

**Universidad Internacional de las Américas**

**Facultad de Derecho**

**Trabajo final de graduación para optar por el grado de  
Licenciatura en Derecho**

**Requisitos para la obtención de permisos laborales por  
parte de personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica  
en el periodo 2020-2025: ¿vulneran el derecho  
fundamental al trabajo?**

**Karol Nicole Cascante Ulloa**

**Tutor: Sergio Mena Diaz**

**San José, abril, 2026**

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	4
<b>Capítulo I. Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>1.1 Problema</b> .....	8
<b>1.2. Objetivos</b> .....	10
<b>1.2.1. Objetivo General</b> .....	10
<b>1.2.2. Objetivos Específicos</b> .....	10
<b>1.3. Justificación</b> .....	11
<b>1.3.1. Conveniencia</b> .....	11
<b>1.3.2. Relevancia social</b> .....	12
<b>1.3.3. Implicaciones prácticas</b> .....	13
<b>1.3.4. Valor teórico</b> .....	13
<b>1.3.5. Utilidad metodológica</b> .....	15
<b>1.4. Antecedentes</b> .....	16
<b>1.4.1. Antecedentes Históricos</b> .....	16
<b>1.4.2. Antecedentes Nacionales</b> .....	18
<b>1.4.3. Antecedentes Internacionales</b> .....	19
<b>Capítulo II. Marco teórico</b> .....	23
<b>2.1. Derecho al trabajo</b> .....	23
<b>2.1.1. Constitución Política</b> .....	23
<b>2.1.2. Instrumentos internacionales de derechos humanos</b> .....	24
<b>2.2. Migración</b> .....	29
<b>2.2.1 Nicaragua- Costa Rica</b> .....	31
<b>2.2.2. Migración Irregular</b> .....	38
<b>2.3. Estatus Migratorio</b> .....	39
<b>2.3.1. Categorías migratorias</b> .....	40
<b>2.3.2. Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)</b> .....	43
<b>2.4. Permisos laborales</b> .....	43

2.4.1. Requisitos para obtener un permiso laboral .....	45
2.4.4. Condiciones de trabajo y seguridad .....	61
2.5. ¿Cómo evaluar si los requisitos son justos? .....	63
a) <i>Principio de Razonabilidad</i> .....	63
b) <i>Principio de proporcionalidad</i> .....	63
c) <i>Principio de interés público</i> .....	64
2.6. Calidad documental .....	66
a) <i>Apostilla</i> .....	66
b) <i>Traducción oficial</i> .....	69
c) <i>Vigencia</i> .....	69
d) <i>Integridad y completitud</i> .....	70
2.7. Otorgamientos de permanencia .....	70
2.8. Denegatorias de permanencia .....	74
2.9. Jurisprudencia Nacional .....	77
<i>Sent. No. 31-2021-VII- Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.</i> .....	77
<i>Sent. No. 2025024246. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.</i> .....	79
<i>Sent. No.33708-2024 Sala Constitucional</i> .....	80
<i>Sent. No.55-2021.VII- Tribunal Contencioso Administrativo</i> .....	83
2.10. Jurisprudencia Internacional .....	85
<i>Corte IDH. Caso Vélez Loor vs. Panamá. Sentencia 23 de noviembre de 2010.</i> .....	85
<i>Corte IDH. Condición Jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003.</i> .....	86
Capítulo III: Marco Metodológico .....	88
3.1. Tipo de investigación .....	88
3.2. Alcance de la investigación .....	89
3.3. Enfoque de la investigación .....	90
3.4. Métodos de investigación jurídica .....	91
3.5. Tipo de muestreo .....	91
3.5. Instrumentos de recolección de información .....	92
<i>Revisión documental</i> .....	92

<i>Matrices de jurisprudencia:</i> .....	93
<i>Entrevistas</i> .....	93
<b>3.6. Consideraciones éticas</b> .....	94
<b>3.7. Operacionalización de variables</b> .....	95
<b>Capítulo IV. Análisis de resultados</b> .....	102
<b>Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	118
<b>Lista de tablas</b> .....	126
<b>Lista de figuras</b> .....	127
<b>Referencias</b> .....	128
<b>Anexos</b> .....	139
<b>Anexo 1. Entrevistas a profesionales en Derecho</b> .....	139
<i>Entrevista a profesional en Derecho Migratorio: Ex juez del Tribunal Administrativo Migratorio</i> .....	139
<i>Entrevista a profesional en Derecho Migratorio: Litigante</i> .....	143
<i>Entrevista a profesional en Derecho Laboral: Ex juez de trabajo</i> .....	148

## Introducción

Los derechos fundamentales se caracterizan por ser universales, inalienables, indivisibles, no discriminatorios e inherentes al ser humano. Entre ellos destaca el derecho al trabajo, considerado un pilar esencial para el desarrollo tanto individual como social. Este derecho se encuentra reconocido en el Estado costarricense, así lo establece la Constitución Política de Costa Rica:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Constitución Política de Costa Rica, 1949, art.56).

La Protección a este derecho no se limita al ámbito nacional, pues también se encuentra reconocido en instrumentos internacionales de gran relevancia. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas [ONU] en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reconoce el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU, 1948, art. 23)

Asimismo, diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio N.º 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (1975), establecen estándares destinados a garantizar la igualdad de trato, prevenir la discriminación y promover un empleo digno.

Estos marcos jurídicos, tanto nacional como internacional, constituyen la base sobre la cual se sustenta la obligación del Estado de velar por un acceso efectivo al trabajo de todas las personas, independientemente de su nacionalidad.

No obstante, en la práctica, surgen desafíos al aplicar este derecho en el ámbito migratorio. En particular, las personas migrantes nicaragüenses que llegan a Costa Rica en busca de oportunidades laborales, ya sea como personas trabajadoras transfronterizas, personas trabajadoras temporales o como residentes permanentes, deben someterse a un amplio proceso de requisitos legales y administrativos para obtener un permiso laboral.

Si bien tales exigencias responden a políticas de orden público y a la necesidad de un adecuado control migratorio, han generado un debate respecto a su impacto en el ejercicio efectivo al derecho al trabajo.

El problema de investigación radica en determinar si el régimen jurídico costarricense que regula los permisos laborales para personas migrantes nicaragüenses establece requisitos que son proporcionales y razonables, o si impone cargas administrativas excesivas que obstaculizan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

El tema cobra mayor relevancia en el contexto actual, caracterizado por el incremento de los movimientos migratorios hacia Costa Rica. Factores económicos, sociales, políticos y de seguridad han impulsado a miles de personas, especialmente provenientes de Nicaragua, a buscar mejores condiciones de vida en territorio costarricense.

Esta realidad evidencia la relevancia jurídica y social del estudio, ya que resulta necesario examinar si el marco normativo vigente garantiza un equilibrio adecuado entre la potestad del

Estado para regular los flujos migratorios y la obligación constitucional e internacional de proteger los derechos fundamentales, en particular el derecho al trabajo.

Desde una perspectiva social, la inserción laboral de las personas migrantes no solo incide en su dignidad y autonomía económica, sino también en la estabilidad social y el desarrollo productivo. En consecuencia, la ausencia de mecanismos ágiles puede generar informalidad, precarización laboral y situaciones de vulnerabilidad que impactan tanto a la población migrante como al ámbito socioeconómico nacional.

Costa Rica, al ser un país receptor, ha implementado diversas políticas migratorias entre ellas el Decreto Ejecutivo N° 37112- GOB (2012), que establece el Reglamento de Extranjería, la Ley N.º 8764 (2009), Ley General de Migración y Extranjería; y el reglamento N.º 19010-G (1989) que desarrolla dicha ley, con el propósito de regular los procedimientos para el ingreso, salida y permanencia de las personas extranjeras, incluyendo los permisos de trabajo en el mercado laboral, abordando la migración desde un enfoque de derechos humanos, seguridad y desarrollo.

El objetivo general de la investigación consiste en analizar el marco jurídico y los requisitos establecidos para obtener permisos laborales en Costa Rica por parte de migrantes nicaragüenses, con el fin de determinar su impacto en el ejercicio del derecho fundamental al trabajo y su compatibilidad con el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Derivado del objetivo general, se pretende determinar si dichas exigencias constituyen restricciones razonables y justificadas en protección del interés público, o si representan una limitación desproporcionada al derecho al trabajo, reconocido por la Constitución Política de Costa Rica y por los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Para el desarrollo de la investigación se adoptará un enfoque cualitativo, ya que se pretende analizar y comprender el fenómeno. La recolección de datos se realizará mediante entrevistas y análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, con el propósito de dar respuesta a la pregunta de investigación.

En este sentido, se examinará el marco normativo nacional e internacional que ampara y regula el derecho al trabajo de personas migrantes. De igual modo, se identificarán los requisitos legales y administrativos establecidos por la legislación costarricense para la obtención de permisos laborales por parte de personas migrantes nicaragüenses que deseen laborar

temporalmente en Costa Rica, ingresar como personas trabajadoras transfronterizas o trabajar libremente por obtener residencia permanente en el país.

En síntesis, se recurrirá a la jurisprudencia y la doctrina pertinente para enriquecer el análisis de la materia. Finalmente, con base en los resultados obtenidos, se recomendarán políticas públicas y reformas jurídicas y administrativas que garanticen un equilibrio entre la gestión migratoria del Estado y la protección efectiva de los derechos laborales de las personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1.1 Problema

En el contexto actual de un mundo inmerso en la globalización, caracterizado por la interdependencia entre los países y el constante desarrollo económico, social, cultural y tecnológico, se han producido importantes avances y transformaciones. No obstante, este proceso también ha generado mayores desigualdades en el acceso a las oportunidades, manifestadas en la pérdida de empleos y la inestabilidad en los mercados de trabajo. Se puede corroborar con lo que indica Suárez (2024):

En los países subdesarrollados, la producción nacional estimula la fabricación y legislación laboral débil, lo que conlleva a una oferta laboral inestable, con muy bajos ingresos, largas jornadas de trabajo, explotación de la población infantil, sin consideración sobre los derechos sociales, problemas de salud, higiene y altos riesgos laborales, como la que se evidenció durante el proceso de la industrialización en Europa (siglo XIX) y que actualmente se evidencia en los países de América Latina. (p.133)

Como consecuencia de estas desigualdades, la migración se ha intensificado, debido a la búsqueda de una mejor calidad de vida y empleo. En este escenario, el trabajo se convierte en un eje fundamental para la integración social y económica, permitiendo a las personas migrantes incorporarse activamente a las sociedades de destino y contribuir al desarrollo de los países receptores.

Costa Rica es un país tanto receptor como de tránsito de migrantes. Su estabilidad política, las mejores condiciones económicas en relación con países vecinos y diversas oportunidades laborales atraen de manera constante a población extranjera. En particular, Costa Rica recibe una cantidad significativa de personas migrantes provenientes de Nicaragua.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona y constituye un pilar esencial para el desarrollo individual y colectivo. Así lo establecen diversos instrumentos internacionales e incluso la Constitución Política de Costa Rica. Sin embargo, su ejercicio efectivo

podría verse condicionado en el caso de las personas migrantes, por el cumplimiento de una serie de requisitos establecidos para la obtención de un permiso laboral.

El presente estudio se centrará en el análisis de la población migrante nicaragüense que llega a Costa Rica en busca de oportunidades laborales como persona trabajadora transfronteriza, trabajadora temporal o residente permanente, durante el período 2020-2025. El propósito es analizar si los requisitos legales y administrativos para la obtención de permisos laborales constituyen exigencias razonables o si son limitaciones excesivas que afectan el derecho al trabajo.

Puesto que, tales exigencias, puede convertirse en una barrera que restringe el ejercicio efectivo del derecho a trabajar en condiciones de igualdad. Al ser complejas, costosas y en ocasiones poco claras, pueden empujar a los migrantes hacia la economía informal, precariedad y discriminación laboral.

Esta situación no se encuentra claramente delimitada en la normativa costarricense ni en la práctica, por lo que resulta necesario analizarla desde una perspectiva doctrinal, normativa y jurisprudencial. Con base en lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación:

**¿Los requisitos exigidos a las personas migrantes nicaragüenses para obtener permisos laborales en Costa Rica constituyen una restricción razonable y justificada en protección del interés público, o configuran una vulneración del derecho fundamental al trabajo reconocido en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales de derechos humanos?**

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar el marco jurídico y los requisitos establecidos para la obtención de permisos laborales en Costa Rica por parte de migrantes nicaragüenses, con el fin de determinar su impacto en el ejercicio del derecho fundamental al trabajo y su compatibilidad con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

1. Examinar el marco normativo nacional e internacional que regula el derecho al trabajo de personas migrantes nicaragüenses.
2. Identificar los requisitos legales y administrativos establecidos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica.
3. Evaluar, a partir de la normativa vigente internacional y nacional, jurisprudencia administrativa y judicial, nacional y comparada, para determinar si dichos requisitos representan una limitación razonable o un exceso en el resguardo del interés público o configuran una vulneración al derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes nicaragüenses.
4. Proponer y recomendar políticas públicas y reformas administrativas y reformas jurídicas que garanticen un equilibrio, entre la legislación migratoria que aplica el Estado y la protección efectiva de los derechos humanos y laborales, de las personas migrantes nicaragüenses.

### 1.3. Justificación

#### 1.3.1. Conveniencia

Costa Rica ha sido tradicionalmente un país de destino para las personas trabajadoras migrantes, siendo uno de los pocos países con inmigración neta en la región. Esto puede atribuirse a su favorable desarrollo económico y estabilidad política, factores que han sido clave para atraer a personas de Nicaragua, Panamá, El Salvador, Colombia y Venezuela. (OIT, 2024, p.1)

La migración neta es la diferencia que existe entre el número de personas que ingresan y las que salen de un país en un periodo determinado. De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2019), “se le denomina inmigración neta cuando los ingresos exceden las salidas”

En la actualidad, el flujo migratorio continúa en aumento, por lo que hace pertinente analizar las políticas, los requisitos, los procedimientos tanto legales como administrativos y el marco normativo que regula los procesos para poder laborar legalmente en el país.

Por ello, el estudio resulta conveniente, ya que permitirá determinar si el marco regulatorio vigente para las personas migrantes nicaragüenses, esta apegado a los principios de razonabilidad y proporcionalidad y si garantizan efectivamente los derechos humanos.

El derecho al trabajo se encuentra reconocido tanto en el ámbito nacional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos o no por Costa Rica. En este sentido, el Estado costarricense enfrenta un doble reto, por un lado, proteger el mercado laboral nacional y, por otro, garantizar la no discriminación y el cumplimiento de la normativa vigente, procurando un equilibrio justo entre ambos objetivos.

La realización de esta investigación es conveniente, ya que en Costa Rica el tema de los requisitos laborales exigidos a las personas migrantes nicaragüenses, en especial a quienes desean laborar como personas trabajadoras transfronterizas, trabajadoras temporales o personas residentes permanentes, y su posible incidencia en el derecho fundamental al trabajo, no ha sido estudiado

ampliamente. Esta situación se evidencia en la escasa información disponible a nivel doctrinal y jurisprudencial sobre la materia.

Por lo tanto, resulta pertinente realizar esta investigación, en tanto permite analizar si la normativa costarricense respeta el principio de razonabilidad al establecer los requisitos laborales aplicables a estas categorías de personas extranjeras, o si, por el contrario, excede los límites del interés público, generando restricciones indebidas al derecho al trabajo.

### **1.3.2. Relevancia social**

La migración laboral es un fenómeno creciente, global y complejo, que moldea las dinámicas sociales e influye en la economía de los países receptores. De acuerdo con la OIM (2025) la migración genera efectos positivos en las regiones que acogen a los migrantes, entre ellas menciona 3 categorías importantes:

La sociocultural, se refiere a los factores sociales y culturales, como los hábitos, las tradiciones y las creencias.

La cívico-política, se refiere a la resolución de problemas en la comunidad a través del voluntariado, la participación en procesos políticos o en oficinas gubernamentales.

La económica, describe cualquier actividad que implique comercio, industria o dinero. Se ha demostrado que la inmigración estimula el crecimiento económico y contribuye al producto interno bruto (PIB) mundial.

En el caso de Costa Rica, el proceso que deben seguir las personas migrantes para residir y laboral en el país está regulado por un marco normativo que establece una serie de requisitos. No obstante, estas exigencias pueden facilitar o dificultar la inserción de la población migrante en el mercado laboral. Esta situación repercute directamente en aspectos como la economía social y el acceso a derechos y servicios básicos.

En este contexto, la presente investigación resulta socialmente pertinente, ya que permite analizar si las normativas vigentes garantizan una integración justa y equitativa de las personas migrantes nicaragüenses.

En síntesis, los resultados de esta investigación pueden orientar a los legisladores a implementar políticas migratorias y laborales que faciliten la integración de la población migrante nicaragüense en el mercado laboral formal de manera inclusiva y de acuerdo con los derechos humanos, beneficiando tanto a personas migrantes como a la sociedad costarricense.

### **1.3.3. Implicaciones prácticas**

El análisis de los requisitos establecidos para la obtención de permisos laborales por parte de migrantes nicaragüenses en Costa Rica, así como del marco normativo correspondiente, tiene importantes implicaciones prácticas. En primer lugar, permite identificar posibles barreras legales o administrativas derivadas de estas exigencias, como la presentación de documentación extensa, los altos costos de los tramites y la demora en la aprobación de permisos.

Estas dificultades obstaculizan la inserción de la población migrante en el marco laboral, generando incertidumbre económica y afectando la capacidad de desarrollar proyectos de vida dignos, considerando que muchas personas migrantes desconocen los procesos necesarios.

Asimismo, la investigación aporta información valiosa con implicaciones prácticas para distintos sectores de la sociedad. En primer lugar, para el Estado, al ofrecer evidencia que puede orientar a la formulación de políticas migratorias inclusivas.

En segundo lugar, para las personas empleadoras al brindar claridad sobre los procedimientos que rigen la contratación de personas extranjeras y, por último, para las personas migrantes que buscan empleo al evidenciar la normativa vigente la cual puede favorecer o limitar la incorporación al trabajo formal.

Finalmente, analizar este tema permite identificar si las exigencias actuales son claras, se ajustan al principio de razonabilidad y responden al interés público y no generan acciones que perjudiquen a los trabajadores nicaragüenses o que den lugar a prácticas discriminatorias o violaciones de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo.

### **1.3.4. Valor teórico**

Si bien en Costa Rica existen normas como la Constitución Política y el Código de Trabajo que protegen el derecho al trabajo, así como la Ley General de Migración y Extranjería N.º 8764, el Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería, N.º 19010-G, y el Reglamento de

extranjería N° 37112-GO, en las cuales se regulan aspectos vinculados con las personas migrantes, tales como sus derechos, obligaciones, requisitos y procedimientos para insertarse legalmente en la sociedad costarricense, todavía persisten vacíos y retos en la aplicación de dichas disposiciones.

Diversas investigaciones han abordado la temática migratoria. Por ejemplo, un extracto de una tesis que critica la actuación del Estado costarricense, al señalar que, aunque se ha comprometido a proteger los derechos de las personas migrantes, con el paso del tiempo ha dejado de cumplir dicha promesa, indica lo siguiente:

Las investigaciones en entorno a la política pública migratoria permiten observar la crítica hacia las acciones que se desarrollan desde el Estado, donde destaca un ente gubernamental que se ha comprometido a nivel internacional y nacional con la defensa y exigibilidad de derechos humanos de las personas inmigrantes en el país; no obstante, según lo constatan documentos analizados, el ejercicio se ha visto relegado, afectando de forma directa a la población extranjera. (Aguilar et al., 2018, p.10).

Ahora bien, la literatura académica especializada en Costa Rica aún es limitada en cuanto al estudio de la relación entre migración, derecho laboral y derechos fundamentales, especialmente visto desde el principio de razonabilidad y proporcionalidad. La mayoría de los trabajos existentes se centran solo en el análisis de la normativa migratoria vigente sin profundizar en el análisis jurídico de si estas restricciones impuestas por el Estado son razonables para alcanzar los fines de interés público.

En este sentido, la presente investigación resulta pertinente al profundizar en el análisis de los requisitos para la obtención de permisos laborales en Costa Rica a la luz del principio de razonabilidad, con el propósito de determinar si estos constituyen restricciones justificadas o si, por el contrario, son limitaciones que vulneran el derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes.

La investigación se justifica ya que combina lo dogmático, donde se analizan los fundamentos normativos y el principio de razonabilidad y su aplicación en el marco de la legislación migratoria y laboral costarricense. Y lo empírico, ya que se examina cómo dichas

disposiciones se reflejan en la práctica y cómo inciden en las oportunidades reales de inserción laboral de las personas migrantes.

Esta integración de enfoques ofrece una visión más completa y crítica del problema, al tiempo que aporta un análisis novedoso que busca equilibrar la protección del interés público con la garantía efectiva del derecho al trabajo y la inclusión social.

### **1.3.5. Utilidad metodológica**

El estudio posee una utilidad metodológica en tanto puede servir como referencia bibliográfica o como base para la realización de futuros trabajos académicos relacionados con la migración laboral y los derechos de las personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Asimismo, la investigación no solo contribuye a identificar los requisitos y los posibles excesos de estos en el marco regulatorio vigente, sino que también puede servir como referente para la formulación de políticas públicas más inclusivas.

Los instrumentos que se utilizarán en la presente investigación serán entrevistas a profesionales en Derecho Migratorio y en Derecho Laboral, junto con el análisis doctrinario y jurisprudencial.

Las entrevistas particularmente permiten acceder a percepciones, experiencias y criterios especializados, ofreciendo una comprensión más profunda de la aplicación práctica de la normativa. Por ello, es que este instrumento fortalece el rigor y la confiabilidad de los resultados al diferenciar la teoría con la realidad.

De esta manera, la investigación no solo responde al propósito de abordar el problema específico de estudio, sino que además representa una estrategia replicable y adaptable a otros contextos de investigación, además contribuye al fortalecimiento del conocimiento científico y al desarrollo de estudios en el ámbito del derecho, la migración y el trabajo.

## 1.4. Antecedentes

Los antecedentes de una investigación corresponden a estudios previos, tales como tesis, doctrina, artículos científicos o libros que guardan relación directa con el tema objeto de análisis. Su propósito es identificar, revisar y seleccionar información relevante que permita contextualizar el fenómeno de estudio, evidenciando cómo este ha evolucionado a lo largo del tiempo y cómo se manifiesta en la actualidad. De esta manera, los antecedentes aportan una base sólida que orienta y justifica la investigación presente

### 1.4.1. Antecedentes Históricos

Según Morales & Castro (1999) en su obra *Inmigración laboral nicaragüense en Costa Rica*:

Cuando se señala que el fenómeno migratorio entre Nicaragua y Costa Rica no es nuevo, se alude a la conformación histórica de ese proceso, cuyos movimientos inician desde el siglo pasado. En tal sentido, se debe reconocer el aporte laboral de los nicaragüenses en la economía de Costa Rica desde mucho tiempo atrás, pero también la contribución de la clase trabajadora nicaragüense al desarrollo del movimiento obrero costarricense, tanto a principios de siglo como en los acontecimientos de los años treinta y cuarenta. (p.25)

**Este primer antecedente histórico** resulta especialmente valioso, ya que se trata de un libro publicado hace más de veintiséis años, lo que evidencia que ya desde finales del siglo pasado existía un reconocimiento académico de la relevancia del trabajo migrante en Costa Rica. El hecho de que en 1999 se destacara la trayectoria histórica de la migración laboral nicaragüense confirma que no estamos frente a un fenómeno aislado de la actualidad, sino ante una dinámica constante de larga duración en la historia nacional.

Por ello, este texto constituye un fundamento histórico sólido para destacar que la migración en Costa Rica ha tenido un papel importante en el desarrollo económico y social del país. Además, su análisis permite cuestionar si los requisitos laborales actuales responden a condiciones históricas sociales y económicas producto de la llegada de la población migrante al mercado laboral costarricense.

En conclusión, no solo se evidencia las raíces del fenómeno migratorio, sino también la necesidad de analizar las regulaciones laborales vigentes y si contribuyen efectivamente a la inclusión.

**Como segundo antecedente histórico**, Chaves (2020) señala que Costa Rica enfrenta desafíos en la gestión de las dinámicas migratorias, debido a que la política y la acción pública no han sido suficientemente oportunas. A diferencia de lo ocurrido en otros países de América del Sur y en Panamá, que ya habían enfrentado crisis migratorias, Costa Rica no les dio mayor atención, como consecuencia, debió enfrentar dos crisis migratorias sin contar con los mecanismos adecuados, recurriendo a foros internacionales en busca de apoyo.

Como se constata, Chaves plantea lo urgente de establecer una política migratoria integral y prospectiva que permita responder adecuadamente a las transformaciones constantes de flujos migratorios. Lo cual requiere analizar la realidad nacional con mayor profundidad, en lugar de abordar el fenómeno únicamente desde una perspectiva global.

**Como tercer antecedente histórico**, la OIM ha publicado desde el año 2000, informes sobre las migraciones en el mundo con el objetivo de fomentar una mayor comprensión de la migración y la movilidad internacional, así como de los desafíos y oportunidades que estas representan en la actualidad.

Según el Informe sobre las migraciones en el mundo 2024 de la OIM (2024), en los últimos años se ha intensificado el uso de la migración como herramienta política en diversos sistemas democráticos. No obstante, su impacto y manifestación varían según los factores económicos, geográficos y demográficos.

El mismo informe señala que, en 2020, aproximadamente 281 millones de personas vivían fuera de su país de nacimiento, cifra equivalente al 3,6% de la población mundial. Esta cifra supera en 128 millones la registrada en 1990 y triplica la de 1970, evidenciando un aumento sostenido del fenómeno migratorio a nivel global en las últimas 5 décadas

La migración humana y los desplazamientos son fenómenos tan antiguos, como la propia historia de la humanidad, pero sus manifestaciones y efectos han evolucionado junto con la globalización, los cambios geopolíticos, ambientales y tecnológicos.

Costa Rica no es un país ajeno a este contexto global. Ya que en las últimas décadas ha experimentado un creciente flujo migratorio principalmente proveniente de Nicaragua y de otros países cercanos. Se refleja la movilidad motivada por razones económicas y sociales, que trae consigo desafíos para las políticas públicas y regulaciones laborales.

Por ello, Costa Rica se ve como un micro escenario de los procesos globales de migración dónde se ponen a prueba las normativas para garantizar la integración y respeto a los derechos fundamentales de toda la persona extranjera que llegue al país.

#### **1.4.2. Antecedentes Nacionales**

**En el primer antecedente nacional** corresponde a Juárez y Gómez (2021), en su tesis titulada “*Análisis del Sistema de Protección al Trabajo de la Persona Migrante como Derecho Humano, dentro del Ordenamiento Jurídico Costarricense y su vinculación con el Derecho Internacional*” tienen como objetivo analizar el derecho laboral de las personas migrantes que llegan a Costa Rica, con el fin de detectar vacíos jurídicos y con ello mismo reconocer instrumentos internacionales que no se encuentran ratificados por la legislación costarricense y que sería adecuado aplicar.

