

Novedades

Número 68 / Septiembre 2025



Bufete
Godínez
& Asociados



PROYECTOS DE LEY

► **Ley para garantizar el pago de las prestaciones laborales correspondientes a preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo.**

Mediante el Alcance N.º 112 a La Gaceta N.º 162 del 01 de septiembre del 2025, se publicó el proyecto de ley No. 25.151 que busca reformar el Código de Trabajo y la adición de un artículo 3 bis a la Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de la Empresa Privada.

De esta forma, se plantea la reforma del inciso b) del artículo 30 y del segundo párrafo del artículo 153 del Código de Trabajo, incorporando la obligación de la persona empleadora de cancelar dentro de un plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha efectiva de finalización del contrato de trabajo, el preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones no disfrutadas.

Asimismo, se adiciona el artículo 3 bis a la Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de la Empresa Privada para establecer que, al concluir el contrato de trabajo, el aguinaldo proporcional al período laborado deberá ser cancelado en un plazo no mayor a treinta días naturales a partir de la fecha de terminación de este contrato.

Esta iniciativa se sustenta en la necesidad de establecer un plazo único y razonable para el cumplimiento de dichas obligaciones, con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica y protección efectiva a los derechos de las personas trabajadoras al momento de la finalización de la relación laboral.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de forma en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

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

A través del Alcance N.º 118 a La Gaceta N.º 173 del 17 de septiembre del 2025, se actualizó el texto del proyecto de ley N.º 24.290 con las mociones aprobadas en el plenario legislativo, cuyo último texto dictaminado ya había sido previamente publicado en La Gaceta N.º 21 del 03 de febrero de 2025).

Esta iniciativa normativa propone la incorporación de los artículos 143 bis y 145 bis al Código de Trabajo, así como reformas a los artículos 142, 144, 205, 274, y actualmente la adición de un inciso 6 al artículo 670. El objeto central es habilitar una jornada excepcional ampliada, de hasta 12 horas diarias, para casos muy calificados. Esto fue anteriormente analizado con más detalle en el Boletín de Febrero del 2025.

La publicación posterior en septiembre 2025 mantiene la estructura del proyecto, pero introduce precisiones y definiciones más detalladas, ratifica y amplía el contenido, esencialmente en temas de fiscalización y mecanismos de supervisión en relación con estas jornadas, entre las novedades se encuentran:



- Precisa las definiciones de los sectores que pueden aplicar las jornadas excepcionales y aclara qué se entiende por “manufactura tecnificada” (inciso a) y “servicios de apoyo” (inciso c del art. 143 bis):

- **Manufactura tecnificada:** Antes, se hablaba de procesos continuos e ininterrumpidos de 24 horas en manufactura tecnificada, siempre que requieran maquinaria para su producción. Ahora, se amplía la definición a procesos de producción altamente especializados, continuos e ininterrumpidos de 24 horas, siete días por semana, que requieren maquinaria, uso intensivo de tecnología y corrección inmediata en caso de fallos mecánicos.
- **Servicios de apoyo:** Previamente, únicamente se establecía que solo decía que podían trabajar en jornadas excepcionales quienes brindaran “servicios de apoyo necesarios” para los incisos a) y b). Ahora, se aclara que son las actividades que se brindan a la empresa con la finalidad de garantizar los procesos de manufactura tecnificada de forma continua e ininterrumpida, siempre que no estén en las prohibiciones del inciso 2.

- **Descanso absoluto y días libres (art. 145 bis, inciso d):** Previamente, se establecía la prohibición de laborar en días libres inmediatos al inicio o final de la jornada semanal (para todos los casos). Ahora, se diferencia entre jornadas: a) diurna y mixta: no se puede laborar el día siguiente inmediato al inicio o final de la jornada semanal y nocturna: no se puede laborar el día siguiente inmediato a la finalización de la jornada semanal.
- **Salud ocupacional y fiscalización (art. 145 bis inciso g):** Anteriormente, se establecía la obligación de 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, pero sin ampliar detalles adicionales al respecto. Ahora, se exige a la empresa elaborar un informe semestral con los resultados de las evaluaciones y remitirlo al Consejo de Salud Ocupacional, el cual dará lineamientos que deberá de cumplir dicho informe. En caso de incumplimiento, el Consejo debe informar a la Dirección Nacional de Inspección del MTSS.

