

MANUAL DE DERECHOS LABORALES PARA PERSONAS MIGRANTES EN COSTA RICA



Créditos

Autor:

Asociación Puntos de Encuentro para Transformar la Vida Cotidiana.

Consultoras:

Mariana Chaves Fernández

Laura Retana Víquez

 asociacion.puntosdeencuentro.org

 [@puntoscentroamerica](https://www.facebook.com/puntoscentroamerica)

 [@puntosca](https://www.instagram.com/puntosca)



Presentación

La **Asociación Puntos de Encuentro**, comprometida con la defensa de los derechos humanos y la construcción de entornos seguros para las personas nicaragüenses migrantes en Costa Rica, impulsa desde 2022 el proyecto **MUNIMIG: Mujeres Nicas Migrantes ejerciendo su derecho a vivir libres de violencia**. Este proyecto busca fortalecer los liderazgos de mujeres nicaragüenses migrantes, brindar herramientas útiles, promover el ejercicio de derechos y contribuir a la creación de ambientes libres de violencias.


En este marco se elabora el **Manual de Derechos Laborales**, un recurso diseñado para acompañar y orientar a las personas migrantes en el reconocimiento y defensa de sus derechos en el ámbito laboral.

Las **personas migrantes** enfrentan con frecuencia condiciones laborales marcadas por la desinformación, la precariedad, la discriminación y otras formas de violencia. Contar con información clara, comprensible y actualizada sobre sus derechos es fundamental para prevenir abusos y promover su ejercicio pleno.

Este manual presenta los **aspectos esenciales de la legislación laboral costarricense**: la existencia de una relación laboral, tipos de contrato, salario mínimo y deducciones, jornadas y horas extra, vacaciones, incapacidades, licencias, finalización del contrato, así como las rutas disponibles ante situaciones de acoso laboral y hostigamiento sexual. También incluye información orientativa sobre categorías migratorias y algunos conceptos importantes para entender cómo trabajar legalmente en Costa Rica.

El objetivo de este documento es ofrecer una **guía accesible y práctica** que permita a las personas migrantes conocer sus derechos, identificar situaciones de vulneración y saber a dónde acudir para recibir apoyo o presentar una denuncia. Es una herramienta orientada a fortalecer su conocimiento y autonomía en el ámbito laboral.

Esperamos que este manual contribuya a la construcción de espacios de trabajo más justos, dignos y libres de violencia, y que fortalezca la capacidad de incidencia y la seguridad de quienes han decidido construir su vida en Costa Rica.



I. Introducción al Empleo decente /digno

Según los estándares establecidos por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, el empleo decente/digno implica el acceso a un **trabajo en condiciones de libertad, equidad y seguridad**, donde se respeten plenamente los derechos laborales. Incluye una remuneración justa, protección social, igualdad de oportunidades y un entorno laboral que valore la integridad y el bienestar de las personas trabajadoras. Desde el enfoque de derechos humanos, el trabajo se entiende no sólo como un medio de subsistencia, sino también como una expresión esencial de la autonomía, la realización personal y la participación plena en la sociedad.

En un contexto global caracterizado por la creciente **movilidad humana**, la **migración laboral** se ha convertido en un fenómeno estructural que refleja tanto las desigualdades entre países como la búsqueda de **mejores oportunidades** por parte de las personas trabajadoras. Costa Rica, históricamente país de destino y tránsito migratorio, enfrenta el desafío de garantizar condiciones laborales justas para la población migrante, especialmente aquella proveniente de países vecinos.

El Estado costarricense, en línea con sus compromisos internacionales en materia de **derechos humanos**, debe fortalecer políticas públicas que aseguren la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, promoviendo su inclusión socioeconómica y fomentando entornos laborales libres de violencia, explotación y discriminación.



II. Aspectos Fundamentales del Derecho Laboral costarricense

¿Cuándo existe una relación laboral?

Existe una relación laboral cuando se **cumplen** estas **tres condiciones**:

- **Prestación personal del trabajo:** como persona trabajadora, vos sos la única que debe realizar las labores que te fueron asignadas.
- **Salario o remuneración:** recibís un pago por tu trabajo (ya sea en dinero solamente o, a veces, en conjunto con comida o alojamiento).
- **Subordinación:** tenés una persona empleadora (jefe/jefa) que te da instrucciones sobre qué, cómo, cuándo o dónde trabajar, y vos por tu parte tenés la obligación de cumplirlas.

Si estas tres condiciones se cumplen, significa que tenés un contrato de trabajo y todos los derechos que eso implica, aunque no hayas firmado ningún papel.