Esta investigación resulta de interés ya que se analiza cuidadosamente cada categoría migratoria establecidas por la Dirección General de Migración y Extranjería, estas categorías son las que permiten dar una clasificación a las personas extranjeras según su motivo de ingreso, para así regular la situación migratoria, además determinan los derechos, obligaciones y procedimientos para obtener residencia y permisos laborales.

**El segundo antecedente nacional** se refiere a la resolución N° 001694, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2022), en la cual se analiza la situación laboral de las personas extranjeras en relación con su estatus migratorio.

En dicha resolución, la Sala Segunda reafirma que los artículos 174 a 177 de la Ley General de Migración y Extranjería N.º 8764 establecen la prohibición a los empleadores de contratar personas sin condición migratoria regular y vigente, ya que la carencia de esta impide el ejercicio de actividades laborales en el país. Así mismo la Sala destaca que la normativa impone deberes a los empleadores, entre ellos la verificación del estatus migratorio, la prohibición de contratar a quienes no cuenten con autorización para trabajar y la aplicación de sanciones en caso de que

incumplan con las normas.

De esta manera, se evidencia que la legislación costarricense en materia migratoria regula el mercado laboral, es utilizada por los órganos jurisdiccionales para resolver casos concretos y garantizar el cumplimiento de la ley.

La jurisprudencia derivada de estas decisiones contribuye al desarrollo del derecho, además de que permite analizar el equilibrio que existe entre el control estatal de la migración y la protección del derecho al trabajo, especialmente en contextos donde las restricciones normativas pueden generar tensiones con los principios de igualdad y razonabilidad.

**El tercer antecedente** se extrae del artículo de Bolaños (2005) titulado “Apuntes sobre el régimen de los trabajadores Migrantes en Costa Rica”. El autor señala que, si bien Costa Rica se encuentre en armonía con disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y diversos convenios de la OIT, sigue siendo complejo para el país asumir plenamente compromisos como los contenidos en el Convenio 143 de la OIT, considerando que incluso países más desarrollados y receptores de mayor inmigración no lo han adoptado.

Han pasado casi 20 años desde el análisis de Bolaños y se puede observar que, aunque Costa Rica ha avanzado en la formalización de procesos migratorios y articulación de políticas migratorias aún persisten los desafíos señalados por Bolaños (2005) como la burocracia en los tramites y la lentitud en la aprobación de permisos laborales continúan afectando la inserción regular de personas migrantes en el mercado laboral.

Lo anterior demuestra que lo planteado en 2005 por Bolaños sigue teniendo vigencia y que la necesidad de concordar el marco jurídico con la realidad socioeconómica actual continúa siendo un desafío, para garantizar la protección de Derechos Humanos laborales.

### **1.4.3. Antecedentes Internacionales**

**El primer antecedente internacional** corresponde a la opinión consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH] (2003) titulada “*Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*”.

En dicha opinión consultiva, el gobierno de México manifestó su preocupación por los derechos de las personas migrantes, debido a la existencia de interpretaciones, prácticas y legislaciones incompatibles con el sistema de derechos humanos de la Organización de los Estados Americanos. Estas interpretaciones adoptadas por algunos Estados de la región implican negar derechos laborales con base en criterios discriminatorios fundados en la condición migratoria de los trabajadores.

Con fundamento en el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, México solicitó a la corte que se pronunciara sobre la siguiente cuestión:

¿Puede un Estado americano, en relación con su legislación laboral, establecer un trato perjudicialmente distinto para los trabajadores migratorios indocumentados en cuanto al goce de sus derechos laborales respecto de los residentes legales o los ciudadanos, en el sentido de que dicha condición migratoria de los trabajadores impide per se el goce de tales derechos? (Corte IDH, 2003, p. 3)

Posteriormente, la Secretaria de la Corte envió la solicitud de opinión a los Estados miembros, entre ellos Honduras, Canadá, El Salvador, Costa Rica, Paraguay, Brasil y Panamá, con el propósito de que presentaran sus observaciones, dado que el procedimiento consultivo tiene carácter multilateral y no litigioso.

A partir de las observaciones recibidas, la Corte analizó las cuestiones planteadas y emitió un pronunciamiento general sobre la obligación de los Estados de respetar y garantizar los derechos humanos. En este sentido, señaló lo siguiente:

Los derechos humanos deben ser respetados y garantizados por todos los Estados. Es incuestionable el hecho de que toda persona tiene atributos inherentes a su dignidad humana e inviolables, que le hacen titular de derechos fundamentales que no se le pueden desconocer y que, en consecuencia, son superiores al poder del Estado, sea cual sea su organización política. (Corte IDH, 2003, p.108)

Este criterio resulta relevante, ya que establece que la condición migratoria no puede ser

utilizada como fundamento para restringir derechos laborales, principio que resulta esencial para analizar la situación de las personas trabajadoras migrantes en Costa Rica.

**El segundo antecedente internacional** encontrado es el convenio 143 de la Organización Internacional de Trabajo, convenio sobre Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes.

Dicho convenio es de gran importancia ya que la OIT hace referencia especialmente a la migración laboral y la protección de los derechos humanos y laborales. Busca un equilibrio para que los países que han ratificado dicho convenio trabajen en conjunto para garantizar migraciones seguras y ordenadas con acciones como prevenir los abusos, discriminación y la explotación, también defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero y además promover la igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores migrantes independientemente de su situación migratoria, basándose en los derechos fundamentales. Así se evidencia en su contenido:

Artículo 10 - Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio. (OIT, 1975, art. 10).

**El tercer antecedente internacional** es el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular del año 2018, pacto en el cual Costa Rica es signatario. Este pacto reafirma el compromiso de los Estados de respetar y proteger los derechos humanos de los migrantes, independientemente de la situación migratoria, dado que la migración se ha vuelto en un rasgo distintivo del mundo globalizado. Dicho pacto consta de 23 objetivos que pretenden abordar los retos de las personas migrantes, algunos de estos objetivos son los siguiente:

Ampliar y diversificar la disponibilidad de vías para una migración segura, ordenada y

regular, teniendo en cuenta las necesidades particulares de los migrantes en situación de vulnerabilidad. Eliminar la discriminación y luchar contra la incitación al odio y la xenofobia.

Utilizar la detención de migrantes solo como último recurso y buscar otras alternativas

Proporcionar a los migrantes accesos a servicios básicos

Proteger el derecho al trabajo decente y otros derechos laborales de los inmigrantes (ONU, 2018)

Además, este pacto se fundamenta en un enfoque centrado en las personas y en la protección de los derechos humanos, promoviendo la cooperación internacional. Se trata de un conjunto de principios rectores que reflejan compromiso de los Estados, con el fin de mejorar la integración de las personas migrantes de manera segura, ordenada y regular.

**El cuarto antecedente internacional** corresponde a Castillo (2023) quien señala en su artículo que Chile ha experimentado transformaciones en su economía que han convertido el ámbito socioeconómico en un espacio atractivo para la población migrante en búsqueda de mejores condiciones de vida. Este fenómeno ha generado un importante flujo migratorio, acompañado de la llegada de infantes y del incremento en la tasa de nacimientos de madres extranjeras.

Sin embargo, esta situación plantea un reto particular para las mujeres migrantes, quienes enfrentan la doble responsabilidad de criar a sus hijos y al mismo tiempo insertarse en el mercado laboral, lo cual las expone a situaciones precarias y de vulnerabilidad. En la misma línea lo menciona (Imilan et al., 2015; Thayer, 2016, como se citó en Castillo 2023):

En relación con la vulnerabilidad laboral de la población migrante en Chile, esta accede de preferencia a trabajos en el rubro de servicios, bajo el patrón polarizado y vulnerable de la economía, integrándose a un mercado laboral precario, xenófobo y discriminador.

## Capítulo II. Marco teórico

Una vez elaborado y explicado el planteamiento del problema de la investigación, resulta pertinente detallar las categorías que se desprenden del tema central, las cuales son fundamentales para brindar el contexto necesario y aportar estructura coherente al desarrollo del tema.

### 2.1. Derecho al trabajo

Cristancho (2022) argumenta que el concepto de trabajo ha evolucionado junto con el ser humano. En la antigüedad, el trabajo manual se despreciaba porque se consideraba como una actividad propia de los esclavos y campesinos, aunque ellos realizaban labores productivas necesarias, pero se veían como actividades poco deseables.

Con la llegada de la Edad Media, se produjo un gran cambio importante en la concepción del trabajo, influenciado por la Iglesia católica. Posteriormente, “Durante la modernidad se transforma radicalmente el concepto del trabajo, pasando de ser relacionado con penurias y sacrificios, a ser considerado una actividad valiosa y fundamental del hombre, hecho que aún en la actualidad es valorado en estos términos.” (Cristancho, 2022, p.19).

Desde 1948 y hasta la actualidad, el derecho al trabajo se ha concebido como un derecho fundamental inherente a toda persona. Este se encuentra reconocido a nivel nacional en la Constitución Política de Costa Rica y, a nivel internacional, en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos.

#### 2.1.1. Constitución Política

La constitución Política de Costa Rica de 1949 es la ley fundamental y vigente del país. En su contenido, garantiza y protege el derecho al trabajo, reconociéndolo como un derecho fundamental de las personas y establece la importancia que tiene este para el desarrollo individual, así como para el bienestar de la sociedad:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.

El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Constitución Política de Costa Rica, 1948, art. 56).

Este artículo no solo se limita a reconocer el derecho al trabajo, sino que enfatiza en la necesidad de que sea una ocupación honesta, útil y remunerada. De esta manera, se busca evitar situaciones que degraden la dignidad de las personas. Esta disposición constitucional se encuentra en concordancia con lo que establecen los instrumentos internacionales de derechos humanos.

### ***2.1.2. Instrumentos internacionales de derechos humanos***

Los instrumentos internacionales de derechos humanos son todos aquellos convenios, acuerdos, tratados y declaraciones que establecen y protegen los derechos fundamentales de las personas.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** La declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, constituye el primer instrumento internacional que establece de manera formal los derechos humanos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, condición jurídica o internacional, o cualquier otra condición. Su importancia radica en que proclama la igualdad de todas las personas ante la ley, creando así un articulado para la protección de la dignidad humana a nivel global.

Este documento, compuesto por 30 artículos, resulta especialmente relevante para la presente investigación, dado que su artículo 23 reconoce y protege el derecho al trabajo, garantizando la libertad de elección de empleo y la protección contra el desempleo:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU, 1948, art.23).

Incluir este documento es esencial, ya que permite contextualizar el análisis dentro de los estándares internacionales que respaldan el derecho fundamental al trabajo.

**Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.** El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Este instrumento se fundamenta en la protección de derechos orientados a garantizar una vida digna para todas las personas, garantizando la igualdad de oportunidades.

En ese sentido, los estados parte asumen la obligación de adoptar medidas que permitan garantizar condiciones de vida adecuadas, justas y compatibles con la dignidad humana.

El pacto está compuesto por 31 artículos, entre los cuales destaca el numeral 6, que reconoce el derecho al trabajo y establece el compromiso de los Estados de salvaguardar el acceso a un empleo libremente escogido:

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (ONU, 1966, art. 6).

Dicho pacto no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que también garantiza que este se lleve a cabo en condiciones equitativas y satisfactorias para todas las personas, tal como lo establece en su artículo número 7:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (ONU, 1966, art. 7).

**Convenio 143 de la OIT. Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.** La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fue convocada en Ginebra el 4 de junio de 1975 para abordar temas relacionados con los trabajadores migrantes, en particular la necesidad de controlar los movimientos migratorios para que no fueran excesivos ni incontrolados. Esto se debía, entre otras razones, a la existencia frecuente de tráfico ilícito o clandestino de mano

de obra, lo cual podía generar consecuencias negativas en los ámbitos social, económico y de derechos humano.

En este contexto, se consideró necesario elaborar nuevas normas que promovieran la igualdad de oportunidades y el trato de los trabajadores migrantes, procurando que, como mínimo, se les otorgara un trato igual al de los trabajadores nacionales. Sin embargo, la implementación de estas normas requería una cooperación estrecha entre las naciones y los demás organismos especializados, así surgió el Convenio 143

Todos los miembros que forman parte de este convenio se comprometen a respetar los derechos humanos fundamentales y a desarrollar políticas nacionales en pro de todos los trabajadores migrantes:

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio. (OIT, 1975, art.10)

Mencionar este convenio resulta relevante para la investigación, ya que reconoce la vulnerabilidad laboral de las personas migrantes y establece la obligación de los Estados parte de proteger los derechos laborales. También, impone el deber de adoptar medidas contra la migración irregular y sus efectos, sin que ello conlleve que la falta de regularización migratoria justifique la negación de derechos laborales.

Aunque Costa Rica no ha ratificado este convenio, su inclusión en el análisis permite mostrar que se trata de un marco internacional reconocido en materia de protección de personas migrantes, puntos que sirven para evaluar la adecuación de los requisitos migratorio-nacionales.

Esta referencia permite contextualizar la problemática analizada en la investigación, específicamente en relación con los requisitos que pueden limitar el ejercicio efectivo al derecho al trabajo.

**Convenio 097. Convenio sobre los trabajadores migrantes.** La conferencia General de la OIT adoptó en 1949 el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes. Este convenio garantiza que todas las personas migrantes gocen de los mismos derechos laborales, sociales y sindicales que los trabajadores nacionales, incluyendo el acceso a los servicios de salud y seguridad social.

De igual manera, prohíbe cualquier forma de discriminación o trato desfavorable hacia los trabajadores migrantes y sus familias, en materias como salarios, vivienda y seguridad social. En este sentido, el convenio establece obligaciones claras para que los Estados parte se comprometan a asegurar la igualdad de trato y protección efectiva de los derechos:

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:

(a) siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:

(i) la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;

(ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;

(iii) la vivienda;

(b) la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social), a reserva:

(i) de acuerdos apropiados para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición.

(ii) de disposiciones especiales establecidas por la legislación nacional del país de inmigración sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos, y sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal;

(c) los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;

(d) las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio. . . (OIT, 1949, art. 6)

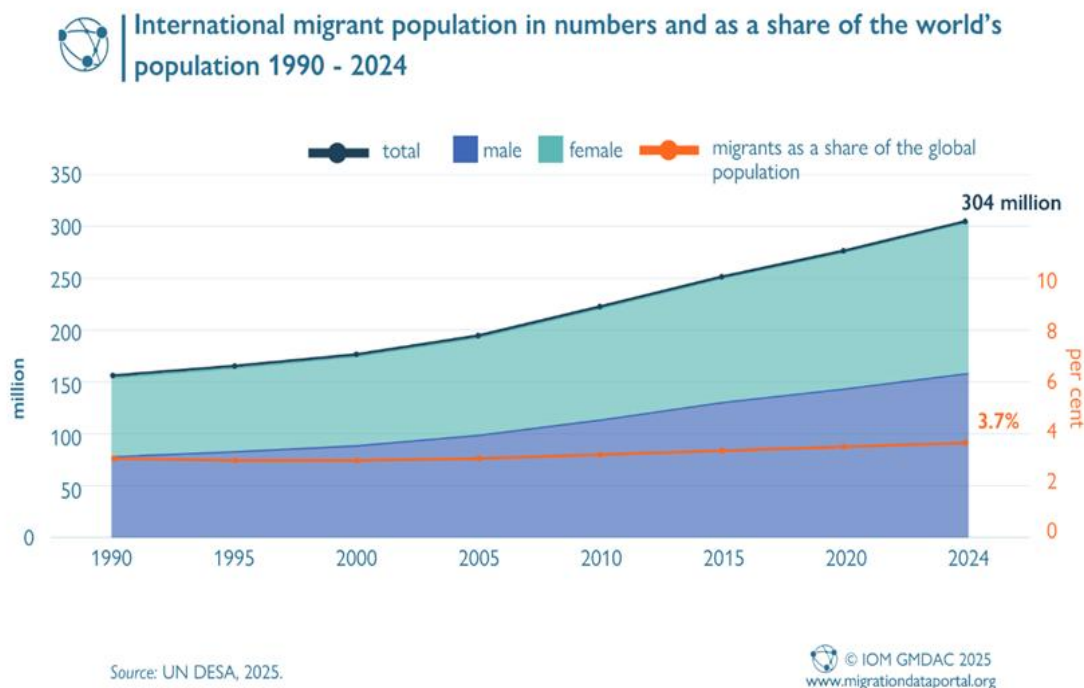
## **2.2. Migración**

Según el Diccionario Usual del Poder Judicial (2025) la migración se define como el “desplazamiento de un pueblo o sector de su población, de un territorio o país a otro, con el fin de establecerse allí...”. Por su parte, la Organización Internacional para las Migraciones (s.f) indica que “La migración es el movimiento de personas de su lugar de residencia habitual a un nuevo lugar de residencia, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país”

Desde la antigüedad, el ser humano ha estado en constante movimiento. Entre los principales motivos de migración se encuentra la búsqueda de empleo, muchas personas viajan con el propósito de obtener un trabajo digno y estable que permita mejorar las condiciones de vida. La migración laboral constituye en la actualidad una de las causas más frecuentes de la migración,

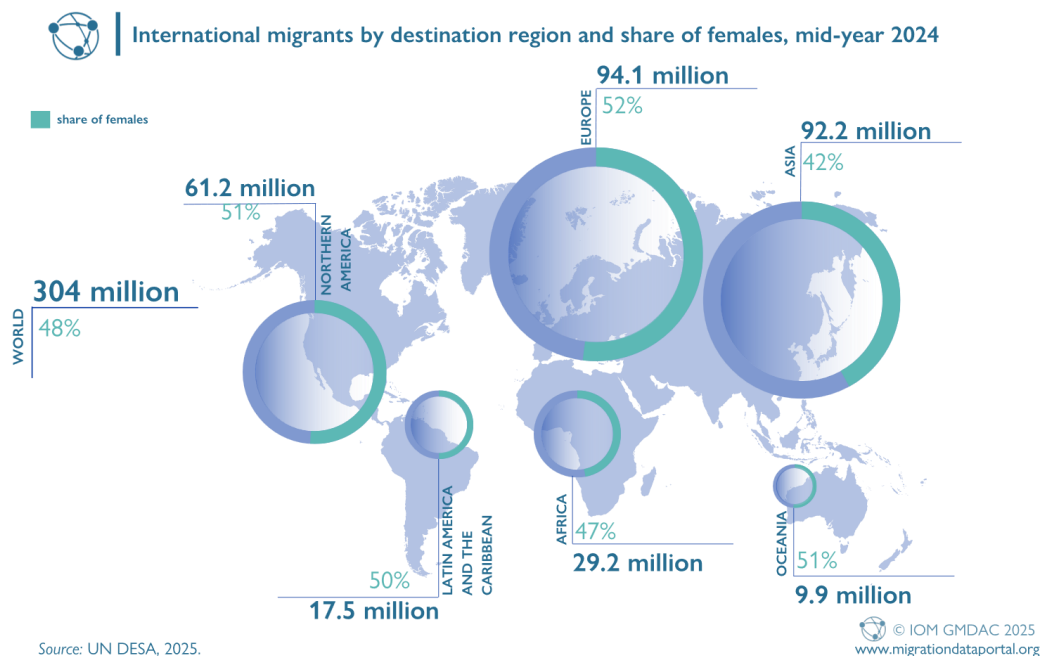
también surgen desplazamientos por razones de estudio turismo, efectos del cambio climático, desastres naturales o bien por factores políticos que desencadenan en los países.

**Figura 1:** Gráfico. Población migrante internacional 1990-2024



*Nota:* En un panorama global del año 2024 la cantidad estimada de migrantes fue de 304 millones. Sin embargo, la proporción de migrantes internacionales en relación con la población mundial se ha mantenido a lo largo de los años en un 3,7 %. (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2024, como se citó en la OIM, 2024)

**Figura 2:** *Mujeres migrantes por región de destino (2024)*



*Nota:* la cantidad de mujeres migrantes ha aumentado hasta alcanzar los 146 millones en 2024. La cantidad de mujeres migrantes varió según la región como se aprecia en el gráfico anterior; Asia (42%), África (47%), América Latina y el Caribe (50%) América del Norte y Oceanía ambas con (51%) y Europa con un (52%). (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2024, como se citó en la Organización Internacional para las Migraciones, 2024)

El constante crecimiento de los flujos migratorios ha convertido la materia migratoria en un ámbito de interés público, fundamental para el desarrollo y la estabilidad del país. En este contexto ha surgido la creación de políticas migratorias orientadas a implementar acciones justas y sistemas regulatorios eficaces, los cuales se abordarán en esta investigación.

### 2.2.1 Nicaragua- Costa Rica

La migración de personas nicaragüenses hacia Costa Rica es un fenómeno histórico, sin embargo, en los últimos años ha adquirido mayor relevancia, las personas nicaragüenses buscan establecerse en territorio costarricense por factores como la cercanía geográfica, estabilidad

política y económica, convirtiéndolo en un país importante para buscar oportunidades laborales y mejores condiciones de vida.

En este contexto, diversas noticias evidencian la magnitud de este flujo migratorio. En el periódico *El Economista* (2023) se destaca la importancia de la mano de obra nicaragüenses en Costa Rica, haciendo énfasis en que el 16% del mercado laboral está constituido por este sector de la población, desempeñando actividades como trabajo doméstico, agricultura, construcción y comercio.

Además, es muy importante resaltar que para el Centro de Estudios Transdisciplinarios de Centro América (CETCAM), “el aporte de los migrantes nicaragüenses podría aumentar si su proceso de inserción a la sociedad costarricense fuera más rápido, comenzando por la agilización de su estatus migratorio” (CETCAM, como se citó en *El Economista*, 2023)

Resulta evidente que la inserción de la población nicaragüense en Costa Rica no solo depende de la disposición que tengan para integrarse, sino de la eficiencia de los procedimientos que realizan las instituciones. La afirmación de CETCAM es muy certera ya que la agilización de los trámites migratorios permitiría aprovechar las capacidades laborales de estas personas, lo cual no beneficiaría solo a la población migrantes sino también al desarrollo del país.

De igual modo Centro América 360° realizó un artículo sobre el aumento del flujo migratorio de nicaragüenses hacia Costa Rica en el año 2025 “La migración de ciudadanos nicaragüenses hacia Costa Rica alcanzó cifras récord en los primeros nueve meses de 2025, con un total de 234,856 ingresos y 211,675 salidas registradas en la frontera norte del país centroamericano.” (OIM y DGME, como se citó en Centro América 360°)

Además, las principales razones para migrar fueron las siguientes “la búsqueda de mejores condiciones de vida (48 %), empleo temporal (28 %), reunificación familiar (20 %) y desplazamiento forzado (4 %).” (Centro América 360°, 2025)

Como se evidenció en los artículos mencionados anteriormente, los nicaragüenses continúan emigrando de su país en busca de mejores oportunidades y mayor estabilidad. Esta situación se ve influenciada por factores económicos, sociales y políticos que impulsan a muchas personas a buscar alternativas fuera de su territorio.

Por otra parte, la legislación nicaragüense también facilita este proceso migratorio, ya que la salida del país suele ser relativamente sencilla conforme a la Ley General de Migración y Extranjería de Nicaragua, especialmente para aquellas personas que cuentan con documentos al día y cumplen con los requisitos establecidos. Situación que ha contribuido en mantener un flujo migratorio constante hacia Costa Rica.

Los nicaragüenses mayores de edad que deseen salir de su país deben cumplir con los siguientes requisitos:

Las personas nicaragüenses, para salir del territorio nacional, deberán poseer pasaporte o cualquier otro tipo de documento migratorio expedido a su nombre por la Dirección General de Migración y Extranjería, el que deberá tener una vigencia mayor de seis meses. También deberán presentar la respectiva Tarjeta de Ingreso o Egreso - TIE al momento de ingresar o egresar por un puesto migratorio. Cuando sean mayores de dieciocho años y su destino sea a países con los que Nicaragua haya ratificado instrumentos internacionales de libre movilidad y circulación migratoria, las personas nicaragüenses podrán presentar como documento migratorio, su cedula de identidad ciudadana. (Ley General de Migración y Extranjería de Nicaragua, 2011, art.82).

Y las personas nicaragüenses menores de edad deben tener visa de salida, así lo indica la ley:

Las personas nicaragüenses menores de dieciocho años requerirán una visa de salida, para salir del territorio nacional. La visa de salida deberá solicitarse en la Dirección General de Migración y Extranjería o en sus Delegaciones Regionales u Oficinas Departamentales. Los requisitos para su obtención serán regulados en el Reglamento de la presente (Ley General de Migración y Extranjería de Nicaragua, 2011, art.83).

Cuando una persona nicaragüense desee viajar a Costa Rica, debe acudir al consulado costarricense en Nicaragua, sacar una cita y solicitar una visa que le permita ingresar a Costa Rica, se le conoce como visa consular ya que es otorgada por un consulado costarricense en el extranjero. De acuerdo con la Dirección General de Migración y Extranjería [DGME] (2025), los requisitos son los siguientes:

1. Presentar una solicitud dirigida al cónsul, que incluya: nombre y apellidos, nacionalidad, número de pasaporte, lugar de residencia, motivo del viaje tiempo previsto de permanencia en Costa Rica, lugar y fecha aproximada de llegada y salida del país, profesión u oficio, dirección exacta del lugar donde va a permanecer en Costa Rica, fecha y lugar de nacimiento del interesado, fax para recibir notificaciones, fecha y firma.
2. Pasaporte con al menos 6 meses de vigencia y una copia de este.
3. Reserva tentativa del tiquete o boleto de regreso o continuación de viaje
4. Comprobante de medios económicos para su subsistencia en el viaje
5. Aportar los antecedentes penales

Si la visa es aprobada, podrá utilizarse dentro de un plazo máximo de sesenta días contados a partir de su emisión y únicamente por una sola vez. Una vez que la persona nicaragüense ingresa a Costa Rica con dicha visa, se le otorga un plazo de permanencia al momento del ingreso, dentro del cual deberá presentar su solicitud de permanencia legal y aportar los documentos exigidos para la categoría migratoria correspondiente.

Lo anterior se encuentra fundamentado en el Reglamento de Extranjería “La persona extranjera solicitante de permanencia legal, deberá presentar su solicitud dentro del plazo que se

le otorgó al momento de su ingreso al país, aportando los requisitos correspondientes a la categoría migratoria, establecidos en el presente Reglamento.” (Reglamento de Extranjería, 2012, art. 26)

En consecuencia, la gestión debe realizarse antes del vencimiento del periodo de estadia autorizado; de lo contrario, la persona extranjera podría quedar en condición migratoria irregular.

A pesar de la existencia de vías regulares para ingresar al país, una parte importante de la población nicaragüense no logra cumplir con los requisitos establecidos, ya sea por los costos del pasaporte, por la complejidad del trámite o por la denegatoria de solicitudes. Ante estas barreras, muchas personas recurren a vías irregulares: ingreso sin pasaporte, cruces por puntos ciegos en la frontera o el desplazamiento con ayuda de los “coyotes”. El término “coyotes” se refiere a personas que se dedican al traslado clandestino de migrantes a través de las fronteras, sin la documentación legal.

