

Novedades

Número 69 / Octubre 2025



Bufete
Godínez
& Asociados

► **Aprobación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190 de la OIT) - Ley N.º 10749**

Por medio del Alcance N.º 125 a La Gaceta N.º 182 del día 30 de septiembre del 2025 y Alcance n.º 127 a La Gaceta no.º 184 del jueves 2 de octubre del 2025, se publicó la ratificación de la ley N. 10749, la cual aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo).

El Convenio núm. 190 y la Recomendación (núm. 206), fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia Internacional del Trabajo, que coincidió con la celebración del Centenario de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Tratado de Versalles.

Aunque sólo el Convenio es susceptible de ratificación, la Recomendación es fuente interpretativa e integradora de las normas previstas en el primero de estos instrumentos y sirve de guía en la aplicación del mismo por parte de los Estados y en las acciones de protección que se determinen de común consenso entre empleadores y trabajadores y de igual forma, pueden constituir una especie de recopilación de sugerencias para protocolos internos, en el caso de las empresas.

Los trabajadores tienen derecho a contar con un espacio de cero tolerancia con este tipo de flagelo y poder desempeñarse profesionalmente en un lugar y ambiente libre de acoso y violencia en el trabajo. Es así como los Estados Miembros de la OIT tiene la responsabilidad de “promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social” (Convenio. Preámbulo).

La empresa juega un papel fundamental en la promoción de una cultura libre de violencia y acoso en el lugar de trabajo, teniendo como eje transversal (en las acciones a adoptar) “un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género” (Convenio. Preámbulo).

1. Consideraciones específicas sobre el contenido del Convenio

Definición.

Se debe partir de la definición que trae el Convenio, sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se refiere a “*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y “la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*.”

Adicionalmente, el Convenio también establece que tanto “la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados” (Convenio, artículo 1 a) y b).



2. Ámbito de aplicación

El Convenio consagra una amplitud de personas a las cuales se le aplica, que son todas aquellas que se encuentran en el mundo del trabajo, como son “los trabajadores asalariados..., ...así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”(Convenio, artículo 2 numeral 1 y 2).

Se debe tener en cuenta que la responsabilidad para la empresa empieza desde el proceso de reclutamiento y selección, durante el desarrollo o ejecución del contrato de trabajo y al momento del despido.

El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) “... en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (Convenio, artículo 3).

3. Obligaciones para el Estado

La ratificación del Convenio por parte de Costa Rica, implica una serie de medidas que a partir de la ratificación deberá cumplirse por parte del Estado costarricense y que deberá indicar en las memorias, el avance de las mismas. Al tratarse de acciones gubernamentales que deben ponerse en práctica, ellas se trasladarán en políticas públicas y en la promulgación de normas legales internas, que terminarán impactando también a las empresas, posiblemente en un futuro cercano.

Los Estados deben adoptar la legislación, establecer mecanismos de control, garantizar vías de recurso y reparación, y prevenir sanciones, esto relacionado a la violencia y acoso laboral.

Por otro lado, se promueve en este Convenio el enfoque inclusivo e integrado, con participación de empleadores, trabajadores y el Estado, exigiéndose así una perspectiva de género en todas las medidas.

4. Protección y prevención

Se debe adoptar por parte de los Estados Miembros una legislación que “defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”. Aquí este punto es igual a lo que aconteció cuando el país ratificó



varios Convenios de la OIT e instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación. De igual forma se deberán adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio, artículo 8).

Consecuencia de lo anterior, es más que previsible que se termine aplicando el texto del Convenio de forma directa como parte del derecho interno o se promulgue una ley específica que lo instrumentalice.

5. Medidas especiales que deben tomar los empleadores

Mediante la ley que se apruebe a nivel nacional, sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, se les debe exigir a los empleadores como mínimo:

- a) "...tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible.
- b) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y, cuando existan, sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- c) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- d) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y, cuando existan, sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- e) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo" (Convenio, artículo 9).

En este mismo sentido, la Recomendación, indica, sobre los riesgos:

"En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso" (Recomendación, numeral 8).

7. Acciones que la empresa puede hacer anticipadamente

A partir de lo anterior, en forma preventiva, la empresa puede adoptar varias acciones en coincidencia con los objetivos de estas normas internacionales y de lo que en el futuro podrían ser las diversas acciones que el Estado adopte.



