

Novedades

Número 66 / Julio 2025



Bufete
Godínez
& Asociados



PROYECTOS DE LEY

Ley para garantizar el pago salarial, preaviso y cesantía a tiempo

A través del Alcance No. 87 a La Gaceta No. 130 del 15 de julio del 2025, se publicó el proyecto de ley No. 25.088 que pretende introducir dos reformas al Código de Trabajo, con el objetivo de establecer sanciones por mora en el cumplimiento de obligaciones patronales.

Inicialmente, se plantea la adición de un inciso e) al artículo 30 del Código de Trabajo, con el fin de establecer que el patrono (sea público o 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. 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.

A su vez, se pretende la adición de dos párrafos al artículo 169 del Código de Trabajo, con el fin de disponer que el patrono (sea público o 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. 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 del 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
- ▶ La reincidencia.

En los casos de reincidencia, se duplicará la multa impuesta en la infracción establecida en el presente artículo.

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



DIRECTRICES

Sobre la agilidad y eficiencia en el ciclo inspectivo (Directriz No. DUG-MTSS-DMT-1-2025)

A través del Alcance no.88 a La Gaceta no. 131 del 16 de julio del 2025, se publicó la directriz del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la cual se disponen una serie de normas aplicables a las visitas de revisión en los diversos procedimientos regulados mediante el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.

Entre los aspectos más relevantes destacan los siguientes:

- ▶ La persona inspectora estará obligada a realizar al menos un intento de visita de revisión en el horario habitual del centro de trabajo, para lo cual, levantará un acta en donde consigne si fue posible o no la realización de la visita.
- ▶ Una vez realizado el intento de revisión, y en caso de que no haya sido posible la visita por causa no imputable a la Inspección, la persona inspectora le concederá audiencia por tres días hábiles al patrono al medio que haya señalado para notificaciones en la visita inicial, para que envíe sus pruebas de cumplimiento de lo prevenido. Esto será únicamente aplicable para aquellas infracciones, en las que su cumplimiento pueda ser verificado por medios probatorios a distancia.
- ▶ Para aquellas infracciones en las que no sea posible la verificación de cumplimiento sin la visita de revisión presencial, la persona inspectora solicitará una cita para realizar la visita respectiva, la cual deberá darse en un plazo no mayor a 15 días naturales. Dicha contestación, con las posibilidades de citas de revisión, deberán otorgarse en el plazo de 3 días hábiles.
- ▶ En caso de no contestación, en cualquiera o ambos de los supuestos indicados, se tendrá por agotada la fase de revisión y se continuará con el procedimiento.
- ▶ Una vez superados los intentos señalados, si no fue posible la constatación del cumplimiento de lo prevenido, en virtud de la existencia del acta con infracciones, se entenderá como agotado el procedimiento administrativo de inspección y se procederá con la acusación respectiva.
- ▶ En aquellos casos que, por tratarse de acciones dolosas contra la integridad física, sexual o la dignidad humana, los cuales son de mera constatación por parte de la persona inspectora o no se trate de infracciones que sean objeto de corrección por su indudable naturaleza afectante, se prescinde de la visita de revisión. Por lo cual, una vez emitida el acta de inspección, se entenderá como agotado el procedimiento administrativo de inspección y se procederá con la acusación respectiva.



- ▶ Antes de iniciar cualquier trámite, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) solo admitirá gestiones, denuncias o procedimientos especiales que cumplan con los siguientes requisitos:

Que versen sobre materia laboral y estén dentro de las competencias legales de la DNI.

Que los hechos denunciados afecten relaciones laborales y constituyan posibles infracciones a la normativa laboral vigente.

Que no exista cosa juzgada ni duplicidad con procesos judiciales en trámite; en este último caso, el expediente se archivará provisionalmente hasta que concluya el proceso judicial.

