que sean Excepcionales y muy Calificados”, tramitado bajo Expediente N°24.290; y al efecto se indica:

A) CONSIDERACIONES GENERALES

Objeto del Proyecto: Mediante este proyecto de ley no se modifica la jornada ordinaria, sino que se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT, a la vez que se establecen las regulaciones necesarias para que las jornadas aplicables a estos casos excepcionales y muy calificados sean en apego a las garantías y derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras, así como adecuadas a los límites constitucionales y debidamente fiscalizadas.

Motivación: El proyecto de ley destaca que la economía de nuestro país se ha diversificado y los cambios constantes han llevado a la necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo. Para ello, se requieren reformas laborales que armonicen las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras.

Contenido de la propuesta: De la revisión efectuada del texto propuesto sobre la cual se nos confiere audiencia se determina que está conformada por 2 artículos y 3 transitorios, que propone la Ley para el Establecimiento de Jornadas Laborales Excepcionales para casos determinados que sean Excepcionales y muy Calificados de la cual se detallan los artículos relacionados con la institución y que pueden tener afectación con la autonomía universitaria.

Ley N° 2 Código de Trabajo	Expediente N° 24290	Observaciones
	ARTÍCULO 1.- Reformas a los artículos 142, 144, 205, al inciso b) del artículo 274 y adición de un inciso 6) al Artículo 670	

	del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas.	
	1.1 Refórmese el artículo 142 del Código de Trabajo, Ley N.° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que indique lo siguiente:	
ARTICULO 142.- Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro. Los respectivos patrones estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.	Artículo 142- Las personas empleadoras que, por y para el giro de su actividad empresarial, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar, a como sea necesario, tantos equipos formados por personas trabajadoras distintas para realizar el trabajo en jornadas excepcionales, todo según las disposiciones y los límites que se fijan en este capítulo. Cuando se trate de estas jornadas excepcionales el descanso entre la finalización de una jornada diaria y el inicio de la jornada del día siguiente será de doce horas como mínimo. Para lo anterior, las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión.	
Ley N° 2 Código de Trabajo	1.2 Refórmese el artículo 144 del Código de Trabajo, Ley N.° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, de 27 de agosto de 1943 para que indique lo siguiente:	
ARTICULO 144.- Los patrones deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado	Artículo 144- Las personas empleadoras deberán consignar en el registro que corresponda, sea físico o digital, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a	

de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.	cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora por el medio escogido por el empleador, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos. Asimismo, cada vez que la persona trabajadora lo solicite, la facilitarán al medio indicado por esta última. Lo anterior también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el empleador le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el empleador al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión.	
Ley N° 2 Código de Trabajo	1.3 Refórmese el artículo 205 del Código de Trabajo, Ley N.° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que indique lo siguiente:	
ARTICULO 205.- El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen. La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas	Artículo 205- El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen. La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaran excedentes, estos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un	

técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.	cincuenta por ciento (50%) para el Consejo de Salud Ocupacional, que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, de acuerdo con los principios de razonabilidad y conveniencia, y el resto para incorporar mejoras al régimen.	
Ley N° 2 Código de Trabajo	1.4 <u>Modificación del inciso b) del artículo 274 del Código de Trabajo.</u> Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas. Refórmese el primer párrafo y el inciso b) del artículo 274 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas para que indique lo siguiente:	
ARTICULO 274.- Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones: (...) b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia; (...)	Artículo 274- Se crea el Consejo de Salud Ocupacional, como organismo técnico con desconcentración mínima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones: (...) b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia, incluyendo estudios técnicos anuales de las labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, así como definir la exclusión de las labores pesadas, peligrosas o insalubres en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis de este Código. (...)	
	1.5 <u>Adición de un inciso 6) al Artículo 670 del Código de Trabajo,</u> Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas:	
	Artículo 670.- La acusación deberá presentarse de forma escrita, ante el órgano jurisdiccional competente y cumplirá los siguientes requisitos: (...)	

	6) Además de las anteriores, las personas que están laborando en la modalidad de Jornadas Laborales Excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, podrán hacer sus acusaciones a un correo especial que los órganos jurisdiccionales competentes habilitarán para ellos mientras se pueden presentar ante el órgano respectivo.	
	<u>ARTÍCULO 2- Adición de los artículos 143 bis y 145 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943, sus textos son los siguientes:</u> Adiciónense los artículos 143 bis y 145 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943, sus textos son los siguientes:	
	Artículo 143 bis- Quedarán igualmente excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo las personas que laboran en actividades relativas a los casos de excepción muy calificados que se definen en el presente artículo. <u>Estas personas estarán sujetas a una jornada excepcional ampliada, la cual se regula en el presente Código, siempre que el trabajo realizado no sea en labores insalubres, peligrosas o pesadas y que, por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo, no atenten contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras, conforme al artículo 294 de este Código.</u> 1) Los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional: a) <u>Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento y para garantizar la operación productiva de la manufactura tecnificada.</u> Se entenderá como manufactura tecnificada aquellos procesos de producción altamente especializados, continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo, siete días por semana que se realizan a través de equipos de trabajo sucesivos, que requieren maquinaria para	

	su producción, hacen uso intensivo de tecnología y por su naturaleza requieren de corrección inmediata en caso de fallos mecánicos. b) <u>Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar la operación productiva en la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal.</u> c) <u>Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para que laboren jornadas excepcionales ampliadas brindando servicios de apoyo que resultan necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos a) y b) del presente artículo.</u> Se entenderá como servicios de apoyo aquellas actividades que se brindan a la empresa con la finalidad de garantizar los procesos de manufactura tecnificada de forma continua e ininterrumpida, en el tanto estas actividades no se encuentren dentro de las prohibiciones establecidas en el inciso 2) del presente artículo. d) <u>Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para la operación de servicios corporativos a realizarse en diferentes zonas horarias geográficas y que por ello requieren de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de labor para su adecuado funcionamiento.</u> Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades, así como los perfiles ocupacionales de cada una de ellas, deberán ser establecidos y actualizados en reglamento del Poder Ejecutivo emitido al efecto. Lo anterior, con apego y sustento en criterios técnicos emitidos de previo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acrediten que éstos responden a trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de la labor, deba ser	
--	---	--