- ▶ Aprobar una política que prevenga, elimine y remedie la violencia y acoso en el centro de trabajo, la cual debe contener como mínimo:
 - a) Concepto sobre acoso y violencia en el trabajo
 - b) Tipos
 - c) Responsabilidad del empleador
 - d) Responsabilidad del trabajador
 - e) Principios
 - f) Procedimiento para investigar
 - g) Comisión Investigadora Interdisciplinaria
 - h) Protección a las víctimas y testigos
 - i) Sanciones disciplinarias incluyendo el despido sin responsabilidad patronal.
- ▶ Las acciones de reparación quedarían, salvo mejor criterio de la empresa, reservadas a instancias extra empresariales, según se considere pertinente de acuerdo a la naturaleza de cada caso.
- ▶ Modificar las políticas internas como el Código de Ética y demás políticas laborales con el fin de incluir la violencia y acoso como conducta prohibida.
- ▶ Aprobar una Declaración de la Alta Gerencia en la que se indique el compromiso de cero tolerancia de violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Crear protocolos de acción sobre la materia, con base en la Diligencia Debida y de lo que ella implica a nivel de empresa.
- ▶ Investigar todas las denuncias y quejas que se interpongan en la empresa de forma transparente, segura y confidencial, teniendo en cuenta y dejando evidencia de todo lo relacionado sobre la protección de datos de las persona involucradas en un presunto caso de violación y acoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Aplicar las medidas disciplinarias a quienes incumplan con la política aprobada.
- ▶ Crear un canal de denuncia para reportar con mayor facilidad los hechos que pueden constituir violencia o acoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Contar con un grupo interdisciplinario a nivel de empresa con el fin de evaluar los casos y riesgos que se presenten.
- ▶ Insertar en el Sistema de Salud y Seguridad de la empresa, lo concerniente a la violencia y acoso en el lugar de trabajo como un factor de riesgo psicosocial, identificando los principales factores de riesgo, clases de riesgo y formas de mitigación y eliminación (cuando se pueda) de los mismos.
- ▶ Realizar carteles para que en todas las sedes de la empresa, se evidencie que se está en una zona segura de violencia o acoso en el lugar de trabajo.



- ▶ Diseñar y realizar talleres de formación en los diferentes espacios, como:
 - La inducción general a la organización
 - La reinducción para aquellos trabajadores que llevan más de un año.
 - La inducción específica al puesto de trabajo.
 - Talleres con evaluaciones sobre el contenido impartido.
- ▶ Establecer en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril de cada año) y realizar campañas de prevención con el fin de visibilizar la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo.
- ▶ Exigirle a los proveedores desde el contrato o convenio comercial y mediante Declaración jurada que se cuente con una política interna de cero tolerancia, definir protocolos de denuncia, implementación de mecanismos de investigación, reparación y sanción de conductas
- ▶ Exigirle a los proveedores desde el contrato o convenio comercial y mediante Declaración jurada sobre el compromiso de promover, al menos de forma anual, una capacitación a sus trabajadores sobre el acoso y violencia en el trabajo.
- ▶ Tener una metodología que permita medir los riesgos que se originan cuando se compruebe una falta cometida por un trabajador. Dichos riesgos pueden ser de diferente naturaleza: reputacionales, económicos, psicosociales, de trabajo, etc.
- ▶ Contar con un profesional en psicología experto en género, violencia y acoso que haga parte de los servicios de salud que la empresa brinda a sus trabajadores.
- ▶ Crear estrategias a nivel interno con el fin de que los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo rindan cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo (Recomendación, numeral 18 d).

La empresa al realizar cualquiera de las acciones anteriores, debería dejar la evidencia escrita respectiva.

El Convenio núm.190 empezó a regir a partir de su publicación, el día 30 de septiembre de 2025.

PROYECTOS DE LEY

Adición del artículo 55 bis a la Ley de Protección al Trabajador para autorizar los fondos generacionales.

Mediante el Alcance N.º 127 a La Gaceta N.º 184 del 02 de octubre del 2025, fue publicado el proyecto de ley N.º 25.209, el cual propone la adición de un artículo 55 bis a la Ley de Protección al Trabajador, Ley N.º 7983 del 16 de febrero del 2000.