- ▶ En casos complejos (como acoso, discriminación, prácticas desleales, autorizaciones de despido y suspensión de contratos), se deberá realizar una valoración previa de mérito antes de convocar audiencia o abrir procedimiento. Si no existe mérito suficiente, el caso se archivará o se trasladará a la instancia correspondiente.
- ▶ En caso de que la DNI determine inadmisibile alguna gestión, denuncia o trámite en razón de los puntos anteriores, deberá así informar a la persona usuaria a los medios de notificación señalados para tales efectos, explicando el motivo de la devolución del trámite y, de ser posible, referir el asunto a la Dirección, Departamento o Dependencia con competencia para su atención.
- ▶ Las resoluciones que ordenen acciones judiciales en procesos especiales admiten recurso de revisión dentro de un plazo de tres días hábiles, conforme al artículo 139 de la Ley Orgánica del MTSS. Este recurso será resuelto por la Dirección Nacional de Inspección, y en caso de ausencia, inhibitoria o recusación, por la Subdirectora Nacional de Inspección o el Viceministro del Área Laboral.
- ▶ Las resoluciones que dispongan el archivo del caso no admiten recurso, salvo en los supuestos expresamente establecidos en el Manual de Procedimientos. No obstante, a solicitud de parte, el expediente podrá ser elevado en consulta para revisar entre otros aspectos, posibles nulidades, errores procesales o valoraciones incorrectas.

Todo lo anterior aplica para la totalidad de las gestiones, procedimientos especiales y denuncias que se reciban en la DNI y lo anterior no exime de la observancia y aplicación de los procedimientos ya establecidos en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.



Asimismo, se deroga cualquier otra disposición que se oponga a lo dispuesto en la presente directriz, la cual, en cuanto a los aspectos regulados en ésta, prevalece con respecto a la Directriz No. 1677 del 03 de enero del 2001 y sus reformas.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Reglamentos

Reglamento de condiciones para espacios de lactancia materna en los centros de trabajo (Decreto ejecutivo no. 44943- MTSS-S)

Mediante el Alcance No. 81 a La Gaceta No. 121 del 2 de julio de 2025, se publicó el Decreto Ejecutivo No. 44943-MTSS-S, que deroga el anterior Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo (Decreto No. 41080-MTSS-S del 12 de abril de 2018).

Este reglamento determina las condiciones mínimas que deben adoptar las personas empleadoras en sus centros de trabajo, a efecto de acondicionar espacios de lactancia materna para que las personas trabajadoras amamanten a sus hijos o hijas sin peligro y/o extraigan la leche materna y la almacenen sin riesgo de contaminación.

Principales obligaciones y aspectos regulados :

Obligatoriedad: toda persona empleadora que tenga en su establecimiento al menos una trabajadora en periodo de lactancia deberá habilitar una sala, cabina o zona de lactancia materna, así como permitir el uso de estos espacios durante la jornada laboral, conforme al artículo 97 del Código de Trabajo.

Condiciones mínimas:

- ▶ Área libre de al menos 2 m² excluyendo el mobiliario.
- ▶ Se enumera equipamiento específico mínimo que puede ser tanto fijo como portátil o móvil según la modalidad (sala, cabina o zona).

Modalidades diferenciadas:

- ▶ **Sala de lactancia materna:** es un recinto o habitáculo parte de un bien inmueble, claramente delimitado y destinado al uso de lactancia materna.



► **Cabina de lactancia materna:** es un habitáculo de uso individual situado dentro de un inmueble donde se ubica un centro de trabajo y que estructuralmente no tenga capacidad de instalar una sala de lactancia permanente. La cabina de lactancia puede ser móvil o fija, dependiendo de la necesidad de uso de la persona trabajadora en periodo de lactancia.

► **Zona de lactancia materna:** es un espacio físico de uso individual, situado dentro de un inmueble donde se ubica un centro de trabajo y que estructuralmente no tenga la capacidad estructural o física de instalar una sala de lactancia permanente o una cabina de lactancia.