Contrato de servicios profesionales vs. contrato de trabajo: ¿Cuál es la diferencia?

Es común confundir un **contrato de servicios profesionales** (donde la persona trabaja de forma independiente brindando su servicios) con un **contrato de trabajo** (donde hay un acuerdo legal entre una persona empleadora (jefe/jefa) y una persona trabajadora en condiciones de empleo formal). La diferencia clave es el nivel de **subordinación**.

Servicios Profesionales (Trabajo Independiente)

- Quien presta el servicio decide cómo, cuándo y dónde trabajar.
- No recibe órdenes directas de la persona o empresa que contrata.
- Generalmente, se emite una factura por los servicios realizados.

Contrato de Trabajo (Relación Laboral Dependiente)

- Se debe seguir un horario, asistir a un lugar de trabajo específico y cumplir instrucciones.
- Existe una dependencia jerárquica (subordinación), es decir, hay una persona empleadora (jefe/jefa).

Si tu situación se parece más a la segunda, sos una persona trabajadora con derechos plenos, aunque no exista un contrato escrito.

Tipos de contrato de trabajo

- **Contrato por tiempo determinado:** puede ser a plazo fijo (por ejemplo, por 6 meses) o por obra determinada (dura lo que tarde en terminarse un proyecto específico).
- **Contrato por tiempo indefinido** (no tiene fecha definida para finalizar la relación laboral).

Si un contrato por tiempo determinado vence, pero la persona sigue trabajando en las mismas condiciones, la ley automáticamente lo convierte en un contrato por tiempo indefinido.

¿Qué es el salario?

- Es la cantidad de dinero que la **persona empleadora (jefe/ jefa) debe pagar a quien trabaja**, por los servicios brindados.

Salario Mínimo

- Es el pago **mínimo legal** establecido para cada tipo de trabajo o actividad. Lo fija el Consejo Nacional de Salarios cada 6 meses, considerando el aumento en el costo de vida. Los nuevos montos se publican en el diario oficial La Gaceta, que se puede consultar en internet. Es importante verificar cuál es el salario mínimo para tu ocupación específica.

Deducciones del Salario

Por ley, a cada persona trabajadora se le descuenta un 9% de su salario para financiar seguros y fondos solidarios que protegen tanto a cada persona como a la población trabajadora en general. Ese 9% se distribuye así:

- **1%** se aporta al **Banco Popular**, que administra fondos de ahorro y desarrollo social en beneficio de esta población.
- **8%** se aporta a la **Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)** para financiar los seguros de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) y de Enfermedad y Maternidad.

Salario en Especie

Es la parte del salario que se paga en **bienes o servicios**, como alimentación, alojamiento o ropa para el consumo personal y familiar. Su valor **no puede ser mayor al 50% del salario total** que se recibe en efectivo.

Importante: El salario en especie debe contabilizarse para calcular todos los demás derechos, como aguinaldo, vacaciones, cesantía y las cotizaciones a la CCSS para tu pensión.

Finalización de la Relación Laboral

¿Quién puede terminar el contrato y por qué?

A. Por decisión de la persona empleadora (Despido)

- **Despido CON Responsabilidad Patronal:**
 - **Qué es:** Ocurre cuando la persona empleadora decide finalizar la relación laboral por su propia voluntad, sin que exista una falta grave por parte de la persona trabajadora.
 - **Derechos:** La persona trabajadora recibe todos sus derechos completos: Preaviso, Auxilio de Cesantía (indemnización), Vacaciones y Aguinaldo proporcionales.

- **Despido SIN Responsabilidad Patronal:**

- **Qué es:** Ocurre por una falta grave de la persona trabajadora, como actos de violencia, daños a la propiedad de la empresa, ausencias injustificadas y sin permiso (durante 2 días seguidos o más de 2 días en el mismo mes), trabajar bajo efectos del alcohol o drogas, o engaño sobre las capacidades profesionales.
- **Derechos:** Solo se tiene derecho al pago de Vacaciones y Aguinaldo proporcionales.

B. Por decisión de la persona trabajadora

- **Renuncia CON Responsabilidad Patronal:**

- **Qué es:** La persona trabajadora puede dar por terminado el contrato de manera justificada cuando la persona empleadora comete una falta grave. Por ejemplo: falta de pago del salario, condiciones de trabajo que ponen en peligro la salud, o sufrir violencia, acoso o actuaciones inmorales en el trabajo (por ejemplo, actos que atenten contra la ley, la ética laboral y los valores sociales).
- **Derechos:** En este caso, se tienen los mismos derechos que en un despido con responsabilidad patronal (Preaviso, Cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcionales).