Procedimiento ordinario de aprobación (art. 145 bis, inciso i): En la propuesta previa, la Dirección Nacional de Inspección del MTSS debía resolver la solicitud en un plazo máximo de tres meses y llevar un registro de las solicitudes, requiriéndose únicamente una justificación razonada y un estudio técnico de salud ocupacional acompañado de un plan de cumplimiento. Ahora, además de mantener estos requisitos, se introducen cambios sustanciales: i) si la Dirección no resuelve en el plazo, la empresa puede aplicar la jornada, quedando sujeta a una revisión ex post; ii) exclusivamente en el caso de empresas que ya se encuentran operando en el país, se incorpora un mecanismo de votación secreta entre las personas trabajadoras afectadas, que requiere mayoría simple y puede repetirse en seis meses si no prospera. Dicha votación será 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; iii) la votación debe ser supervisada por representantes de empresa y trabajadores, con eventual participación de un inspector o, en su ausencia, un notario público que certifique el resultado; iv) se aclara que, si la empresa no cuenta con la cantidad mínima de personas para conformar una comisión, oficina o departamento de salud ocupacional, el estudio técnico podrá ser elaborado por un profesional externo; v) se detalla que los representantes de las personas trabajadoras electos para este-



- proceso tendrán una representación exclusiva y temporal, que cesa automáticamente una vez concluido el procedimiento; y vi) 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 deberá de certificar determinados aspectos contenidos en la norma.

Ley de traslado de recursos no retirados del FCL al régimen no contributivo

Por medio del Alcance N.º 121 a La Gaceta N.º 176 del 22 de septiembre del 2025, fue publicado el texto dictaminado del Expediente N.º 24.651, denominado como Ley de traslado de recursos no retirados del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) al Régimen No Contributivo (RNC). Dicho dictamen fue aprobado en la sesión No. 16 de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, celebrada el día 10 de septiembre de 2025.

El proyecto de ley pretende reformar el párrafo tercero del artículo 77 de la Ley de Protección al Trabajador, con el objetivo de fortalecer el financiamiento del RNC de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

En este sentido, la propuesta establece que si los recursos del FCL o de los regímenes complementarios de pensiones no son retirados en un plazo de diez años que rige a partir del fallecimiento del afiliado o pensionado, el derecho de acceder a los mismos prescribirá. Dichos fondos serán girados por las operadoras de pensiones a favor del RNC de la CCSS.

Igual destino se les dará a los aportes que realicen los patronos y trabajadores para los fondos de capitalización laboral y cualquiera de los regímenes complementarios de pensiones, cuando estos no hayan podido asignarse a una cuenta individual en un plazo de diez años, contado a partir del momento en que los recursos ingresen a la operadora de pensiones complementarias.

Asimismo, se incorpora un transitorio único que contempla principalmente dos excepciones a el traslado de los recursos:

- 1 Los familiares, beneficiarios o apoderados que, a la entrada en vigor de la ley, ya hayan iniciado el trámite formal de retiro de recursos del FCL mediante la presentación de la documentación requerida ante la entidad correspondiente, podrán concluir el proceso sin que les aplique el plazo de prescripción de diez años.
- 2 Los beneficiarios que estén a un año o menos de cumplir el plazo de diez años, desde el fallecimiento del afiliado o pensionado, contarán con una prórroga única de un año adicional a fin de permitir la gestión y retiro de los recursos antes de que sean transferidos al RNC de la CCSS.

Una vez se hayan vencido estos plazos, los recursos no retirados deberán girarse en favor del RNC de la CCSS, sin posibilidad de reclamo ni procesos posteriores.



REGLAMENTOS

Reglamento de Comisiones y Departamentos de Salud Ocupacional y derogatoria del Decreto Ejecutivo N° 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015.

Mediante el Alcance N.º 124 a La Gaceta N.º 181 del 29 de septiembre de 2025 se publicó el Decreto Ejecutivo N.º 45166-MTSS, que deroga en su totalidad el Reglamento anterior (Decreto N.º 39408-MTSS) y emite un nuevo Reglamento de Comisiones y Departamentos de Salud Ocupacional.