	<i>asegurado por equipos sucesivos para los cuales resulte inaplicable y afectante el límite de 8 horas diarias, en apego a los artículos 4, 5 y 6 del Convenio 1, "Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919", de la Organización Internacional del Trabajo y lo dispuesto en el párrafo final del artículo 58 de la Constitución Política.</i> <i>2) Casos en que se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada:</i> <i>a) Labores pesadas, peligrosas o insalubres.</i> <i>b) Labores Agrícolas y Agropecuarias.</i> <i>c) Labores de Construcción.</i> <i>d) Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.</i> <i>e) Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo, a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención.</i> <i>f) Cuando las labores exijan, para su realización, un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga, derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad.</i> <i>g) Cuando las labores que se realicen requieran a las personas tener los pies y las manos en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.</i> <i>h) En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.</i>	
--	---	--

	i) Cuando las personas trabajadoras sean menores de edad según lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de este Código, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N.º 7739 de 06 de febrero de 1998 y sus reformas, así como mujeres embarazadas y/o en período de lactancia. Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas. El Consejo de Salud Ocupacional deberá aportar, a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, los insumos necesarios para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, según lo descrito en el artículo 274 de este Código.	
	Artículo 145 bis. - La jornada excepcional ampliada será de aplicación exclusiva en los casos de excepción muy calificados que se determinan en el artículo 143 bis de este Código y que se realicen en el sector privado y sin contar con regulaciones especiales. Dichas labores, sea que se realicen en forma presencial o en teletrabajo, siempre deberán regularse por las disposiciones y límites que se disponen a continuación: a) Modalidades de jornada excepcional ampliada: 1. <u>Jornada excepcional ampliada diurna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</u> 2. <u>Jornada excepcional ampliada nocturna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de tres días consecutivos de trabajo y cuatro días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</u>	

	3. <u>Jornada excepcional ampliada mixta: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</u> b) <u>Día de descanso absoluto:</u> La persona trabajadora gozará de un día de descanso absoluto de veinticuatro horas, que será el día inmediato posterior a la finalización de su jornada semanal, el cual no se debe confundir con los denominados días libre no laborales que son producto de la aplicación de jornadas excepcionales ampliadas. Se permitirá el cambio entre jornada excepcional diurna y nocturna, siempre y cuando la persona trabajadora lo consienta expresamente y haya disfrutado del respectivo día de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación. c) <u>Salario en jornada excepcional ampliada:</u> Toda contratación de personas trabajadoras, para estas jornadas excepcionales ampliadas, deberá pagarse con, al menos, el salario mínimo por hora del perfil ocupacional respectivo más un diecisiete por ciento (17%), de dicho salario mínimo, cuando se trate de trabajos en jornada diurna o mixta, o bien, un veinticinco punto cinco por ciento (25,5%) sobre el salario mínimo por hora ajustado para la jornada nocturna. Igualess disposiciones se aplicarán para el caso de personas trabajadoras que se trasladen voluntariamente de una jornada ordinaria a la jornada excepcional ampliada. d) <u>Tiempo extraordinario:</u> Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional no podrán laborar en jornada extraordinaria después de la hora número doce. En caso de que la persona trabaje en una jornada excepcional ampliada inferior a doce horas, se deberá pagar el tiempo extraordinario con un cincuenta por ciento adicional, en cuyo caso, de ninguna manera la suma del tiempo de	
--	--	--

	jornada excepcional ampliado y el tiempo extraordinario podrá superar las 12 horas. No obstante, cuando la empresa así lo requiera y lo demuestre, todo de conformidad con el artículo 142, párrafo segundo, de este Código, de forma excepcional, es permitido que las personas trabajadoras, de manera voluntaria, laboren en alguno de sus días libres, para lo cual el pago será de un cincuenta por ciento adicional a lo establecido en el inciso c) del presente artículo. Esto, siempre y cuando no sea el día siguiente inmediato a la finalización o al inicio de su jornada semanal en el caso de la jornada diurna o mixta, o el día siguiente inmediato a la finalización de su jornada semanal en el caso de la jornada nocturna; estos días serán destinados a descanso absoluto, así como que no exceda de doce horas adicionales al límite semanal de la jornada. e) Tiempo de descanso y alimentación: Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo de noventa minutos para descansos, esparcimiento y comidas, cuya definición de cada lapso de tiempo deberán realizarla las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Para efectos de remuneración, este tiempo de descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, dispuestos para aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban realizar los tiempos de descanso y esparcimiento en dichos espacios, deberán cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo, reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Adicionalmente, las personas empleadoras, a través de oficinas de salud ocupacional o el departamento	
--	--	--

	encargado, deberán emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados. <u>f) Prohibición de jornada excepcional como medida discriminatoria: En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción muy calificada, se procurará la aplicación proporcional de esta en consideración de la conformación de género de su planilla.</u> <u>g) Responsabilidad patronal de velar por la salud ocupacional: La persona empleadora deberá aplicar controles para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, a partir de análisis en salud ocupacional y de manera semestral, de manera que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley. La empresa realizará un informe semestral con los resultados de la evaluación y lo remitirá al Consejo de Salud Ocupacional. Para estos efectos, dicho Consejo establecerá los lineamientos generales con los que debe cumplir dicho informe.</u> <u>En caso de que la empresa incumpla con la presente obligación, el Consejo de Salud Ocupacional informará de esto a la Dirección Nacional de Inspección a efectos de proceder con el procedimiento que corresponda.</u> <u>h) Transporte, alimentación y cuidado para las personas trabajadoras: La persona empleadora deberá otorgar facilidades de transporte cuando, por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de transporte público regular. Igualmente, deberá contar con infraestructura y recursos para que las personas trabajadoras cuenten con</u>	
--	---	--