- **Renuncia Voluntaria:**

- **Qué es:** la persona trabajadora decide libremente terminar la relación laboral.
- **Derechos:** solo se recibe el pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales. Además, la persona trabajadora debe dar un preaviso a su empleador.

Conceptos clave de tus derechos económicos

- **Auxilio de Cesantía:** es una indemnización económica que se paga en los casos de despido con responsabilidad patronal, jubilación, pensión o fallecimiento. Solo aplica para contratos por tiempo indefinido.
- **Preaviso:** es un aviso previo que debe darse antes de finalizar el contrato.
 - Lo debe dar la persona empleadora en un despido con responsabilidad.
 - Lo debe dar la persona trabajadora en caso de una renuncia voluntaria.
 - Se puede trabajar durante ese tiempo o se puede pagar directamente.
 - **¿Cuánto tiempo es?**
 - **1 semana:** si se ha laborado entre **3 y 6 meses.**
 - **15 días:** si se ha laborado entre **6 meses y 1 año.**
 - **1 mes:** si se ha laborado **1 año o más.**
- **Nota:** El preaviso solo es **obligatorio** para los **contratos por tiempo indefinido.**



Horas Extraordinarias (Horas Extra)

- **¿Qué son?** Son las horas que se trabajan **después** de tu **jornada laboral normal**.
- **Pago:** Se deben pagar con un **50% adicional** sobre el valor de tu hora normal. Por ejemplo, si tu hora vale \$2,000, una hora extra se paga a \$3,000.
- **Normas:**
 - Deben acordarse **previamente**.
 - **No se pueden cambiar por tiempo libre**.
 - Límite **máximo:** 4 horas extra por día o 12 horas de trabajo total en un día (jornada normal + extra).

Vacaciones

- **Derecho:** por cada 50 semanas trabajadas, tenés derecho a 2 semanas de vacaciones pagadas.
- **Asignación:** la persona empleadora elige las fechas, pero debe darlas dentro de los 3 meses y medio (15 semanas) siguientes a cumplir las 50 semanas.
- **División:** Por acuerdo mutuo, se pueden dividir en 2 períodos (por ejemplo, una semana en Semana Santa y otra en diciembre).

Días Feriados

- **Feriados Obligatorios:**
 - Si trabajás, se te debe **pagar el doble**.
 - Si no trabajás, recibes tu **salario normal**.
- **Feriados No Obligatorios:**
 - Solo se pagan si se trabaja.

Se pueden consultar los artículos 147, 148, 149, 150 y 152 del Código de Trabajo que definen cuáles son los días hábiles de trabajo, los feriados, y los días de descanso.

Subsidio por Incapacidad

Es un pago que se recibe cuando no podés trabajar por enfermedad o accidente. La cobertura de este subsidio funciona dependiendo de la cantidad de días y el motivo de incapacidad:

Días de Incapacidad	Enfermedad o Accidente No Laboral	Accidente de Trabajo
Días 1 al 3	La persona empleadora paga el 50% del salario.	El INS paga el 60% del salario.
A partir del día 4	La CCSS paga el 60% del salario.	El INS paga el 60% del salario.

Licencias por Maternidad, Paternidad y Lactancia

- **Licencia por Maternidad:**
 - **Duración:** 4 meses (120 días) con salario completo.
 - **Distribución:** 1 mes antes del parto y 3 meses después del parto. En casos en que se adelante el parto sin haber entrado en el periodo de licencia, es posible acogerse a la totalidad de la licencia durante los siguientes 4 meses.
 - **Pago:** el primer mes lo paga la persona empleadora. Los meses 2, 3 y 4 los paga la CCSS.
- **Licencia por Paternidad:**
 - La duración **depende del sector laboral** y el tipo de paternidad:
 - **Sector Privado:**
 - **Padres biológicos:** 8 días de licencia, que se usan 2 días por semana durante las primeras 4 semanas después del nacimiento.
 - **Padres adoptivos:**
 - Adopción individual: 3 meses de licencia remunerada.
 - Adopción conjunta: Los 3 meses se pueden repartir entre las dos personas adoptantes.
 - **Si fallece la madre:** el padre biológico tiene derecho a 3 meses de licencia si asume el cuidado completo del bebé.
 - **Sector Público:**
 - Los funcionarios tienen derecho a 1 mes de licencia con salario completo, a partir del día siguiente de registrar el nacimiento o la adopción.
- **Derecho de Lactancia:** Las personas en período de lactancia tienen derecho a intervalos de tiempo durante la jornada para amamantar. **La extensión de la licencia no tiene un tiempo máximo de duración**, siempre que se demuestre por dictamen médico.