Como se expresó anteriormente, las vías irregulares se convierten en las más utilizadas; sin embargo, esto ocasiona que, al llegar a Costa Rica, las personas migrantes nicaragüenses enfrenten dificultades para ingresar a trabajos formales, y, en consecuencia, deben desempeñarse en actividades que no exigen permisos, tales como el servicio doméstico, la agricultura o la construcción.

Lo anterior incrementa su vulnerabilidad y los expone a un mayor riesgo de explotación laboral. En este mismo contexto, el ingreso irregular también dificulta la posterior obtención de permisos laborales o regularización migratoria. Por ello, muchas personas nicaragüenses, con el fin de evitar estos trámites debido a las limitaciones económicas y de tiempo, optan por diferentes vías:

### **Vía 1: Solicitar Refugio en Costa Rica**

Al ingresar al país, la persona nicaragüense puede acercarse a las autoridades y expresar su necesidad de protección internacional. De acuerdo con la ley se considera como refugiada la persona que:

1) Debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, pertenencia a determinado grupo u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, por causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país.

2) Al carecer de nacionalidad y por hallarse fuera del país donde antes tenía su residencia habitual, no pueda o, por causa de dichos temores, no quiera regresar a él. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art 106)

La Unidad de Refugio de la DGME le dará una cita a la persona solicitante. De acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas [ACNUR] (2025), deberá presentar los siguientes documentos:

1. Fotocopia y original de algún documento de identificación personal (pasaporte, cédula del país de origen).
2. Certificado de estado civil.
3. Certificado de nacimiento.
4. Certificado de antecedentes penales.
5. Comprobante de toma de huellas dactilares.

Asimismo, se le entregará un carné de solicitante de refugio mientras se resuelve el caso. Este documento concede permiso de estancia regular en el país y la posibilidad de realizar labores remunerados, ya sea por cuenta propia o con patrono.

Si la solicitud es aprobada la persona debe tramitar el Documento de Identidad Migratorio para Extranjeros (DIMEX), cuyo costo es de \$68 dólares. En caso de denegatoria, podrá interponer un recurso de revocatoria con apelación en subsidio en los siguientes tres días siguientes a la notificación.

Muchas personas optan por solicitar refugio, ya que el procedimiento resulta más accesible y les otorga mayores derechos dentro del país

**Tabla 1.** *Derechos de las personas solicitantes de refugio y de las personas refugiadas*

<b>Derechos</b>	<b>Persona Refugiada</b>	<b>Persona Solicitante de Refugio</b>
No puede ser expulsado o devuelto al país donde su vida o libertad estén en peligro, hasta que se dé un debido proceso de análisis de su solicitud de refugiado.	X	X
No pueden detenerle ni sancionarle por ingresar a Costa Rica sin autorización de ingreso.	X	X
Toda persona cuya vida este en peligro en su país, tiene derecho de buscar protección o asilo en otro país,	X	X
El Estado Costarricense está obligado a otorgarle un documento de identidad.	X	X
Todos y todas tenemos derecho a vivir en un ambiente libre de discriminación sin distinción alguna de etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.	X	X
Acceso a servicios bancarios tanto públicos como privados	X	X
Derecho a acceder a la Caja Costarricense de Seguro Social	X	X
Derecho a trabajar por cuenta propia o como empleado de una empresa.	X	X
Una persona refugiada, reconocida por el gobierno costarricense, tiene derecho a traer a su familia a Costa Rica	X	
Derecho a circular libremente por el territorio nacional y escoger donde quiere vivir	X	X
Derecho de acceder a la justicia, al respeto de las garantías del debido proceso y derecho de defensa	X	X

Derecho a la educación como cualquier otro costarricense	X	X
Después de 3 años de haber residido como refugiado en el país, puede solicitar la residencia permanente.	X	X
Derecho a solicitar la ciudadanía costarricense, si cumplen con los requisitos.	X	

*Nota:* elaboración propia con datos obtenidos de ACNUR, Costa Rica. En esta tabla se indican, mediante una “X” los derechos que poseen las personas refugiadas y las personas solicitantes de refugio en Costa Rica.

### **Vía 2: tener un hijo con una persona costarricense**

Esta vía suele ser utilizada por mujeres, debido a que, cuando tienen un hijo con una persona costarricense, nacido en Costa Rica y debidamente inscrito en el Registro Civil, la madre extranjera obtiene la posibilidad de solicitar la residencia por vínculo de parentesco con un costarricense. Esta opción aplica incluso si la persona ingresó de forma irregular al país.

Obtener esta categoría migratoria conlleva importantes beneficios para la madre, ya que le permite regularizar su estatus, acceder a servicios en condiciones formales, trabajar legalmente y garantizar mejores condiciones de vida para su familia.

#### **2.2.2. Migración Irregular**

La migración irregular se presenta en la mayoría de las regiones del mundo, y se define como “el movimiento que se produce al margen de las normas regulatorias del país de origen, tránsito y destino” (OIM, 2011, como se citó en el Portal de Datos de Migración, 2022)

De acuerdo con el periódico el Artículo 66 (2025), los coyotes cobraban entre 14 y 20 dólares por persona para trasladarlas a través de puntos no habilitados en la frontera entre Nicaragua y Costa Rica. En un operativo de la Policía de fronteras de Costa Rica, fueron detenidos 2 nicaragüenses que realizaban tráfico ilícito de personas en el cantón de los Chiles, una de las zonas más utilizadas para el ingreso irregular de migrantes hacia Costa Rica. En uno de los casos un hombre trasladaba a dos personas nicaragüenses y el otro trasladaba a cuatro personas.

Según la información del medio, las personas migrantes fueron registradas en calidad de testigos y posteriormente entregadas a la Policía de Migración para su devolución a Nicaragua, mientras tanto, los “coyotes” enfrentan procesos judiciales.

En consecuencia, de los flujos migratorios irregulares, la OIM realiza monitoreos constantes de dichos movimientos. Según un estudio realizado por la OIM (2023) en conjunto con las instituciones costarricenses, para finales del año 2021 se registraban 582.483 residencias aprobadas en Costa Rica, de las cuales el 66% correspondían a personas nicaragüenses, el 5% a personas provenientes de Estados Unidos, y el 2 % a personas de la República Bolivariana de Venezuela.

Para el 31 de diciembre de 2022, Costa Rica contabilizaba 231.847 personas solicitantes de refugio, de las cuales 88% eran de nacionalidad nicaragüense, el 4% venezolanas, el 1% cubanas, el 1% colombianas entre otras nacionalidades. Así mismo, se estima la presencia de 14.109 personas reconocidas con la categoría de refugiado, de las cuales el 50% eran nicaragüenses, 16% colombianas, el 14% venezolanas y el 5% cubanas, entre otras.

Entre octubre de 2021 y octubre de 2022, la OIM realizó un monitoreo de flujo de población nicaragüense que cruza de manera irregular la frontera entre Costa Rica y Nicaragua en diversos puntos de la frontera norte de del país. Los resultados mostraron que el flujo estaba compuesto por un 14% de por personas menores de edad y un 76% por adultos (48% hombres y 38% mujeres).

Las encuestas indicaron que este movimiento de la población nicaragüense se encuentra principalmente motivado por razones socioeconómicas, especialmente la búsqueda de trabajo temporal o permanente. No obstante, la mayoría de las personas nicaragüenses que cruzan de manera irregular la frontera por los puntos y horarios monitoreados manifestaron ser personas en condición migratoria regular, mientras que el 18% indicó no tener un estatus migratorio regular.

Cabe recordar que Costa Rica cuenta con 15 puestos fronterizos oficiales (4 aéreos, 6 terrestres y 5 marítimos), además de otros puntos de entrada destinados al comercio.

### **2.3. Estatus Migratorio**

Aunque muchas personas nicaragüenses logran salir de su país de origen, al llegar a Costa Rica deben someterse a los requisitos y controles establecidos por la normativa migratoria costarricense. El Estado costarricense es quien determina si los migrantes nicaragüenses pueden ingresar al país y en qué condiciones pueden permanecer o acceder al mercado laboral. En consecuencia, la integración de los migrantes nicaragüenses depende del estatus migratorio. De acuerdo con la Defensoría del Pueblo Colombia (2021):

El estatus migratorio es la autorización que asigna la autoridad encargada del control migratorio de un país cuando una persona extranjera llega a su territorio. Esta autorización puede ser de diferentes tipos según la clase de actividad que la persona vaya a realizar en el país. La persona puede cambiar de estatus si cumple con los requisitos exigidos para ello.

En síntesis, el estatus migratorio es la categoría legal que determina la situación de una persona extranjera dentro del país al que llega. Este estatus define tanto el tiempo de estadía como las actividades autorizadas durante su permanencia.

### **2.3.1. Categorías migratorias**

En Costa Rica, las personas migrantes nicaragüenses pueden acceder a diversas categorías migratorias que determinan las condiciones bajo las cuales es posible, ingresar, permanecer y desempeñar actividades laborales en el país. Si bien el ordenamiento migratorio costarricense contempla múltiples categorías y subcategorías migratorias, en este estudio se presentarán únicamente las que presentan mayor relevancia para el análisis de la investigación. En específico, se abordará la residencia temporal y permanente, y las subcategorías de trabajador temporal y trabajador transfronterizo, pertenecientes a la categoría especial.

#### **1. Residente temporal y permanente**

Los residentes temporales son personas extranjeras autorizadas para permanecer en el país por un tiempo indefinido, mayor a noventa días y hasta por dos años, esta categoría es prorrogable conforme a la normativa vigente. Una vez que haya residido legalmente en esta categoría durante tres años consecutivos, podrá solicitar el cambio de estatus a residencia permanente, sin necesidad de cumplir con otros presupuestos adicionales establecidos por la ley.

Los residentes permanentes son las personas extranjeras que han obtenido el permiso de vivir legalmente en el país por tiempo indefinido. De acuerdo con el Reglamento de Extranjería “El otorgamiento de la residencia permanente implicará que la persona extranjera podrá laborar en cualquier actividad laboral o intelectual remunerada” (Reglamento de Extranjería, 2012, art. 74).

Sin embargo, para obtener la residencia permanente, es necesario cumplir previamente con una serie de requisitos y procedimientos establecidos en la normativa migratoria costarricense. Estos requisitos serán retomados y desarrollados de forma detallada más adelante.

Además, no todas las personas extranjeras pueden optar de inmediato por esta categoría; la Ley General de Migración y Extranjería y el Reglamento de Extranjería determinan claramente quiénes pueden solicitarla. En consecuencia, una persona nicaragüense que desee obtener la residencia permanente deberá encontrarse dentro de los supuestos previstos por la ley.

Las siguientes subcategorías pertenecen a las categorías especiales, quiere decir que son aquellas en que la DGME autoriza el ingreso y permanencia de extranjeros, pero que por su naturaleza requieren un trato diferente al de la categoría de personas residentes, ya que esta categoría no genera permanencia definitiva

## **2. Personas trabajadoras transfronterizas**

Los trabajadores transfronterizos son personas extranjeras que residen en zonas cercanas a las fronteras de Costa Rica y que cuentan con un permiso especial para ingresar al país y salir de él sin mayor dificultad. Debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan, estas personas suelen viajar diariamente desde sus hogares hacia Costa Rica para trabajar y regresar el mismo día.

Un ejemplo de trabajadores transfronterizos son las personas que desempeñan labores en fincas agrícolas, como; cosechas de piña, caña de azúcar y banano o realizan labores domésticas, así como los comerciantes y vendedores. De acuerdo con la DGME:

Son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General para ingresar al territorio nacional y así egresar de él, con el fin de realizar actividades asalariadas, autorizadas por la Dirección General, tomando como referencia, entre otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además de otras obligaciones establecidas por ley y el ordenamiento jurídico costarricense, estos trabajadores deberán cotizar para el sistema de seguridad social de la CCSS y el de Riesgos del Trabajo del

Instituto Nacional de Seguros (INS). (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.97)

### **3. Personas trabajadoras temporales**

Las personas trabajadoras temporales, cuentan con un permiso especial que les permite ingresar y permanecer en el país con el objetivo de desempeñar actividades laborales temporales por un periodo limitado. Este permiso puede ser gestionado tanto a solicitud de un empleador en el país o por iniciativa propia del trabajador.

Las labores desempeñadas por este grupo de personas suelen concentrarse en sectores que requieren mano de obra intensiva y que, no logran ser cubiertos por la población nacional. Entre estas actividades se encuentran los **trabajos agrícolas** estacionales, especialmente durante la cosecha de café, periodo en el cual la demanda de personal aumenta significativamente; asimismo, participan en labores propias de los **sectores de construcción** y del **servicio doméstico**. De acuerdo con la DGME:

Los trabajadores temporales podrán permanecer en el país por el plazo que determine la Dirección General. Solo podrán desarrollar actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patronos que autorice la Dirección General, con base en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual definirá, además, las actividades de carácter temporal en las que se requiera autorización de ingreso y permanencia de mano de obra extranjera, mediante la realización de estudios técnicos y de mercado que determinarán el contingente de trabajadores temporales necesarios. Por solicitud de la persona extranjera, la Dirección podrá disponer la realización de actividades laborales remuneradas para otros patronos o zonas; asimismo, podrá autorizar prórrogas del plazo autorizado originalmente. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.99)

### **2.3.2. Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)**

La Dirección General de Migración y Extranjería es el ente rector en materia migratoria en Costa Rica, adscrito al Ministerio de Gobernación y Policía. Entre sus principales competencias se encuentran el control del ingreso y egreso de personas al territorio nacional, así como la regulación de la permanencia y de las actividades de las personas extranjeras, mediante la otorgación de categorías migratorias. Sus funciones están establecidas en la ley N° 8764, Ley General de Migración y Extranjería, dentro de las cuales destacan:

- 1) Autorizar, denegar y fiscalizar el ingreso, la permanencia y el egreso legal de las personas extranjeras al país. Para dicho efecto, emitirá las directrices generales de visas de ingreso correspondientes.
- 2) Rechazar, en forma razonada, las solicitudes de ingreso de las personas extranjeras que no cumplan los requisitos exigidos por la presente Ley.
- 3) Registrar el movimiento internacional de las personas y elaborar los datos estadísticos correspondientes, desagregados por sexo, nacionalidad, edad y categoría migratoria. Tendrá el deber de intercambiar con otros entes del Estado, a efectos de desarrollar un control migratorio integral.
- 4) Crear y mantener actualizado un registro general de las personas extranjeras que cuenten con autorización para la permanencia legal en el país.
- 5) Inspeccionar los medios de transporte nacional e internacional, con el fin de aplicar la normativa migratoria vigente. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art. 13)

### **2.4. Permisos laborales**

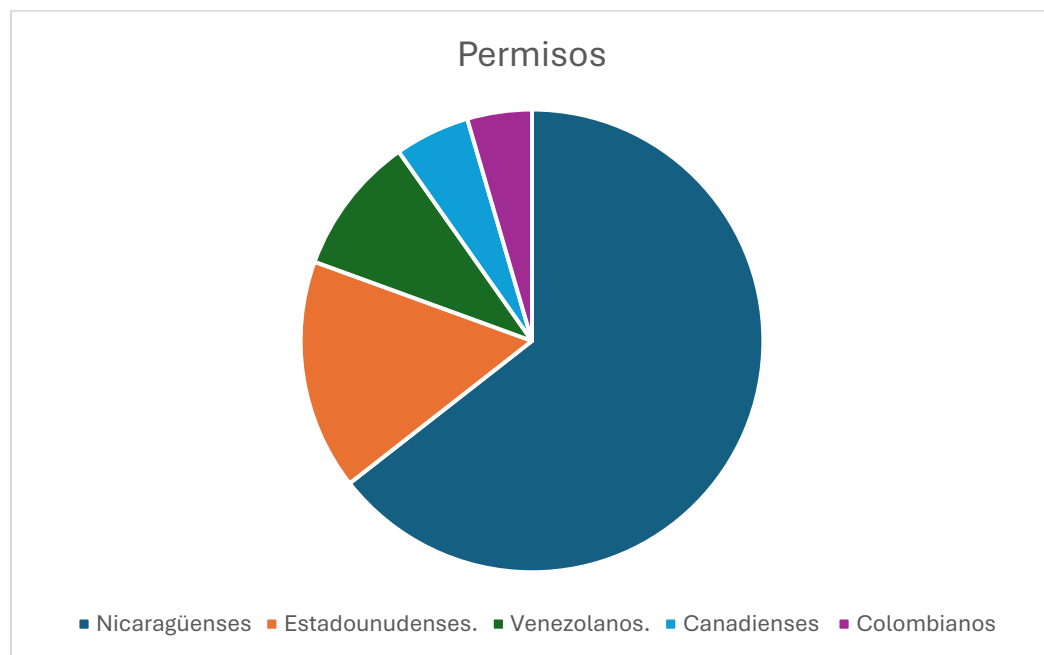
De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f). un permiso de trabajo “Es una autorización, emitida por la Dirección General de Migración y Extranjería, que deben

tener todas las personas extranjeras que deseen trabajar en Costa Rica. Esta autorización le permite laborar para una empresa o persona empleadora específica...”

El desempeño de una actividad laboral sin la debida autorización puede generar consecuencias graves para las personas extranjeras, tales como la deportación, sanciones migratorias, multas y problemas para acceder posteriormente a un proceso de regularización. De igual manera, las personas empleadoras que contraten personas extranjeras en condición irregular se exponen a la aplicación de sanciones administrativas.

“La Dirección General de Migración y Extranjería otorgó 19.472 permisos de trabajo a extranjeros durante los primeros meses de 2024, siendo autorizaciones otorgadas a quienes ingresan legalmente al país con categorías migratorias regulares, sin incluir refugiados” Diario Extra (2024)

**Figura 3:** *Permisos otorgados*



*Nota:* elaboración propia con base en información obtenida de Diario Extra. El gráfico muestra la cantidad de permisos otorgados según nacionalidad: 9.160 personas nicaragüenses, 2.290 a estadounidenses, 1.376 a venezolanos, 746 a canadienses y 642 a colombianos.

### **2.4.1. Requisitos para obtener un permiso laboral**

Para comprender y desarrollar el presente apartado, resulta necesario partir de una distinción conceptual entre los requisitos legales y los requisitos administrativos, que son objeto de análisis en este estudio.

Los requisitos legales son aquellas obligaciones que emanan del ordenamiento jurídico costarricense y que encuentran su fundamento en normas tales como la Constitución Política y la Ley General de Migración y Extranjería. Entre los principales requisitos legales para el otorgamiento de permisos laborales a personas extranjeras se encuentran los siguientes.

- Contar con un estatus migratorio que autorice el ejercicio de actividades laborales, mediante un permiso de trabajo o una categoría de residencia que autorice trabajar.
- Garantía de igualdad de condiciones laborales entre la persona extranjera y la nacional.
- La ley establece que la contratación de personas extranjeras procede cuando no exista mano de obra nacional que se desempeñe en el puesto.
- Respeto al principio de no discriminación.

Por su parte, los requisitos administrativos son impuestos por la Administración Pública para la tramitación, control y ejecución de las disposiciones legales antes mencionadas. En este sentido, los reglamentos cumplen una función administrativa, en tanto su finalidad es operativizar y desarrollar las leyes, por ello los requisitos en su contenido revisten naturaleza administrativa. Entre estos requisitos se incluyen, a modo enunciativo:

- Pasaporte válido.
- Llenado de formularios.
- Aporte de certificaciones.
- Cumplimientos de plazos para la presentación de solicitudes.
- Depósitos o pagos asociados a los trámites migratorios.
- Apostillamiento

Ahora bien, una vez realizada esta distinción, en los apartados siguientes se procederá a analizar de manera detallada los requisitos legales y administrativos aplicables a las categorías migratorias abordadas en el presente documento.

### **Residentes permanentes**

Las personas extranjeras que son residentes permanentes en Costa Rica tienen el derecho de trabajar en cualquier ocupación que decidan, sin necesidad de solicitar permisos especiales ante la Dirección General de Migración y Extranjería. No obstante, para obtener dicho estatus migratorio, deben cumplir previamente con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa vigente.

En el caso de una persona nicaragüense, deberá encontrarse dentro de uno de los siguientes cuatro **supuestos legales** que permiten acceder a la residencia permanente:

- 1) La persona extranjera, su cónyuge y sus familiares de primer grado por consanguinidad que hayan gozado de una residencia temporal durante tres años consecutivos.
- 2) La persona extranjera con parentesco de primer grado por consanguinidad con ciudadano costarricense; se entenderán como tales a los padres, los hijos menores o mayores con discapacidad y los hermanos menores de edad o mayores con discapacidad.
- 3) A quien la Comisión de Visas Restringidas y Refugio otorgue dicha condición.
- 4) Personas indígenas transfronterizas. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.78)

Si la persona nicaragüense cumple con alguno de estos presupuestos, podrá continuar con el procedimiento para solicitar la residencia permanente. Entre los **requisitos administrativos** que deben cumplirse, según lo dispuesto en el artículo 58 del Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería (1989), se encuentran los siguientes:

1. Presentar una solicitud formal dirigida a la DGME, en la que manifieste su intención de obtener la residencia permanente en Costa Rica. Esta solicitud debe ser entregada en el Consulado de Costa Rica en Nicaragua.

2. Nombrar a un apoderado que sea residente en Costa Rica, quien deberá indicar los motivos por los cuales se solicita la residencia permanentemente, así como señalar un domicilio en San José para recibir notificaciones.
3. Aportar certificado de nacimiento con el nombre de los progenitores, antecedentes penales, certificación de matrimonio, si corresponde y títulos académicos.
4. Fotocopia certificada del pasaporte completo.
5. Certificación de nacimiento de cada uno de los hijos menores de edad, que estén amparados a la solicitud.
6. Fotografía reciente, de frente y tamaño pasaporte

En caso de que la persona nicaragüense solicite la residencia, pero su fin sea el de desempeñar funciones laborales, deberá presentar una “carta o documento expedido por la empresa contratante, en la cual indique las labores a desempeñar y duración del contrato y salario” (Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería, 1989, art. 60)

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la persona extranjera con parentesco de primer grado por consanguinidad con un ciudadano costarricense debe cumplir con **requisitos administrativos** adicionales establecidos en el artículo 75 del Reglamento de Extranjería (2012):

1. La solicitud debe estar autenticada por Abogado o firmada en presencia de funcionario Público
2. Comprobante de pago a favor de Gobierno por cincuenta dólares (US\$50,00), por concepto de la solicitud de residente permanente.
3. Comprobante de pago a favor del Gobierno por concepto de especies fiscales (¢ 125 + ¢ 2,50 por cada folio)
4. La certificación de nacimiento y la certificación de antecedentes penales deben estar debidamente legalizados y autenticados o apostillados.

5. Las fotocopias del pasaporte deben ser certificadas por medio de notario público o confrontadas contra su original por el funcionario de la plataforma de servicios donde se presente el trámite
6. Certificación emitida por el Registro Civil de Costa Rica que demuestre el vínculo con la persona costarricense, la emisión de este documento no puede ser mayor a los dos meses al momento de la solicitud de permanencia
7. En caso de los hermanos mayores con discapacidad, deberá demostrarse mediante un dictamen médico y certificación de la curatela emitida por el juez en caso de que corresponda.

Ahora bien, cuando la DGME otorgue el ingreso provisional como residente y la persona nicaragüense se encuentre en el país, deberá aportar la cedula del cónyuge en caso de que estar casado con una persona de Costa Rica, así como cumplir con el pago de los derechos y especies fiscales correspondientes.

De acuerdo con el Reglamento de Extranjería (2012), cuando la persona migrante cumpla con todos los requisitos que se solicitan para la categoría migratoria deseada, la Dirección General resolverá la solicitud en un periodo máximo de tres meses. Si los trámites se realizaron desde el exterior, el plazo corre a partir del recibo de la documentación en las oficinas.

### **1. Personas Transfronterizas**

La DGME otorgará autorización para personas trabajadoras transfronterizas, a aquellas personas nicaragüenses que cumplan con los siguientes requisitos administrativos:

- a) *(Derogado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42389 del 17 de enero de 2022)*
- b) Documento de identidad de la persona extranjera.
- c) Dos fotografías tamaño pasaporte recientes.

d) Carta del patrono u oferta de trabajo, donde indique las funciones y lugar dónde trabajará la persona extranjera. En caso de que el patrono sea persona jurídica deberá aportar personería jurídica de la empresa.

e) Comprobación de la solvencia económica del patrono mediante certificación emitida por contador público autorizado, constancia de salario o cualquier otro requisito indicado en el artículo 22 del presente reglamento según el caso específico.

f) Documento de identidad del patrono.

g) Documento emitido por la Delegación del Ministerio de Seguridad Pública, del lugar de su residencia, en el cual se certifique el domicilio del solicitante. (Reglamento de Extranjería, 2012, art.107)

Cuando se notifica a la persona extranjera que la autorización de permanencia como categoría especial de trabajador transfronterizo ha sido otorgada, deberá presentarse en las oficinas para presentar los siguientes documentos:

a) Comprobante de pago a favor del Gobierno por el monto indicado en la resolución de aprobación, correspondiente al artículo 251 de la Ley.

b) Comprobante de pago a favor del Gobierno por treinta dólares (US\$30,00) o su equivalente en colones al tipo de cambio de referencia del Banco Central, por la emisión del documento que acredite la permanencia legal, según artículo 253 de la Ley.

c) Comprobante de afiliación de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros. (Poder Ejecutivo, 2012, art.185)

## 2. Personas trabajadoras temporales

El Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería establece requisitos específicos para determinados grupos de personas trabajadores temporales. En el caso de la **persona trabajadora temporal agrícola**, cuando los empleadores requieran mano de obra extranjera, para actividades como la recolección de café u otras labores agrícolas o agroindustriales de carácter estacional, deben cumplir en primera instancia con una serie de requisitos específicos establecidos por la normativa.

Entre estas obligaciones se encuentra la de que sea el propio empleador quien solicite el permiso temporal de trabajo ante la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los requisitos adicionales que deben acompañar dicha gestión varían según si la persona empleadora es una persona jurídica o física, conforme a lo estipulado en los artículos 146 y 147 del Reglamento a la ley General de Migración y Extranjería.