● **Privacidad y exclusividad:** el espacio de lactancia materna, en cualquiera de sus modalidades, debe garantizar la privacidad de la persona trabajadora en periodo de lactancia y debe ser de uso exclusivo para dicho fin.

● **Sala de lactancia de uso compartido:** se faculta la utilización de la sala de lactancia materna de uso compartido, para las personas trabajadoras en periodo de lactancia, que converjan en un inmueble y que albergue distintas actividades económicas, o de servicios, tales como, pero no limitados a, centros comerciales, condominios de oficinas, mercados municipales, terminales de transporte público y similares. Excepcionalmente, los centros de trabajo al aire libre, o que no cuenten con espacio suficiente, podrán convenir en el uso compartido de un espacio de lactancia materna (sala, cabina o zona) con un comercio, local o residencia que sea contiguo o con una proximidad no superior a los cien metros de distancia.

● **Prohibiciones expresas:** ningún espacio de lactancia materna será instalado dentro de servicios sanitarios, baños, bodegas o espacios similares.

► **Visto bueno obligatorio:** La persona empleadora deberá obtener el visto bueno del espacio de lactancia ante la Dirección Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional del MTSS. Para ello deberá el representante legal presentar una nota firmada y una declaración jurada autenticada (con evidencia fotográfica) según las previsiones contenidas en el Reglamento y tomando en cuenta el tipo de espacio habilitado. Se determina que al visto bueno, no le aplica el silencio positivo por tratarse de materia de salud pública.

● **Fiscalización y sanciones:** El MTSS y el Ministerio de Salud son los encargados de fiscalizar el cumplimiento del reglamento. El incumplimiento podrá dar lugar a la imposición de multas entre uno y veintitrés salarios base, y a la aplicación de medidas sanitarias como la clausura del espacio.



Disposiciones transitorias:

- Las personas empleadoras cuentan con un plazo de 12 meses a partir de la publicación del decreto para implementar las condiciones establecidas.
- Los espacios de lactancia materna que, a la entrada en vigencia del presente reglamento, ya cuenten con el visto bueno por parte de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo, actualmente denominada Departamento de Seguridad y Salud Laboral del Consejo de Salud Ocupacional, no deberán volver a solicitar el visto bueno, salvo si la persona empleadora cerró o decide cerrar el espacio de lactancia y requiere volver a habilitarlo.
- Los espacios actualmente habilitados sin el visto bueno deberán regularizar su situación conforme al nuevo procedimiento.

El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Reforma al artículo 14 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud

Por medio de La Gaceta no. 127 del 10 de julio del 2025 se publicó la comunicación de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social en el artículo 5° de la sesión Ordinaria N° 9524, celebrada el 29 de mayo del año 2025 referente a la aprobación de la propuesta de Reforma al artículo 14 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

Mediante reforma al Reglamento, se establecen nuevas reglas sobre las actividades que pueden o no realizar las personas aseguradas durante el periodo en que se encuentren incapacitadas por enfermedad o con licencia otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

De manera general, la persona asegurada en estado de incapacidad médica, en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda imposibilitado durante las veinticuatro horas del día durante su incapacidad, para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, lo mismo que actividades académicas, físicas o recreativas que interfieran con la recomendación médica, así como viajes dentro y fuera del país, y cualquier otra actividad no señalada que ponga en peligro su recuperación.