Organizaciones Laborales: Sindicatos y Asociaciones Solidaristas

Sindicatos

- **¿Qué es?** Es una organización permanente formada por personas trabajadoras para **defender y mejorar** sus intereses económicos y sociales comunes.
- **Tu Derecho:** tenés el **derecho fundamental** a formar parte de un sindicato, afiliarte o no, y participar en sus actividades.
- **Protección:** la ley te protege frente a represalias o despido por tu afiliación o actividad sindical. Este derecho es clave para lograr un equilibrio y poder negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo.



Asociaciones Solidaristas

- **¿Qué es?** Es una organización social, regida por la Ley No. 6970, que **promueve la ayuda mutua** y el desarrollo integral de sus miembros.
- **Objetivo:** busca la armonía entre la persona trabajadora y la persona empleadora, fomentando la justicia y la paz social.
- **Gestión:** por ley, deben ser **gestionadas y dirigidas** por las propias **personas trabajadoras** que son asociadas.

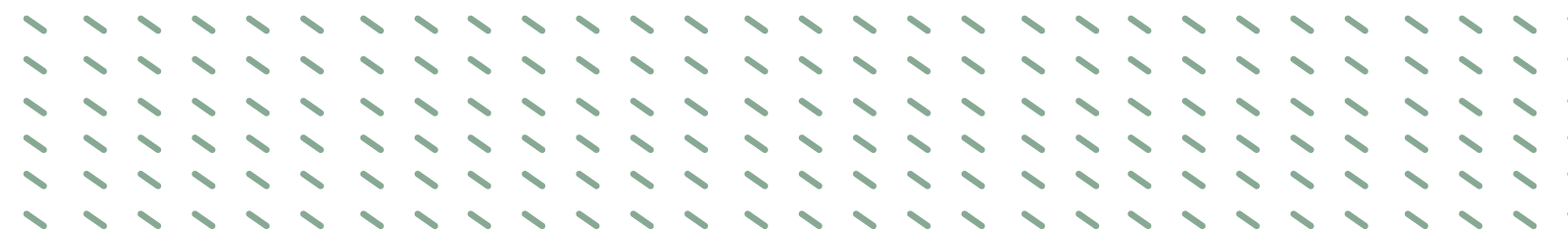
III. Régimen de la Persona trabajadora independiente

Una persona trabajadora independiente es aquella que realiza una actividad económica **por su cuenta**, sin depender de un empleador. Administra sus propios recursos, asume la responsabilidad de su actividad y gana dinero con su trabajo o los servicios que presta, ya sea de forma individual o mediante un emprendimiento.

Modalidades de trabajo independiente en Costa Rica:

Aunque la ley no establece una clasificación única, en la práctica se pueden reconocer cuatro modalidades principales:

1. **Profesionales liberales o técnicos independientes:** prestan servicios profesionales por cuenta propia, gestionan sus clientes y aplican las tarifas correspondientes según su actividad.
 - Ejemplos: abogadas, contadores, arquitectas, psicólogos, diseñadores gráficos, traductores, técnicos en electricidad o refrigeración, etc.
 - Requisitos: inscripción ante la CCSS y Hacienda; en algunos casos, colegiatura profesional obligatoria.
2. **Comerciantes y personas emprendedoras:** venden bienes o servicios en locales, ferias, plataformas digitales o a domicilio.
 - Ejemplos: tiendas, panaderías, artesanías, cafeterías, comercio en línea, etc.
 - Requisitos: inscripción ante CCSS y Hacienda, así como patente municipal y permiso sanitario según la actividad lo requiera.
3. **Personas trabajadoras por oficios o servicios personales:** ofrecen servicios manuales o de asistencia directa, generalmente por encargo o contrato verbal.
 - Ejemplos: albañiles, jardinería, costureras, estilistas, choferes, limpieza o cuidado de personas adultas mayores.
 - Requisitos: inscripción ante la CCSS; algunas actividades requieren permiso sanitario o póliza de riesgos del trabajo, según la naturaleza del servicio. El registro ante Hacienda se realiza únicamente si la actividad es habitual, genera ingresos gravables (que deben pagar y declarar impuestos) y requiere facturación electrónica.
4. **Personas en emprendimientos informales:** desarrollan actividades económicas sin registro formal. Suelen ser ingresos complementarios o un primer paso antes de formalizarse.
 - Ejemplos: venta ambulante, venta de comida casera, venta por catálogo o redes sociales, etc.
 - Nota: aunque no están registradas, pueden acceder a programas públicos de formalización y seguridad social.