	áreas adecuadas para el consumo de sus respectivos alimentos. Por mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, podrá facilitar servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por la persona empleadora a través de reglamentos o políticas internas. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones, fomentará la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez y personas dependientes. Las empresas que participen de esta modalidad de jornadas estarán obligadas a participar en estos esfuerzos, como parte de los programas de corresponsabilidad en el cuidado, que dichas empresas deberán fomentar a lo interno de sus organizaciones. i) Procedimiento ordinario para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: <u>La empresa que se acoja a este tipo de jornada excepcional deberá iniciar el trámite de aprobación de dicha jornada ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</u> Como parte del trámite de aprobación, dicha solicitud deberá incluir: 1. Una justificación razonada por parte de la persona empleadora, en la que se acredite que, para los casos que requiere la jornada excepcional, son aplicables este tipo de jornadas, de conformidad con el artículo 143 bis del presente Código. 2. Un estudio técnico de la comisión, oficina o departamento de salud ocupacional del centro de trabajo según corresponda, en donde se establezca que, para los puestos para los cuales se solicita la aplicación de la jornada	
--	--	--

	<i>excepcional ampliada no contraviene las prohibiciones del artículo 143 bis y demás disposiciones concordantes de este Código, así como un plan de cumplimiento de las condiciones básicas de salud ocupacional establecidas en este Código. En aquellos casos en que la empresa no cuente con la cantidad necesaria de trabajadores para conformar ya sea una comisión, una oficina o departamento de salud ocupacional, deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. Esta información se remitirá a la Dirección Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional al momento de presentar la solicitud para la utilización de dicha jornada excepcional ampliada, para los registros respectivos.</i> <i>El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá poner a disposición una guía para la elaboración de estos estudios técnicos, así como las exclusiones de labores en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras. Dicha guía deberá tener una actualización periódica.</i> <i>La Dirección Nacional de Inspección deberá dar el aval o rechazo a la solicitud en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la recepción de la misma. En caso de que la Dirección Nacional de Inspección no resuelva en tiempo la solicitud, la empresa, habiendo cumplido con todo lo establecido en este inciso, podrá aplicar la jornada en su centro de trabajo, encontrándose sujeta a una revisión ex post por parte de dicha Dirección.</i> <i>Exclusivamente en el caso de empresas que ya se encuentran operando en el país, la empresa deberá realizar una votación, garantizando un voto secreto, entre las personas trabajadoras a quienes eventualmente se les aplicaría la jornada excepcional ampliada, con el fin de hacer constar que existe voluntad para su implementación. Dicha votación será</i>	
--	---	--

	<i>exclusivamente para efectos de la solicitud ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, por lo que la eventual implementación de la jornada, en caso de aprobarse, se realizará directamente con cada persona trabajadora, de acuerdo con la naturaleza individual que caracteriza las relaciones laborales y lo establecido en el presente artículo con respecto a la voluntariedad de esta jornada.</i> <i>La solicitud podrá ser aprobada si al menos una mayoría simple de los votos emitidos resulta favorable. En caso de no alcanzarse la mayoría simple requerida, la empresa podrá realizar nuevamente la votación dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la realización de la anterior.</i> <i>Dicha votación deberá ser supervisada por un representante de la empresa y un representante del grupo de personas trabajadoras. En caso de ser procedente, la empresa podrá apoyarse en la comisión, oficina o departamento de salud ocupacional para la elección del representante de los trabajadores, o bien, dicho representante será electo por el grupo de trabajadores a quienes eventualmente se les aplicaría la jornada.</i> <i>Estos representantes serán elegidos exclusivamente para efectos de este proceso, por lo que finalizado el mismo perderán dicha representación.</i> <i>La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo podrá designar un inspector de trabajo para que se apersona a la votación. En caso de que esta Dirección no envíe un inspector en el primer mes contado a partir de la recepción de la solicitud, la empresa podrá realizarla con la presencia de un notario público, quien mediante acta notarial que se remitirá a la Dirección Nacional de Inspección, certificará lo siguiente: 1) Que la empresa realizó una votación secreta entre las personas trabajadoras a quienes eventualmente se les aplicaría la jornada excepcional ampliada, con el fin de</i>	
--	---	--

	verificar si existe consentimiento para su implementación; 2) que la votación fue supervisada por un representante de la empresa, un representante del grupo de personas trabajadoras involucradas y el notario público quien levanta el acta notarial, y 3) el resultado de la votación. <u>j) Procedimiento por negociación colectiva para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: Únicamente para los casos dispuestos en el artículo 143 bis de este Código, y respetando sus prohibiciones, las personas empleadoras y las personas trabajadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral, por medio de cualquier instrumento de negociación colectiva contemplado en este Código. Para tal efecto, en una determinada empresa o industria de las referidas en el artículo 143 bis del presente Código, se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región, en los términos regulados por este Código y el convenio colectivo aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito y ser homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</u> <u>k) Contrato escrito y principio de voluntariedad: una vez aprobada la aplicación de una jornada excepcional ampliada por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la variación de una jornada ordinaria a una jornada excepcional ampliada para su personal, sea por su propia solicitud o a solicitud de la persona empleadora, deberá ser voluntaria y aceptada por la persona trabajadora, lo cual deberá constar en la respectiva adenda al contrato de trabajo, suscrita por ambas partes. La persona empleadora, para los casos en los que se habilite este tipo de jornada excepcional ampliada, deberán prever, al menos, un turno de labores en jornada ordinaria,</u>	
--	---	--