**Tabla 2:** Artículos 146 y 147 del Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería

Persona Jurídica	Persona Física
Solicitud firmada por su representante legal, autenticada por abogado o suscrita ante funcionario que la recibe, que contenga: - Nombre de persona Jurídica - Justificación del requerimiento de trabajo extranjero - Dirección exacta de las fincas donde se laborará - Nombre completo del administrador de la empresa - Periodo en el que trabajaran los extranjeros y número total de extranjeros - Total de hectáreas donde se realizará el trabajo - Producción estimada - Forma de contratación - Condiciones de alojamiento - Lugar para recibir notificaciones	Solicitud Firmada autenticada por abogado o suscrito ante el funcionario que la recibe, que contenga: -Justificación del requerimiento de trabajo extranjero -Dirección exacta de las fincas donde se laborará -Nombre completo del administrador -Periodo en el que trabajaran los extranjeros y número total de extranjeros -Total de hectáreas donde se realizará el trabajo -Producción estimada -Forma de contratación -Condiciones de alojamiento -Lugar para recibir notificaciones
Certificación de la CCSS que indique la inscripción como empleador	Certificación de la CCSS que indique la inscripción como empleador
Original y copia de la cedula de la persona jurídica	original y copia de la cédula de identidad o residencia
Demostrar por cualquier medio de comunicación las acciones para la obtención de mano de obra	Demostrar por cualquier medio de comunicación las acciones para la obtención de mano de obra
Certificación de personería jurídica	
Original y copia de la cédula o de residencia del representante legal de la empresa, o copia de dicho documento certificada por Notario Público	

*Nota:* elaboración propia con datos obtenidos del Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería (1989). En la tabla se presenta una comparación de los requisitos que deben cumplir los empleadores, según se trate de persona jurídica o persona física, para contratar trabajadores temporales agrícolas.

Una vez presentados los requisitos por parte de la persona empleadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza el estudio correspondiente para determinar la necesidad de mano de obra extranjera y verificar si existe carencia de trabajadores disponibles en el país. Con base en ese análisis, el Ministerio remite su recomendación a la DGME, para que los empleadores gestionen el permiso laboral correspondiente.

De igual modo DGME puede otorgar **permisos temporales a personas extranjeras que pretendan desempeñar servicios domésticos** siempre que se cumpla con la totalidad de los requisitos administrativos establecidos:

- a) Solicitud del interesado dirigida a la Dirección General, indicando su nombre, nacionalidad, número y tipo de pasaporte, dirección exacta en Costa Rica, nombre de los padres, lugar y fecha de nacimiento, nombre y calidades del empleador, salario por devengar, dirección de la casa de habitación en la que realizará el trabajo y lugar o medio cierto para recibir notificaciones
- b) Declaración jurada emitida ante notario público por parte del empleador, donde consigne su nombre, nacionalidad, dirección exacta de su casa de habitación y condiciones laborales y salariales que ofrece al extranjero que pretende contratar.
- c) Fotocopia de la cédula de identidad costarricense, de residencia o del documento donde se consignó el permiso temporal del empleador.
- d) Demostrar la solvencia económica del empleador mediante: constancia salarial, certificación bancaria o certificación de ingresos emitida por contador público autorizado. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art 140)

Solo después de que la DGME verifique y apruebe el cumplimiento de los requisitos presentados por la persona empleadora, la persona extranjera queda habilitada para continuar con el proceso y solicitar ante dicha institución el permiso correspondiente.

En esta etapa, y ya para efectos de la solicitud de permiso laboral, la DGME podrá otorgar una autorización especial para personas trabajadoras temporales extranjeros. Esta categoría permite la permanencia del solicitante en el país por un plazo determinado, y limita al solicitante a

realizar únicamente las actividades a las autorizadas. Dicha autorización, puede tener vigencia de hasta un año, se concederá a quienes cumplan los siguientes requisitos generales:

- a) *(Derogado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42389 del 17 de enero de 2022)*
- b) Solicitud por escrito dirigida a la Dirección General de Migración, firmada por el representante legal de la empresa o el patrono, donde se explican las actividades asalariadas que realizará la persona extranjera, la temporada y la zona en la que laborará.
- c) Copia certificada de todas las páginas del pasaporte o salvoconducto vigente de la persona extranjera, donde aparezca su fotografía y datos personales o en su defecto original y copia para ser confrontada ante funcionario público.
- d) Dos fotografías tamaño pasaporte recientes.
- e) Comprobante de inscripción consular. (Reglamento de Extranjería, 2012, art.108)

La solicitud de esta categoría se resolverá en el plazo máximo de 15 días naturales, posteriormente, cuando se notifica a la persona extranjera que la autorización de permanencia como categoría especial de trabajador temporal ha sido otorgada, deberá presentarse en las oficinas para presentar los siguientes documentos:

- a) Copia de la resolución de aprobación de la categoría especial.
- b) Comprobante de pago a favor del Gobierno por el monto indicado en la resolución de aprobación, correspondiente al artículo 251 de la Ley.
- c) Comprobante de pago a favor del Gobierno por treinta dólares (US\$30,00) o su equivalente en colones al tipo de cambio de referencia del Banco Central, por la emisión del documento que acredite la permanencia legal, correspondientes al artículo 235 de la Ley.

d) Comprobante de pago anual a favor del Gobierno por veinticinco dólares (US\$25,00) el cual será destinado al Fondo Social de Migración, correspondiente al artículo 33 inciso 4) de la Ley.

e) Comprobante de pago a favor del Gobierno por cinco dólares (US\$5,00) el cual será destinado al Fondo Social de Migración, de conformidad con el artículo 33 inciso 5 de la Ley.

f) Comprobante de pago único a favor del Gobierno por concepto de Depósito de Garantía de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de Depósitos de Garantía.

g) Pasaporte vigente y en buen estado de la persona extranjera. (Reglamento de Extranjería, 2012, art.186)

Adicionalmente, de conformidad con el Reglamento de Extranjería (2012), las personas que se encuentren en las categorías migratorias de residente permanente, persona trabajadora transfronteriza y persona trabajadora temporal deben cumplir con los siguientes requisitos

### **1. Aseguramiento ante la CCSS**

Una vez notificada la resolución que otorga la categoría correspondiente, la persona deberá solicitar ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) la adscripción a los servicios de seguro social.

Es obligatorio que cuenten con el aseguramiento de la CCSS al momento en que se formalice el otorgamiento de la categoría migratoria

### **2. Garantía**

Asimismo, en el caso de los residentes permanentes y los trabajadores temporales, se exige el depósito de una garantía en efectivo, cuyo montón no exceda el valor del boleto, aéreo, terrestre o marítimo. Este depósito puede realizarse en colones o dólares, según lo dispuesto por reglamento de la ley.


En el caso de las personas trabajadores temporales y las personas trabajadoras transfronterizas están excluidas de dicho depósito. En su lugar, le corresponde al patrono formalizar la garantía por cada trabajador, la cual será utilizada en caso de que se incumplan las condiciones y sea necesario. sufragar gastos de deportación

En conclusión, los requisitos que se solicitan a las personas extranjeras en las categorías mencionadas y analizadas anteriormente tienen como propósito verificar la identidad de las personas nicaragüenses solicitantes, generar confianza en los procesos migratorio y confirmar la existencia de empleadores reales, evitando así contrataciones fraudulentas o posibles abusos laborales.

Sin embargo, a pesar de su finalidad, estos procedimientos suelen ser lentos, costosos y en muchos casos inaccesibles para una parte de la población migrante. Además, no todas las personas pueden desplazarse a su país de origen para obtener certificaciones legales, especialmente cuando el país se encuentra en un contexto burocrático. Estos factores dificultan el cumplimiento de los requisitos y pueden limitar el acceso efectivo al derecho al trabajo en Costa Rica.

A continuación, un ejemplo de plantilla utilizada, sobre los requisitos generales que suele tener que completar una persona interesada en solicitar una categoría migratoria ante la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), esta plantilla se adapta a cualquier categoría.

Figura 4: Plantilla de Requisitos Generales de Migración


**Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública**  
**Dirección General de Migración y Extranjería**  
 Servicio, Justicia y Transparencia

Fecha Solicitud: **06/05/2022 9:53 AM**  
 Usuario abre ses: 503706704

---


\* Nombre Completo (1 Ape - 2 Ape - Nom): \_\_\_\_\_  
 \* Nacional de: **Estados Unidos de América**      \* Fecha Nac: **28/10/1962**      \* Género: **Masculino**      \* Doc id: \_\_\_\_\_  
 \* Nombre Padre: **PETER LEU**      \* Nombre Madre: **ARLENE Deu**

\* Solicitud: **06 033333**

---

\* Categoría Migratoria: **RESIDENTE TEMPORAL**      \* Tipo Solicitud: **NUEVO**  
 \* Tipo trámite presentado: **CUMPLIMIENTO DE PREVIO**  
 \* Condición Laboral: **Cond Restringida**      \* Nombre del Patrono (s): \_\_\_\_\_

Requisitos presentados marcados con el check <input checked="" type="checkbox"/>	Requisitos presentados marcados con el check <input checked="" type="checkbox"/>
SOLICITUD JUSTIFICADA AUTENTICADA POR ABOGADO O FIRMARLA ANTE FUNCIONARIO DE PLATAFORMA <input checked="" type="checkbox"/>	COMPROB REGISTRO HUELLAS MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA <input type="checkbox"/>
06/05/2022 00:00	FOTOCOPIA CERTIFICADA LA HOJA DE CALIDADES, INGRESO Y VISA DEL PASAPORTE VIGENTE <input type="checkbox"/>
CERTIFICACION ANTECEDENTES PENALES LEGALIZADO CONSULARIZADO O APOSTILLADO <input type="checkbox"/>	DEPOSITO 4125 (SOLICITUD) Y 4250 (C / PDUOI) <input type="checkbox"/>
DOS FOTOGRAFIAS DE FRENTE RECIENTES <input type="checkbox"/>	CERTIFICACION L.N.S.DE QUE LA EMPRESA SE ENCUENTRA AL DIA EN LA POLIDA DE RIESGOS COMPROBANTE DE PAGOS AL DIA DEBIDAMENTE CERTIFICADO <input type="checkbox"/>
FORMULARIO FILIACION <input type="checkbox"/>	CERTIFICACION DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES <input type="checkbox"/>
CERTIFICACION DE PERSONERIA JURIDICA (NO MAYOR A 3 MESES) DEBE AGREGARSE FECHA DE CONSTITUCION DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/>	CERTIFICACION DE NACIMIENTO LEGALIZADO Y CONSULARIZADO O APOSTILLADO <input type="checkbox"/>
TRADUCCIONES CORRESPONDIENTES POR TRADUCTOR OFICIAL O NOTARIO COMOCEDOR DEL IDIOMA <input type="checkbox"/>	DEPOSITO 550 USD O SU EQUIVALENTE EN COLONES A LA FECHA DE REALIZACION DEL DEPOSITO <input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE INSCRIPCION ANTE CONSULADO <input type="checkbox"/>	DEPOSITO 5200 USD O SU EQUIVALENTE EN COLONES A LA FECHA DE REALIZACION DEL DEPOSITO <input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE AFILIACION DE LA C.C.S.S. <input type="checkbox"/>	DOCUMENTO PREVENIDO MEDIANTE RESOLUCION <input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE PAGO AL DIA DE TRIBUTOS NACIONALES <input type="checkbox"/>	PATENTE PERMISO DE FUNCIONAMIENTO MINISTERIO DE SALUD <input type="checkbox"/>
CERTIFICACION DE CONGREGACION RELIGIOSA INSCRITA EN MINISTERIO RELACIONES EXTERIORES <input type="checkbox"/>	COMPROBANTE DEL VINCULO CUANDO CORRESPONDA <input type="checkbox"/>
CERTIFICACION DE INGRESOS POR CONTADOR PUBLICO AUTORIZADO <input type="checkbox"/>	TRADUCCION CERTIFICACION ANTECEDENTES PENALES <input type="checkbox"/>
TRADUCCION CERTIFICACION DE NACIMIENTO <input type="checkbox"/>	



*Nota:* Fotocopia de formulario administrativo de la Dirección General de Migración y Extranjería (2022), utilizado para el trámite de residencia temporal en Costa Rica.

### **2.4.2. Contrato de trabajo**

De acuerdo con el Código de Trabajo un:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe. (Código de Trabajo, 1943, art.18)

Todo contrato de trabajo debe incluir en su contenido las garantías y los derechos de las personas trabajadoras de acuerdo con la normativa laboral vigente. Asimismo, el Código de Trabajo establece los elementos esenciales que lo integran:

- a. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- b. El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;
- c. La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;
- d. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- e. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;
- f. El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

g. El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h. Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

i. El lugar y fecha de la celebración del contrato, y

j. Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

Del mismo modo, el Código de Trabajo define el contrato colectivo:

Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. (Código de Trabajo, 1943, art.49)

El contrato colectivo debe ser escrito y debe incluir en su contenido:

a. La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;

- b. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- c. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;
- d. Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera;
- e. La forma, período y lugar de pago;
- f. El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- g. Las demás estipulaciones en que convengan las partes, y
- h. El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas. (Código de Trabajo, 1943, art.52)

En síntesis, el marco jurídico costarricense establece con claridad los requisitos generales que constituyen tanto el contrato individual como el contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, las personas migrantes que ingresan al país con el fin de desempeñar actividades laborales deben cumplir con los requisitos, garantizando así su incorporación al mercado laboral costarricense bajo las condiciones, garantías y derechos del ordenamiento jurídico vigente.

### **2.4.3. Registro y cumplimiento del empleador**

Toda persona empleadora que contrate o proporcione trabajo u ocupe a una persona extranjera, está obligada a cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley General de Migración y Extranjería. Dentro de estas obligaciones se incluye que ninguna persona puede contratar a personas extranjeras que se encuentren en condición migratoria irregular o que, aunque tenga la debida permanencia, no tengan autorización para ejercer actividades laborales en el país. Por ello el empleador tienen derecho a exigir los documentos que acrediten la condición migratoria

de la persona trabajadora, incluso verificar la información ante la DGME. El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear sanciones:

Las personas físicas o los representantes de las personas jurídicas, públicas o privadas, que proporcionen trabajo u ocupación a personas extranjeras no habilitadas, para que ejerzan actividades laborales en el país o realicen actividades diferentes de las autorizadas, serán sancionadas por la Dirección General con una multa que oscilará entre dos y hasta doce veces el monto de un salario base. . . (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art. 177)

Como parte del cumplimiento de las obligaciones del empleador, este debe mantener toda la documentación requerida debidamente actualizada, completa y disponible para su presentación ante las autoridades competentes. En el caso de las personas trabajadoras temporales agrícolas y de servicio doméstico, la normativa migratoria establece que es el patrono quien debe presentar la solicitud inicial ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aportando los requisitos establecidos, manteniendo la documentación en regla y garantizando el cumplimiento de las condiciones laborales exigidas por la legislación vigente.

Asimismo, los empleadores deberán cumplir con la normativa laboral vigente y las de seguridad social, incluyendo la afiliación y cotización de la persona trabajadora ante la Caja Costarricense de Seguro Social. De igual forma, se encuentran obligados a catar las órdenes de la Dirección General tales como la presentación de reportes sobre las personas extranjeras que laboran bajo su dependencia.

Los empleadores deberán permitir la realización de inspecciones migratorias, y en caso de negarse injustificadamente, podrán ser remitidos al Ministerio Público, para la aplicación del debido proceso.

#### **2.4.4. Condiciones de trabajo y seguridad**

El derecho al trabajo de las personas encuentra su fundamento en la Constitución Política, la cual indica que es un derecho de la persona y también una obligación del Estado. En concordancia con ello, la Ley General de Migración y Extranjería dispone expresamente que:

Las personas extranjeras gozarán de los derechos y las garantías individuales y sociales reconocidos para las personas costarricenses en la Constitución Política, salvo las limitaciones que esta establezca. Las normas relativas a los derechos fundamentales de las personas extranjeras se interpretarán conforme a los convenios en materia de derechos humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados que se encuentren vigentes. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.31)

Debido a que el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todo costarricense, su protección y garantía se proyecta en el ámbito migratorio como en el ordenamiento laboral costarricense. En este sentido, el Código de Trabajo establece deberes y obligaciones para la parte patronal, como por ejemplo la obligación de velar por la salud, la seguridad y el aseguramiento de condiciones laborales dignas para las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, en respeto de la dignidad humana y el principio de igualdad ante la ley.

En este contexto, al referirnos a la seguridad en el trabajo, es fundamental distinguir entre dos conceptos importantes que suelen confundirse: la seguridad laboral y la salud ocupacional. Aunque están relacionados, se trata de conceptos diferentes. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f) define la seguridad laboral como:

Uno de los principales campos de acción de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo o Trabajo Decente es precisamente la Seguridad Laboral. Dicha disciplina combina un conjunto de métodos y técnicas que aplican los profesionales en gestión de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo y actividades laborales; por medio de la identificación, análisis, valoración cualicuantitativa y control sobre todos aquellos factores

de riesgos que pueden desencadenar un incidente, accidente en el proceso y centro de trabajo.

La **seguridad laboral** se refiere al conjunto de estrategias, medidas y protocolos para mitigar el riesgo de sufrir lesiones, enfermedades, accidentes o incluso la muerte mientras las personas están laborando. A lo largo del tiempo, este tema ha generado preocupación, lo que ha llevado a la creación de regulaciones y lineamientos basados en la necesidad de proteger al trabajador. En la actualidad, la seguridad laboral constituye un elemento fundamental dentro de cualquier organización.

Por su parte la **salud ocupacional** tiene un alcance más amplio, orientada a promover el bienestar integral de las personas trabajadoras, protegiendo no solo su salud física, sino también la salud mental y social. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025) la define como: “Es obligación del patrono proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Es estado debe tutelar las condiciones de trabajo, para proteger el desarrollo de la personalidad, la salud y dignidad de las personas trabajadoras.”

En Costa Rica se reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental lo cual implica garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Este principio está respaldado por la Constitución Política que establece: “Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado” (Constitución Política de Costa Rica, 1948. art.50)

Del mismo modo, el Código de Trabajo dispone garantías y obligaciones relacionadas con la protección a la salud en el empleo:

Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea (Código de Trabajo, 1943, art.273)

## 2.5. ¿Cómo evaluar si los requisitos son justos?

En el marco de la presente investigación, resulta pertinente analizar ciertos conceptos jurídicos con el fin de valorar si los requisitos exigidos a las personas extranjeras para obtener permisos laborales pueden considerarse razonables.

### *a) Principio de Razonabilidad*

De acuerdo con el Diccionario Usual del Poder judicial la razonabilidad de las leyes es un “Principio que consigna que las normas deben contener, además de los preceptos concretos de la Constitución, la exigencia de equidad y proporcionalidad para realizar los fines, principios y valores presupuestos en el derecho constitucional.”

De igual manera, el Diccionario panhispánico del español jurídico (2025) define el principio de razonabilidad como:

Principio rector del ordenamiento jurídico que dispone que toda norma, para ser aplicable, deberá someterse al test de razonabilidad, cuyos pasos son tres: el análisis del fin buscado por la medida, el análisis del medio empleado y el análisis de la relación entre el medio y el fin.

### *b) Principio de proporcionalidad*

“El principio de proporcionalidad implica que debe existir una ajustada Coherencia entre un precepto jurídico adoptado y el fin que este persigue, de modo que se ostenta que la ley satisfaga el sentido común jurídico de la comunidad” Arguedas (2005), como se citó en Ramírez y Calderón (2024)

Ferreres (2020) indica que el principio de proporcionalidad utiliza un teste que contiene tres pruebas. Cada uno de estos plantea una pregunta que requiere ser contestada. Primero, ¿es la restricción una medida idónea para alcanzar, o ayudar a lograr, un objetivo constitucional legítimo? Segundo, ¿es esta restricción realmente necesaria? En otros términos, ¿existe alguna medida menos invasiva del derecho que permita alcanzar el mismo objetivo? Y tercero ¿es la carga impuesta al ejercicio del derecho proporcional al beneficio que se deriva de ella en términos de la consecución del objetivo constitucional?

Sumado a ello, señala que estas tres pruebas usualmente son llamadas como: idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El test utilizado por Ferreres permiten analizar y garantizar que las

limitaciones a los derechos no sean arbitrarias y que siempre haya un equilibrio entre el interés del Estado y el interés individual.

**c) Principio de interés público**

La ley general de administración pública en su articulado hace referencia al interés público:

2. El interés público prevalecerá sobre el interés de la Administración Pública cuando pueda estar en conflicto.

3. En la apreciación del interés público se tendrá en cuenta, en primer lugar, los valores de seguridad jurídica y justicia para la comunidad y el individuo, a los que no puede en ningún caso anteponerse la mera conveniencia. (Ley general de Administración Pública, 1978, art.113)

En esta misma línea la Ley 8764 hace énfasis en el interés público de la siguiente manera “Declárase la materia migratoria de interés público para el desarrollo del país, sus instituciones y la seguridad pública.” (Ley general de migración y extranjería, 2009, art 2)

Una vez expuesto los principios de razonabilidad, proporcionalidad e interés público, resulta necesario analizar como estos criterios se aplican en la práctica migratoria costarricense, partiendo del trato diferenciado que se otorga a las personas extranjeras según la finalidad de su ingreso al país. Este análisis se fundamenta en la Resolución D.JUR- 0535-10-2024 de la Dirección General de Migración y Extranjería (2024):

Mediante dicha resolución, el instituto Costarricense de Turismo (ICT) remite a la DGME el criterio que respalda la exoneración temporal del requisito de visa para las personas extranjeras de nacionalidad colombiana, ecuatoriana y dominicana, que ingresen al país vía marítima a través de cruceros, bajo categoría No residente, subcategoría Turismo.

Esta medida se adopta en la potestad que tiene la DGME para autorizar el ingreso de personas extranjeras aun cuando no cumplan con la totalidad de los requisitos de ingreso, siempre que existan motivos razonados de humanidad o de conveniencia para el Estado Costarricense. En este contexto indica el instituto Costarricense de Turismo (ICT):

Se logra desprender con claridad el beneficio económico que genera el incremento del turismo de cruceros para las zonas costeras y El País en general siento que no solo significa el ingreso directo de recursos económicos gracias a las actividades turísticas que realizan los cruceros lista, sino que representa un aumento de las fuentes de empleo lo cual es un beneficio directo para los habitantes de la zona.

La DGME autoriza esta exoneración de manera limitada y temporal, aplicable al ingreso por vía marítima mediante cruceros, excluyendo otros medios de transporte, así como los tripulantes y personales de las embarcaciones, quienes deben cumplir con las Directrices Generales de Visas. Establece un plazo de vigencia comprendido entre el 17 de octubre de 2024 al 30 de junio de 2025.

Ahora bien, si esta exoneración puede considerarse razonable y proporcional en tanto responde a un objetivo legítimo de dinamización económica del sector turístico, resulta pertinente cuestionar la ausencia de mecanismos similares de flexibilización en el ámbito de la migración laboral. En el caso del turismo, el Estado reconoce el impacto positivo que esta actividad genera en la economía nacional justificando la adopción de medidas temporales que flexibilizan los requisitos migratorios.

No obstante, este mismo razonamiento no se aplica con igual intensidad a las personas extranjeras que buscan ingresar al país para desempeñar actividades laborales, principalmente aquellas que provenientes de Nicaragua, pese a que su participación en sectores productivos como la agricultura, construcción y el servicio doméstico es fundamental.

En este sentido, cabe plantearse si, a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, el Estado costarricense podría habilitar vías especiales temporales de regularización migratoria, para personas extranjeras, con un ingreso controlado y legal, sin perjudicar el interés público.

Finalmente, desde la perspectiva del principio de interés público, resulta relevante considerar que la creación de mecanismos más accesibles de migración no solo podría favorecer la protección de derechos de las personas trabajadoras migrantes, sino también contribuir a la reducción de la informalidad laboral y de la migración irregular fortalecimiento hacia el control migratorio.

## 2.6. Calidad documental

La calidad documental se referencia a que un documento cumpla con los requisitos de autenticidad y legalidad, de manera que resulte válido conforme al fin para el cual fue emitido. En el ámbito de la migración laboral, este concepto implica que los documentos aportados por la persona extrajeran o por su empleador cumplan con las formalidades legales solicitadas.

En las últimas décadas la necesidad de presentar documentos públicos en el extranjero para gestionar estatus migratorio, permisos laborales, reconocimientos académicos u otros trámites administrativos ha aumentado debido a la movilidad de la población migrante.

En la mayoría de los casos, se solicita que los documentos públicos emitidos en un país se encuentren debidamente legalizados para surtir efecto en el extranjero. Sin embargo, este ha sido generalmente un proceso largo, costoso y complejo, por ello con el objetivo de simplificar dicho procedimiento el convenio de la Haya de 1961, conocido como Convenio sobre la Apostilla suprime la exigencia de legalización diplomática o consular para los documentos Públicos extranjeros.

Sustituyendo el procedimiento por la emisión única de un certificado de Apostilla por parte de la autoridad competente del Estado de origen. Esta apostilla permite que el documento sea reconocido en otro Estado que sea contratante del presente convenio.

Actualmente, el convenio cuenta con más de 125 partes contratantes, entre ellos Costa Rica y Nicaragua, lo cual facilita los trámites relacionados con migración entre ambos países. En este contexto, resulta pertinente mencionar conceptos que garantizan la calidad documental en procesos migratorios:

### *a) Apostilla*

De acuerdo con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2025):

Apostilla es un término denominado en francés “apostille”, que significa: certificar, autenticar o completar. Tiene por objeto simplificar la legalización de documentos para verificar su autenticidad, con el fin de que tengan validez a nivel internacional, haciendo innecesaria la legalización consular o diplomática u otro tipo de certificación adicional.

En esencia, la apostilla tiene como finalidad certificar la autenticidad de la firma, las calidades de la persona que firma el documento, identidad del sello o timbre del documento. Dando validez de que es un documento de una autoridad competente del Estado y que puede surtir efectos en otro país parte del Convenio de la Haya.

El diccionario Panhispánico (2025) define la autenticidad como una “característica de los documentos expedidos en otros países debidamente legalizados.

Figura 5: Modelo de Apostilla

<b>APOSTILLE</b> (Convention de La Haye du 5 octobre 1961)			
<b>1. País:</b> Country / Pays :			
<b>El presente documento público</b> This public document / Le présent acte public			
<b>2. ha sido firmado por</b> has been signed by a été signé par			
<b>3. quien actúa en calidad de</b> acting in the capacity of agissant en qualité de			
<b>4. y está revestido del sello / timbre de</b> bears the seal / stamp of est revêtu du sceau / timbre de			
<b>Certificado</b> Certified / Attesté			
<b>5. en</b> at / à		<b>6. el día</b> the / le	
<b>7. por</b> by / par			
<b>8. bajo el número</b> N° sous n°	sosa		
<b>9. Sello / timbre:</b> Seal / stamp: Sceau / timbre :		<b>10. Firma:</b> Signature: Signature :	

Esta Apostilla certifica únicamente la autenticidad de la firma, la calidad en que el signatario del documento haya actuado y, en su caso, la identidad del sello o timbre del que el documento público esté revestido.

Esta Apostilla no certifica el contenido del documento para el cual se expidió.

[No es válido el uso de esta Apostilla en [Ingresar el nombre del Estado emisor y en su caso, los territorios a los cuales el Convenio sobre Apostilla se haya extendido].]

[Esta Apostilla se puede verificar en la dirección siguiente: [Ingresar la dirección URL del e-Registro].]