Importante: actividades con manipulación de alimentos, servicios de estética, atención al público, entre otras, generalmente requieren **patente municipal** y **permiso sanitario** del Ministerio de Salud. Verificá siempre si aplica a tu actividad.

Obligaciones:

- **Registro en CCSS:** para cotizar al seguro de salud y al régimen de pensiones. Si tenés personal a cargo, debés inscribirte como patrono y cumplir con las cuotas correspondientes.
- **Registro en Ministerio de Hacienda:** mediante el Registro Único Tributario (RUT) y la plataforma TRIBU-CR. Desde octubre de 2025, TRIBU-CR permite gestionar en línea el registro, declaración y pago de impuestos, incluyendo IVA (impuesto al valor agregado), renta y facturación electrónica. También facilita la actualización del RUT, el acceso a notificaciones y el uso del facturador gratuito “Tico-Factura”.

¿Cuáles son los derechos y beneficios al formalizar la actividad independiente?

- Seguro de salud y pensión mediante la CCSS.
- Licencias por maternidad/paternidad y pagos por incapacidad en caso de enfermedad o accidente, siempre que las cuotas estén al día.
- Derecho a la protección de personas dependientes: hijos(as), pareja u otros familiares económicamente dependientes pueden estar cubiertos por el seguro de salud. Es necesario registrarlos ante la CCSS y mantener las cuotas al día.
- Posibilidad de formalizarse como persona jurídica o pequeña empresa si el negocio crece. Esto te permite separar patrimonio personal del empresarial, acceder a financiamiento, cumplir obligaciones tributarias y contratar personal de manera formal.
- Acceso a créditos y programas estatales dirigidos a emprendimientos y microempresas.
- Póliza de riesgos del trabajo del INS (recomendada, no obligatoria), que cubre accidentes y enfermedades profesionales originadas por el trabajo o sus condiciones.

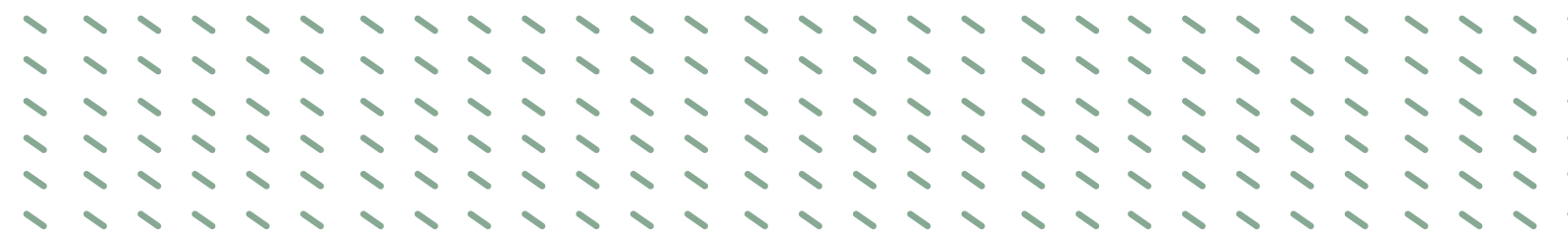
IV. Actuación frente al Hostigamiento Sexual y el Acoso Laboral

¿Cómo se define el HOSTIGAMIENTO SEXUAL en el empleo y la docencia?

Según la **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia** (N° 7476), es toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, que cause perjuicio en: las condiciones del empleo o de la docencia; desempeño laboral o educativo; estado general del bienestar personal. Puede ser **reiterada** o, si es grave, ocurrir **una sola vez**.

¿Cuáles son las manifestaciones más comunes?

Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios o bajo amenazas o exigencia de una conducta; imágenes o palabras de naturaleza sexual que resulten ofensivas y humillantes para quien las recibe; acercamientos o conductas físicas sexuales no deseadas y ofensivas para quien los reciba. Pueden darse de forma verbal (ej. “piropos”, propuestas sexuales); no verbal (ej. miradas intrusivas, gestos, sonidos); por escrito (ej. mensajes, chats, fotografías); a nivel físico (ej. toqueteos, abrazos, besos).



Además de contar con políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen el hostigamiento sexual, cada centro educativo y de trabajo, deben crear las instancias y mecanismos necesarios para que puedan interponerse las denuncias por esta causa, garantizando la confidencialidad y la respectiva sanción para la persona hostigadora. También se deberá mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual.