	<i>para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada.</i> <i>La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada, ni podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. En ninguna circunstancia, la persona trabajadora podrá ser obligada a consentir la variación.</i> <i>En caso contrario de comprobarse una violación a la voluntariedad en la variación de la jornada según el presente artículo, a la persona empleadora se le aplicará lo dispuesto en el inciso i) del artículo 70 y en el artículo 398, ambos de este Código.</i> <i>l) Periodo de prueba de la jornada excepcional: Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se establecerá un tiempo prudencial de tres meses para su adaptación. Si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, la persona empleadora deberá restituirle a la jornada ordinaria.</i> <i>En caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada, se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) de este Código, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad de la persona empleadora. La presente salvaguarda aplicará para las personas trabajadoras que estén laborando bajo la jornada ordinaria previo a la implementación de la jornada excepcional ampliada.</i> <i>m) Ajustes a la jornada excepcional ampliada: a solicitud de la persona trabajadora que, mediante certificado médico, demuestre que padece alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, que sea una persona</i>	
--	---	--

	<i>refugiada en situación de vulnerabilidad y personas con diagnósticos certificados de salud mental, podrán solicitar un ajuste en su jornada, ante lo cual el salario será calculado de forma proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.</i> <i>Igual medida deberá tomarse con quienes demuestren una condición de cuidador de menores, adultos mayores, personas con discapacidad, con enfermedades terminales o que por alguna condición médica dependan del cuidado de la persona trabajadora y no cuenten con una posibilidad de solución o quienes demuestren cursar planes de estudios que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas. En este último caso, los trabajadores deberán demostrar, con los respectivos documentos de matrícula y horarios, que están cursando planes de estudio que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas y conservarán el derecho a la jornada hasta la finalización del ciclo lectivo. Se deberá solicitar por escrito al empleador mantener su jornada ordinaria o un ajuste a la jornada según corresponda.</i> <i>La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes, y 540, 543 y 573 a 577 del presente Código.</i> <i>n) Cumplimiento y fiscalización: La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de velar por la fiscalización y el cumplimiento de este artículo del presente Código de forma integral y cualquier normativa aplicable y conexas, para una correcta aplicación de la jornada excepcional ampliada.</i>	
--	---	--

	<i>En caso de infracciones detectadas por dicha instancia, ésta concederá plazo de hasta un mes, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en dicha prevención. De no cumplirse con las prevenciones de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral en cuyo caso se procederá de conformidad con el artículo 669 del presente Código, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado. El Ministerio de Hacienda deberá garantizar el traslado de los recursos a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que se encuentran establecidos en el inciso a) del artículo 679 de este Código. El jerarca o funcionario del Ministerio de Hacienda que incumpla lo anterior incurrirá en el delito de incumplimiento de deberes en la función pública, previsto en el Código Penal, Ley N.º 4573 de 4 de mayo de 1970. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción, expedito y anónimo, de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en cualquiera de las condiciones normadas para su aplicación. Para estos efectos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de los trabajadores cubiertos por la jornada excepcional para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, un correo electrónico al cual puedan escribir sus inquietudes, dudas y denuncias, en el caso de que no puedan hacerlo personalmente.</i>	
	TRANSITORIO I- Emisión de criterios técnicos y reglamentación <u>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigencia</u>	

	<u>de la presente Ley, para definir y comunicar al Poder Ejecutivo los criterios técnicos que señalen los perfiles ocupacionales y los requisitos que deberán cumplir los empleadores que quieran optar por la jornada excepcional ampliada a la que hace referencia el artículo 145 bis de esta ley según lo establecido en el artículo 143 bis de éste Código, respecto a la reglamentación correspondiente.</u> A la vez, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá el plazo de hasta seis meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, para proponer al Poder Ejecutivo el reglamento que regule el procedimiento para la implementación de las jornadas excepcionales dispuestas en la presente ley.	
	TRANSITORIO II- En cuanto a las jornadas excepcionales ampliadas A partir de la entrada en vigencia de esta Ley, toda persona que haya venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta Ley se define como jornada excepcional ampliada deberá mantener el salario que percibe y en ningún caso podrá ser reducido o inferior a lo establecido en el artículo 145 bis para las jornadas excepcionales ampliadas. Para ello, el valor ordinario y extraordinario de la jornada diurna se calculará sobre 48 horas semanales y el de la nocturna en 36 horas semanales, todo de acuerdo con la legislación. Lo anterior con la finalidad de garantizarle a la persona trabajadora que, mientras permanezca laborando con el mismo empleador y sus labores sean las mismas, su remuneración actual se respetará y no se verá afectada. Para los efectos anteriores, la persona empleadora reportará, en un plazo de un mes a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario de quienes hayan venido laborando en jornadas equivalentes a lo	

	que en esta ley se define como jornada excepcional ampliada. Para eso, calculará el salario promedio de los últimos seis meses efectivamente laborados, tomando en cuenta tanto los salarios ordinarios como extraordinarios. En el caso de las personas trabajadoras que hubieran estado incapacitadas, con una licencia de maternidad, así como con algún otro motivo de fuerza mayor señalado en el reglamento de esta Ley, se les calculará el salario con base en lo percibido durante los últimos seis meses efectivamente laborados. En los casos del párrafo anterior, la Dirección Nacional de Inspección verificará que éstos, efectivamente, cumplan con las disposiciones del artículo 143 bis, cuya verificación no supondrá una afectación a las relaciones laborales hasta tanto no se realice la prevención en caso de ameritarse y debido proceso respectivo por parte de dicha instancia administrativa.	
	TRANSITORIO III- Plan Piloto para reducción progresiva de jornada laboral semanal. <u>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social implementará, en un plazo de doce meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, un plan piloto nacional dirigido a experimentar y evaluar la viabilidad de reducir la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho (48) a cuarenta (40) horas semanales, sin reducción de salario.</u> Este plan piloto podrá desarrollarse por sectores, regiones o grupos de empresas voluntarias, e incluirá criterios de seguimiento técnico sobre productividad, salud ocupacional, equidad de género, impacto salarial, conciliación vida-trabajo y sostenibilidad económica. Una vez finalizado el plan piloto, el Ministerio deberá presentar ante la Asamblea Legislativa, en un plazo no mayor a seis meses, un proyecto de ley con base en los resultados obtenidos,	Posible participación de las Universidades Públicas

