

Dossier Movilidad Internacional Directivos.

Con el presente documento, pretendemos presentar de forma resumida y esquemática, la normativa imprescindible que afecta a los Directivos y a su movilidad internacional, bajo un esquema de derecho comparado, y dentro del ámbito de la normativa laboral, de seguridad social y de extranjería o movilidad internacional.

Costa Rica

1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Costa Rica, (7 de noviembre de 1949, con reformas posteriores).
- Código de Trabajo (Ley No. 2, del 27 de agosto de 1943).
- Ley de Protección al Trabajador (Ley No. 7983, del 16 de febrero de 2000).
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943).
- Ley General de Migración y Extranjería (Ley No. 8764, del 19 de agosto de 2009)
- Reglamento para el Registro de Empresas ante la Dirección General de Migración y Extranjería y la Regulación Migratoria de su Personal (Decreto Ejecutivo No. 36576-G-COMEX, del 9 de mayo de 2011).
- Reglamento de Extranjería y Creación del Día del Costarricense en el Exterior (Decreto Ejecutivo No. 37112-GOB, del 21 de marzo de 2012).
- Reglamento para el Otorgamiento de Visas de Ingreso a Costa Rica (Decreto Ejecutivo No. 36626-G, del 23 de mayo de 2011).
- Reglamento de Control Migratorio (Decreto Ejecutivo No. 36769, del 23 de mayo de 2011).
- Reglamento de Aseguramiento Voluntario y Aseguramiento de Migrantes (Reglamento No. 9190, del 17 de agosto de 2021).
- Reglamento General de los Riesgos del Trabajo (Decreto Ejecutivo No. 13466, del 24 de marzo de 1982)

2. NORMATIVA LABORAL

Se considera personal de alta dirección, gerentes o ejecutivos, a aquellos trabajadores que, en representación del empleador, ejercen funciones de administración, dirección o gestión dentro de la empresa, con facultades de decisión que los facultan para comprometer al empleador en sus relaciones con los trabajadores. Dichas funciones pueden ser desempeñadas por directores, gerentes, administradores, u otras figuras que, actuando en nombre del empleador, tengan poder de dirección sobre la empresa o una parte de esta. Su relación laboral se caracteriza por



una mayor autonomía en la toma de decisiones, aunque siempre dentro de los límites fijados por los propietarios, la junta directiva u otros órganos superiores de la organización.

Debido a esto, la relación con la compañía puede presentar características distintivas en comparación con una relación laboral ordinaria, derivadas del nivel de control y la naturaleza jerárquica inherente a este tipo de puesto. La especialización y el grado de responsabilidad que conlleva pueden generar diferencias clave, entre las cuales se destacan las siguientes:

- El Código de Trabajo establece que los directores, gerentes, administradores y otras personas con funciones de dirección se consideran representantes del patrono, lo que significa que sus decisiones pueden obligar a la empresa en su relación con los trabajadores. Esto les otorga un grado significativo de autoridad y responsabilidad dentro de la organización.
- Los trabajadores de alta dirección no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, pero con ciertas limitaciones:
 - Según el Código de Trabajo, ciertos trabajadores, incluidos los gerentes y directivos de confianza, pueden quedar excluidos de los límites de jornada ordinaria (diurna, nocturna y mixta) y del pago de horas extras, ya que sus funciones exigen disponibilidad y flexibilidad horaria.
 - Pueden trabajar sin fiscalización superior inmediata.
 - Se considera que los gerentes tienen un grado de autonomía en la organización del tiempo de trabajo y, en muchos casos, pueden definir su propio horario, siempre alineado con las necesidades de la compañía.
 - No pueden ser obligados a laborar más de 12 horas diarias y tienen derecho a un descanso mínimo de una hora y media dentro de su jornada.
- El período de prueba para los trabajadores en Costa Rica, aunque no está expresamente regulado, se interpreta que es de tres meses, que es el período en el que ambas partes pueden dar por terminada la relación sin responsabilidad, según el Código de Trabajo y aplica de igual manera a los gerentes. Este período permite evaluar el desempeño del trabajador antes de que se consolide plenamente la relación laboral:
 - No puede exceder tres meses, conforme a la regulación general.
 - Cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación sin responsabilidad, salvo que se haya pactado algo diferente en el contrato.
 - No se requiere el pago de preaviso ni auxilio de cesantía, si se hace antes del período mencionado.
- El Código de Trabajo exige que el contrato de trabajo sea escrito para la gran mayoría de los trabajadores. En el caso de los gerentes, se debe documentarlo formalmente debido a la complejidad y particularidad de sus funciones. El contrato debe incluir:
 - Identificación de las partes y descripción detallada del puesto, responsabilidades y autoridad.
 - Condiciones de la jornada laboral y disponibilidad horaria.
 - Remuneración, incluyendo bonificaciones y beneficios.
 - Duración del contrato (si es por plazo fijo o indefinido).
 - El lugar adonde se deben desarrollar los servicios.
 - Cláusulas especiales, como confidencialidad, exclusividad y pactos de no competencia.



