

Novedades

Número 72 / Enero 2026



Bufete
Godínez
& Asociados



PROYECTOS DE LEY

Ley para hacer efectiva la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Mediante el Alcance N.º 9 a La Gaceta N. 18 del 28 de enero del 2026, se publicó el proyecto de ley denominado “Ley para hacer efectiva la igualdad salarial entre mujeres y hombres”, correspondiente al expediente N.º 25.374, el cual propone reformas a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N.º 7142) y al Código de Trabajo.

Esta iniciativa busca garantizar el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, definido como aquel que, aun siendo distinto, resulta comparable conforme a criterios objetivos, mediante la implementación de mecanismos destinados a prevenir, detectar, verificar y corregir prácticas de discriminación salarial, tanto directas como indirectas. Este proyecto pretende transformar el principio de igualdad salarial en un estándar verificable y exigible, alineado con instrumentos internacionales y recomendaciones de la OCDE.

Entre los elementos más relevantes que se incluyen en el proyecto de ley destacan los siguientes:

- ▶ Se establecen obligaciones de transparencia salarial, tales como informar de manera clara, objetiva y accesible, los criterios, rangos y estructuras generales de remuneración aplicables a los puestos de trabajo. Asimismo, se establecen garantías de transparencia aplicables de forma previa a la contratación, incluyendo la obligación de informar la banda o rango salarial correspondiente al puesto ofertado.
- ▶ Se incorpora el derecho de las personas trabajadoras a solicitar información específica respecto de:
 - a) La banda salarial correspondiente a su puesto y los criterios objetivos aplicables.
 - b) La remuneración promedio y mediana, desagregada por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o trabajo de igual valor en la unidad comparable.El empleador deberá responder en un plazo máximo de quince días hábiles, sin revelar remuneraciones individuales.
- ▶ Se prohíbe toda forma de represalia contra las personas trabajadoras por solicitar información, participar en auditorías, denunciar brechas salariales o aportar evidencia en el marco de esta ley. Toda medida disciplinaria, modificación contractual desfavorable o despido adoptado con posterioridad a dichas actuaciones se presumirá represalia, salvo prueba objetiva en contrario.
- ▶ Se establecen reportes y auditorías obligatorias de brecha salarial por razón de género, como instrumentos periódicos de diagnóstico que permitan identificar diferencias de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, conforme a metodologías objetivas y verificables. En este sentido, se desarrolla el contenido mínimo que deberán tener tanto el reporte como la auditoría.



- ▶ Desde el primer año de vigencia, para empleadores con cien o más personas trabajadoras, y posteriormente para aquellos con cincuenta o más, se exige la elaboración anual de un reporte de brecha salarial y la realización bianual de auditorías salariales, las cuales deberán ser remitidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). A partir del tercer año de vigencia, esta obligación también será aplicable a empleadores con cincuenta o más personas trabajadoras.
- ▶ Cuando la auditoría determine una brecha salarial injustificada igual o superior al 5%, el empleador deberá implementar un plan de corrección y remitirlo al MTSS.
- ▶ La fiscalización y verificación del cumplimiento de esta ley corresponderá al MTSS, por medio de la Inspección de Trabajo. Se crea un régimen sancionatorio, con multas que oscilan entre cinco y ochenta salarios base, variando según la infracción.
- ▶ Para efectos de la contratación administrativa, y conforme a los criterios y umbrales que establezca el reglamento, los empleadores sujetos a esta ley deberán aportar una constancia de cumplimiento emitida por el MTSS respecto al reporte anual vigente y de la auditoría correspondiente, cuando aplique.
- ▶ En los procesos administrativos o judiciales por presunta desigualdad salarial, cuando la persona trabajadora aporte indicios razonables de discriminación, incluidos aquellos derivados de la información generada conforme a esta ley, corresponderá al empleador demostrar que la diferencia de remuneración se basa en criterios objetivos y no discriminatorios.
- ▶ Se adiciona un nuevo artículo 167 bis al Código de Trabajo, garantizando el derecho de acceso a información salarial relevante y prohibiendo represalias.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales y ortotipográficos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Establecimiento de Jornadas Laborales Excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados

Por medio del Alcance N.º 9 a La Gaceta N.º 18 del 28 de enero del 2026, se publicó una nueva actualización del proyecto de ley tramitado bajo el expediente N.º 24.290, la cual incorpora las mociones aprobadas en el Plenario Legislativo los días 07 y 29 de octubre del 2025, 3 de noviembre del 2025 y 19 de enero de 2026.