	orientado a una reforma integral de la jornada ordinaria laboral en el país. Para efectos de diseño y evaluación, el Ministerio <u>podrá</u> coordinar con el INEC, la CCSS, el INAMU, universidades públicas y organizaciones sociales.	
--	---	--

B) Incidencia del Proyecto para la Autonomía Universitaria

...

En este caso, el proyecto ley pretende reformar el Código de Trabajo y este nuevo tipo de jornada será solamente aplicada en casos de puestos de trabajo relacionados con actividades productivas específicas, los cuales resultan ser excepcionales y muy calificados para posibilitar los procesos productivos continuos en ciertas áreas. Es decir, se permiten estas jornadas solo para los casos de puestos de trabajo que son esenciales y estrictamente requeridos para actividades económicas que ameritan mantener sus operaciones funcionando las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, se garantiza la voluntariedad de las personas trabajadoras para laborar la jornada excepcional ampliada y jamás podrá ser obligatoria. El patrono no podrá variar la jornada sin el consentimiento de la persona trabajadora y modificarle sus condiciones. Para el caso de aquellos trabajadores que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada, el patrono deberá prever al menos un turno de jornada ordinaria. Además, se da una garantía de un “periodo de prueba” para que los trabajadores que empiecen a laborar la jornada excepcional ampliada y decidan devolverse a una jornada ordinaria que tenían anteriormente, puedan hacerlo en ese periodo. Finalmente se establece que el empleador no podrá tomar medidas discriminatorias para las personas que no hayan consentido la variación en su contrato de trabajo.

Por ello, desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley, plantea reformas en la normativa laboral, lo cual implicará la aplicación de la Ley según corresponda, y una posible adecuación de la normativa laboral interna de la Convención Colectiva y sus reformas (para los casos de los trabajadores contemplados en la normativa los cuales resultan ser excepcionales y muy calificados para posibilitar los procesos productivos continuos en ciertas áreas y solo si procediera en algunos puestos en la institución), sin embargo, no tendría una afectación directa sobre la autonomía universitaria.

III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa: Sobre el Proyecto de Ley N°24.290 no presentar oposición en razón de que, desde el punto de vista jurídico se determina que no transgrede las competencias propias de la

Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Ahora bien, si es importante tomar en cuenta que de aprobarse la ley implicaría su aplicación en la Institución al tratarse de normativa laboral, y la posible adecuación de la normativa interna y procedimientos existentes para los casos de los trabajadores señalados en la normativa y que resulten aplicables a ciertos puestos en la institución.

... (El subrayado corresponde al original)

16. Respecto a la consulta del texto del Expediente N.º 25.049 (AL-CPASOC-1406-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

...

SINOPSIS DE LOS PROYECTOS LEY

...

Oficio	SCI-777-2025
Expediente	Nº25.049 (Ingresó en el Orden del Día y debate en Comisión de Sociales el 26 de agosto de 2025)
Nombre	Ley para la Licencia de Paternidad en costa rica reforma del inciso b) del artículo 95 de la Ley n.º 2, código de trabajo
Objeto	ARTÍCULO 1- Modifíquese el inciso b) del artículo 95 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943. Artículo 95- [...] Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos: [...] b) <u>A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día del nacimiento de su hijo o hija. La persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado, dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.</u>
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

17. Respecto a la consulta del texto sustitutivo del Expediente N.º 25.088 (AL-CPAJUR-0675-2025), la Oficina de Asesoría Legal indicó lo siguiente:

Oficio	SCI-767-2025
Expediente	Nº25.088 (Ingresó en el Orden del Día y Debate en Comisión de Jurídicos el 2 de setiembre del 2025)
Nombre	Ley para Garantizar El Pago Salarial, Preaviso y Cesantía a Tiempo
Objeto	Artículo 1- Adición de un inciso e) al artículo 30 del código de trabajo, ley n.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas. el texto es el siguiente: artículo 30- el preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...) e) <u>el patrono, sea del sector público o del sector privado, tendrá un plazo máximo de treinta días para cumplir con el pago del preaviso y la cesantía, y lo hará de oficio; si incumple este periodo pagará un interés sobre el monto adeudado.</u> el monto por cancelar se calculará según la cantidad de días que se haya demorado, desde la fecha definida para el pago hasta la fecha en que se haga efectivo este, deberá tomar en cuenta la indexación y se tomará como base la tasa básica pasiva definida por el banco central de costa rica. artículo 2- adición de dos párrafos al artículo 169 del código de trabajo, ley n.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas. el texto es el siguiente: artículo 169- (...) <u>el patrono, sea del sector público o del sector privado, que incurra en impago de sus obligaciones establecidas en esta ley respecto al pago del salario o sueldo, pagará un interés sobre el monto adeudado.</u> el monto por cancelar se calculará según la cantidad de días que se haya demorado, desde la fecha definida para el pago hasta la fecha en que se haga efectivo este, deberá tomar en cuenta la indexación y se tomará como base la tasa básica pasiva definida por el banco central de costa rica. para efectos del análisis de incumplimiento se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: la intencionalidad o no de la acción u omisión del incumplimiento, los daños producidos o que puedan producirse, la capacidad económica y la reincidencia. en los casos de reincidencia, se duplicará la multa impuesta en la infracción establecida en el presente artículo.
Incidencia	Desde el punto de vista jurídico se determina que el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica.
Recomendación	Con base en lo expuesto se recomienda, para efectos de atender la audiencia conferida por la Asamblea Legislativa, no presentar oposición.