*Nota:* la figura anterior es un modelo de una apostilla. Información tomada de la Conferencia de la Haya de Derecho Internacional Privado (2025).

En Costa Rica, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto mantiene un convenio de cooperación con Correos de Costa Rica para facilitar el trámite de apostillado y legalización de documentos. Este servicio consiste en la recepción de documentos emitidos por autoridades costarricenses en las distintas sucursales de Correos, para su traslado al Departamento de Autenticaciones para la colocación de la apostilla o legalización correspondiente y su posterior devolución a la persona usuaria independientemente de su nacionalidad. Según Correos de Costa Rica (2021):

El convenio con la Cancillería de la República se firmó el 3 de setiembre del presente año.

De esa fecha al cierre del noveno mes, se atendieron 1820 trámites de apostillado y legalización a través de las sucursales de Correos de Costa Rica en todo el país. (párr.6)

Lo anterior evidencia un volumen significativo de tramites gestionados mediante este mecanismo de cooperación entre instituciones, lo cual refleja facilitación administrativa.

No obstante, este convenio aplica para documentos emitidos por autoridades costarricenses únicamente. Los documentos originarios de Nicaragua no pueden ser apostillados en Costa Rica. En consecuencia, las personas migrantes nicaragüenses que requieran validar documentos expedidos de Nicaragua deben gestionarlos ante las autoridades competentes de ese país p a través de sus representaciones consulares.

En este sentido, el trámite de apostillamiento y autenticidad documental para personas migrantes nicaragüenses puede resultar más complejo, debido a la ausencia de mecanismos de cooperación bilateral que permitan gestionar en Costa Rica la autenticación de documentos emitidos en Nicaragua, lo cual incide en la carga administrativa y en los tiempos del proceso de regularización migratoria.

***b) Traducción oficial***

Los documentos que estén en otro idioma deben de traducirse al idioma español, por un traductor autorizado.

***c) Vigencia***

Los documentos deben estar debidamente actualizados y cumplir con los plazos de vigencia establecidos por la normativa, con el fin de garantizar que la información aportada refleje la

situación más reciente y veraz de la persona solicitante. Un ejemplo de ello se observa en la exigencia de presentar los antecedentes penales, conocidos en Costa Rica como la hoja de delincuencia, cuya validez se encuentra limitada oír un periodo específicos, para asegurar que los datos proporcionados correspondan al estado actual de la persona extranjera.

***d) Integridad y completitud***

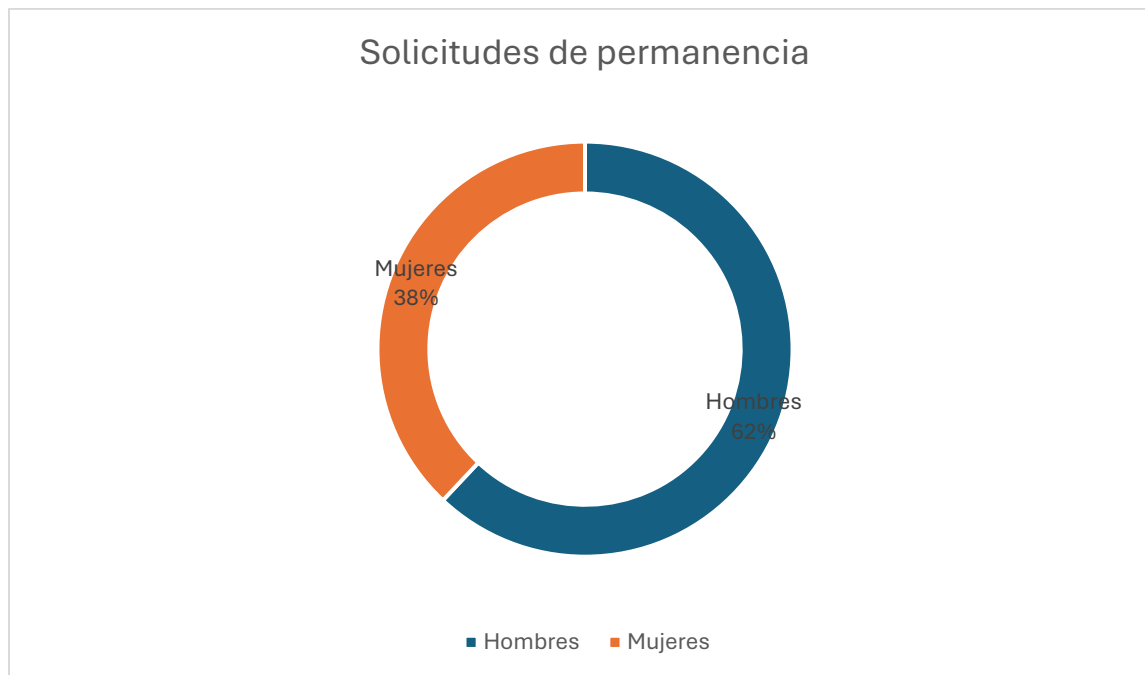
Como parte de la calidad documental, es indispensable que la documentación se presente de manera completa y en la forma exigida por la institución competente, cumpliendo con todos los requisitos formales establecidos.

Los elementos que conforman la calidad documental son de suma importancia ya que buscan prevenir fraudes y garantizar la autenticidad de la información aportada, de modo que solamente se admitan documentos válidos. Ello fortalece la seguridad jurídica y genera confianza en las autoridades estatales.

## **2.7. Otorgamientos de permanencia**

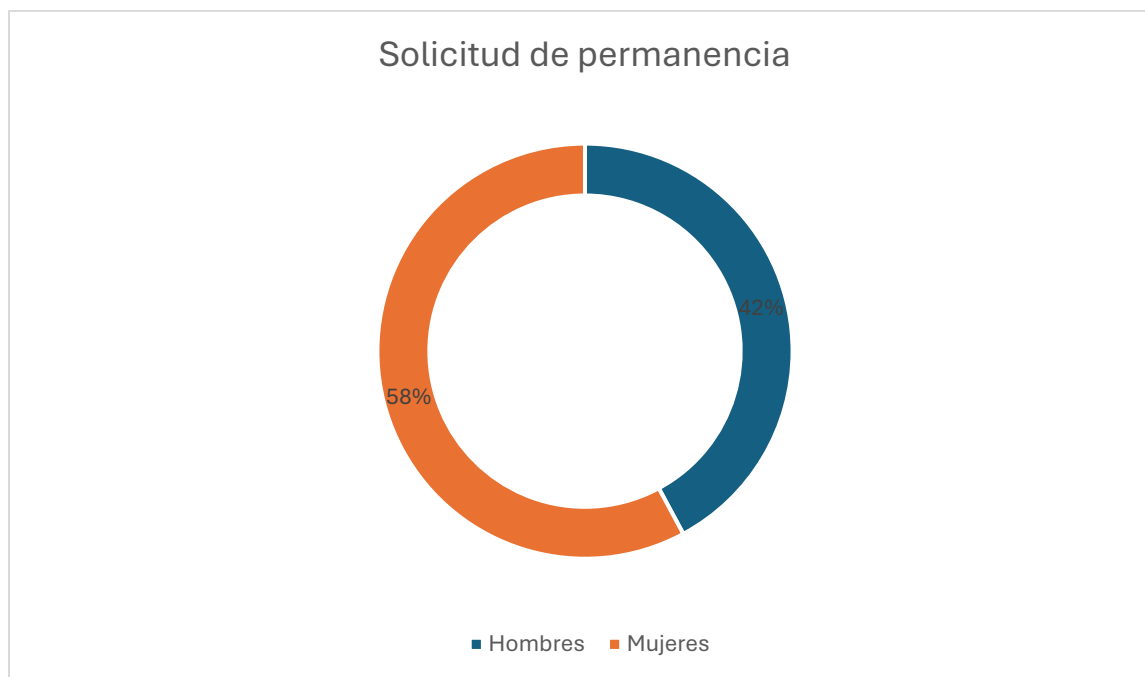
Para comprender la evolución de los procesos migratorios en Costa Rica, resulta fundamental analizar las estadísticas oficiales relacionadas con las solicitudes de permanencia aprobadas para la población nicaragüense. Los datos correspondientes a los años 2021, 2023 y 2024 permiten identificar variaciones y comportamientos en el flujo migratorio de las categorías de residente temporal y permanente.

**Figura 6:** Otorgamientos de permanencia 2021



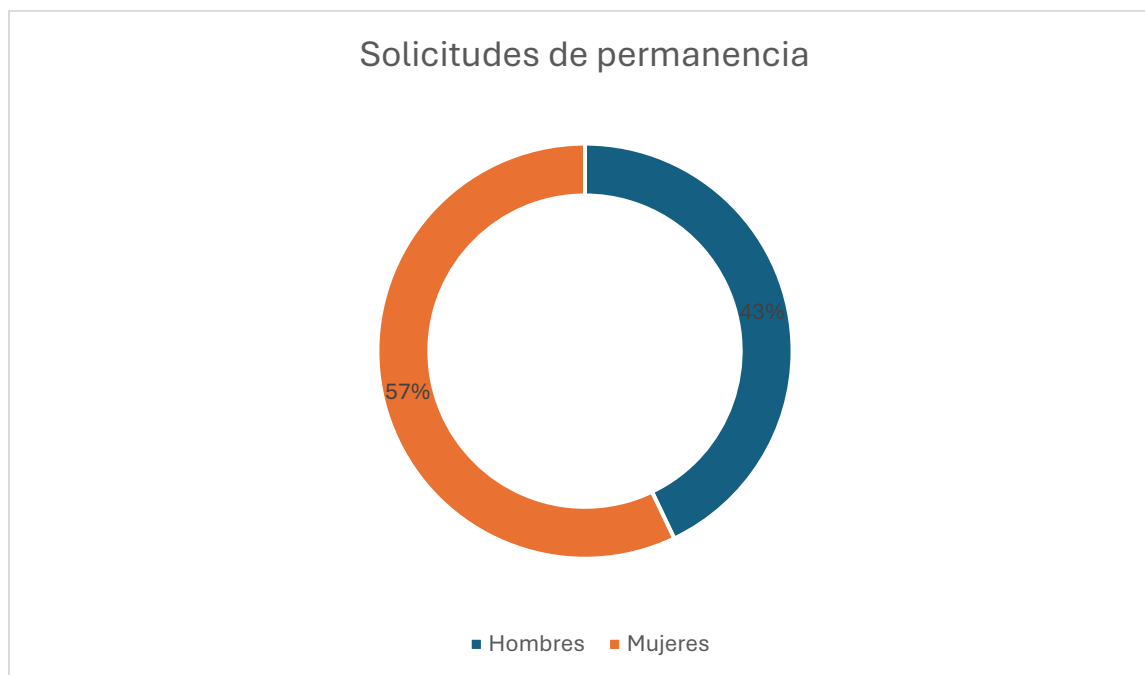
*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia aprobadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y residencia permanente durante el año 2021. En total, se aprobaron 1 623 solicitudes correspondientes a hombres nicaragüenses y 1 509 solicitudes correspondientes a mujeres.

**Figura 7:** Otorgamientos de permanencia 2023



*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia aprobadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y permanente durante el año 2023. En total, se aprobaron 1 625 solicitudes correspondientes a hombres nicaragüenses y 2 231 solicitudes correspondientes a mujeres

**Figura 8:** Otorgamientos de permanencia 2024



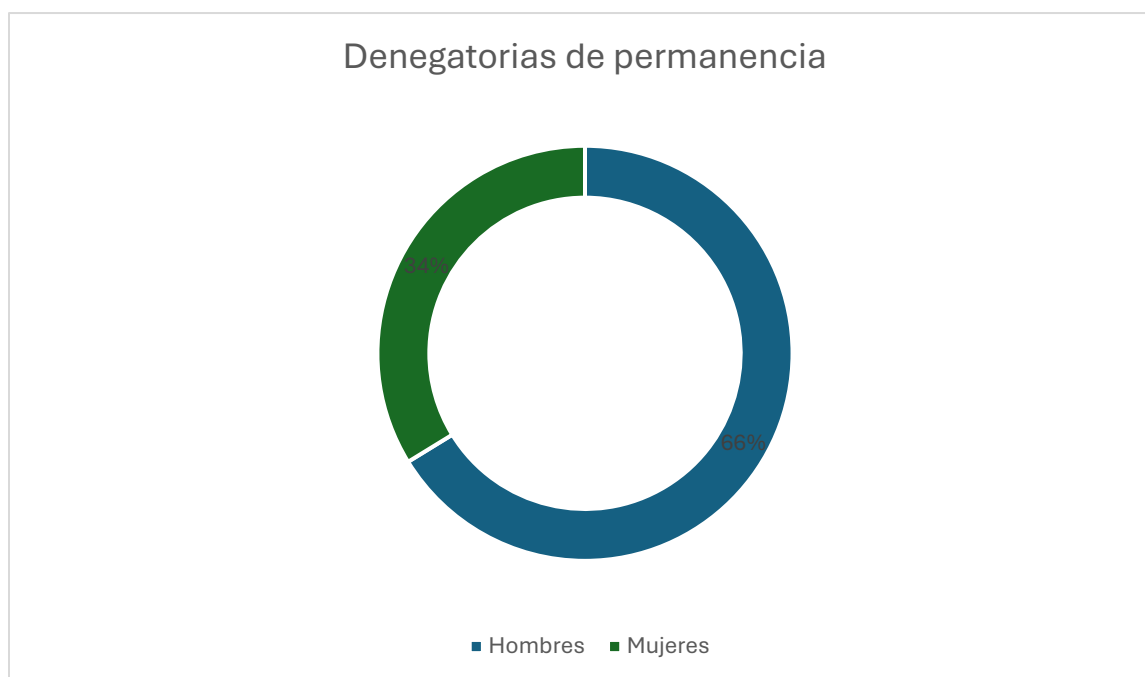
*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia aprobadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y permanente durante el año 2024. En total, se aprobaron 1 644 solicitudes correspondientes a hombres nicaragüenses y 2186 solicitudes correspondientes a mujeres.

De los gráficos anteriores se puede concluir que, con el paso del tiempo, ha aumentado la cantidad de personas nicaragüenses que llegan a Costa Rica en busca de residencia. En el año 2021 se aprobaron 3,132 solicitudes, de mientras que para el 2024 aumentó en 698 solicitudes, alcanzando un total de 3,830 aprobaciones. Asimismo, resulta relevante destacar el incremento en la cantidad de mujeres migrantes: en 2021 se aceptaron 1,509 solicitudes correspondientes a mujeres migrantes nicaragüenses, cifra que aumentó a 2,186 solicitudes aprobadas en 2024.

## 2.8. Denegatorias de permanencia

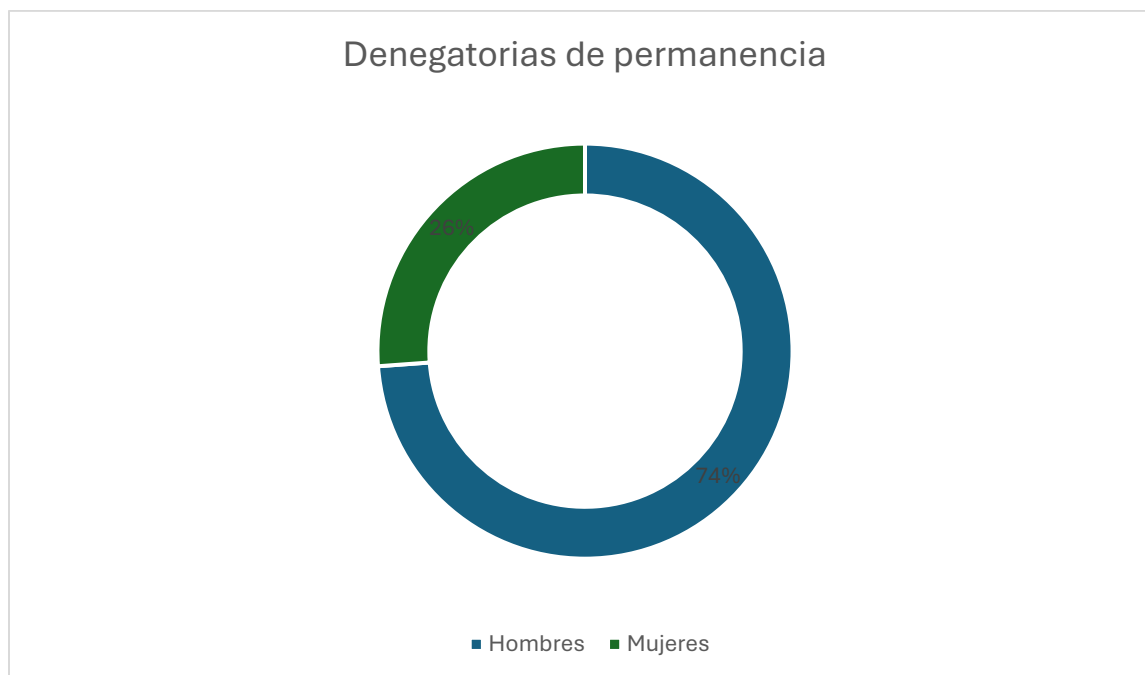
Además, las solicitudes aprobadas, el análisis de las denegatorias constituyen un elemento importante para entender la situación migratoria de las personas nicaragüenses en Costa Rica. Examinar los casos rechazados durante los años 2021, 2023 y 2024 permite entender con mayor precisión los flujos migratorios de esta población, de forma más cercana a la realidad, así como su evolución en el tiempo.

**Figura 9:** *Denegatorias de permanencia 2021*

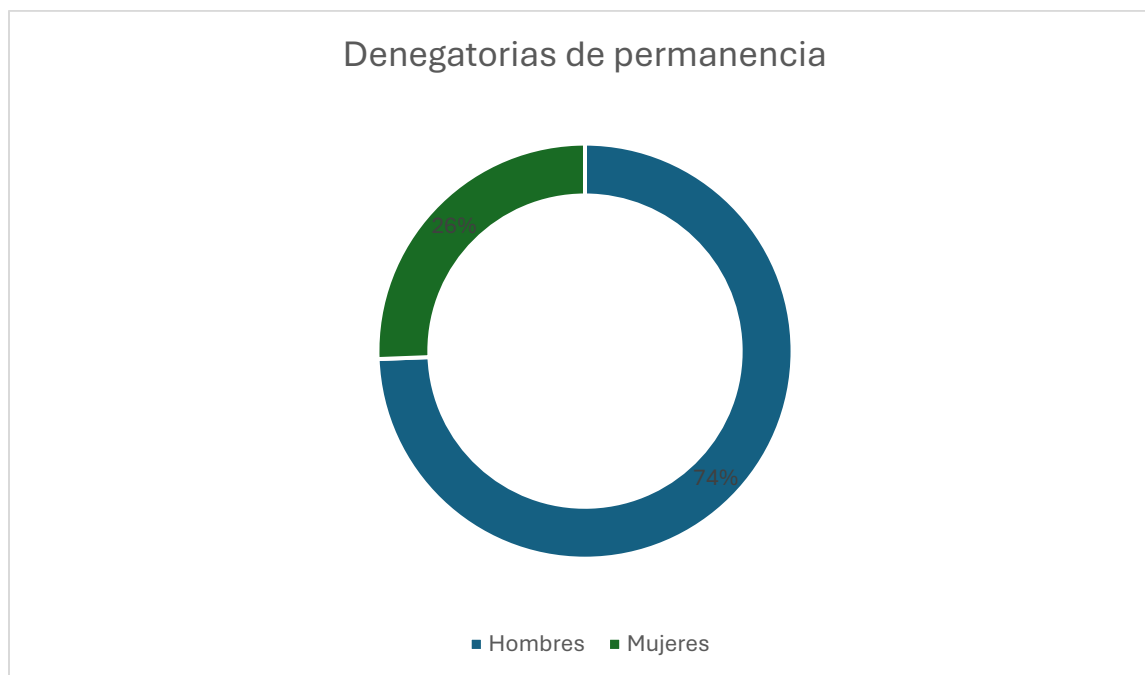


*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia denegadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y permanente durante el año 2021. En total, se denegaron 39 solicitudes correspondientes a hombres y 28 solicitudes correspondientes a mujeres.

**Figura 10:** Denegatoria de permanencia 2023



*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia denegadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y permanente durante el año 2023. En total, se denegaron 6.852 solicitudes correspondientes a hombres y 2.418 solicitudes correspondientes a mujeres.

**Figura 11:** *Denegatorias de permanencia 2024*

*Nota:* elaboración propia, con datos provenientes del Centro de Documentación Institucional de la Dirección General de Migración y Extranjería. El gráfico muestra la cantidad de solicitudes de permanencia denegadas en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses en las categorías de residente temporal y permanente durante el año 2024. En total, se denegaron 6.135 solicitudes correspondientes a hombres y 2.112 solicitudes correspondientes a mujeres.

De los gráficos anteriores se puede concluir que, en el año 2021, la cifra de solicitudes denegadas fue muy baja, con un total de 67 resoluciones negativas. Sin embargo, en los años 2023 y 2024 se evidencia un aumento significativo, alcanzando 9,270 y 8,247 denegatorias, respectivamente. Aun así, los datos reflejan que la cantidad de personas nicaragüense buscan permanecer legalmente en Costa Rica continúa siendo alta.

## 2.9. Jurisprudencia Nacional

La jurisprudencia es el resultado de la interpretación y aplicación de las leyes en casos específicos y está conformada por el conjunto de sentencias y demás resoluciones judiciales emitidas por los tribunales. Estas decisiones se utilizan como fundamento para resolver casos futuros con características similares, reforzando la coherencia del sistema jurídico.

En Costa Rica existe un órgano especializado en materia migratoria: el Tribunal Administrativo Migratorio (TAM). Fue creado por la Ley General de Migración y Extranjería, a este órgano le compete la resolución de recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones finales de la Dirección General de Migración y Extranjería y las apelaciones contra resoluciones de la Comisión de Visas Restringidas y Refugio.

Aunque el TAM genera criterios importantes para el Derecho Migratorio costarricense, su jurisprudencia no es de acceso al público en general. Las resoluciones solo pueden ser consultadas por:

- La persona titular del expediente
- Su representante legal
- Cualquier tercero con un poder especial

Esto se debe a razones de protección de datos, ya que los expedientes contienen información sensible como historial migratorio, identidad de personas refugiadas e incluso datos de familiares.

No obstante, es posible encontrar criterios relevantes sobre la materia a través de resoluciones emitidas por otras instancias judiciales. En particular, en sentencias de las Salas de la Corte Suprema de Justicia, y en el Tribunal Contencioso Administrativo.

### ***Sent. No. 31-2021-VII- Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.***

La Policía Profesional de Migración decomisó el pasaporte de [Nombre 001] nacido en China, con nacionalidad estadounidense. Como medida cautelar a fin de poner a la persona a la orden de la Dirección General de Migración y Extranjería, ya que mediante el historial de movimientos migratorios se registró que el señor tenía un último ingreso a nuestro país el 8 de diciembre de 2014 en forma legal por el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría, inmediatamente sistemas informáticos de la DGM detectaron que a fecha 30 de octubre 2016 no

se registraron trámites pendientes relacionados con su **estatus migratorio**. La DGME extendió lo siguiente al respecto:

Primero: Se declara la ilegalidad de la permanencia en el país del señor de apellido [Nombre 002] de nombre [Nombre 003], por incumplir las disposiciones reguladoras de su condición migratoria establecidas en la Ley de Migración y Extranjería. Segundo: Se ordena su deportación de conformidad con los artículos 127 inciso 2) y 183, inciso 3) de la ley citada. Tercero: Se le informa del establecimiento del impedimento de entrada a nuestro país, por el período de cinco años de conformidad con lo establecido en el artículo 185 de la ley ampliamente citada. Cuarto: Se le informa que contra la presente resolución no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 222 de la Ley General de Migración Extranjería (sic). Quinto: Que, al momento de ejecutarse la deportación material, se levantarán todas las medidas cautelares que se hayan impuesto.

La DGME parte de la inadmisibilidad de regularización para extranjeros, siguiendo el contenido del artículo 69.

ARTÍCULO 91. - Vencido el plazo máximo de permanencia legal de una persona extranjera en condición de turista, deberá abandonar el territorio nacional, si no lo hubiese hecho y pretendiese acceder a presentar una solicitud para acceder a alguna de las condiciones migratorias contenidas en la presente ley y a juicio de la Dirección de Migración y Extranjería cumple con los requisitos de idoneidad para efectos de incoar dicha solicitud legal, debe cancelar en favor del Estado costarricense, el monto previsto en el artículo 33 inciso 3). Dicha persona dispondrá de noventa días para concluir el trámite solicitado y a partir del vencimiento de dicho plazo la persona extranjera incurrirá nuevamente en una condición migratoria irregular y quedará expuesta a las sanciones dispuestas en la presente Ley.

Este escenario resulta relevante, ya que evidencia como la DGME aplica medidas concretas ante el incumplimiento del estatus migratorio, conforme a la normativa costarricense. La situación demuestra que dichas acciones pueden derivar en sanciones severas, como la deportación o la prohibición de ingreso al país.

Este hecho permite analizar cómo la falta de mecanismos más flexibles para la regularización migratoria puede afectar los derechos de las personas migrantes, repercutiendo en el acceso al trabajo, a derechos sociales y al proceso de integración en la sociedad.

***Sent. No. 2025024246. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.***

La recurrente alega que Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) rechazó por inadmisibilidad su solicitud de residencia temporal como representante de una empresa, argumentando que no cumplía con la totalidad de los requisitos, específicamente que no aportó la personería jurídica de dicha entidad.

Sin embargo, sostiene que ese rechazo resulta contrario al artículo 69 de la Ley General de Migración y Extranjería, ya que este en su contenido indica lo siguiente:

Será inadmisibile la solicitud de permanencia legal de la persona extranjera que haya ingresado al país o permanezca en él en condiciones contrarias a lo dispuesto en la presente Ley; se exceptúa de esta norma a las personas menores de edad. Bajo condiciones de humanidad, la Dirección General podrá admitir dichas solicitudes mediante resolución fundada. (Ley General de Migración y Extranjería.,2009. Art 69)

Lo anterior significa que por un defecto forma no puede dar lugar al rechazo de la gestión migratoria, ya que es un vicio subsanable el cual se puede prevenir para que la persona extranjera lo subsane, sin ver afectado su derecho a regularizarse en el país. En este sentido, la Sala Constitucional reitera que ante gestiones administrativas con vicios subsanables:

La autoridad está obligada a prevenir al interesado antes de proceder con un rechazo liminar, máxime cuando la consecuencia es privar a una persona extranjera de la posibilidad de regularizar su situación migratoria, lo que puede acarrear consecuencias graves para su seguridad jurídica y su proyecto de vida.

A pesar de que no le corresponde a la Sala verificar el cumplimiento de los requisitos legales para acreditar un estatus migratorio, concluyó que en este caso la actuación de la DGME es “arbitraria y contraria a los principios constitucionales que rigen la función administrativa y, particularmente, en perjuicio del derecho fundamental al debido proceso”, al haber rechazado la solicitud sin permitir corregir el defecto.