Esta iniciativa tiene como finalidad dotar de seguridad jurídica al modelo de fondos generacionales dentro del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, autorizando expresamente su implementación por parte de las operadoras de pensiones y delimitando las competencias de los distintos actores del sistema de pensiones. Entre los elementos más destacables incluidos dentro dicho proyecto, resaltan los siguientes:

- ▶ Se autoriza a las operadoras de pensiones a crear un modelo de inversión basado en parámetros generacionales, agrupando a los afiliados según su edad o año estimado de jubilación, con estrategias diferenciadas de inversión.
- ▶ Se pretende maximizar la rentabilidad para las personas jóvenes (mediante instrumentos de mayor riesgo como renta variable) y reducir la volatilidad para quienes están próximos a jubilarse (mediante renta fija).
- ▶ El modelo debe procurar una mayor tasa de reemplazo para los afiliados más jóvenes y una menor volatilidad para quienes se acercan al retiro.
- ▶ El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif), deberá emitir el reglamento correspondiente en un plazo máximo de seis meses a partir de la publicación de la ley.

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

Ley de Apoyo y Recuperación del Sector Empresarial ante Escenarios de Vulnerabilidad

A través del Alcance N.º 127 a La Gaceta N.º 184 del 02 de octubre del 2025, fue publicado el texto sustitutivo del proyecto de ley N.º 23.171, el cual busca establecer un marco legal para la implementación de mecanismo de rescate, recuperación y fortalecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas (individuales o asociativas), así como de micro productores, en contextos de recesión económica nacional reconocida por el Banco Central de Costa Rica.

Entre sus principales disposiciones se encuentra, la autorización a entidades financieras reguladas por la SUGEF, así como al PRONAMYPE, IMAS, INS, CCSS y FODESAF, para implementar mecanismos de apoyo financiero y técnico. Además, se permite la constitución de sociedades administradoras de fondos de inversión con el objeto exclusivo de rescatar empresas en condición de vulnerabilidad.

El proyecto también contempla la elaboración de un estudio técnico por parte de las empresas solicitantes, la posibilidad de otorgar períodos de gracia en el pago de créditos, y la condonación parcial o total de intereses por parte de entidades públicas, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Entre otras condiciones, no podrán ser beneficiarios de la presente iniciativa las micro, pequeñas y medianas empresas, así como emprendedores, o micro productores que posean procesos activos de cobro judicial con entidades financieras del Sistema Financiero Nacional.



Como disposición transitoria, el Poder Ejecutivo deberá emitir su reglamento en un plazo máximo de seis meses a partir de su publicación.

Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado

A través del Alcance N.º 130 a La Gaceta N.º 188 del 8 de octubre del 2025, se publicó el texto actualizado del proyecto de ley N.º 20.873, con el segundo informe de mociones aprobadas.

Esta iniciativa normativa establece un marco legal integral para la identificación, prevención, sanción y erradicación del acoso laboral en los sectores público y privado. El proyecto define el acoso laboral como una agresión psicológica reiterada y prolongada en el tiempo, ejercida desde una posición de poder, que no necesariamente es jerárquica. Entre los aspectos de mayor interés de esta iniciativa destacan los siguientes:

A. Definición y tipos de acoso

El proyecto tipifica el acoso descendente, horizontal, ascendente y mixto, reconociendo la pluralidad de relaciones de poder en los entornos laborales.

Asimismo, clasifica las conductas constitutivas de acoso laboral en tres grupos:

- ▶ Acoso mediante medidas organizativas, que incluye traslados injustificados, limitación de información o recursos, asignación de tareas incongruentes o cargas desproporcionadas, amenazas infundadas de despido o sanción, denuncias disciplinarias sin sustento, descalificación constante del trabajo y represalias por denuncias de acoso.
- ▶ Acoso que afecta las relaciones sociales y la comunicación, mediante el aislamiento intencional, la restricción injustificada de la comunicación o la exclusión reiterada de actividades propias del trabajo.
- ▶ Acoso personal, como burlas o comentarios hostiles sobre la apariencia o vida personal, mensajes o llamadas ofensivas o intimidatorias, actos de violencia física o verbal, o cualquier acción que degrade o intimide al trabajador o su familia.