CONSIDERANDO QUE:

1. El Instituto Tecnológico de Costa Rica, por medio del Consejo Institucional,

debe emitir criterio sobre los proyectos de ley que la Asamblea Legislativa le remite en consulta, relativos a materias puestas bajo la competencia de las universidades públicas o que se relacionan directamente con ellas, conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y en el artículo 18, inciso i), del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

2. De conformidad con las Disposiciones para la tramitación y evacuación de consultas legislativas remitidas por la Asamblea Legislativa al Consejo Institucional, aprobadas por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria N.º 3433, Artículo 12, del 03 de diciembre de 2025, corresponde al Consejo Institucional pronunciarse cuando la Oficina de Asesoría Legal determine, de forma expresa y fundamentada, que un proyecto de ley presenta afectación a la autonomía universitaria, incide en competencias institucionales del Instituto, o incorpora disposiciones de eventual cumplimiento obligatorio o algún tipo de incidencia posible para la Institución, aun cuando no exista vulneración al régimen de autonomía.
3. Los proyectos de ley correspondientes a los Expedientes N.º 24.289 (texto sustitutivo), 25.138, 25.138 (texto actualizado), 25.143, 25.162, 25.162 (texto dictaminado), 20.873 (texto actualizado), 24.290 (texto actualizado), 25.049 y 25.088, fueron sometidos a análisis jurídico por parte de la Oficina de Asesoría Legal, con el fin de determinar su eventual incidencia en las competencias constitucionales y legales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, particularmente en lo relativo a su régimen de autonomía.
4. Al respecto, la Oficina de Asesoría Legal, mediante los oficios AL-940-2025, AL-941-2025, AL-1009-2025, AL-1012-2025, AL-1052-2025, AL-1053-2025, AL-1054-2025 y AL-0011-2026, concluyó que los proyectos de ley indicados no transgreden ni interfieren en el ejercicio de la autonomía universitaria ni en las competencias institucionales propias del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
5. Sin perjuicio de lo anterior, del análisis efectuado conforme a las disposiciones institucionales vigentes se desprende que los proyectos de ley sometidos a conocimiento del Consejo Institucional en este acto presentan:
 - a. Disposiciones que guardan relación directa con el quehacer sustantivo universitario:

Expediente	Objeto	Relación / implicaciones para el ITCR
24.289 (texto sustitutivo) LEY PARA FACILITAR LA TRAMITOLOGÍA EN	El proyecto reforma el inciso a) del artículo 32 de la Ley de Asociaciones Cooperativas para disponer la exigencia de un plan de negocios básico	La mención de las universidades públicas se limita a una posibilidad de asesoría en la elaboración del plan de negocios, sin establecer obligaciones, competencias

LA CREACION DE COOPERATIVAS	aprobado por INFOCOOP para cuando el grupo precooperativo solicite financiamiento para iniciar operaciones, y habilita que dicho plan pueda ser asesorado por diversas entidades, entre ellas las universidades públicas.	nuevas ni disposiciones de acatamiento obligatorio para la Institución. Este órgano, mediante acuerdo adoptado en la Sesión Ordinaria N.° 3416, Artículo 12, del 30 de julio de 2025, manifestó que el proyecto no afectaba de forma directa ni general la autonomía universitaria; no obstante, solicitó precisar que la exigencia de inscripción y autorización por parte del INFOCOOP para asesorar el plan de negocios exigido para la constitución de una cooperativa no constituyera limitación para el ejercicio de la extensión universitaria. Al respecto, en el texto sustitutivo actualmente consultado no se reproduce dicha exigencia de inscripción y autorización para ninguno de los entes que podrían asesorar, además de que se disminuyen las exigencias en cuanto al plan, rigiendo únicamente para cuando se solicite financiamiento.
25.138 (texto actualizado) LEY DE CREACIÓN DE LA SEMANA NACIONAL DEL ENTORNO SANO Y FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL BIENESTAR INTEGRAL	Declarar la primera semana de marzo de cada año como la “Semana Nacional del Entorno Sano y Fomento de la Corresponsabilidad en el Bienestar Integral” con la finalidad de promover acciones de reflexión, sensibilización, corresponsabilidad social, articulación interinstitucional, investigación y capacitación en materia de bienestar psicosocial y salud mental.	El artículo 4 dispone que las entidades responsables de la planificación y coordinación deberán promover la participación de diversos actores, entre ellos las universidades, en la realización de las actividades previstas durante la Semana Nacional del Entorno Sano. El dictamen jurídico señaló que, de aprobarse la ley, se otorgarían funciones y actividades a la academia, configurándose una incidencia administrativa. No obstante, de la lectura del texto se desprende que no se imponen obligaciones concretas a las universidades, sino que se dispone la promoción de su participación, lo cual constituye un estímulo institucional y no un mandato obligatorio.
25.143 LEY PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS PESCADORES, LA IDENTIDAD CULTURAL Y LOS	Tiene por objeto el reconocimiento por parte del Estado de los derechos sociales, económicos, laborales, culturales y ambientales de los pescadores y sus	El proyecto incorpora la participación de las universidades públicas en dos ámbitos distintos: — La integración de un representante en la comisión interinstitucional (artículo 10).