El reglamento busca establecer los lineamientos para la conformación, organización y funcionamiento de las comisiones y departamentos de salud ocupacional, precisando especialmente las competencias, deberes y mecanismos de coordinación que debe tener el Consejo de Salud Ocupacional. Así, busca reforzar la obligación de las empresas de garantizar condiciones seguras y saludables, y que estas mismas detallen, a partir de procedimientos de reporte, seguimiento y especial fiscalización, lo cual se puede visualizar con mayor detalle en las Secciones IV, V y VI, así como en el Capítulo IV.

Algunas de las principales novedades son las siguientes:

- ▶ Se consolida una plataforma del CSO para registro, modificación, renovación y desinscripción de comisiones y departamentos; para la presentación de informes anuales; y para el registro de accidentes y enfermedades, con resolución inmediata en línea si se cumplen requisitos y posibilidad de firma digital.
- ▶ Si una misma razón social tiene oficinas, bodegas, almacenes u otras instalaciones y campos agrícolas ubicados en un mismo terreno, se consideran un único centro para salud ocupacional.
- ▶ Cuando existan varias razones sociales que pertenezcan a un mismo grupo de interés económico, grupo corporativo, empresarial o grupo o conglomerado financiero, que posean un fin común y que se encuentren ubicadas en el mismo edificio o terreno, se podrá constituir una sola Comisión.
- ▶ Se regula el proceso electoral de representantes de personas trabajadoras (desempate por antigüedad, sustituciones, y posibilidad de otros mecanismos que garanticen participación y paridad). El empleador debe dar el tiempo con goce de salario, para realizar el proceso de la elección durante la jornada laboral.
- ▶ Se permite sesionar por medios tecnológicos, usar actas digitales (con firma digital o soporte físico), se fija quórum por mayoría absoluta y, en caso de empate, la persona con el cargo de coordinación tendrá voto doble.
- ▶ La Comisión debe presentar su informe anual en los dos primeros meses del año; el sistema lo genera automáticamente con base en registros de actividades, accidentes y enfermedades cargados en la plataforma.
- ▶ Si hay varios Departamentos de Salud Ocupacional en una misma razón social, debe presentarse un informe por cada Departamento.



- ▶ Se incorpora el procedimiento de desinscripción (cuando se baja de 10 personas) y la renovación cada 3 años vía plataforma, con resolución inmediata si hay cumplimiento.
- ▶ Quien integra el Departamento participa como asesor en la Comisión (voz sin voto), y no puede representar a parte empleadora o trabajadora.
- ▶ Dentro de las obligaciones de la empresa se dispone: a) capacitar anualmente a integrantes de la Comisión, conforme a directrices del CSO en su versión vigente; b) atender las mejoras a las condiciones laborales planteadas por la Comisión, para que, en un plazo no mayor a los treinta días hábiles posteriores a la fecha de presentación de las solicitudes, se emita el plan de acción remedial y c) difundir la información sobre las medidas recomendadas por la Comisión hacia la población trabajadora y no obstaculizar su divulgación.
- ▶ Como medida transitoria única, se otorga un plazo de 30 días hábiles (desde la vigencia del nuevo reglamento) para regularizar el registro de Departamentos designados antes del 28/01/2016 que no se inscribieron, con requisitos específicos ante el CSO. En cuyo caso, la persona empleadora o su representante legal deberá presentar, al correo electrónico notificacionescs@mtss.go.cr o en las oficinas centrales del Consejo, una solicitud que cumpla con determinados requisitos dispuestos en el Reglamento.

El decreto es de orden público y entró en vigor a partir de su publicación en La Gaceta.

Avisos

Por medio del Boletín Judicial del 11 de septiembre del 2025, se reprodujo nuevamente debido a un error material el Aviso N° 13-2025, emitido por el Consejo Superior en la sesión N° 77-2025, celebrada el 26 de agosto del 2025, en el cual se dispone, entre otros aspectos, el cierre colectivo de fin y principio de año, el cual se extenderá por el período comprendido del lunes 22 de diciembre del 2025 hasta el viernes 02 de enero del 2026, siendo así el retorno laboral el lunes 05 de enero del 2026.

Asimismo, se establece el cierre colectivo correspondiente a la Semana Santa del año 2026, comprendido entre los días 30 y 31 de marzo, y el 1 de abril.