- Los pactos de no competencia son especialmente relevantes en la contratación de gerentes, dado el acceso a información confidencial y estratégica.
 - Se puede exigir que el gerente no trabaje para empresas competidoras ni realice actividades en conflicto con los intereses del empleador.
 - Debe comprender un plazo razonable (se han permitido períodos no mayores a los dos años).
 - Limitación geográfica razonable.
 - Compensación económica adecuada durante el período de restricción, que se ha interpretado debe ser, por lo menos, un 50% del último salario devengado.
- La relación laboral con un gerente puede finalizar por diversas causas, cada una con efectos jurídicos específicos:
 - Despido con responsabilidad patronal: Ocurre cuando la empresa decide finalizar el contrato por su plena voluntad, sin que el gerente haya incurrido en falta grave. El empleador debe pagar:
 - Preaviso o su equivalente en salario. Siendo de un máximo de un mes, luego de una relación mayor a un año.
 - Auxilio de cesantía, dependiendo de su antigüedad laboral. Hasta un tope máximo de 176 días, luego de ocho años de servicio continuo.
 - Vacaciones pendientes, aguinaldo y salarios pendientes de pago extremos laborales.
 - Despido sin responsabilidad patronal: Procede cuando el gerente comete una falta grave conforme al Código de Trabajo. En este caso, no se paga preaviso ni auxilio de cesantía.
 - Ejemplos:
 - Pérdida objetiva de confianza.
 - Revelación de información confidencial.
 - Ausencia injustificada a sus labores.
 - Cualquier incumplimiento grave del contrato, que el empleador pueda demostrar su cometimiento y gravedad.
 - Renuncia: Si el gerente renuncia, debe dar el preaviso correspondiente salvo que acuerde otra cosa con el empleador. En una renuncia, el empleador únicamente paga el aguinaldo proporcional, las vacaciones adeudadas y cualquier salario o bonificación pendiente de pago.
 - Mutuo acuerdo: Ambas partes pueden finalizar el contrato mediante un acuerdo formal, que se recomienda documentar por escrito y a través de un centro de conciliación autorizado.
- En caso de disputas, existen mecanismos de solución de conflictos:
 - Conciliación y mediación: Se fomenta antes de acudir a juicio. Puede realizarse ante el Ministerio de Trabajo o mediante centros de resolución alterna de conflictos privados, debidamente acreditados en el Ministerio de Justicia y en el Ministerio de Trabajo.
 - Juicio laboral: Si no hay acuerdo, el gerente puede presentar un proceso laboral. Tiene seis meses para presentar un proceso sumario, si fue despedido de manera



discriminatoria o si se le violó un fuero de protección, o un plazo de un año, desde que finalizó la relación laboral.

- o Medidas cautelares: En caso de despido impugnado alegando temas de discriminación, el gerente podría solicitar reinstalación provisional.

3. NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **En relación con las cotizaciones y el salario:**

En Costa Rica, la seguridad social es obligatoria. Todo patrono debe registrar a todos sus trabajadores que estén en una relación de dependencia, que perciban salario o sueldo en una relación de trabajo. El patrono debe reportar, ocho días después de la contratación, a dichos trabajadores, ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). Se debe reportar el salario total devengado por cada uno de ellos. La base de esta cotización incluye todas las remuneraciones recibidas en dinero o en especie, independientemente de su denominación, siempre que deriven de la relación obrero-patronal.

En las relaciones de alta dirección o gerencia, es común de que la remuneración incluya conceptos adicionales a los establecidos en el Código de Trabajo, como beneficios sociales, personales, bonificaciones o incentivos especiales. Dependiendo de la forma y modalidad en que se entregan estos beneficios adicionales, estos podrían formar parte de la base para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.

La contribución a la seguridad social en Costa Rica sigue el sistema de triple contribución, en el cual participan:

- El trabajador, mediante la deducción de un porcentaje de su salario.
- El empleador, quien debe aportar una cuota adicional sobre el salario del trabajador.
- El Estado, que también financia el sistema con fondos públicos.

Los porcentajes exactos de cotización están definidos por la CCSS, tanto para cotizar al Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) o del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM). Sin embargo, la CCSS funciona como agente retenedor de otras instituciones, que legalmente reciben estas aportaciones, así como de otros aportes que debe realizar el patrono a regímenes complementarios. En el 2025, el patrono debe retener al trabajador un porcentaje igual al 10.67% sobre el salario del trabajador. El empleador, además, deberá pagar a la seguridad social un porcentaje del 26.67% sobre el salario de su colaborador.

- **En materia de seguridad social:**

Todos los trabajadores que laboran en Costa Rica están obligatoriamente sujetos al sistema de seguridad social, independientemente de su nacionalidad, siempre que tengan una relación laboral con un empleador en el país.



Esto significa que, si un gerente reside en Costa Rica y presta sus servicios desde aquí, le será aplicable la normativa costarricense en materia de seguridad social y aplicables las retenciones anteriormente indicadas.

La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) es la institución encargada de administrar los seguros de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, así como otras prestaciones complementarias. Todos los patronos deben inscribir a sus trabajadores en la CCSS y cumplir con el pago de las cotizaciones respectivas.

En el caso de trabajadores extranjeros, la normativa de seguridad social costarricense también es obligatoria siempre que trabajen en el país, sin importar su estatus migratorio. No obstante, existen algunas particularidades para ciertos grupos, como expatriados o personas en misión temporal, para quienes podrían aplicarse excepciones o acuerdos bilaterales de seguridad social.

• **Aplicación territorial de la normativa de seguridad social:**

En términos generales, la ley aplicable en materia de seguridad social es la del país donde se realiza el trabajo. Esto implica que:

- Si un gerente trabaja para una empresa costarricense y presta sus servicios en Costa Rica, su seguridad social estará regulada por la CCSS.
- Si un gerente trabaja para una empresa costarricense pero presta sus servicios en otro país o recibe su salario fuera de Costa Rica, la aplicación de la normativa dependerá de los tratados bilaterales o de las reglas específicas del país donde labora.
- Si un gerente extranjero trabaja en Costa Rica y recibe su salario en el país, estará sujeto a la seguridad social costarricense.

• **Responsabilidad del patrono y sanciones:**

El patrono es responsable de inscribir a sus trabajadores en la CCSS y realizar los pagos de cotización en los plazos establecidos. En caso de incumplimiento, la CCSS puede:

- Cobrar directamente las cuotas, tanto las patronales como las del trabajador no retenidas, adeudadas con intereses, multas y recargos.
- Ejercer el cierre administrativo del establecimiento en caso de morosidad prolongada.
- Ejecutar cobros mediante procesos judiciales, ya que las certificaciones de deuda de la CCSS tienen carácter de título ejecutivo.
- El Código de Trabajo y la Ley de la CCSS establecen que la retención indebida de cuotas (cuando el patrono descuenta la cotización al trabajador pero no la entrega a la CCSS) puede ser sancionada incluso penalmente.