Por ello la Sala declaró con lugar el recurso, anuló el acto impugnado y ordenó a la DGME retrotraer el procedimiento y otorgar un plazo razonable a la parte interesada para subsanar las deficiencias.

Aunque la sentencia no se refiere directamente a los permisos de trabajo para personas extranjeras, sí presenta importantes implicaciones para los trámites migratorios en general. Lo relevante de esta sentencia es que se evidencia la obligación de la DGME de tramitar todos los expedientes, aunque presenten vicios formales, en lugar de rechazarlos de manera inmediata sin otorgar oportunidad de corrección. Esto refuerza la exigencia de que el Estado debe ofrecer garantizar los procedimientos claros y justos.

En consecuencia, si a una persona extranjera interesada en obtener un permiso para trabajar legalmente se le rechaza su solicitud sin oportunidad de subsanar errores, la decisión podría considerarse arbitraria y en contraria al derecho fundamental al debido proceso.

***Sent. No.33708-2024 Sala Constitucional***

El recurrente presentó una solicitud de refugio el 22 de octubre de 2019; sin embargo, el 17 de julio de 2024 la Unidad de Refugio ordenó archivar el expediente, debido a que las impugnaciones contra la denegatoria inicial fueron declaradas sin lugar. Luego el accionante gestionó una cita para la “renovación de carné provisional de solicitud de refugio o permiso laboral”, la cual fue programada para el 7 de marzo de 2025.

El 16 de septiembre de 2024 la Policía Profesional de Migración (PPM) recibió una denuncia por presuntos comportamientos del recurrente. En consecuencia, el 09 de octubre de 2024 oficiales de dicha institución se presentaron al lugar de trabajo del recurrente. Este se identificó con un carnet de solicitante de refugio; no obstante, al revisar el sistema informático se verificó que ya no ostentaba dicha categoría migratoria.

Por tal razón, fue trasladado a oficinas de la Policía Profesional de Migración. El recurrente manifestó que fue tratado de manera inadecuada y que no le leyeron los derechos, motivo por el cual interpuso un recurso de habeas corpus.

Señala la Sala Constitucional que la Ley General de Migración y Extranjería N° 8764 (2009) en su artículo 18 establece las funciones que deben realizar las personas miembros de la Policía Profesional de Migración:

- 1) Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento, de la Ley general de policía y su Reglamento, destacándose su rol como garantes de las personas extranjeras que tienen bajo su competencia (...)
- 3) Solicitar documentos de identificación de las personas, para determinar su condición migratoria, y realizar estudios sobre la veracidad de dichos documentos. (...)
- 5) Efectuar el control migratorio de las personas extranjeras en cualquier lugar del país y en los medios de transporte nacional, internacional y particular, con el propósito de verificar su condición migratoria. (...)
- 11) Entrevistar a los presuntos infractores de esta Ley y hacer constar sus manifestaciones, así como permitirles la comunicación con sus representantes legales o sus familiares.
- 12) Aprender, por un plazo máximo de veinticuatro horas, a personas extranjeras para efectos de verificar su condición migratoria; transcurrido este plazo, deberá iniciarse el proceso migratorio correspondiente, caso contrario se ordenará su liberación inmediata. Dicho plazo podrá ser ampliado en situaciones calificadas y mediante resolución debidamente justificada por el director general.
- 13) Trasladar al centro de aprehensión de personas extranjeras sujetas a deportación, a toda persona migrante cuando en su contra se tramite o deba ejecutarse una deportación o una

expulsión. Para ello, deberá presentar a dicha persona junto al parte policial correspondiente (...)

**20)** Investigar la situación migratoria de las personas trabajadoras extranjeras; para ello, podrán ingresar a los centros de trabajo en horas laborales, revisar pasaportes, cédulas de residencia, permisos de trabajo, así como cualquier otro documento de identificación, a fin de comprobar infracciones contra la presente Ley y su Reglamento.”.

De este modo, la PPM cuenta dentro de sus competencias con la facultad de aprehender a personas extranjeras por un plazo de 24 horas para verificar su condición migratoria. Por ende, el accionar de los agentes de la PPM en relación con la aprehensión del amparado no resulta arbitraria ni desproporcionada.

Al constatar que no contaba con un documento de identificación vigente y que su solicitud de refugio había sido rechazada, lo trasladaron a las celdas, donde le explicaron el motivo de su privación de libertad, así como sus derechos, entre ellos a efectuar una llamada telefónica y a contar con representación legal. Contrario a lo acusado por el recurrente, tal actuación no vulneró el principio de inocencia, sino que el accionar de la PPM fue acorde con el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, la Sala no acredita la lesión a los derechos fundamentales invocados por la parte recurrente en los términos en los que fue planteado el recurso y, por ende, lo procedente es declararlo sin lugar.

Esta resolución es relevante para el objeto en estudio, en tanto evidencia el deber de la Policía Profesional de Migración de verificar los documentos de identidad, los permisos de trabajo y la condición migratoria de las personas extranjeras en el país, así como de actuar cuando se detecten anomalías. De esta forma, se confirma que el control migratorio es una obligación del Estado, y que la protección laboral de las personas migrantes se encuentra estrechamente vinculada al cumplimiento de los requisitos legales y administrativos.

Asimismo, la sentencia establece límites claros a la actuación policial en centros de trabajo, lo que permite comprender la fiscalización no como un acto de persecución, sino como una función estatal necesaria para garantizar el orden migratorio y la seguridad jurídica.

No obstante, más allá de esto, el caso expone las dificultades reales que enfrentan las personas migrantes para regularizar su permanencia en Costa Rica; los plazos prolongados, los costos y la complejidad de los tramites pueden generar situaciones de irregularidad que no son por voluntad propia, sino debido a barreras administrativas que dificultan el acceso a un estatus migratorio válido.

***Sent. No.55-2021.VII- Tribunal Contencioso Administrativo***

La actora ingresó legalmente a Costa Rica con una autorización de permanencia por 15 días. Durante ese periodo solicitó un permiso especial para laborar como empleada doméstica. Sin embargo, en una inspección migratoria, las autoridades constataron que se encontraba laborando en un supermercado, lo cual motivó el rechazo de su solicitud de categoría especial. Ante dicha situación, la actora interpuso un recurso de revocatoria con apelación en subsidio, alegando que sí realizaba labores domésticas y que, además, tenía una hija menor de edad. Posteriormente contrajo matrimonio en Costa Rica, consolidando un núcleo familiar en el país.

La policía profesional de Migración la citó y procedió a retener su pasaporte, debido a su permanencia irregular. En este contexto, la actora solicitó una medida cautelar menos gravosa que la deportación, invocando razones humanitarias y su vínculo conyugal.

No obstante, la DGME declaró ilegal su permanencia en el país y le ordenó abandonar el territorio en un plazo de 72 horas, bajo apercibimiento de deportación e imposición de un impedimento de ingreso al país por 5 años

La actora argumenta que dicha resolución vulneraba derechos fundamentales y principios constitucionales, argumentando que había ingresado legalmente al país, que contrajo matrimonio conformando un núcleo familiar, el cual se encuentra estipulado en el artículo 51 de la Constitución Política y que solicitó la aplicación del artículo 69 de la Ley General de migración y Extranjería; por razones humanitarias. A su vez, amonestó que la Administración no aplicó adecuadamente los principios de razonabilidad y proporcionalidad al optar por la medida más gravosa sin valorar alternativas.

El tribunal precisó que el debate no gira en torno a la legalidad de la declaratoria de ilegalidad, sino en determinar si resultaba constitucionalmente válido ordenar la salida del país en

un plazo de 72 horas, pese a mantener un vínculo matrimonial vigente con una persona residente en Costa Rica.

Tras haber analizado la normativa el tribunal concluye que la DGME tiene competencia legal para ejecutar la política migratoria, puede declarar ilegal la permanencia de personas extranjeras e inclusive ordenar una deportación, sin embargo, sí existía base normativa suficiente para que la DGME valorara alternativas distintas a la deportación, especialmente cuando concurren razones de humanidad, conveniencia y respeto a los derechos humanos. Debido a, el Tribunal aplicó el test de razonabilidad, indicando lo siguiente:

Además, recuérdese que la jurisprudencia constitucional ha sido clara que tanto los actos administrativos como los de carácter general para soportar el "test de razonabilidad", deben cumplir con una triple condición, ser: necesarios, idóneos y proporcionales. Así, la necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo- mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que, si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La idoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Séptima, voto N° 55-2021-VII, 2021)

Este caso es relevante en el ámbito del derecho migratorio ya que constituye un ejemplo claro de la potestad migratoria del Estado a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, evidencia que, en materia migratoria, aunque la administración pública tenga una gran parte de la decisión, no puede elegir y actuar de manera arbitraria, debe ejercerse en armonía con los derechos humanos, protección a la familia y principios constitucionales, para que el análisis de la compatibilidad entre control migratorio y el respeto de los derechos fundamentales de las personas migrantes.

## **2.10. Jurisprudencia Internacional**

### ***Corte IDH. Caso Vélez Loor vs. Panamá. Sentencia 23 de noviembre de 2010.***

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos de acuerdo con los artículos 51 y 61 de la Convención, presentó una demanda contra la República de Panamá relacionada con la detención del señor Jesús Tranquilino Vélez Loor en Panamá, de nacionalidad ecuatoriana, y su procesamiento por delitos relacionados con su situación migratoria, sin las debidas garantías y sin la posibilidad de ser oído y de ejercer su derecho de defensa.

Así como por la falta de investigación ante las denuncias de tortura presentadas por el señor Vélez Loor ante autoridades panameñas. Además, de las supuestas condiciones inhumanas de detención a las cuales estuvo sometido en diferentes centros penitenciarios panameños desde el momento de su privación de libertad el 11 de noviembre de 2002, hasta su deportación a la República del Ecuador el 10 de septiembre de 2003. Con respecto a este caso la Corte pronuncia lo siguiente:

Este Tribunal ya ha considerado que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, ha ingresado, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, en el dominio del jus cogens. En consecuencia, los Estados no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes. Sin embargo, el Estado puede otorgar un trato distinto a los migrantes documentados con respecto de los migrantes indocumentados, o entre migrantes y nacionales, siempre y cuando este trato diferencial sea razonable, objetivo, proporcional, y no lesione los

derechos humanos. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010, como se citó en Cuadernillo de Jurisprudencia de la CIDH, 2020, p.13).

Este criterio jurisprudencial exige que el trato diferenciado entre personas migrantes y nacionales sea un trato razonable, objetivo y proporcional, sin que implique un trato idéntico. En la misma línea, el criterio desarrollado por la Corte refuerza el principio de igualdad en materia migratoria y constituye un parámetro para examinar la compatibilidad del ordenamiento jurídico costarricense y de su práctica con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado en relación con la protección del derecho al trabajo de las personas extranjeras.

***Corte IDH. Condición Jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003.***

Derecho a la asociación y libertad sindical, a la negociación colectiva, a un salario justo por el trabajo realizado, seguridad social, garantías judiciales y administrativas, derecho a jornadas razonables y en condiciones laborales adecuadas, derecho al descanso y también a indemnizaciones; son derechos que se deben respetar.

Sin embargo, en muchas ocasiones estos derechos laborales no son reconocidos a los trabajadores migrantes, Por ejemplo, muchos empleadores contratan personas trabajadoras migrantes indocumentados, pero con un pago más bajo, en comparación con los trabajadores nacionales, también los amenazan con deportarlos, y los trabajadores migrantes indocumentados no acuden a los tribunales de justicia para reclamar sus derechos por temor a su situación irregular, pese a que podrían verse envueltos en una deportación, siempre tienen el derecho de que se reconozcan los derechos laborales adquiridos como trabajadores. Con respecto a esta situación la Corte considera lo siguiente:

La Corte considera que los trabajadores migrantes indocumentados, que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación con respecto a los trabajadores nacionales,

poseen los mismos derechos laborales que corresponden a los demás trabajadores del Estado de empleo, y este último debe tomar todas las medidas necesarias para que así se reconozca y se cumpla en la práctica. Los trabajadores, al ser titulares de los derechos laborales, deben contar con todos los medios adecuados para ejercerlos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010, como se citó en Cuadernillo de Jurisprudencia de la CIDH, 2020, p.93).

El criterio de la Corte resulta importante para la presente investigación, ya que este tribunal reconoce los derechos laborales de las personas migrantes, en la medida que dicho tribunal reconoce que las personas migrantes son titulares de derechos laborales aun cuando no cuenten con un estatus migratorio regular. En este sentido, desde el momento en que las personas migrantes indocumentadas son contratadas para trabajar, inmediatamente adquieren la titularidad de los derechos laborales, que corresponden a toda persona trabajadora.

Asimismo, este criterio menciona la obligación del Estado de respetar y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, lo cual implica velar porque en su ordenamiento jurídico se reconozcan y se apliquen todos los derechos laborales de manera efectiva, sin discriminación alguna.

### Capítulo III: Marco Metodológico

La metodología de la investigación de acuerdo con Guerrero y Guerrero (2020):

Se trata de una disciplina de conocimiento que tiene como objeto elaborar, definir y sistematizar de manera rigurosa el conjunto de técnicas y métodos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación, considerando que los procedimientos elegidos deben ser los idóneos para el objeto del estudio establecido (p.6)

En este escenario, el marco metodológico tiene como propósito explicar la metodología que se aplicará en la investigación, lo que incluye el tipo de investigación, su alcance y enfoque, así como el método empleado, el tipo de muestra y los instrumentos de recolección de información. A la vez, la investigación puede definirse, según Cely et al., (2023) como:

La investigación es aquella que nos permite dar respuesta a lo desconocido, o a las preguntas de un tema que preocupa, ya que en ella se puede ampliar los conocimientos y las capacidades para desarrollar de manera eficiente el pensamiento crítico (p.17).

#### 3.1. Tipo de investigación

Para la presente investigación se combinarán dos tipos de investigación: la dogmática y la empírica, las cuales se explican a continuación.

Celis (2024) explica que la investigación dogmática versa sobre documentos normativos en la medida que expresan el contenido de un ordenamiento jurídico” (p.15). Se empleará este tipo de investigación porque se centra en el estudio del contenido y alcance del derecho vigente aplicable en un ordenamiento jurídico específico.

En este caso, su utilización resulta pertinente, ya que permite examinar el marco normativo nacional e internacional que regula el derecho al trabajo de las personas extranjeras. En síntesis, se analizarán leyes, reglamentos y tratados, con el fin de interpretar si los requisitos establecidos para el otorgamiento de permisos laborales a personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica constituyen una limitación razonable en resguardo del interés público.

Según Celis (2024) la dogmática se caracteriza porque “en un documento dogmático se encuentran proposiciones normativas, definiciones o redefiniciones, interpretaciones de disposiciones, comentarios a decisiones judiciales, soluciones a problemas jurídicos o críticas a instituciones” (p.8).

Por lo tanto, la elaboración de una investigación dogmática resulta idónea para determinar el contenido jurídico vigente, analizar su aplicación práctica y enriquecer de forma actualizada el objeto de estudio vinculado con los derechos laborales de las personas migrantes.

Por su parte, Hernández (2014) indica “Que sea “empírica” denota que se recolectan y analizan datos.” (p. XXIV.). En este sentido, la investigación también es de tipo empírica, ya que se recolectarán y analizarán datos relacionados con la población migrante en Costa Rica, especialmente en temas de migración laboral y el otorgamiento de permisos laborales.

El componente empírico resulta relevante, ya que permite analizar la coherencia entre la normativa vigente con la realidad social. Para ello, se realizarán entrevistas y un análisis de matrices de jurisprudencia, con el propósito de obtener información sobre las experiencias y percepciones de personas vinculadas con la temática migratoria lo que aportará una visión práctica y actual sobre la aplicación de la normativa en materia laboral.

### **3.2. Alcance de la investigación**

El alcance de la investigación será correlacional y descriptivo.

En primer lugar, el alcance correlacional es el más adecuado, ya que permite establecer el vínculo existente entre los requisitos legales y administrativos para otorgar permisos laborales a personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica y el impacto que estos generan en el derecho fundamental al trabajo. Al respecto, Hernández (2014) señala que:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p.93)

Por otra parte, la investigación también tendrá un alcance descriptivo, ya que se pretende identificar los requisitos legales y administrativos establecidos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica, así como analizar a la población migrante que emigra con fines laborales. Lo anterior con fundamento en lo indicado por Hernández (2014):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

### **3.3. Enfoque de la investigación**

En el marco de la presente investigación se utilizará un enfoque Cualitativo, de acuerdo con Hernández (2014):

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos (p.7).

En las investigaciones con enfoque cualitativo no se busca medir datos numéricos, sino en comprender el fenómeno en estudio, respondiendo a interrogantes “cómo” y “¿por qué?”. Este enfoque utiliza técnicas de recolección de datos como entrevistas, observaciones y el análisis de doctrina, normativa y jurisprudencia relacionadas con el tema.

El enfoque cualitativo permitirá interpretar las percepciones y experiencias de las personas profesiones en derecho laboral y derecho migratorio con el fin de comprender las dinámicas que influyen en la aplicación de la normativa migratoria y laboral en Costa Rica.

En síntesis, se pretende responder a la siguiente interrogante ¿Los requisitos exigidos a las personas migrantes nicaragüenses para obtener permisos laborales en Costa Rica constituyen una restricción razonable y justificada en protección del interés público, o configuran una vulneración del derecho fundamental al trabajo reconocido en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales de derechos humanos?

### **3.4. Métodos de investigación jurídica**

El método de investigación que se empleará en la presente investigación es el método empírico, el cual busca obtener conocimiento a partir de la observación de la realidad, basándose en la experiencia y en la recolección de datos. En este caso se analizará como se manifiestan en la práctica los requisitos exigidos a las personas extranjeras para la obtención de permisos laborales en Costa Rica, y su posible incidencia en el ejercicio del derecho fundamental al trabajo. De acuerdo con Rojas, et al. (2018):

Los métodos empíricos a emplear en la investigación científica se determinan atendiendo, en primer lugar, a la naturaleza del objeto de investigación y a su estrecha relación con el problema científico, el objetivo de la investigación y las tareas científicas; en segundo lugar, a la operacionalización de las variables, es decir, la determinación de los indicadores que se necesita evaluar o medir (p.239).

Por tanto, el método empírico resulta pertinente ya que permite observar, analizar e interpretar las normas aplicadas en la realidad jurídica y social.

### **3.5. Tipo de muestreo**

Según Hernández (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173)

El tipo de muestra que se seleccione dependerá del planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, y el alcance de la investigación, ya que estos elementos determinaran si el estudio requiere una muestra probabilística o no probabilística

En el estudio, se optará por una **muestra no probabilística de tipo intencional o juicio**, señala Hernández (2014) que “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (p.189).

El estudio se enfocará en analizar a las personas migrantes nicaragüenses involucradas en el proceso de otorgamiento de permisos laborales, así como en analizar el impacto que este proceso tiene ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Estos aspectos requieren una selección premeditada de las fuentes y de los datos que se aportarán, ya que se necesita información significativa para la investigación. Por ello, se utilizará una muestra no probabilística de tipo intencional o por juicio.

Este tipo de muestra resulta pertinente, dado que los participantes serán seleccionados con base en los criterios de conocimiento y juicio que posean respecto al tema. Hernández señala que “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b como se citó en Hernández, 2014, p.176).

### **3.5. Instrumentos de recolección de información**

Medina et al. (2023) señala que:

Un instrumento de investigación sirve para recopilar y analizar información en un proceso de investigación. Los instrumentos de investigación ayudan a los investigadores a obtener información precisa y confiable sobre su tema de estudio y a llegar a conclusiones válidas y confiables (p.13).

En el presente trabajo se utilizarán instrumentos de recolección de datos tales como la revisión documental, revisión de matrices de jurisprudencia y entrevistas.

#### ***Revisión documental***

La investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de

eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio (Guerrero Dávila, 2015 como se citó en Reyes y Carmona, 2020, p.1)

En el estudio se empleará la revisión documental como un instrumento de recolección de datos, mediante la selección y el análisis de diversas normativas y documentos doctrinales. Se consultarán normas nacionales, como la Constitución Política y la Ley de Migración y Extranjería, así como normas internacionales, entre ellas algunos convenios de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Además, se incluirá doctrina proveniente de libros, revistas académicas y artículos, los cuales resultan de importancia, ya que en ellos se destacan aportes y comentarios de juristas y autores reconocidos que han desarrollado investigaciones en el tema objeto de estudio.

#### ***Matrices de jurisprudencia:***

La jurisprudencia se define como la “Interpretación de la ley, y su aplicación a casos determinados, realizada por los jueces.” (Diccionario Usual del poder judicial, 2025)

En esta investigación se recurrirá a la jurisprudencia proveniente de diferentes salas del Poder Judicial, obtenidas a través de la base de datos Nexus, en la cual se analizarán sentencias relacionadas con el derecho al trabajo como derecho fundamental de toda persona, así como casos referentes a personas migrantes que llegan a Costa Rica en busca de trabajo.

También se examinarán resoluciones que aborden los requisitos para obtener un permiso laboral que se encuentran estipulados en la Ley General de Migración y Extranjería y en las disposiciones emitidas por la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME).

El uso de la jurisprudencia es pertinente en esta investigación, ya que permite observar la aplicación práctica del derecho y conocer la realidad que enfrentan las personas migraciones al intentar incorporarse legalmente al mercado laboral costarricense con un debido estatus migratorio y con los permisos idóneos.

#### ***Entrevistas***

La entrevista se considera un instrumento de recolección de datos, se considera como una conversación planificada, en la que una persona realiza preguntas y otra proporciona respuestas siguiendo un orden lógico y coherente con el fin de obtener información relevante.

En el estudio se realizarán entrevistas estructuradas, Medina et al. (2023) indica que “La entrevista estructurada es un tipo de entrevista en la que se basa en un cuestionario previamente diseñado y seguido por todos los entrevistadores. Este cuestionario incluye preguntas preestablecidas y un orden específico en el que deben ser preguntadas.” (p.28)

Esta técnica de entrevista resulta útil para recopilar datos sobre aspectos específicos necesarios para la investigación, razón por la cual se ha seleccionado como instrumento de recolección de datos.

### 3.6. Consideraciones éticas

De acuerdo con Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento (1979), “la expresión "principios éticos básicos" se refiere a aquellos conceptos generales que sirven como justificación básica para los diversos principios éticos y evaluaciones de las acciones humanas.”

El Informe Belmont (1979) menciona tres principios éticos básicos que deben guiar las investigaciones con seres humanos:

- **El respeto a las personas.** Consiste en respetar a las personas autónomas, capaces de deliberar y tomar decisiones por sí mismas.
- **Beneficencia.** Implica proteger a las personas de posibles daños, procurando su bienestar. De acuerdo con el Informe Belmont “Con frecuencia, el término "beneficencia" se entiende como actos de bondad o caridad que van más allá de la estricta obligación.”
- **Justicia.** El informe Belmont establece que se deben tratar de forma igual a quienes se encuentran en condiciones iguales

Es necesario que la recolección de datos de una investigación sea ética y consensuada con las personas participantes, En este caso, para quienes sean entrevistados deben hacerlo de manera voluntaria y otorgar su consentimiento de manera expresa, tras haber sido informados sobre los fines que persigue la recolección de datos.

Además, los datos personales obtenidos deben mantenerse confidenciales y protegidos, según lo dispone la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus Datos Personales, N. °8968 (2011). En su artículo 11 se establece lo siguiente:

La persona responsable y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos personales están obligadas al secreto profesional o funcional, aun después de finalizada su relación con la base de datos. La persona obligada podrá ser relevado del deber de secreto por decisión judicial en lo estrictamente necesario y dentro de la causa que conoce. (Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, 2011, art. 11).

### 3.7. Operacionalización de variables

**Tabla 3:** *Matriz de operacionalización de variables.*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos de recolección de información</b>
Requisitos exigidos a las personas extranjeras para obtener permisos laborales en Costa Rica	El Diccionario Usual del Poder Judicial (2025) define los requisitos como una “Exigencia necesaria para el ejercicio de un derecho, la existencia de una facultad, la validez de un acto jurídico, la eficiencia de una	Requisitos legales. Requisitos administrativos. Migración. Categorías migratorias. Dirección General de Migración y Extranjería. Ley General de Migración y Extranjería.	Existencia de leyes e instituciones nacionales que indican cuales son los requisitos para obtener permisos laborales en Costa Rica por parte de personas migrantes nicaragüenses.	Revisión Documental/ Entrevista

	actuación o la exigencia de una obligación”			
Autorización de permanencia en Costa Rica	El Diccionario Usual del Poder judicial (2025) indica que la autorización de permanencia “En Costa Rica, permiso, visado o salvoconducto dado a los extranjeros para permanecer, temporal o definitivamente en el territorio nacional, con la posibilidad de excepciones y limitaciones legales a sus derechos.”	Otorgamientos y denegatorias de permanencia en Costa Rica para personas migrantes nicaragüenses.	Cantidad anual de solicitudes de permanencia otorgadas y denegadas a personas migrantes nicaragüenses en Costa Rica.	Análisis de datos secundarios
Derecho fundamental al trabajo	El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe	Artículo 56 de la Constitución Política Instrumentos internacionales	Existencia y alcance de la normativa nacional e internacional que protege el derecho	Revisión Documental

	<p>procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.</p> <p>El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.</p> <p>(Constitución Política, 1949, art.56)</p>	<p>de Derechos Humanos. Acceso al trabajo.</p>	<p>fundamental al trabajo.</p>	
Contrato de trabajo	Un contrato de trabajo existe cuando se dan los	Cumplimiento de formalidades legales	Existencia de normas que regulan los	Revisión documental

	<p>siguientes tres elementos:</p> <p><b>Prestación personal del servicio:</b> Esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física.</p> <p><b>Salario o remuneración:</b> Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza y;</p> <p><b>Subordinación:</b> Es la situación en que se encuentra la persona</p>	<p>Seguridad laboral.</p>	<p>contratos laborales.</p>	
--	--	---------------------------	-----------------------------	--

	<p>trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos.</p> <p>(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2025)</p>			
<p>Razonabilidad y proporcionalidad de los requisitos</p>	<p>Los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un parámetro de constitucionalidad de los actos sujetos al derecho público (leyes, reglamentos y actos administrativos en general), y, además, los actos o normas privadas, como un requisito de su</p>	<p>Principio de razonabilidad y proporcionalidad por parte del Estado.</p> <p>Principio de interés público.</p>	<p>Criterios de aplicación jurisprudencial.</p>	<p>Revisión documental/ Matrices de jurisprudencia</p>

	<p>propia validez constitucional, en el sentido que deben ajustarse, no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución, sino también al sentido de justicia contenido en ésta, el cual implica, a su vez, el cumplimiento de exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, entendidas éstas como idoneidad para realizar los fines propuestos, los principios supuestos y los valores presupuestos en el Derecho de la Constitución. (Sentencia N°.</p>			
--	--	--	--	--

	1739-1992, como se citó en la resolución N° 19030 – 2018 de la Sala Constitucional)			
Calidad documental	El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2025) indica que la calidad documental corresponde a dar fe de la legitimidad de los documentos provenientes del extranjero, que se encuentren apostillados, legalizados, que sean vigentes y que se encuentren traducidos al idioma español.	Apostillamiento. Autenticidad. Legalidad. Traducción. Vigencia.	Cantidad de personas que han realizado apostillamientos para tramites de permisos laborales en Costa Rica.	Análisis de datos secundarios.