Principales derechos y garantías de las víctimas:

- Denunciar sin sufrir represalias.
- Principios que guían el proceso: debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y pro víctima.
- Protección (también de testigos).
- Acceso a asesoría legal y apoyo emocional.

Procedimiento interno:

- La denuncia se recibe sin necesidad de una investigación preliminar.
- Se debe asignar una comisión investigadora, garantizando equidad de género y conocimientos en hostigamiento sexual y régimen disciplinario.
- Posibles medidas cautelares: que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante, reubicación laboral, que la persona denunciada no interfiera con el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante, entre otras.

Posibles sanciones:

- Amonestación escrita, suspensión o despido.
- Despido sin responsabilidad patronal para la persona hostigadora.

Plazo para denunciar:

- **Ocho años** desde el último hecho de hostigamiento o desde que cesó la causa que impidió denunciar.
- Para menores de edad, el plazo inicia al alcanzar la mayoría de edad.

Vía administrativa laboral:

- Podés recurrir a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando:
 - No existe o no se cumple el procedimiento interno establecido en el centro educativo o lugar de trabajo.
 - El empleador no toma medidas ante la denuncia o es quien te hostiga directamente.

Vía judicial:

- Si fallan los procedimientos internos o la vía administrativa, podés acudir a los tribunales laborales. No es obligatorio acudir a la vía administrativa, se puede acudir a la judicial directamente.
- Padres, representantes legales o PANI pueden denunciar hostigamiento sexual hacia personas menores de edad. Si se trata de una persona mayor de quince años, pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la denuncia.
- Las audiencias son privadas.
- No se consideran los antecedentes sexuales de la víctima.

Importante: si las conductas denunciadas constituyen un delito, también se puede acudir a la vía penal y presentar denuncia ante el Ministerio Público.

Nota: en el caso de universidades públicas, se cuenta con normativa específica para estos fines, con base en la Ley 7476. Por ejemplo: Reglamento de la UCR contra el hostigamiento sexual; Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional (UNA); Reglamento Contra El Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Academia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC).

¿Qué es ACOSO LABORAL?

El **acoso laboral o mobbing** es toda conducta constitutiva de **agresión u hostigamiento**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, realizada una o más veces, que atenta **contra la dignidad y la integridad psicológica o física** de una persona.

¿Cómo se manifiesta? A través de diversas acciones como el aislamiento social, el uso de lenguaje ofensivo o despectivo, la asignación de tareas denigrantes o irrealizables, la difamación, la ocultación de información, el juzgar el desempeño de manera ofensiva y cualquier acto que cree un ambiente hostil, ya sea que ocurra una sola vez o de manera reiterada.

¿Qué se puede hacer? En Costa Rica, no se cuenta con una ley expresa en la materia, sin embargo, la protección contra el acoso laboral se fundamenta en el Código de Trabajo, cuyos artículos 69, 70 y 71 obligan a la persona empleadora (jefe/jefa) a guardar consideración, abstenerse de maltratos y observar las buenas costumbres. Un avance significativo es la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que obliga al Estado de Costa Rica a implementar medidas concretas para prevenir y abordar estas conductas. Ante una situación de acoso, **la víctima puede interponer una denuncia administrativa** ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) o, en su defecto, **acudir a la vía judicial** con el apoyo de la Defensa Pública Laboral para buscar la reparación de los daños y, en casos graves, la terminación justificada del contrato con responsabilidad patronal.

IV. Categorías migratorias y acceso al trabajo en Costa Rica

La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) es la institución encargada de controlar el ingreso, permanencia y salida de personas extranjeras del país. La Ley General de Migración y Extranjería (N° 8764) establece cuatro grandes categorías migratorias, las cuales, a su vez, se dividen en subcategorías:

1. **Residente permanente:** persona extranjera a quien la DGME brinda autorización para permanecer en el país por tiempo indefinido. Ejemplos: por vínculo con persona costarricense (en primer grado de consanguinidad, como hijos o hijas menores de edad o adultos con alguna discapacidad); por contar con residencia temporal de forma consecutiva durante 3 años.

2. **Residente temporal:** persona extranjera a quien la DGME brinda autorización para permanecer en el país por tiempo definido. Ejemplos: cónyuge de persona costarricense (matrimonio o unión de hecho declarada judicialmente); rentista y sus dependientes; persona pensionada y sus dependientes; etc.
3. **Categorías especiales:** otorgadas para situaciones migratorias particulares que, por su naturaleza, requieren tratamiento diferenciado con respecto a otras categorías. Se aprueban por tiempo definido. Ejemplos: refugio; apatridia; estudiantes; categoría especial temporal; entre otras.
4. **Personas no residentes:** aquellas personas extranjeras a las que, sin intención de residir en el país, la DGME les otorga autorización de ingreso y permanencia por un período determinado. Ejemplos: turismo; estancias (personas que requieran tratamiento médico especializado; “trabajador o Prestador de servicios”, conocido como nómada digital, entre otras); personas extranjeras en tránsito; etc.