4. NORMATIVA DE EXTRANJERÍA O MOVILIDAD INTERNACIONAL

- **Movilidad hacia Costa Rica:**

Costa Rica ofrece un marco legal claro para la contratación de gerentes, ejecutivos y personal técnico especializado de empresas nacionales y extranjeras que operan en el país. Este grupo de trabajadores puede ingresar y permanecer en Costa Rica bajo la categoría migratoria de Residente Temporal, específicamente en las subcategorías previstas en la Ley General de Migración y Extranjería (Ley N° 8764). La legislación permite que estos profesionales desempeñen funciones de dirección, administración o asesoría especializada en empresas establecidas en Costa Rica, garantizando una regularización eficiente y facilitando su integración en el mercado laboral.

Un aspecto fundamental de la contratación de ejecutivos y gerentes extranjeros es que la empresa puede optar por inscribirse en el Registro de Empresas de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME). Aunque la inscripción no es obligatoria, aquellas empresas que sí lo hacen acceden a múltiples beneficios, como procesos de regularización más ágiles, atención especializada a través de una ventanilla exclusiva y la posibilidad de gestionar permisos de trabajo para su personal extranjero con mayor facilidad, inclusive laborar desde la presentación de la solicitud de una permanencia legal de este tipo de solicitudes ante la Dirección General de Migración y Extranjería. Esto se traduce en una reducción significativa de los tiempos de trámite y una mayor seguridad jurídica para la empresa y el trabajador.

Para los gerentes y ejecutivos que deseen trabajar en Costa Rica, es fundamental contar con un contrato laboral formal con la empresa contratante, el cual debe establecer claramente la remuneración, funciones, duración del contrato y demás condiciones laborales. De acuerdo con la legislación migratoria, estos profesionales deben recibir un salario superior en al menos un 25% al salario mínimo legal vigente, lo que refleja el valor estratégico de su contratación para el desarrollo empresarial del país. Además, una vez otorgada la residencia temporal, el trabajador puede afiliarse a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), lo que le permite acceder a la seguridad social y al sistema de salud costarricense.

Los permisos de residencia para ejecutivos y gerentes tienen una vigencia inicial de dos años, con la posibilidad de renovación conforme a la continuidad de la relación laboral con la empresa. Adicionalmente, la residencia temporal permite la inclusión de dependientes, lo que significa que cónyuges e hijos menores de 25 años o mayores con discapacidad pueden obtener un estatus migratorio derivado del titular. Esta disposición facilita la movilidad familiar y refuerza la estabilidad de los trabajadores expatriados en el país.

Otra ventaja clave es que las empresas que forman parte del régimen de zonas francas, el sector financiero, telecomunicaciones, turismo o exportación de servicios, cuentan con un reconocimiento especial dentro del marco normativo migratorio. Esto implica que los trámites migratorios para su personal clave pueden gestionarse con mayor agilidad, en coordinación con las instituciones que regulan cada sector. Además, para aquellas empresas multinacionales que deseen trasladar a sus ejecutivos a Costa Rica, se ofrece la posibilidad de tramitar permisos bajo



la modalidad de movilidad intraempresarial, lo que permite a los trabajadores mantener su vínculo con la empresa en el extranjero mientras desempeñan funciones en el país.

En el caso de ejecutivos que solo necesiten permanecer en Costa Rica por períodos cortos, sin establecer una residencia permanente, pueden optar por una Visa de Trabajo Temporal o una Visa de Estancia. Estas modalidades son ideales para asesores, consultores o personal en transferencia internacional, permitiendo su permanencia por un período determinado sin necesidad de formalizar un contrato laboral local. Sin embargo, si el trabajador desea permanecer más tiempo en el país o asumir una posición de mayor responsabilidad, deberá regularizar su estatus migratorio mediante la residencia temporal.

Finalmente es importante considerar que Costa Rica clasifica a los países en cuatro grupos migratorios, según los cuales se determina si los ciudadanos requieren o no visa para ingresar.

Los nacionales de países del tercer y cuarto grupo requieren una visa consular o restringida antes de su ingreso al país, la cual debe tramitarse ante el consulado costarricense correspondiente o la Comisión de Visas Restringidas de la DGME, por lo que previamente a la visita de cualquier gerente, debe validarse si por su nacionalidad requiere una visa para ingresar a Costa Rica.