CONOCIMIENTOS ANCESTRALES DE LAS COMUNIDADES PESQUERAS DEL PAÍS, ASÍ COMO AL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO (CPLI) SOBRE LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE PESCA	organizaciones, así como el establecimiento del consentimiento previo, libre e informado respecto de medidas administrativas, proyectos de ley o iniciativas públicas o privadas que puedan afectar la actividad pesquera, los territorios marino-costeros y la identidad cultural de las comunidades pesqueras. Asimismo, crea una comisión interinstitucional para el fortalecimiento del sector pesquero nacional y regula el procedimiento de consulta y consentimiento.	— La posibilidad de coordinación para actividades de capacitación y asistencia técnica (artículo 11, inciso r). Según el dictamen jurídico, estas disposiciones implican una eventual participación institucional, por lo que debe solicitarse que el texto legislativo precise que dicha participación se realizará conforme a los mecanismos internos de designación y en respeto de la autonomía universitaria y la disponibilidad de recursos de las universidades públicas. De la lectura del texto legislativo y recomendaciones jurídicas, se podría concluir que: — En el primer caso, la previsión legal de un representante universitario constituye una incidencia organizativa que debe entenderse conforme a la autonomía universitaria, en el sentido de que la designación y participación se realizarán mediante los mecanismos internos de las universidades públicas y sin implicar subordinación funcional ni obligaciones presupuestarias automáticas. — En el segundo caso, la fórmula normativa utilizada (“podrán coordinar”) no impone obligación directa a las universidades, sino que configura una posibilidad de articulación interinstitucional facultativa.
25.162 (texto dictaminado) LEY DEL SISTEMA DE COLEGIOS HUMANÍSTICOS COSTARRICENSES	Establece el Sistema Nacional de Colegios Humanísticos Costarricenses como un régimen legal propio, definiendo su organización, gobernanza, funcionamiento, financiamiento y personalidad jurídica instrumental, así como el mecanismo para su creación mediante convenios entre el Ministerio de	Incorpora a las universidades estatales como actores previstos en el establecimiento y operación de los colegios humanísticos, mediante la suscripción de convenios con el Ministerio de Educación Pública. Asimismo, contempla su participación en la gobernanza del sistema a través de representación en el órgano nacional de coordinación.

	Educación Pública y las instituciones de educación superior universitaria estatal.	Según el dictamen jurídico, no se imponen obligaciones directas ni automáticas al Instituto, en tanto la participación universitaria se configura como voluntaria y sujeta a la formalización de convenios.
--	--	---

NOTA: Los casos en que un mismo expediente ha sido consultado en más de una ocasión, el presente análisis se refiere exclusivamente al último texto consultado, en tanto las versiones anteriores han perdido interés jurídico al haber sido sustituidas en el trámite legislativo.

b. Disposiciones que guardan relación directa con el quehacer de la institución en su condición de patrono:

Expediente	Objeto del proyecto	Relación / implicaciones para el ITCR
20.873 (texto actualizado) LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	Establece un marco para identificar, prevenir, tramitar, sancionar y prohibir conductas de acoso laboral en relaciones de trabajo del sector público y privado, incluyendo reglas de procedimiento interno, medidas cautelares, sanciones y disposiciones sobre fuero de protección	Establece deberes directos para la parte empleadora en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral. En particular, obliga a contar con un procedimiento interno formalmente establecido y divulgado para la tramitación de denuncias, aplicar medidas cautelares y disciplinarias conforme a las reglas previstas en la ley, reconocer un fuero de protección a la persona denunciante y ajustar la normativa interna a los parámetros legales que se definan. La Oficina de Asesoría Legal, al comparar el texto propuesto con el reglamento institucional vigente sobre acoso laboral, advirtió que, aunque ya existe regulación interna en la materia, el proyecto introduce elementos que requerirían ajustes, tales como el alcance del fuero de protección, la intervención de la inspección laboral en determinados supuestos y algunas reglas procesales específicas. En consecuencia, de aprobarse el proyecto, la institución, en su condición de empleadora pública, debería revisar y adecuar su normativa y procedimientos internos para armonizarlos con el marco legal que eventualmente se apruebe.
24.290 (texto actualizado) ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES	Reforma el Código de Trabajo para regular jornadas laborales excepcionales ampliadas, aplicables únicamente a actividades	Su eventual aprobación implicaría la aplicación de la normativa laboral general en la Institución, en los casos que resulten procedentes. En ese sentido, no impone la adopción obligatoria de la jornada

EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS	productivas específicas que requieren operación continua e ininterrumpida. Establece sus modalidades, límites, recargos salariales, condiciones de voluntariedad, prohibiciones, controles administrativos y disposiciones transitorias, incluyendo un plan piloto para evaluar la reducción de la jornada ordinaria semanal.	excepcional, sino que abre la posibilidad de utilizarla en puestos que encuadren en los supuestos estrictamente definidos, lo que podría requerir, de ser aplicable, la adecuación de normativa interna o convencional en materia de jornada laboral.															
25.049 LEY PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COSTA RICA REFORMA AL INCISO B DEL ARTÍCULO 95 DE LA LEY N.º 2 CÓDIGO DE TRABAJO	Modifica el alcance de la licencia de paternidad aplicable al padre biológico, estableciendo que, en lugar de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento, sea de un mes calendario con goce de salario posterior al nacimiento, así como manteniendo las consecuencias jurídicas previstas en caso de incumplimiento por parte de la persona empleadora.	Constituiría una obligación patronal de otorgamiento del permiso y el reconocimiento salarial correspondiente durante el mes establecido, así como la eventual aplicación de las consecuencias previstas en caso de incumplimiento.															
25.088 LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO SALARIAL, PREAVISO Y CESANTÍA A TIEMPO	Adiciona disposiciones al Código de Trabajo para obligar a los patronos, públicos y privados, a pagar oportunamente salarios, preaviso y cesantía, estableciendo intereses y sanciones económicas en caso de incumplimiento en los plazos legales.	Constituiría una obligación general de acatamiento obligatorio para el Instituto en calidad de patrono. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Materia</th><th>Régimen actual</th><th>Con el proyecto</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plazo para pagar cesantía/preaviso</td><td>No hay plazo legal expreso</td><td>30 días máximo</td></tr> <tr> <td>Interés por atraso en extremos laborales</td><td>No expreso en art. 30</td><td>Interés automático + indexación</td></tr> <tr> <td>Interés por impago salarial</td><td>No prevé interés automático ni indexación</td><td>Interés automático + indexación</td></tr> <tr> <td>Sanción por reincidencia</td><td>No contempla agravamiento específico en el art. 169</td><td>Se duplica la multa</td></tr> </tbody> </table>	Materia	Régimen actual	Con el proyecto	Plazo para pagar cesantía/preaviso	No hay plazo legal expreso	30 días máximo	Interés por atraso en extremos laborales	No expreso en art. 30	Interés automático + indexación	Interés por impago salarial	No prevé interés automático ni indexación	Interés automático + indexación	Sanción por reincidencia	No contempla agravamiento específico en el art. 169	Se duplica la multa
Materia	Régimen actual	Con el proyecto															
Plazo para pagar cesantía/preaviso	No hay plazo legal expreso	30 días máximo															
Interés por atraso en extremos laborales	No expreso en art. 30	Interés automático + indexación															
Interés por impago salarial	No prevé interés automático ni indexación	Interés automático + indexación															
Sanción por reincidencia	No contempla agravamiento específico en el art. 169	Se duplica la multa															