En síntesis, el presente marco metodológico establece las bases científicas y éticas que orientarán el desarrollo de la investigación, garantizando la coherencia entre los objetivos, el enfoque y los métodos aplicados.

#### **Capítulo IV. Análisis de resultados**

El presente capítulo tiene como objetivo el análisis de resultados, el cual consiste en exponer y analizar la información obtenida a partir de la aplicación de las técnicas de recolección, utilizadas en la investigación, con el fin de dar respuesta al problema de estudio planteado.

En este sentido, la presente investigación busca comprender el fenómeno analizado a partir de la siguiente interrogante: ¿Los requisitos exigidos a las personas migrantes nicaragüenses para obtener permisos laborales en Costa Rica constituyen una restricción razonable y justificada en protección del interés público, o configuran una vulneración del derecho fundamental al trabajo reconocido en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales de derechos humanos?

Como se mencionó en el marco metodológico, la investigación será de tipo empírica y dogmática, y presenta un enfoque cualitativo. Al respecto Hernández (2014) señala que en la investigación cualitativa “la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es uniforme, ya que cada estudio requiere un esquema peculiar” (p. 418). Asimismo, según el mismo autor, una de las características principales del análisis cualitativo es la siguiente:

Es un camino con rumbo, pero no en “línea recta”, pues continuamente nos movemos; vamos y regresamos entre los primeros datos recolectados y los últimos, los interpretamos y les encontramos un significado, lo cual permite ampliar la base de datos conforme es necesario, hasta que construimos significados para el conjunto de los datos. (Hernández, 2024, p. 419).

Mencionado lo anterior respecto al análisis de resultados cualitativos, el análisis de se desarrollará a partir de la información obtenida de los diferentes instrumentos de recolección, entre ellos unidades como la revisión documental, el análisis de doctrina y jurisprudencia, así como de las entrevistas estructuradas realizadas a profesionales en Derecho migratorio y Derecho laboral, las cuales fueron recolectadas a lo largo del desarrollo del estudio.

En este caso, las personas entrevistadas fueron seleccionadas de forma subjetiva, atendiendo a criterios vinculados con el objeto de investigación. Los aportes de los tres profesionales en derecho resultan relevantes debido a su experiencia profesional, ya que permiten

comprender los alcances del derecho migratorio en el contexto actual, así como su aplicación práctica en relación con el ejercicio del derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes.

Una vez definido en qué consiste el análisis de resultados y reiterado el tipo y enfoque de la investigación, se procede al desarrollo del análisis de resultados con base en los objetivos específicos planteados.

**1. Primer objetivo específico:** Examinar el marco normativo nacional e internacional que regula el derecho al trabajo de personas migrantes nicaragüenses.

Este objetivo tiene como finalidad identificar y analizar las leyes, reglamentos, normas y disposiciones que regulan el derecho al trabajo de las personas migrantes, tanto en el ámbito nacional como internacional que condicionan la actuación del Estado costarricense en materia migratoria y laboral. Tal como se desarrolló en el marco teórico el concepto de trabajo, en un inicio, se asociaba con penurias, pero que ha evolucionado junto con el desarrollo del ser humano, hasta convertirse en una actividad valiosa vinculada con la dignidad humana.

A partir del análisis del marco normativo aplicable, fue posible identificar las principales disposiciones jurídicas que reconocen y protegen el derecho al trabajo de las personas migrantes.

**1.1 Derecho al trabajo en normativa costarricense**

El análisis del marco normativo del derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico costarricense permite evidenciar que este constituye un derecho fundamental de todas las personas, garantizado y protegido por la Constitución Política de la República de Costa Rica. Esta disposición constitucional enfatiza la obligación del Estado de evitar situaciones que degraden la dignidad humana, asimismo, asegurando condiciones que permitan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, tal como se establece en el artículo 56:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.

El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Constitución Política de Costa Rica, 1948, art. 56)

En concordancia con el artículo expuesto anteriormente, la Ley General de Migración y Extranjería señala que:

Las personas extranjeras gozarán de los derechos y las garantías individuales y sociales reconocidos para las personas costarricenses en la Constitución Política, salvo las limitaciones que esta establezca. Las normas relativas a los derechos fundamentales de las personas extranjeras se interpretarán conforme a los convenios en materia de derechos humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados que se encuentren vigentes. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.31)

Esto implica que la condición migratoria de una persona no constituye una justificación válida para desconocer los derechos fundamentales de los cuales son titulares las personas migrantes, derechos que la Constitución costarricense respeta, protege y garantiza. Asimismo, la norma establece un mandato de interpretación conforme al derecho internacional de los derechos humanos, obligando al Estado a aplicar normas de conformidad con los estándares internacionales, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

## **1.2 Derecho al trabajo en normativa internacional**

Diversos instrumentos internacionales, analizados previamente en el marco teórico de la investigación, coinciden en reconocer y proteger el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental. Entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos constituye el primer instrumento internacional en proclamar los derechos humanos aplicables a todas las personas, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, condición jurídica o internacional. Su relevancia radica en que proclama el principio de igualdad ante la ley y establece un marco normativo orientado a la protección de la dignidad humana a nivel global, reconociendo expresamente, entre sus disposiciones, el derecho al trabajo.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que además impone a los Estados la obligación de garantizar el ejercicio del derecho en condiciones equitativas y satisfactorias para todas las personas.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado convenios orientados en la protección de los derechos laborales de las personas migrantes. Entre ellos, el Convenio 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores migrantes y nacionales, procurando que, como mínimo, se les otorgue un trato equivalente en materia laboral. A pesar de que Costa Rica no ha ratificado este instrumento, es relevante como referencia para adoptar medidas futuras.

De igual forma, el convenio 097 sobre los trabajadores migrantes establece que todas las personas migrantes deben gozar de derechos laborales, sociales y sindicales al igual que las personas nacionales, prohibiendo cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral por razón de la condición migratoria.

Del análisis realizado se desprende como resultado que el ordenamiento jurídico costarricense, en armonía con los instrumentos internacionales de derechos humanos, reconoce de manera expresa el derecho al trabajo como un derecho fundamental de toda persona, incluyendo a las personas migrantes nicaragüenses.

Este reconocimiento impone al Estado la obligación de regular el acceso al trabajo de las personas migrantes conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación, evitando que los mecanismos de control migratorio se conviertan en barreras injustificadas para el ejercicio efectivo de dicho derecho.

En consecuencia, este análisis permite establecer el parámetro a partir del cual se deben evaluar en los objetivos siguientes, los requisitos legales y administrativos exigidos para la obtención de permisos laborales en Costa Rica, con el fin de determinar si constituyen una vulneración al derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes nicaragüenses.

**2. Segundo objetivo específico:** Identificar los requisitos legales y administrativos establecidos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica

Este objetivo tiene como finalidad identificar y analizar los requisitos legales y administrativos exigidos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica. A fin de determinar su alcance, complejidad y efectos prácticos en el acceso al trabajo de las personas migrantes nicaragüenses.

Tal como se expuso en el marco teórico, los requisitos legales derivan directamente del ordenamiento jurídico costarricense, mientras que los requisitos administrativos son impuestos por la Administración Pública con el fin de regular la tramitación de los procedimientos migratorios, tales como la presentación de documentación específica, el cumplimiento de plazos y la realización de trámites formales.

A partir del análisis del marco normativo aplicable, fue posible identificar los principales requisitos exigidos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica dentro de las categorías estudiadas, específicamente la residencia permanente, así como las categorías especiales de personas trabajadoras temporales y personas trabajadoras transfronterizas.

**2.1. Residentes permanentes**

Del análisis del marco normativo aplicable se desprende que la residencia permanente en Costa Rica constituye una categoría migratoria que otorga a las personas extranjeras el pleno ejercicio del derecho al trabajo, sin necesidad de tramitar permisos laborales adicionales ante la Dirección General de Migración y Extranjería.

Sin embargo, la normativa establece dos vías para acceder a esta categoría migratoria. La primera consiste en ser residente temporal durante tres años consecutivos y, posteriormente, solicitar el cambio a residencia permanente. La segunda vía se encuentra condicionado al cumplimiento de una serie de requisitos legales para optar por esta categoría, los cuales se encuentran delimitados en el artículo 78 de la Ley General de Migración y Extranjería:

- 1) La persona extranjera, su cónyuge y sus familiares de primer grado por consanguinidad que hayan gozado de una residencia temporal durante tres años consecutivos.

2) La persona extranjera con parentesco de primer grado por consanguinidad con ciudadano costarricense; se entenderán como tales a los padres, los hijos menores o mayores con discapacidad y los hermanos menores de edad o mayores con discapacidad.

3) A quien la Comisión de Visas Restringidas y Refugio otorgue dicha condición.

4) Personas indígenas transfronterizas. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art.78).

Lo anterior evidencia que la norma es restrictiva, ya que no cualquier nicaragüense puede optar por la residencia permanente, aun cuando se encuentre integrada socialmente e, inclusive, haya desarrollado actividades laborales en el país.

A su vez, el análisis revela que los requisitos administrativos exigidos forman una carga documental considerable. La obligación de presentar la solicitud desde el Consulado de Costa Rica en Nicaragua, el nombramiento de un apoderado residente en Costa Rica y la presentación de certificados legalizadas o apostillados conforman parte de un proceso administrativo complejo.

A pesar de que la residencia permanente no exige un permiso laboral específico, la normativa impone la presentación de una carta del empleador cuando la finalidad de la solicitud sea desempeñar actividades laborales

Por otra parte, se requieren requisitos administrativos adicionales a las personas extranjeras que tengan parentesco de primer grado por consanguinidad con ciudadanos costarricenses, tales como pagos adicionales, certificados recientes y trámites notariales, lo que refuerza aún más la carga administrativa

En síntesis, se revela del análisis, que la residencia permanente garantiza el derecho a trabajar sin restricciones adicionales, sin embargo, el camino para acceder a esta categoría se encuentra condicionado una serie de requisitos legales y administrativos que, como se ha evidenciado, pueden resultar excesivos y terminar como obstáculos para la regularización migratoria.

## **2.2 Personas transfronterizas**

Del análisis del marco teórico se desprende que las personas extranjeras que quieren ser trabajadores transfronterizos, como requisito legal deben residir en zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica en este caso Panamá y Nicaragua, su ingreso al territorio debe ser con el fin de realizar actividades asalariadas y cumplir con la obligación de cotizar para la Caja Costarricense de Seguro Social y al Instituto Nacional de Seguros. (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art. 97).

Por su parte, del análisis del marco normativo aplicable se desprende que las personas nicaragüenses que quieren optar por la categoría de personas trabajadoras transfronterizas deben, además, cumplir con ciertos requisitos administrativos,

Adicionalmente, cuando se autorice la permanencia bajo esta categoría, la persona solicitante debe cumplir con otra serie de requisitos administrativos, tales como la presentación de comprobantes de pago a favor del Gobierno.

De lo anterior se puede afirmar que, si bien el ordenamiento jurídico costarricense reconoce y regula legalmente la figura de la persona trabajadora transfronteriza, la cantidad de requisitos legales y administrativos exigidos para la tramitación configuran una carga administrativa que es excesiva y puede constituir una limitación indirecta al ejercicio efectivo al derecho al trabajo de las personas extranjeras.

## **2.3. Personas trabajadoras temporales**

Dentro de los requisitos legales que deben cumplir las personas trabajadoras temporales, se establece que su permanencia en el país estará limitada al plazo que determine la Dirección General, y que únicamente desarrollará actividades laborales remuneradas, bajo las condiciones, zonas, términos y con los patronos que autoriza la Dirección General de acuerdo con la ley N°8764 (Ley General de Migración y Extranjería, 2009, art. 99).

Al analizar la categoría de personas trabajadoras temporales, es posible distinguir distintos grupos, entre ellos las personas trabajadoras temporales en actividades agrícolas, las cuales deben cumplir con una serie de requisitos. En este caso la normativa establece que sea el propio

empleador quien solicite el permiso de trabajo ante la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A partir de dicha solicitud, se exige el cumplimiento de requisitos administrativos, los cuales varían según se trate de una persona empleadora jurídica o física. De manera general, estos incluyen una solicitud autenticada por abogado, en donde indique el nombre del empleador, la justificación del requerimiento contratación de mano de obra extranjera, dirección del lugar de trabajo, periodo de trabajo, producción estimada, forma de contratación y condiciones de alojamiento.

Por su parte, en el caso de permisos otorgados a personas extranjeras temporales para desempeñar servicios domésticos, la normativa exige el cumplimiento de requisitos administrativos, entre los que se encuentra la presentación de una solicitud por parte del interesado con sus datos personales, pasaporte, dirección exacta en Costa Rica, nombre y calidades del empleador, salario por devengar, lugar de trabajo. También, requiere demostrar la solvencia económica del empleador mediante certificaciones o constancias.

No obstante, aun cuando la autoridad apruebe estos requisitos, tanto de los trabajadores temporales agrícolas y de servicio doméstico, la persona extranjera debe continuar con un nuevo proceso para la obtención de permiso de trabajo correspondiente, el cual implica el cumplimiento de requisitos adicionales. Entre estos se encuentra una solicitud dirigida a la Dirección General por parte del patrono, en la que se detallan las actividades a realizar, la temporada, la zona de trabajo, copias de todo el pasaporte, comprobantes consulares y, finalmente, presentarse ante las oficinas migratorias para la presentación de los comprobantes de pago a favor del Gobierno por los trámites migratorios

Del análisis realizado se desprende como resultado principal que, si bien el ordenamiento jurídico costarricense regula las categorías migratorias que permiten el acceso al trabajo, los requisitos legales y administrativos exigidos para la obtención de los permisos labores se caracteriza por su complejidad, fragmentación y acumulación, principalmente en categorías de personas trabajadoras temporales y transfronterizas.

Se evidencia que el procedimiento administrativo para acceder a dicho derecho implica múltiples etapas y exigencias administrativas que pueden configurar como obstáculos para la regularización migratoria y el ejercicio efectivo del derecho fundamental al trabajo.

En este sentido, el análisis de los requisitos legales y administrativos permite identificar una tensión entre los fines legítimos de control migratorio del Estado y la necesidad de garantizar un acceso real y efectivo al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Además, lo anterior es relevante para evaluar si tales requisitos constituyen una limitación razonable en protección del interés público, o si configuran una vulneración al derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes nicaragüenses.

- 3. Tercer objetivo:** Evaluar, a partir de la normativa vigente internacional y nacional, jurisprudencia administrativa y judicial, nacional y comparada, para determinar si dichos requisitos representan una limitación razonable o un exceso en el resguardo del interés público o configuran una vulneración al derecho fundamental al trabajo de las personas extranjeras nicaragüenses.

Este objetivo tiene como finalidad evaluar y determinar si los requisitos exigidos para la autorización laboral de personas extranjeras en Costa Rica responden a una limitación razonable en pro del interés público, o si, por el contrario, configuran una vulneración al derecho fundamental al trabajo de las personas migrantes nicaragüenses.

Para ello, se analizan de manera integrada la normativa y jurisprudencia relevante, así como los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a profesionales especializados en derecho migratorio y derecho laboral, con el fin de contrastar el desarrollo teórico con la realidad práctica y actual.

Tal como se desarrolló en el marco teórico, la normativa nacional e internacional que regula los permisos laborales para personas extranjeras establece principios de igualdad, no discriminación, razonabilidad y proporcionalidad. Rica fue analizada de manera detallada, identificando los principales requisitos legales y administrativos. En este apartado de análisis de resultados, dichos principios no se reiterarán, sino que se contrastan para valorar la forma en que los requisitos exigidos son aplicados en la práctica y su impacto real.

### 3.1. Jurisprudencia

El análisis jurisprudencial permite identificar como los requisitos son interpretados y aplicados por las autoridades.

En la sentencia N°. 2025024246, la Sala Constitucional conoció un recurso interpuesto contra la DGME, la cual había rechazado una solicitud de residencia temporal argumentando el incumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos.

Conforme al artículo 69 de la Ley General de Migración Extranjería la recurrente alegó que un defecto de forma no puede dar lugar al rechazo inmediato de una gestión migratoria, al tratarse de un vicio subsanable.

La Sala estimó que, previo a disponer el rechazo de la solicitud, la autoridad migratoria tenía la obligación de prevenir a la persona para que subsanara el defecto. En ese sentido, concluyó que la actuación de la Dirección resultó “arbitraria y contraria a los principios constitucionales que rigen la función administrativa y particularmente en perjuicio del derecho fundamental al debido proceso”.

Este criterio jurisprudencial resulta relevante para el presente análisis, ya que evidencia la aplicación rígida y formalista de los requisitos administrativos. Lo anterior puede observarse como una actuación irrazonable, con efectos sobre la posibilidad de regularización migratoria y de forma indirecta, sobre el ejercicio del derecho al trabajo de las personas extranjeras

Por otra parte, en la sentencia no.33708-2024, la Sala Constitucional conoció un recurso de habeas corpus interpuesto por una persona extranjera a raíz de su aprehensión por parte de la Policía Profesional de Migración, con el fin de verificar su condición migratoria. En este caso la Sala concluyó que la actuación de la autoridad migratoria se encontraba dentro de las competencias legalmente atribuidas y no constituyó una medida arbitraria ni desproporcionada.

Esta resolución permite identificar que la fiscalización y el control migratorio forman parte de las obligaciones del Estado para garantizar el orden migratorio y el interés público. No obstante, reafirma las dificultades que enfrentan las personas migrantes para regularizar su situación migratoria, tales como la complejidad de los tramites, los plazos prolongados y la falta de información clara y accesible, factores que inciden en el acceso al trabajo formal.

A nivel internacional, la opinión consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece que la titularidad de los derechos laborales no depende del estatus migratoria de la persona, sino de su condición de trabajadora. Este estándar impone a los Estado la obligación de respetar y garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, lo cual implica la adopción de medidas efectivas para asegurar su aplicación real, conforme al principio de igualdad ante la ley y la no discriminación.

### 3.2 Entrevistas

El análisis de las entrevistas realizadas permite contrastar la normativa y la jurisprudencia con la realidad practica del sistema migratorio y laboral costarricense.

#### **Entrevista a persona especialista en derecho migratorio: litigante.**

Al consultar **¿Cuál es su opinión general sobre las categorías migratorias vigentes en Costa Rica, y de los requisitos para la regularización de personas extranjeras?**, la persona entrevistada señaló que el tema migratorio es bastante complicado ya que hay que tener un resguardo de los derechos humanos, tanto de los nacionales, de los habitantes que son diferentes y de los extranjeros, tenemos el problema que por un lado la legislación nos permita ser muy permisivos con el ingreso de extranjeros, pero cuando ya hablamos de ciertas regulaciones, en la práctica se complica muchísimo.

Asimismo, manifestó que las categorías están muy desordenadas y muy mal estructuradas, y no hay citas para presentarse a concretar los requisitos para los trámites migratorios, lo cual es muy complicado e inclusive puede tardar hasta dos años.

De igual forma, indicó que hay diferentes categorías, algunas que presentan situaciones muy complejas, como aquellas relacionadas con la contratación de personas extranjeras, ya que la legislación indica que traer personas extranjeras puede violentar el derecho de accesibilidad laboral a un costarricense y si esto se corrobora se rechaza inmediatamente la solicitud. Señaló que en categorías como la de refugio, por razones de Derechos Humanos y de conservación de la vida, no existe impedimento una vez que la persona ingresa al territorio nacional.

A la persona especialista en derecho migratorio también se le consultó **¿Qué opinión tiene sobre los requisitos exigidos por la Dirección General de Migración y Extranjería para que**

**una persona extranjera en concreto obtenga un permiso laboral, tanto en cuanto a documentación nacional como internacional?**

A respecto, señaló que existen dos escenarios según la categoría. Uno, de las categorías vinculadas a puestos gerenciales y por otro lado los permisos de trabajo asociados a la condición de refugio. Indicó que estos son extremos opuestos.

En el caso de las personas solicitantes de refugio, afirmó que el trámite es muy sencillo, basta con el ingreso al país, la presentación de una carta del patrono debidamente autenticada por un notario. Y en el caso de las categorías de gerencia implican una serie de requisitos complejos.

Asimismo, mencionó que, en su experiencia, ha tramitado permisos laborales para personas solicitantes de refugio con diversos perfiles, tales como vendedores de bienes raíces, y también trámites para las categorías gerencias y de empresas. En su criterio esta situación es muy complicada según el tipo de categoría.

**Entrevista a especialista en derecho laboral: ex juez de trabajo**

Al consultar **¿Qué opinión tiene sobre los requisitos exigidos por la autoridad migratoria para autorizar el trabajo de personas migrantes temporales?** La persona entrevistada señaló que, en la práctica el único requisito es que estén ya asegurados en la Caja Costarricense de Seguro Social; que tengan trabajo o una oferta laboral de parte de un patrono; y que no tengan la hoja de delincuencia manchada, ni persecución policial en su país de origen como también en Costa Rica.

En criterio del entrevistado, dichos requisitos resultan razonables; no obstante, indicó que desde la perspectiva de la protección de los derechos laborales, frente a la protección del derecho al trabajo y en virtud de la falta de control de la soberanía costarricense, honestamente el permiso de trabajo viene siendo innecesario.

Asimismo, mencionó que, a pesar de que Migración tiene la facultad de expulsar y mandar a sus países a las personas migrantes que se encuentren trabajando sin permiso o en condición migratoria irregular, esta medida no es tan común, especialmente cuando las personas se encuentran trabajando y debidamente inscritas en la Caja Costarricense de Seguro Social, al parecer eso es lo que más importa.

Al consultarle **¿Cómo tramitan las empresas ante la Dirección General de Migración y extranjería los permisos de tantos trabajadores extranjeros?** La persona entrevistada indicó que se referirá a los trabajadores de la zona norte del país. Señaló que, la gran mayoría de los trabajadores no tienen pasaporte, inclusive, viven muchos en Nicaragua, nada más que cruzan el río para trabajar en Costa Rica.

Según explicó, esta práctica se vuelve una dinámica sociocultural, en la que ningún trabajador, o muy pocos que trabajan exactamente en la en la franja limítrofe con Nicaragua, tengan ni siquiera un permiso.

Asimismo, indicó que muchas de las empresas exportadoras, necesitan trabajadores y, ante la única oferta laboral, aunque indocumentada, se contratan y se trata de cumplir las normas laborales, aunque no puedan ser inscritos en la Caja Costarricense de Seguro Social, precisamente por no estar regulares.

Adicionalmente, el entrevistado indicó que a la gran mayoría de los nicaragüenses no les hace sentido estar regulares en el país. Explicó que aquellos casos que las personas sí tienen pasaporte, la Caja permite su aseguramiento y no exige que estén regulares en el país. En consecuencia, aquellos que sí logran estar en el país con pasaporte, aunque no esté válido, se aseguran y, honestamente, el estar en el país legalmente se vuelve irrelevante en este momento, o sea, para efectos de trabajar para efectos de cumplir con la necesidad del país para efectos inclusive de la caja no es necesario estar legal en el país.

De los testimonios se desprende que las percepciones sobre los requisitos exigidos para la obtención de permisos laborales varían significativamente según la categoría que se trate. Mientras que algunas categorías, como la de solicitante de refugio, presentan procedimientos relativamente sencillos en resguardo de los derechos humanos y protección de la vida, otras categorías como aquellas vinculadas a la contratación formal de personas extranjeras, implican procedimientos más complejos, prolongados y burocráticos.

Asimismo, los testimonios evidencian que, en el caso de personas trabajadoras temporales, los requisitos exigidos pueden considerarse razonables desde una perspectiva formal. Sin embargo, en la práctica, la existencia de una relación laboral, la inscripción ante la Caja Costarricense de

Seguro Social suele traspasar la relevancia del permiso de trabajo, generando una brecha entre la normativa y la realidad laboral del país.

Del análisis conjunto de la normativa, jurisprudencia y los testimonios se desprende como resultado que los requisitos exigidos para la obtención de un permiso laboral de personas migrantes en Costa Rica no son, ilegítimos, ya que responden a fines de control migratorio y resguardo del interés público. No obstante, la forma en que dichos requisitos son estructurados y aplicados revela una excesiva rigidez y fragmentación, lo cual puede generar una restricción irracional y desproporcionada del derecho fundamental al trabajo.

En consecuencia, si bien el Estado se encuentra facultado para regular el acceso al trabajo de las personas migrantes, dicha regulación debe ajustarse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando que estos se conviertan en obstáculos.

- 4. Cuarto objetivo:** Proponer y recomendar políticas públicas y reformas administrativas y reformas jurídicas que garanticen un equilibrio, entre la legislación migratoria que aplica el Estado y la protección efectiva de los derechos humanos y laborales, de las personas extranjeras nicaragüenses

El propósito de este objetivo es formular y proponer propuestas de políticas públicas y reformas administrativas y jurídicas orientadas a garantizar un equilibrio entre la regulación migratoria del Estado y la garantía y protección de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes nicaragüenses. Estas propuestas buscan facilitar el acceso al trabajo formal y fortalecer la aplicación de la ley para que sea efectiva, justa y coherente con los compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos

#### **4.1 Entrevistas**

Las entrevistas realizadas aportan insumos relevantes para la formulación de propuestas de reforma, al evidenciar deficiencias estructurales del marco normativo y administrativo, así como su falta de adecuación a la dinámica migratoria actual.

**Entrevista a profesional en derecho migratorio. Ex juez del Tribunal Administrativo Migratorio**

Al consultarle **¿Qué opinión tiene sobre la Ley General de Migración vigente y Extranjería y los reglamentos que la desarrollan? ¿Considera que hay algún punto que podría mejor?**, la persona entrevistada señaló que la ley fue aprobada en el año 2009, respondiendo a una realidad que había en ese momento en el país, desde eso la situación migratoria ha cambiado mucho, ya que este tema migratorio se genera a partir de las situaciones sociales, geopolíticas y económicas o las personas emigran para pedir protección internacional.

En relación con lo anterior el entrevistado indica “Entonces sí, la ley necesita ser revisada en temas propios de la dinámica actual tanto de los migrantes que están viniendo a este país y de las personas que vienen a pedir refugio a este país”. Señala que la ley tiene cosas buenas ya que habla sobre los derechos humanos, introduce un Consejo Nacional de Migración y también crea uno de los pocos Tribunales Administrativos Migratorios en el mundo.