- **Movilidad de Costa Rica al extranjero:**

La movilidad internacional de gerentes, ejecutivos, representantes y personal técnico especializado de empresas costarricenses hacia el extranjero está sujeta a una combinación de normativas nacionales y acuerdos internacionales en materia de migración, empleo y seguridad social. Dependiendo del país de destino y la duración del traslado, las empresas deben cumplir con requisitos específicos en cada nación, así como con las disposiciones costarricenses aplicables en materia laboral y de seguridad social. En general, las empresas pueden desplazar a su personal bajo distintas modalidades, entre las que destacan la movilidad intraempresarial o traslado internacional, la contratación directa por una empresa extranjera y el desplazamiento temporal en misión de trabajo.

En los casos de movilidad intraempresarial, un ejecutivo o gerente es enviado temporalmente a una filial, sucursal o empresa del mismo grupo corporativo en el extranjero, manteniendo su relación laboral con la empresa en Costa Rica. Esta modalidad permite que el trabajador continúe vinculado al régimen de seguridad social costarricense, siempre que se apliquen los acuerdos bilaterales que permitan dicha continuidad. Por otro lado, cuando un profesional es contratado directamente por una empresa extranjera, la relación laboral con la empresa costarricense se extingue y el trabajador debe acogerse a la normativa del país de destino, incluyendo su legislación laboral, tributaria y de seguridad social. En el caso de los desplazamientos temporales en misión de trabajo, aplicables a capacitaciones, asesorías, supervisión de proyectos o negociaciones internacionales, el trabajador permanece bajo la normativa costarricense sin que ello implique un cambio de residencia o de empleador, aunque pueden requerirse autorizaciones migratorias específicas dependiendo del tiempo de permanencia y la naturaleza del trabajo a realizar.



Cada país tiene su propia normativa migratoria para la admisión de trabajadores extranjeros. Sin embargo, en términos generales, los ejecutivos costarricenses pueden necesitar una visa de trabajo o autorización de residencia y empleo, dependiendo del tiempo de permanencia y el tipo de contrato; un permiso de movilidad intraempresarial cuando se trate de traslados dentro de un mismo grupo corporativo; o bien, pueden beneficiarse de exenciones de visado o procedimientos simplificados en caso de existir acuerdos bilaterales o pertenecer a regímenes especiales de inversión o comercio. En algunos casos, el traslado de personal puede gestionarse bajo acuerdos de movilidad laboral y visas específicas para trabajadores calificados, como las establecidas en tratados de libre comercio o acuerdos de inversión entre Costa Rica y el país de destino.

Uno de los aspectos fundamentales en la movilidad internacional es la continuidad de la seguridad social. Costa Rica cuenta con acuerdos bilaterales de seguridad social con algunos países, los cuales permiten que los trabajadores desplazados mantengan sus cotizaciones en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), evitando así la doble cotización y garantizando la portabilidad de los derechos adquiridos en materia de pensiones y otros beneficios. En los casos donde no exista un convenio bilateral de seguridad social, el trabajador desplazado puede mantenerse en una situación asimilada al alta, lo que significa que la empresa costarricense sigue cotizando en la CCSS para garantizar la continuidad de sus derechos de salud y pensión. Sin embargo, si la legislación del país de destino obliga al trabajador a afiliarse a su sistema de seguridad social, la empresa deberá evaluar la viabilidad de mantener cotizaciones en ambos sistemas o buscar mecanismos de compensación que protejan los derechos del trabajador.

Dado que las condiciones de movilidad internacional pueden variar según el destino, las empresas costarricenses deben considerar tanto la normativa del país receptor como las disposiciones nacionales en materia de empleo y seguridad social para garantizar una correcta gestión de sus trabajadores en el exterior. La adecuada planificación de estos traslados permite cumplir con las regulaciones aplicables, optimizar los beneficios laborales y evitar contingencias legales que puedan afectar tanto a la empresa como al personal desplazado.

Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.