Este texto mantiene la estructura esencial del proyecto, cuyas disposiciones ya han sido previamente abordadas en este medio durante febrero, septiembre y octubre del 2025. Entre las novedades más relevantes se encuentran:

- ▶ Se incorporan nuevos artículos que no figuraban en las versiones anteriores, específicamente los artículos 145 ter, 145 quater y 145 quinquies al Código de Trabajo, que regulan:

La reversibilidad colectiva mediante consulta secreta supervisada por el Ministerio de Trabajo para eliminar la jornada excepcional si así lo solicita al menos el 50% de las personas trabajadoras.

La readecuación individual de jornada por motivos médicos, familiares o sociales.

La nulidad de autorizaciones obtenidas mediante coacción, falsedad, omisión de información o sin los mecanismos de consulta establecidos en esta ley

- ▶ Se desarrolla con mayor amplitud el artículo 143 bis y se amplía significativamente el contenido del artículo 145 bis, incorporando nuevas obligaciones patronales referentes a ergonomía, ventilación, iluminación y espacios de descanso, así como auditorías anuales del Consejo de Salud Ocupacional.
- ▶ Se introduce un componente novedoso en materia de igualdad y género, que exige a las empresas presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y al INAMU un informe sobre brechas de género vinculadas a remuneración, rotación, permanencia, acceso a beneficios y condiciones laborales, lo cual no estaba contemplado en los proyectos anteriores.
- ▶ Se establece un nuevo Transitorio III, instruyendo al Ministerio de Trabajo a implementar un plan piloto nacional para evaluar la posibilidad de reducir la jornada ordinaria semanal de 48 a 40 horas sin reducción salarial.
- ▶ Se fortalecen los mecanismos de fiscalización institucional, imponiendo obligaciones adicionales a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo; creando un registro público en línea de empresas autorizadas a aplicar la jornada excepcional.

Finalmente, se propone la incorporación de un inciso 6) al artículo 670 del Código de Trabajo, que habilita un mecanismo de denuncia mediante correo electrónico para personas trabajadoras que laboren bajo esta modalidad.

El proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento de la Secretaría del Directorio.



Directriz

Directriz para procedimiento interno para la aplicación de condonación de multas intereses y recargos de los montos adeudados por patronos morosos, bajo las condiciones establecidas en la Ley N°. 10.232 denominada “Autorización de condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales” y su segunda reforma, Ley N.º 10.604 denominada “Segunda prórroga del plazo para acogerse a la condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales”.

A través del Alcance N. 9 a La Gaceta N.18 del 28 de enero del 2026, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió la Directriz N.º DUG-MTSS-DMT-9-2025, que establece el procedimiento interno para la aplicación de la condonación de multas, recargos e intereses moratorios adeudados por patronos al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), conforme a la Ley N.º 10.232 y su segunda reforma, la Ley N.º 10.604.

Entre los puntos principales de la directriz:

- Se define el procedimiento que deberá seguir la DESAF para tramitar solicitudes de condonación dentro del plazo habilitado por la reforma reglamentaria emitida por la CCSS.

La condonación aplica exclusivamente sobre multas, intereses y recargos relacionados con obligaciones del FODESAF; no incluye el principal adeudado ni gastos administrativos o judiciales.

- Los patronos podrán solicitar por una única vez la condonación de multas, recargos e intereses durante un período de doce meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la reforma al reglamento emitido por la C.C.S.S., el cual regula la aplicación de la Ley N° 10.232. No obstante, la DESAF podrá dar por recibidas aquellas solicitudes presentadas con fecha posterior al 11 de diciembre del 2024, fecha en que empezó a regir la segunda prórroga de condonación mediante la Ley N° 10.604 publicada en el alcance de La Gaceta N° 234 del 11 de diciembre de 2024, bajo el entendido de que serán tramitadas hasta en el momento en que empiece a regir la reforma al reglamento emitido por la C.C.S.S. No serán objeto de condonación, los mismos periodos sobre los que ya existe condonación aprobada por la administración.
- Se establecen requisitos diferenciados para personas físicas, jurídicas, sociedades disueltas, casos de fallecimiento, así como para patronos sometidos a procesos concursales.



- La directriz dispone que, en los casos de cobro judicial, se requerirá el pago previo de honorarios y costas para aplicar la condonación.

Esta directriz entró a regir a partir de su publicación en La Gaceta.

Recordatorios

Salario base sobre el cual se definen las penas a aplicar por la comisión de diversas figuras delictivas contenidas en el Código Penal y demás normativa durante el 2026

A través del Boletín Judicial 001-2026 del 5 de enero del 2026 fue publicado el salario base sobre el cual se definen las penas a aplicar por la comisión de diversas figuras delictivas contenidas en el Código Penal y demás normativa durante el 2026, que es de ₡ 462.200.00 (cuatrocientos sesenta y dos mil doscientos colones exactos), de manera que el monto se mantiene igual respecto de años anteriores.

Con este monto se calculan las multas por infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social.