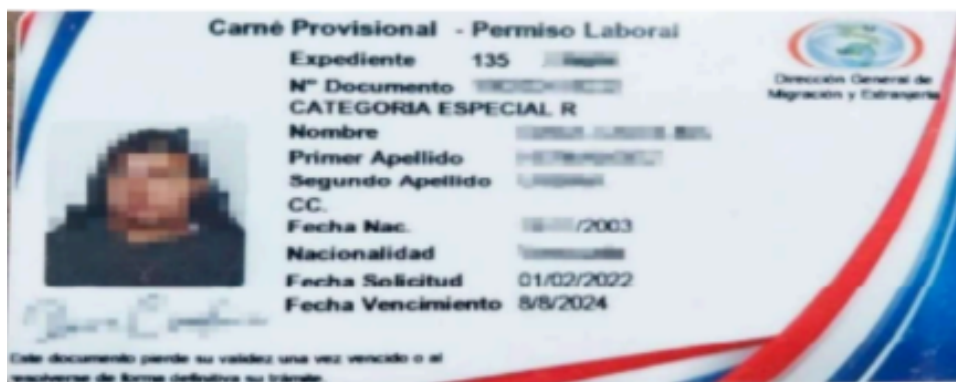
¿Libre condición o condición restringida?

Toda persona extranjera requiere de autorización expresa por parte de la DGME para laborar. La categoría migratoria aprobada determina los parámetros de esta autorización.

Libre condición: autorización para ejercer **cualquier actividad laboral, manual o intelectual remunerada, por cuenta propia o en relación de dependencia.** Es decir, laborar legalmente sin restricciones. Aplica a residencia permanente, a categorías especiales como refugio, apatridia y asilo; entre otras. Esta indicación se puede observar en la parte superior del DIMEX (Documento de Identidad Migratoria para Extranjeros):



En el caso de las **personas solicitantes de refugio**, el carné provisional de permiso laboral también es de libre condición, aunque no lo indique expresamente en el documento:



Lo mismo aplica al carné de las personas solicitantes de la declaración de la **condición de apátrida**:



Condición restringida: autorización para ejercer o no una determinada actividad laboral, manual o intelectual remunerada. La persona extranjera **puede desempeñarse únicamente en aquellas actividades autorizadas y según las limitaciones establecidas**. Aplica a la mayoría de residencias temporales y categorías especiales.



Algunas consideraciones sobre personas extranjeras con categoría de No Residentes:

En general está prohibida la contratación de personas extranjeras que hayan ingresado y permanecido en el país bajo esta categoría. Existen ciertas excepciones para quienes se encuentran en trámite de regularización migratoria, planteadas en el Reglamento de Control Migratorio. Algunos ejemplos: personas contratadas por las empresas acreditadas ante DGME; personal de medios de transporte internacional de pasaporte y mercancías; entre otras.

Condiciones para laborar:

- La autorización es temporal y vencerá cuando se autorice o deniegue en firme la solicitud de trámite realizada.
- Únicamente podrán llevarse a cabo las funciones descritas en la solicitud de ingreso o permanencia.
- El patrono deberá: estar inscrito ante la CCSS; garantizar en el contrato de trabajo el respeto a la legislación laboral y social vigentes; garantizar el pago de salario mínimo durante el plazo de esta autorización temporal.

Posibles sanciones administrativas por incumplimiento de normativa:

Si la Policía Profesional de Migración detecta que la persona se encuentra realizando labores distintas a las indicadas en su solicitud, le será denegada esta petición, se cancelará su permanencia y se podrá aplicar sanción administrativa, incluyendo deportación.

Contratación de personas migrantes en situación irregular:

La ley prohíbe contratar a personas migrantes en esta situación. Sin embargo, **en caso de darse la contratación, deberá garantizarse el pago de salarios, garantías sociales y seguridad social.** Ante incumplimiento, el patrono será sancionado por la DGME con una multa de entre dos y hasta doce veces el monto de un salario base.

INFORMACIÓN MUY IMPORTANTE: La **trata de personas con fines de explotación laboral** es un delito gravísimo contra la dignidad humana, que se define como la captación de personas con la finalidad de someterlas a través de coacción, engaño, fuerza, abuso de poder o condición de vulnerabilidad, a trabajos o servicios forzosos (OIM, 2011).

