



FLASH NEWS #31
August 2025

Pago oportuno de liquidaciones laborales

El 31 de julio de 2025 se presentó ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley Expediente N.º 25.113, impulsado por la diputada Priscilla Vindas (Frente Amplio), que propone reformar el Código de Trabajo para incluir el artículo 30 bis.

1.

La iniciativa establece que el pago de todos los extremos por liquidación laboral deberá realizarse en un plazo máximo de ocho días naturales a partir de la terminación de la relación laboral. Actualmente, la ley no define un plazo específico, aunque se exige el pago inmediato o dentro de un “plazo razonable”, criterio que ha sido interpretado por la jurisprudencia como hasta un mes.

Estado actual: El proyecto se encuentra pendiente de asignación a comisión legislativa para su análisis y discusión. Aún no ha sido aprobado y no forma parte de la normativa vigente.

Importancia: De aprobarse, esta reforma brindaría mayor seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores, estableciendo reglas claras para el pago de liquidaciones.

Soporte Legal:

<https://files.constantcontact.com/fe1f69f101/c5e59ae3-6daf-45e5-bc0a-35779d4e4fle.pdf>

Migración Laboral en Costa Rica: Lo que debe saber una empresa antes de contratar personas extranjeras.

En Costa Rica, las personas extranjeras solo pueden trabajar legalmente si cuentan con una condición migratoria autorizada. Esto les permite acceder a todos los derechos laborales igual que una persona nacional.



Timely Payment of Final Employee Settlements

On July 31, 2025, Legislator Priscilla Vindas (Frente Amplio) presented Bill No. 25.113 to the Legislative Assembly, which proposes adding Article 30 bis to the Labor Code.

The proposal establishes that full payment of all amounts due upon employment termination must be made within a maximum of eight calendar days from the end of the employment relationship. Currently, the law does not set a specific deadline; it only states that payment must be made immediately or within a “reasonable period,” which case law has interpreted as up to one month.

Status: The bill is pending assignment to a legislative committee for review and discussion. It has not yet been approved and is not currently in force.

Importance: If approved, this reform would provide greater legal certainty for employees and employers by establishing clear rules for severance payment and other termination-related amounts.

Legal Support:

<https://files.constantcontact.com/fe1f69f101/c5e59ae3-6daf-45e5-bc0a-35779d4e4fle.pdf>

Labor Migration in Costa Rica: What a company should know before hiring foreign nationals.

In Costa Rica, foreign nationals are only authorized to work legally if they hold an approved immigration status. This status grants them full labor rights equal to those of Costa Rican nationals.

Pago oportuno de liquidaciones laborales

A continuación, respondemos algunas de las preguntas más frecuentes sobre este tema:

1.¿Quiénes pueden trabajar legalmente?

Pueden ser contratadas si tienen alguna de estas condiciones migratorias:

- i.Residencia permanente
- ii.Residencia temporal
- iii.Refugio o asilo aprobado

Estas personas pueden trabajar y deben ser tratadas con igualdad en todos los aspectos laborales.

2.¿Quién debe hacer el trámite?

Es la persona empleadora quien debe gestionar el permiso de trabajo ante Migración y Extranjería y no se le puede cobrar ni rebajar al trabajador por este trámite.

3.¿Dónde se hace el trámite?

En la Dirección General de Migración y Extranjería, en La Uruca o en sus oficinas regionales.

4.¿Qué pasa si no tienen permiso?

- i.La persona trabajadora extranjera sin documentos puede ser multada o deportada.
- ii.La persona empleadora también puede ser sancionada por contratar a alguien en condición irregular.

5.¿Pierde derechos un trabajador sin permisos?

No. Aunque esté en condición irregular, mantiene todos sus derechos laborales y puede acudir al Ministerio de Trabajo a denunciar abusos o pedir asesoría.



Timely Payment of Final Employee Settlements

Below are answers to some of the most frequently asked questions on this subject:

1.¿Who can work legally?

Foreign nationals may be hired if they hold any of the following immigration statuses:

- i.Permanent Residency
- ii.Temporary Residency
- iii.Approved Refugee or Asylum Status

Individuals under these categories may work and must be granted equal treatment in all aspects of employment.

2.¿Who Is Responsible for the application process?

The employer is responsible for processing the work permit with the General Directorate of Immigration and Foreign Affairs.

No fees or deductions related to this procedure may be charged to the worker.

3.¿Where should the application be processed?

At the General Directorate of Immigration and Foreign Affairs in La Uruca or its regional offices.

4.¿What happens if the employee does not have a Permit?

- i.A foreign worker without valid documentation may be subject to fines or deportation.
- ii.The employer may also be sanctioned for hiring someone with an irregular status.

5.¿Does an employee lose rights without a permit?

No. Even if the work is irregular, the worker retains all labor rights and may file complaints or request advice from the Ministry of Labor.

Pago oportuno de liquidaciones laborales

6.¿Qué derechos tienen las personas extranjeras trabajadoras?

Ya sea nacional o extranjera, toda persona trabajadora tiene derecho a:

- i.Salario mínimo
- ii.Vacaciones y aguinaldo
- iii.Preaviso y cesantía
- iv.Seguridad social (CCSS)
- v.Seguro de riesgos (INS)
- vi.Día libre por semana
- vii.Condiciones dignas y seguras

Referencia Legal:

- i.Constitución Política, art. 68
- ii.Código de Trabajo
- iii.Ley 8764 – Ley General de Migración y Extranjería
- iv.Decreto Ejecutivo N° 19010-G



Timely Payment of Final Employee Settlements

6.¿What rights do foreign employees have?

All workers in Costa Rica, regardless of nationality, are entitled to:

- i.Minimum wage
- ii.Paid vacation and annual bonus (Christmas bonus)
- iii.Notice period and severance pay
- iv.Social security coverage (CCSS)
- v.Occupational risk insurance (INS)
- vi.One day of rest per week
- vii.Decent and safe working conditions

Legal References:

- i.Political Constitution, Article 68
- ii.Labor Code
- iii.Law No. 8764 – General Law on Immigration and Foreign Affairs
- iv.Executive Decree No. 190

*El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com
jadelrio.com