Se aclara que no constituyen acoso laboral las actuaciones legítimas derivadas del ejercicio de la potestad de dirección o disciplina del empleador, tales como la emisión de órdenes, circulares o evaluaciones objetivas de desempeño; las exigencias razonables de lealtad o colaboración; la solicitud de tareas extraordinarias por razones operativas; la aplicación de sanciones o despidos justificados conforme a la ley; y el cumplimiento de deberes y obligaciones laborales establecidos en reglamentos o contratos.

B. Responsabilidades patronales y garantías en materia de acoso laboral

Toda persona empleadora deberá asumir responsabilidades activas en materia de prevención y atención del acoso laboral. Entre las principales obligaciones se incluyen:



- Cada empresa deberá emitir, divulgar y aplicar un procedimiento interno de prevención, atención e investigación del acoso laboral. Este documento servirá como vía para tramitar denuncias y resolver los casos conforme a los principios de debido proceso, defensa, proporcionalidad, confidencialidad y celeridad.
- La prevención del acoso laboral deberá incorporarse en reglamentos internos, códigos de ética, planes de salud ocupacional, convenciones colectivas o políticas empresariales.
- Las empresas deberán realizar, de acuerdo con su capacidad económica y estructura, una evaluación anual del ambiente laboral.
- Capacitación y sensibilización:
 - ▶ Se deberá capacitar al personal del órgano de investigación sobre la legislación, el procedimiento y las garantías aplicables.
 - ▶ Se promoverán campañas informativas y de sensibilización, así como actividades educativas que fomenten una cultura de respeto y resolución pacífica de conflictos.
 - ▶ En los procesos de inducción de personal, deberá incluirse información sobre prevención, prohibición y sanción del acoso laboral.
- Se establece un fuero especial de protección en favor de la persona denunciante por acoso laboral. 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. La duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia hasta su resolución de forma definitiva.
- 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 determinará su procedencia.
- El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de dos años, contados a partir del último hecho constitutivo de acoso laboral o desde que cesó la causa justificada que le impidió a la persona afectada denunciar.

C. Procedimiento de denuncia e investigación interna

- Las denuncias podrán presentarse ante el departamento de Recursos Humanos, o en su defecto, directamente ante el patrono. Si la denuncia recae sobre este último, la competencia pasará a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- El procedimiento no podrá exceder tres meses desde la presentación de la denuncia. 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.



- Se regula el contenido mínimo de la denuncia, que deberá de contener entre otros aspectos, la descripción detallada de los hechos denunciados precisando claramente el tiempo, modo y lugar.

Se conformará un órgano de investigación integrado por tres o más personas trabajadoras, preferiblemente capacitadas en materia

- de acoso laboral, encargado de dirigir audiencias, valorar pruebas, emitir recomendaciones y proponer medidas cautelares como la reubicación, la separación temporal o la restricción de contacto entre las partes.
- La resolución final deberá indicar las sanciones aplicables y los recursos disponibles.

D. Sanciones y responsabilidades

- Se establecen sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, que comprenden: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por tres meses, o despido sin responsabilidad patronal.
- Si una persona trabajadora reincide en conductas de acoso laboral dentro de los tres años siguientes a una sanción previa (ya sea una suspensión sin goce salario o dos amonestaciones escritas por el mismo motivo) y así nuevamente se comprueba mediante el procedimiento correspondiente, se le podrá aplicar un despido sin responsabilidad patronal.
- Si se acredita una denuncia falsa o de mala fe, se aplicarán sanciones disciplinarias o penales a la persona responsable.

E. Acceso a la vía judicial y multas por incumplimiento

- Se habilita el acceso a la vía judicial no siendo necesario requisito como admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación o sanción llevado a cabo por la persona empleadora.
- El empleador que no cumpla con el deber de investigación o no garantice a las personas trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral establecido en la iniciativa legal podrá ser acreedor de una sanción de uno a diez salarios base mensuales.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, tendrá competencias de inspección, capacitación y seguimiento del cumplimiento empresarial.

Como medida transitoria, las empresas privadas dispondrán de tres meses a partir de la publicación de la ley para ajustar sus procedimientos internos a las nuevas disposiciones.

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



Ley para permitir las jornadas laborales excepcionales, en casos muy calificados para la empleabilidad, garantizando la tutela de los derechos constitucionales.