		Aplicación al sector público	Aplicación general al patrono (sin distinción expresa)	Expresamente incluida
--	--	------------------------------	--	-----------------------

SE ACUERDA:

- a. Comunicar a la Asamblea Legislativa que, conforme al análisis efectuado, en los textos consultados de los expedientes legislativos siguientes, no se advierte afectación a la autonomía universitaria ni se formulan observaciones en materia de competencias institucionales:

EXPEDIENTE	NOMBRE DEL PROYECTO	CONSULTA LEGISLATIVA
24.289 (texto sustitutivo)	LEY PARA FACILITAR LA TRAMITOLOGÍA EN LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS	Área de Comisiones Legislativas V Comisión Permanente de Asuntos Económicos AL-CPOECO-1876-2025 10-09-2025
25.138 (texto actualizado)	LEY DE CREACIÓN DE LA SEMANA NACIONAL DEL ENTORNO SANO Y FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL BIENESTAR INTEGRAL	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente de Asuntos Sociales AL-CPASOC-1687-2025 10-12-2025
25.162 (texto dictaminado)	LEY DEL SISTEMA DE COLEGIOS HUMANÍSTICOS COSTARRICENSES	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Especial de Educación, Exp. 23.169 AL-CE23169-0332-2025 29-10-2025
20.873 (texto actualizado)	LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	Departamento de Secretaría del Directorio AL-DSDI-OFI-0145-2025 06-10-2025
24.290 (texto actualizado)	ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS	Departamento de Secretaría del Directorio AL-DSDI-OFI-0172-2025 03-11-2025

25.049	LEY PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COSTA RICA REFORMA AL INCISO B DEL ARTÍCULO 95 DE LA LEY N° 2 CÓDIGO DE TRABAJO	Área de Comisiones Legislativas II Comisión Permanente de Asuntos Sociales AL-CPASOC-1406-2025 22-09-2025
25.088	LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO SALARIAL, PREAVISO Y CESANTÍA A TIEMPO	Área de Comisiones Legislativas VII Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos AL-CPAJUR-0675-2025 18-09-2025

- b. Indicar a la Asamblea Legislativa que, respecto de los Expedientes N.º 25.138 y 25.162, el presente pronunciamiento se emite con relación a las consultas legislativas tramitadas mediante los oficios AL-CPASOC-1687-2025 y AL-CE23169-0332-2025, respectivamente, por corresponder a los textos actualizados o dictaminados en trámite, quedando superadas las consultas anteriores efectuadas mediante los oficios AL-CPASOC-1645-2025 y AL-CE23169-0290-2025.
- c. Comunicar a la Asamblea Legislativa que, del análisis efectuado al Expediente N.º 25.143, se hace necesario solicitar que en el artículo 10 del proyecto, se precise expresamente que la designación y participación de una persona representante de las universidades públicas en la comisión interinstitucional se realizará conforme a los mecanismos internos de organización y designación de cada institución universitaria estatal, en respeto de su autonomía constitucional y sin que ello implique subordinación funcional ni obligaciones presupuestarias automáticas.

EXPEDIENTE	NOMBRE DEL PROYECTO	CONSULTA LEGISLATIVA
25.143	LEY PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS PESCADORES, LA IDENTIDAD CULTURAL Y LOS CONOCIMIENTOS ANCESTRALES DE LAS COMUNIDADES PESQUERAS DEL PAÍS, ASÍ COMO AL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO (CPLI) SOBRE LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE PESCA	Área de Comisiones Legislativas IV Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Agropecuarios AL-CPAAGROP1056-2025 06-10-2025

- d. Solicitar a la Rectoría que, por medio de las instancias competentes, dé seguimiento al trámite legislativo de los proyectos de ley indicados en el

presente acuerdo, a efectos de que la Institución pueda anticipar y gestionar oportunamente los ajustes normativos, administrativos o de gestión que resulten necesarios ante una eventual aprobación de dichas iniciativas.

- e. Indicar que el presente pronunciamiento se emite en el marco de lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución Política y no constituye un acto administrativo generador de efectos jurídicos, por lo que no es susceptible de impugnación.

ACUERDO FIRME

Con toda atención,

Ing. María Estrada Sánchez, M. Sc.
Presidencia
Consejo Institucional

MES/kmm

REF: Z:\Acuerdos\2026\3440