Costa Rica cuenta con normativa específica y compromisos internacionales sobre este tema, que protegen a toda persona migrante víctima de este delito.

Cualquier persona puede denunciar. Si usted identifica o sospecha que alguien puede ser víctima de trata con fines de explotación laboral, comuníquese a los siguientes medios:

- 911.
- Fiscalía Adjunta de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes del Ministerio Público: 2295-3606 o 2295-3540, o bien al correo electrónico fa_tratapersonas@poder-judicial.go.cr
- Sección Especializada del OIJ en Violencia de Género, Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes: 800-8000-645, al 2256-5702 / 2256-5703 o al correo electrónico oij_dsexuales@poder-judicial.go.cr.
- Unidad de Investigaciones de la Policía Profesional de Migración: 2106-4005 o 2106-4001, o al correo electrónico denunciatrataytrafico@migración.go.cr
- Secretaría Técnica de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas (CONATT): 2290-2703 o 2103-4399, o al correo electrónico trataytrafico@migración.go.cr

VI. Mecanismos de Protección y Acceso a la Justicia Laboral para Personas Migrantes y Refugiadas

Toda persona, sin importar su situación migratoria, tiene derecho a acudir a los tribunales cuando considere que sus derechos laborales han sido vulnerados. Para garantizar este acceso, existen las siguientes instancias y protecciones:

Protecciones del Poder Judicial:

- El Poder Judicial cuenta con políticas que garantizan el acceso a la justicia, independientemente de la condición migratoria.
- Según la Circular 220-2014, si una persona no tiene documentos de identidad o están vencidos, el personal judicial debe atenderla y recibir su demanda, haciendo constar esta situación en el acta.
- Para acceder a los expedientes, se puede presentar: copia del acta de demanda, pasaporte (aunque esté vencido), pasaporte provisional, DIMEX o carné consular.
- En procesos laborales, el juez puede solicitar a Migración una autorización de permanencia provisional para la persona extranjera involucrada.
- Existe una Subcomisión para el Acceso a la Justicia de Personas Migrantes y Refugiadas que vela por el cumplimiento de estos derechos.
- Consultas: 2295-3322 | conamaj@poder-judicial.go.cr | Línea gratuita: 800-800-3000.

Defensa Pública:

- La Unidad Laboral de la Defensa Pública ofrece asesoría y representación legal gratuita a personas cuyos derechos laborales hayan sido violentados y que ganen menos de ₡806.800 mensuales.

Denuncias Administrativas:

- Es posible presentar denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de forma presencial o virtual.
- Las denuncias pueden ser anónimas.

Más información: www.mtss.go.cr → Menú “Trámites y servicios” → “Inspección de Trabajo”.

Consultas:

Para realizar consultas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ofrece el servicio de salas de atención a través de chat en su sitio web oficial. Puede acceder a este servicio de dos formas:

- Ingresando a www.mtss.go.cr y haciendo clic en el ícono azul ubicado en la parte inferior derecha de la pantalla que dice “Salas de Atención Chat”.
- Utilizando el enlace directo: <https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Todos estos mecanismos aseguran que todas las personas, sin distinción, puedan defender sus derechos laborales en Costa Rica.

Fuentes consultadas:

- Ley N.º 2 — Código de Trabajo de Costa Rica, con reformas vigentes.
- Ley N.º 7476 – Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Ley N.º 8805 — Reforma de la Ley 7476.
- Ley N.º 10454 — Modifica y adiciona artículos relacionados con notificaciones en casos de acoso u hostigamiento sexual.
- Ley N.º 8764 – Ley General de Migración y Extranjería.
- Ley N.º 21 – Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social
- Decreto Ejecutivo N.º 20726-H, Reglamento para el Aseguramiento Contributivo de los Trabajadores Independientes.
- Ley N.º 7092 – Ley del Impuesto sobre la Renta – , con reformas posteriores.
- Ley N.º 9635 – Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA).
- Circular DG-012-05-2025: Documentos de Identificación de Personas Extranjeras emitidos por la Dirección General de Migración y Extranjería.
- Organización Internacional del Trabajo. Definición empleo digno/decente. Consultado en línea: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>.
- Trata de personas con fines de explotación laboral, CONAMAJ: https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/afiches_trata.pdf





MANUAL DE DERECHOS LABORALES PARA PERSONAS MIGRANTES EN COSTA RICA

Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción o el uso de este documento sin previa autorización.

®Asociación Puntos de Encuentro 2025