A través del Alcance N.º 131 a La Gaceta N.º 190 del 10 de octubre del 2025, se publicó el proyecto de ley N.º 25.224, mismo que mantiene una línea similar al proyecto de ley N.º 24.290. Dicho expediente, se publica con cambios principalmente de forma y se presenta para ser aprobado por medio del trámite de vía ultra rápida.

Esta iniciativa normativa mantiene la propuesta de incorporar los artículos 143 bis y 145 bis al Código de Trabajo, así como reformas a los artículos 142, 144, 205, 274 y la adición de un inciso 6 al artículo 670. La finalidad principal sigue siendo habilitar una jornada excepcional ampliada, de hasta 12 horas diarias, para casos muy calificados, en sectores con procesos productivos continuos e ininterrumpidos. La publicación de octubre no introduce cambios sustantivos al articulado previamente dictaminado, sino que reafirma su contenido y lo acompaña de una justificación más robusta.

Este proyecto rige a partir de su publicación y actualmente cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

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

Asimismo, por medio del Alcance N.º 131 a La Gaceta N.º 190 del 10 de octubre del 2025, se publicó el texto actualizado con moción aprobada en el plenario legislativo del proyecto de ley N.º 24.290.

El proyecto mantiene la esencia y finalidad, y actualmente se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio.

Reforma al artículo 165 del Código de Trabajo para flexibilizar la moneda en contratos de trabajo.

Mediante el Alcance N.º 133 a La Gaceta N.º 192 del 14 de octubre del 2025, se publicó el texto dictaminado del proyecto de ley N.º 24.386, que reforma el artículo 165 del Código de Trabajo, con el objetivo de permitir, bajo ciertas condiciones, el cambio de la moneda pactada en los contratos laborales.

Esta iniciativa normativa mantiene la regla general de que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo su sustitución por vales, fichas u otros signos representativos.

No obstante, introduce una excepción que permite a las partes contratantes acordar el cambio de la moneda originalmente pactada, cuando las variaciones en el tipo de cambio afecten negativamente la sostenibilidad de la relación laboral, especialmente en sectores económicos impactados por la realidad cambiaria del país. Entre los elementos clave de la reforma, destacan:



- ▶ El cambio de moneda solo será válido si se garantiza que el salario resultante no sea inferior al mínimo legal vigente ni afecte derechos laborales adquiridos.
- ▶ El ajuste deberá considerar el tipo de cambio más favorable para la persona trabajadora al momento de realizarse.
- ▶ El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar que el acuerdo se base en el consentimiento libre y voluntario de las partes. Para ello, se establece la comparecencia ante un mediador del Ministerio o, en su defecto, ante un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos autorizado.

Reforma de los artículos 94 bis y 95 del Código de Trabajo para incorporar licencias por pérdida gestacional y muerte fetal.

Mediante el Alcance N.º 138 a La Gaceta N.º 203 del 29 de octubre del 2025, se publicó el proyecto de ley N.º 25.250, que propone la reforma de los artículos 94 bis y 95 del Código de Trabajo, con el objetivo de incorporar licencias laborales específicas para casos de pérdida gestacional y muerte fetal, como parte de una respuesta jurídica integral y humanizada ante una realidad persistente de salud pública.

La propuesta introduce tres tipos de licencias diferenciadas según la etapa gestacional en que ocurre la pérdida, y modifica el régimen de protección contra el despido en el artículo 94 bis. Entre las novedades se encuentran:

- ▶ Se amplía el fuero de protección especial contra el despido a las trabajadoras que gocen de una licencia por pérdida gestacional temprana o muerte fetal, equiparándola al régimen de protección vigente para el embarazo y la lactancia. Asimismo, se habilita la posibilidad de solicitar reinstalación inmediata ante el juzgado de trabajo.
- ▶ Se incorporan tres supuestos específicos en el cual se otorgará una licencia especial remunerada:
 - Pérdida gestacional no intencional antes de las 20 semanas: 5 días naturales de licencia remunerada.
 - Muerte gestacional entre las 20 y 36 semanas: 45 días naturales de licencia remunerada.
 - Muerte gestacional con más de 36 semanas: se otorga la licencia completa de maternidad.

Como disposición transitoria, se establece que mientras se emite la reglamentación correspondiente, la Caja Costarricense de Seguro Social aplicará el régimen de licencia por maternidad a los casos de muerte gestacional, para efectos de cobertura.

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