No obstante, se introducen las siguientes excepciones:

1. Actividades autorizadas expresamente por el médico tratante, cuando formen parte del tratamiento (como actividad física o recreativa), siempre que se basen en evidencia científica, estén justificadas en el expediente clínico, y se indique su naturaleza, duración y compatibilidad con la recuperación.
2. Actividades básicas de la vida diaria, tales como la compra o preparación de alimentos (cuando la persona vive sola y carece de apoyo) y la asistencia a servicios de salud como consultas, exámenes, vacunación o retiro de medicamentos.
3. Asistencia a procesos legales, incluyendo comparecencia a audiencias judiciales o laborales, siempre que el médico tratante lo autorice.
4. Valoraciones laborales por parte de Salud Ocupacional del patrono, con miras a establecer reubicaciones o ajustes razonables, siempre que el estado de salud lo permita.
5. Viajes al exterior, únicamente en los casos y bajo las condiciones estipuladas en el artículo 16 del Reglamento.

En el caso de las personas que reciben licencia por maternidad, la inhabilitación aplica solamente a la realización de labores remuneradas, que desvirtúen el objetivo de la razón del otorgamiento de la licencia. Si se determinare la realización de actividades remuneradas, se procederá con la suspensión del subsidio.

Tratándose de actividades extraordinarias, podrán realizarse mediante previa solicitud, anuencia voluntaria y manifiesta de la persona beneficiaria, así como renuncia anticipada a cualquier posible remuneración. Lo anterior, con autorización de la Comisión Local Evaluadora de Licencias e Incapacidades de la unidad responsable de emitir la licencia. La solicitud deberá resolverse en los 5 días hábiles siguientes a la recepción de ésta. En caso de no resolverse en este plazo operará el silencio positivo.

En el caso de las licencias en apego a la Ley 7756 ("Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas"), el asegurado podrá realizar aquellas actividades relacionadas de manera directa con el cuidado del paciente a su cargo, excluidas actividades remuneradas, públicas o privadas, actividades académicas y viajes dentro y fuera del país no relacionadas al cuidado de la persona enferma. Considerando la vulnerabilidad física y mental de los cuidadores, corresponderá a los servicios de salud mental de las Áreas de Adscripción que emiten la licencia, definir con el cuidador y registrar en el expediente de este, las actividades recreativas y los periodos de estas por realizar, en el tanto no se incumpla la finalidad de la licencia

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.



RECORDATORIO

Reglamento a la Ley General sobre VIH

Mediante el Alcance No. 79 a La Gaceta No. 119 del 30 de junio de 2025, se publicó el Decreto Ejecutivo N° 44833-S, cuyo objeto es regular, controlar y fiscalizar la aplicación de la Ley General sobre VIH (Ley No. 9797), con el propósito de promover y garantizar una respuesta integral a la epidemia del VIH en los ámbitos público y privado del país. El Reglamento entró en vigencia con su publicación en La Gaceta.

Entre otros aspectos de acatamiento obligatorio, el art. 29 del Reglamento dispone en referencia a la prohibición o estigmatización que:

“b) Todas las instituciones, públicas y privadas, quedan obligadas a incluir en su régimen disciplinario, las sanciones administrativas correspondientes a las violaciones de prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en la condición serológica VIH positivo por acción u omisión, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales de las personas que vivan con VIH.

c) Deberán remitir copia de estas regulaciones al CONASIDA.”

Por medio de una consulta con la Dirección de Planificación del CONSIDA, se informó que las regulaciones pueden ser remitidas vía correo electrónico a la dirección conasida@misalud.go.cr en formato PDF.

Mientras que el art. 30 inciso a) del Reglamento establece que:

“a) Las instituciones públicas y privadas deberán contar con procedimientos pronto, cumplidos, expeditos y oportunos para la atención de denuncias por discriminación en perjuicio de personas con VIH y Sida o sus familiares y personas allegadas, en coordinación con la Defensoría de los Habitantes.”

Por otro lado, como medida transitoria sexta, se establece que las instituciones públicas y privadas disponen de un plazo de seis meses contados a partir de la publicación de este reglamento, para contar con los procedimientos pronto, cumplidos, expeditos y oportunos para la atención de denuncias por discriminación en perjuicio de personas con VIH y Sida o sus familiares y personas allegadas, en coordinación con la Defensoría de los Habitantes.