Por otra parte, añade que los reglamentos permiten operativización de la ley cuando las leyes se quedan cortas o son suficientes y en esta administración gubernamental los reglamentos han sido muy desaprovechados.

Un claro ejemplo que indicó el entrevistador es que el reglamento de refugio aprobado por esta administración gubernamental, la Sala Constitucional ha venido declarando inconstitucional muchísimos de los artículos que tiene, porque son contrarios no solo a espíritu de la ley, sino al espíritu de los tratados internacionales en materia de protección internacional. Por eso le digo que sí es absolutamente necesario reformar estos reglamentos.

#### **Entrevista a profesional en Derecho migratorio: litigante**

Se le consultó **¿Cuál es su opinión al respecto, de que la Ley establezca un plazo de tres meses para resolver las solicitudes migratorias, cuando en la práctica dicho plazo suele ser mucho mayor?** La persona entrevistada respondió la primera que se queja siempre soy yo, porque yo sé que eso nunca va a estar en un plazo de tres meses, o sea, la ley nunca se cumple, por trámites tendríamos nosotros la posibilidad de decirte que hay una dilatación totalmente consciente de la administración donde estamos enfrente de una violación del principio de legalidad, el problema es que ellos se escudan, porque el personal no tiene la capacidad para poder ver todos esos expedientes y es lógico y es aceptable.

A partir de lo expuesto, se considera necesario el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a garantizar que la información relativa a los requisitos migratorios y laborales sea clara, accesible y permanentemente disponible para las personas migrantes, reduciendo así barreras informativas que dificultan la regularización.

Asimismo, es preciso promover la simplificación de los procedimientos para el acceso al trabajo, reduciendo las etapas innecesarias, duplicaciones documentales y el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y subsanación de requisitos.

En el ámbito jurídico, resulta necesaria la actualización de la Ley General de Migración y Extranjería y de sus reglamentos, con el fin de adecuarlos a la realidad migratoria actual y a los estándares internacionales de derechos humanos, garantizando que la potestad estatal de control migratorio no se ejerza en detrimento del derecho fundamental al trabajo.

Con el fin de contribuir a la construcción de un sistema migratorio más coherente, eficiente y respetuoso de los derechos humanos, que permita al Estado costarricense cumplir con sus fines de control migratorio sin generar restricciones desproporcionadas que afecten el ejercicio efectivo de los derechos laborales de las personas migrantes nicaragüenses.

## Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

En cuanto al **primer objetivo**, del análisis del marco normativo nacional se concluye que el derecho al trabajo, bajo condiciones honestas, útiles y debidamente remuneradas, constituye un derecho fundamental de toda persona y una obligación positiva del Estado costarricense, conforme al artículo 56 de la Constitución Política.

Este mandato constitucional se proyecta en la Ley General de Migración y Extranjería, la cual establece que la condición migratoria no puede ser justificación para desconocer o restringir el goce de los derechos humanos fundamentales, garantizando la igualdad ante la ley entre personas nacionales y extranjeras.

Asimismo, del análisis del marco normativo internacional se concluye que los principales instrumentos de derechos humanos reconocen el derecho al trabajo como un derecho humano, inherente a la dignidad de la persona, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, condición jurídica o situación migratoria. Dichos instrumentos imponen a los Estados la obligación de garantizar su ejercicio en condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo salario justo, jornada razonable y periodo de descanso.

En consecuencia, el derecho al trabajo de las personas migrantes se encuentra sustentado en principios rectores del ordenamiento jurídico nacional e internacional, tales como la igualdad ante la ley, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana, los cuales deben guiar toda actuación estatal en material laboral y migratoria.

Del análisis integral se desprende que el Estado costarricense no solo tiene la facultad de regular el acceso al empleo de personas extranjeras, sino que dicha regulación debe ajustarse estrictamente a los estándares de razonabilidad y proporcionalidad, de modo que no vicie el contenido del derecho fundamental reconocido tanto en el ámbito interno como internacional.

En cuanto al **segundo objetivo**, se concluye que los requisitos para el otorgamiento de permisos laborales en Costa Rica pueden clasificarse en dos grandes categorías, por un lado los requisitos legales los cuales derivan directamente del ordenamiento jurídico migratorio vigente, y por su parte los requisitos administrativos, que se encuentran establecidos por la Administración Pública con el fin de regular, controlar y tramitar los procedimientos migratorios vinculados al acceso al trabajo de las personas extranjeras.

Asimismo, se concluye que dichos requisitos varían significativamente según la categoría migratoria, generando diferencias en el acceso efectivo al trabajo. En el caso de la residencia permanente, la categoría garantiza el ejercicio pleno del derecho al trabajo sin necesidad de un permiso laboral adicional, sin embargo, esta categoría se encuentra limitada por supuestos legales restrictivos, y por una serie de requisitos administrativos que incluye exigencias documentales, trámites consulares, y según el vínculo familiar requieren cumplir requisitos adicionales, lo cual puede dificultar la regularización migratoria.

Con respecto a la categoría de personas transfronterizas, se concluye que, aunque el ordenamiento jurídico reconoce esta categoría como un mecanismo legítimo para la incorporación de mano de obra extranjera, el conjunto de requisitos exigidos configura una carga administrativa considerable que puede constituir una limitación indirecta al ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Por su parte, respecto de las personas trabajadoras temporales, se concluye que esta categoría es un mecanismo para incorporar mano de obra extranjera en el país, de manera controlada, sin embargo, el procedimiento establecido se caracteriza por la existencia de múltiples etapas administrativas sucesivas; tras una primera aprobación, surge una nueva etapa con nuevos procedimientos. Esto genera una carga administrativa desproporcionada, que resulta difícilmente compatible con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben regir la actuación administrativa.

Adicionalmente, se constató que la parte empleadora también debe cumplir con una serie de requisitos formales y documentales que incrementan la complejidad del procedimiento, lo cual incide directamente en la posibilidad real de contratación de personas migrantes.

En conclusión, el marco normativo que regula el otorgamiento de permisos laborales a personas extranjeras nicaragüenses se caracteriza por su complejidad y acumulación de requisitos tanto legales como administrativos en las distintas categorías migratorias, lo que configura obstáculos que inciden negativamente en el acceso efectivo al derecho al trabajo, no solo para las personas extranjeras que buscan incorporarse al mercado laboral, sino también para los empleadores que desean contratar mano de obra extranjera y deben cumplir con cargas formales adicionales que incrementan la dificultad del procedimiento.

En cuanto al **tercer objetivo**, se concluye que la aplicación de los requisitos legales y administrativos en materia migratoria debe realizarse conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la autoridad migratoria está obligada a tramitar las gestiones presentadas por personas extranjeras y que estas no pueden ser rechazadas de plano por vicios formales subsanables sin otorgar la oportunidad de corrección, ya que ello puede convertirse en una barrera irrazonable para la regularización migratoria y, de forma indirecta para el ejercicio del derecho al trabajo.

Asimismo, se concluye que las autoridades migratorias, incluida la Policía Profesional de Migración, cuentan con facultades para ejercer controles migratorios, solicitar documentación y, cuando proceda, aprehender a personas extranjeras por un plazo de hasta 24 horas con el fin de verificar su condición migratoria, siempre bajo el respeto de las garantías constitucionales.

Conforme a la jurisprudencia analizada, estas actuaciones no constituyen actos arbitrarios ni desproporcionados, sino que responden a la obligación del Estado de resguardar el orden migratorio y el interés público, conforme a lo establecido por el ordenamiento jurídico.

Del análisis de la jurisprudencia interamericana se concluye la titularidad de los derechos laborales no dependen del estatus migratorio de la persona, sino de su condición de trabajadora. En consecuencia, desde el momento en que existe una relación laboral, la persona migrante adquiere derechos laborales fundamentales que deben ser respetados y garantizados por el Estado.

Del análisis conjunto de las entrevistas realizadas se concluye que no existe una percepción uniforme sobre la razonabilidad de los requisitos exigidos para la obtención de permisos laborales, ya que esta varía según la categoría migratoria. Mientras que, en algunas categorías, como la de personas solicitantes de refugio, los procedimientos resultan relativamente más accesibles en atención a la protección de derechos humanos, otras categorías, como las modalidades de trabajo temporal, implican procedimientos extensos y complejos que pueden prolongarse durante años.

Los testimonios también evidencian una brecha entre la normativa migratoria y la realidad laboral del país. En la práctica se observa que elementos como la existencia efectiva de una relación laboral y el aseguramiento ante la Caja Costarricense de Seguro Social adquieren mayor

relevancia que el cumplimiento formal de los requisitos migratorios, lo que refleja una aplicación ineficaz la normativa migratoria en determinados contextos.

En conclusión, si bien los requisitos legales y administrativos establecidos por el ordenamiento jurídico costarricense responden a la protección del interés público y al control migratorio, su complejidad y aplicación desigual pueden configurar excesos que limitan de manera desproporcionada el acceso efectivo al derecho al trabajo a las personas extranjeras nicaragüense, contribuyen a la permanencia de prácticas laborales informales y a la irregularidad migratoria.

En cuanto al **cuarto objetivo**, se concluye que la Ley General de Migración y Extranjería incorpora principios relevantes en materia de derechos humanos; no obstante, su contenido responde a una realidad migratoria propia del contexto histórico en que fue aprobada, la cual difiere de las practicas migratorias actuales, caracterizadas por factores económicos, sociales y políticos más complejos, así como por el incremento de las solicitudes de protección internacional.

En este sentido, la normativa vigente requiere ser revisada para responder de manera más adecuada a las necesidades reales de la población migrante, especialmente de las personas nicaragüenses.

Asimismo, se concluye que los reglamentos que desarrollan la Ley General de Migración y Extranjería son fundamentales para la operativización de la normativa migratoria; sin embargo, no han sido aprovechados de manera efectiva como mecanismos de simplificación administrativa ni de fortalecimiento de la seguridad en los procedimientos.

Del análisis de las entrevistas se concluye también que existe una brecha significativa entre los plazos establecidos en la normativa migratoria para la resolución de trámites y el tiempo real de tramitación. Esta discrepancia general inseguridad jurídica y puede constituir una afectación el ejercicio de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, al retrasar el acceso a un estatus migratorio, el cual permite la inserción laboral formal.

En este contexto, la complejidad y la acumulación de requisitos legales y administrativos, aunadas a la falta de información clara y accesible para las personas migrantes, dificultan la regularización migratoria y afecta el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Esta situación evidencia la necesidad de impulsar políticas públicas orientadas a la simplificación de requisitos,

la mejora de la gestión institucional y al fortalecimiento de la capacidad operativa de las autoridades migratorias.

Finalmente, se concluye que resulta indispensable promover reformas jurídicas, administrativas y reglamentarias que permitan alcanzar un equilibrio entre el legítimo interés del Estado en regular los flujos migratorios y su obligación de garantizar la protección efectiva de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes.

Tales reformas deben orientarse a facilitar el acceso al trabajo formal, asegurar el cumplimiento real de la normativa migratoria y garantizar que la actuación estatal sea coherente con los principios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad y no discriminación, así como con los compromisos internacionales asumidos por el Estado costarricense en materia de derechos humanos.

Como **conclusión general**, y en respuesta a la pregunta inicial de la presente investigación, es posible afirmar que los requisitos exigidos a las personas migrantes nicaragüenses para obtener permisos laborales en Costa Rica no constituyen una restricción plenamente razonable ni proporcional en relación con el objetivo de control migratorio que persigue el Estado.

Por el contrario, la falta de claridad normativa, la excesiva carga administrativa derivada de la acumulación de requisitos y la exigencia de trámites largos y complejos constituyen obstáculos irracionales y desproporcionados que dificultan el logro adecuado del fin legítimo perseguido por el Estado en materia de control migratorio.

Si bien el Estado costarricense posee la potestad de regular el ingreso, permanencia y autorización laboral de las personas extranjeras dentro de su territorio, dicha facultad debe ejercerse en armonía con los principios de derechos humanos, particularmente con el derecho al trabajo y el principio de igualdad y no discriminación.

En este sentido, cuando los requisitos legales y administrativos para acceder a una categoría migratoria que permita laborar resultan excesivamente complejos, costosos o difíciles de cumplir, estos pueden convertirse en barreras que limitan el acceso efectivo de las personas migrantes nicaragüenses al empleo formal.

Por consiguiente, aunque dichas medidas no suponen una prohibición expresa del derecho al trabajo, si configuran una vulneración indirecta de este derecho en perjuicio de las personas migrantes, en la medida en que dificultan su incorporación al mercado laboral formal.

Esta situación fomenta la informalidad laboral, incrementa la exposición a condiciones de explotación y precariedad, y limita el acceso efectivo a la seguridad social y a condiciones laborales dignas.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda al poder ejecutivo costarricense el diseño e implementación de la política pública que sea especializada en migración laboral, con un enfoque integral y basado en derechos humanos, orientada a armonizar la potestad estatal de control migratorio con la garantía efectiva del derecho al trabajo mediante procesos accesibles al empleo para la población migrante nicaragüense.

Dicha política debería contemplar, al menos, los siguientes componentes:

- a) Reconocer las dificultades reales de empleabilidad que enfrentan las personas migrantes, particularmente las de nacionalidad nicaragüenses. En consecuencia, se recomienda:
  - Coordinar a los sectores productivos con demanda efectiva de mano de obra extranjera, para que exista un documento único de orientación de requisitos especialmente para migrantes nicaragüenses.
  - Establecer mecanismos simplificados de comprobación de requisitos mínimos para los migrantes nicaragüenses.
  - Priorizar un programa de inserción laboral formal, que facilite el acceso a la seguridad social y reduzca la informalidad de las personas migrantes nicaragüenses.
- b) Debe fortalecerse la articulación y coordinación entre: Dirección General de Migración y Extranjería, Ministerio de Trabajo y Seguro Social, la Caja Costarricense de Seguro Social y las oficinas consulares del servicio exterior.

Considerando que la lentitud de los trámites incide directamente en los procesos de regularización y que, en múltiples casos, las demoras consulares se escapan del control de la persona migrante, estas instituciones deberían implementar procesos integrados de interoperabilidad y digitalización, que permitan el curso efectivo de los expedientes.

- c) Se recomienda revisar los plazos legales existentes para asegurar que en adelante sean coherentes y razonables, garantizando su cumplimiento efectivo, así como asegurar transparencia y acceso a información clara y verificable. Esto contribuiría a reducir la inseguridad jurídica que actualmente enfrentan las personas migrantes y los empleadores.
- d) Se recomienda la creación de ventanillas únicas para los tramites que deben realizar los empleadores al contratar formalmente mano de obra migrante, en los sectores productivos nacionales, en virtud del volumen de trabajadores, de los trabajos estacionales y de la vulnerabilidad que en muchos casos tienen algunas de las personas migrantes.

2. Como segunda recomendación, se propone a la Dirección General de Migración y Extranjería la creación de una plataforma especializada destinada a la atención exclusiva de la población migrante transfronteriza y nicaragüense. Asimismo, se recomienda que dicha institución implemente esta sección con los recursos necesarios y garantice la debida capacitación del personal funcionario designado para su gestión.

Esta plataforma deberá:

- a) Brindar información clara, accesible y oportuna sobre los requisitos legales y administrativos aplicables a cada categoría migratoria vinculada al trabajo.
- b) Orientar sobre los derechos y deberes laborales, incluyendo condiciones mínimas de trabajo, mecanismos de denuncia efectiva ante posibles vulneraciones a derechos laborales.
- c) Asesorar a los empleadores interesados en contratar mano de obra extranjera, facilitando el cumplimiento de requisitos correspondientes
- d) Coordinar con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de que las recomendaciones relativas a la demanda de mano de obra se fundamenten en datos verificables, acordes con la coyuntura económica y el mercado laboral nacional, y no en criterios subjetivos.

3. Se recomienda la modernización integral de la plataforma digital oficial de la Dirección General de Migración y Extranjería, con el objetivo de garantizar el derecho de acceso a la información pública y fortalecer la seguridad jurídica en los procedimientos migratorios.

La plataforma debería incorporar, de manera clara y estructurada:

- a) Información actualizada sobre requisitos legales y administrativos según cada categoría migratoria.
  - b) Indicación exacta de plazos legales y tiempos promedio de resolución.
  - c) Detalle transparente y determinado de los costos asociados a cada trámite.
  - d) Procedimientos claramente diferenciados según categoría migratoria, incluyendo los respectivos permisos labores.
  - e) Guías prácticas dirigidas tanto a personas migrantes como empleadores
  - f) Informar únicamente de las circulares y protocolos vigentes al momento.
4. Se recomienda reformar el artículo 26 del Reglamento de Extranjería para que se incorpore un plazo mínimo uniforme para la presentación de solicitudes de permanencia legal, de la siguiente manera:

La persona extranjera solicitante de permanencia legal deberá presentar su solicitud dentro del plazo que se le otorgó al momento de su ingreso al país, aportando los requisitos correspondientes a la categoría migratoria, establecidos en el presente Reglamento. En ningún caso dicho plazo será inferior a sesenta días hábiles

En la práctica se demuestra que un número significativo de persona migrantes nicaragüenses ingresan al país con un plazo máximo de permanencia regular de treinta días naturales, término que resulta insuficiente para gestionar y obtener documentos expedidos en Nicaragua, especialmente aquellos que requieren apostilla.

La exigencia de cumplir con requisitos dentro de un plazo tan reducido genera una barrera desproporcionada para el acceso efectivo a la regularización migratoria, produciendo que muchas personas no logren completar el trámite dentro del término otorgado.

Por ello, establecer un plazo mínimo de sesenta días hábiles responde a criterios de razonabilidad, facilita el cumplimiento de los requisitos y fortalece la seguridad jurídica.

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> Derechos de las personas solicitantes de refugio y de las personas refugiadas .....	37
<b>Tabla 2:</b> Artículos 146 y 147 del Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería.....	51
<b>Tabla 3:</b> Matriz de operacionalización de variables. ....	95

## Lista de figuras

<b>Figura 1:</b> Gráfico. Población migrante internacional 1990-2024.....	30
<b>Figura 2:</b> Mujeres migrantes por región de destino (2024).....	31
<b>Figura 3:</b> Permisos otorgados .....	44
<b>Figura 4:</b> Plantilla de Requisitos Generales de Migración.....	56
<b>Figura 5:</b> Modelo de Apostilla .....	68
<b>Figura 6:</b> Otorgamientos de permanencia 2021 .....	71
<b>Figura 7:</b> Otorgamientos de permanencia 2023 .....	72
<b>Figura 8:</b> Otorgamientos de permanencia 2024 .....	73
<b>Figura 9:</b> Denegatorias de permanencia 2021 .....	74
<b>Figura 10:</b> Denegatoria de permanencia 2023 .....	75
<b>Figura 11:</b> Denegatorias de permanencia 2024.....	76

## Referencias

- Aguilar, A., Céspedes, D., Fernández, A., & Gonzales, F. (2018). *Poblaciones inmigrantes internacionales y políticas públicas en Costa Rica (2009-2016)* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI-UCR <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/0ed2a38d-d170-4a1a-8d0f-341ad1c08718/content>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Costa Rica (2025, 5 de diciembre). Solicitar refugio (asilo) en Costa Rica. <https://help.unhcr.org/costarica/sobre-el-sitio/refugiocostarica>
- Artículo 66. (2025). Dos <<coyotes>> nicaragüenses presos en Costa Rica por tráfico de personas. *Artículo 66*. [https://www.articulo66.com/2025/09/09/coyotes-nicaraguenses-detenidos-costa-rica-trafico-personas/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.articulo66.com/2025/09/09/coyotes-nicaraguenses-detenidos-costa-rica-trafico-personas/?utm_source=chatgpt.com)
- Bolaños, F. (2005). Apuntes sobre el régimen de los trabajadores Migrantes en Costa Rica, *Revista de la Sala segunda de la Corte Suprema de Justicia, vol 1*. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N1/contenido/contenido\\_1/articulo3rev-1.htm](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N1/contenido/contenido_1/articulo3rev-1.htm)
- Castillo, L. (2023). “Criar como si no trabajáramos y trabajar como si no tuviéramos hijos”: reflexiones sobre la integración laboral de madres migrantes que crían en Chile. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21 (1), 1-25. <https://doi.org/10.15517/psm.v21i1.52797>
- Celis, D. (2024). La investigación dogmática en el derecho: un análisis reconstructivo sobre el quehacer académico de los juristas. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54 (141), 1-22. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/8331/7372>
- Cely, N. Palacios, W. Caicedo, A. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación*. (1st ed.). Creser s.a.s.

<https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/6728/CONCEPTOS%20Y%20ENFOQUES%20DE%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaves, M. (2020). Incertidumbre ante los nuevos escenarios migratorios. Transformaciones recientes en la migración en tránsito en Costa Rica, *Si somos Americanos. Revista de estudios transfronterizos*, 20 (1), 34-54.

<https://sisomosamericanos.cl/index.php/sisomosamericanos/article/view/952/653>

Código de Trabajo [CT]. Ley N°2 de 1943. 29 de agosto de 1943 (Costa Rica).

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC)

Conferencia de la Haya de Derecho Internacional Privado. (2025). Sección de Apostilla.

<https://www.hcch.net/es/instruments/conventions/specialised-sections/apostille>

Constitución Política de Costa Rica [Const]. Art. 50. 8 de noviembre de 1949. (Costa Rica).

[https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871](https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)

Constitución Política de Costa Rica [Const]. Art. 56. 8 de noviembre de 1949. (Costa Rica).

[https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871](https://pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)

Correos de Costa Rica. (2021). Correos de Costa Rica amplía servicio de apostillado y legalización de documentos. <https://correos.go.cr/correos-de-costa-rica-amplia-servicio-de-apostillado-y-legalizacion-de-documentos/>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). Condición jurídica y derechos de los

migrantes indocumentados (Opinión consultiva OC-18/03) Serie A No 18.

<https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883975899>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 2: Personas en situación de migración y refugio*. Corte IDH

<https://bibliotecacorteidh.winkel.la/Product/ViewerProduct/1656#page=1>

Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Resolución N°19030-2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-922892>

Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Resolución N°2025024246. <https://vlex.co.cr/vid/sentencia-n-2025024246-sala-1090572243>

Corte Suprema de Justicia. Sala segunda. Resolución N° 01694 – 2022. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1100925>

Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Resolución N° 33708-2024. <http://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1262189>

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica, *Secuencia Revista de historia y ciencias sociales*, 112, 1-23.

<https://secuencia.mora.edu.mx/Secuencia/article/view/1827/2285>

Decreto Ejecutivo 19010-G de 1989 [Poder ejecutivo]. Reglamento a la Ley General de Migración y Extranjería. 31 de mayo de 1989.

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=49517](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=49517)

Decreto Ejecutivo 37112- GOB de 2012 [Poder ejecutivo]. Reglamento de Extranjería (contiene reforma incluida por decreto 42389, 2022). 17 de mayo de 2012.  
[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=72489](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=72489)

Defensoría del Pueblo Colombia. (2021, 22 de diciembre). Los estatus migratorios en Colombia [Primera Parte]. Repositorio Institucional de la Defensoría del Pueblo.  
[https://repositorio.defensoria.gov.co/items/3a303443-e710-4bd9-9388-364cd5bf8812?utm\\_source=chatgpt.com](https://repositorio.defensoria.gov.co/items/3a303443-e710-4bd9-9388-364cd5bf8812?utm_source=chatgpt.com)

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado de 25 de septiembre de 2025, de <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-razonabilidad>

Diccionario Usual del Poder Judicial. (2025). *Diccionario Usual del Poder judicial*. Recuperado de 26 de septiembre de 2025, de [https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?option=com\\_seoglossary&view=glossaries&catid=1&filter\\_search=jurisprudencia&catid=1&glossarysearchmethod=1&ncforminfo=b6sshMw1wuttKuFlr5haHr4y0OHYMIJ128JykcjRvGF3iHV9YuvXob7XBscQQPla8AcUPUSygFkQr1xbpnsuvyflgLgcYuJ02QDCX8ujDNG\\_-QByTvvCLZGp474\\_VnD2mq4vnXcy82icwNn-oOOe\\_0X3F44mSFVp7S1clSiiqUI-S1Qxiyh9uTqRWcLaU3YK](https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?option=com_seoglossary&view=glossaries&catid=1&filter_search=jurisprudencia&catid=1&glossarysearchmethod=1&ncforminfo=b6sshMw1wuttKuFlr5haHr4y0OHYMIJ128JykcjRvGF3iHV9YuvXob7XBscQQPla8AcUPUSygFkQr1xbpnsuvyflgLgcYuJ02QDCX8ujDNG_-QByTvvCLZGp474_VnD2mq4vnXcy82icwNn-oOOe_0X3F44mSFVp7S1clSiiqUI-S1Qxiyh9uTqRWcLaU3YK)

Dirección General de Migración y Extranjería. Resolución N° D.JUR-0535-10-2024.  
<https://migracion.go.cr/wp-content/uploads/2025/02/Resolucion-N%C2%B0-D.JUR->

[0535-10-2024-ABM-Exoneracion-temporal-visa-Colombia-Ecuador-y-Rep-Dominicana-ingreso-maritimo.pdf](#)

Dirección General de Migración y Extranjería. (2025, 1 de octubre). Regularización Migratoria. <https://migracion.go.cr/regularizacion-migratoria/>

Dirección General de Migración y Extranjería. (2025) Centro de Documentación Institucional. <https://migracion.go.cr/documentacion-institucional/>

Dirección General de Migración y Extranjería. (2025) Visas. <https://migracion.go.cr/documentacion-institucional/>

EE. UU., Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. (1979). *Informe Belmont. Departamento de Salud, Educación y Bienestar*. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html#:~:text=El%20Informe%20Belmont%20fue%20elaborado,la%20investigaci%C3%B3n%20con%20seres%20humanos>

EFE. (2023). Mano de obra nicaragüense representa 16% del mercado laboral en Costa Rica, según estudio. *El Economista* <https://www.economista.net/economia/Mano-de-obra-nicaraguense-representa-16--del-mercado-laboral-en-Costa-Rica-segun-estudio-20230809-0019.html>

Equipo CA360. (2025). Aumento del flujo migratorio de nicaragüenses hacia Costa Rica en 2025. *Centro América 360°* <https://www.centroamerica360.com/region/aumenta-flujo-migratorio-de-nicaraguenses-hacia-costa-rica-en-2025/>

Ferreres, V. (2020). Más allá del principio de proporcionalidad, *Revista de derecho del Estado*, (46), 161-188. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-98932020000200161&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-98932020000200161&script=sci_arttext)

Guerrero, G. y Guerrero, M. (2020). *Metodología de la investigación*. (2nd ed.). Patria. [https://books.google.com.ec/books?id=sJstEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gs\\_atb#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=sJstEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gs_atb#v=onepage&q&f=false)

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Juárez, A. & Gómez, M. (2021). *Análisis del Sistema de Protección al Trabajo de la Persona Migrante como Derecho Humano, dentro del Ordenamiento Jurídico Costarricense y su vinculación con el Derecho Internacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI-UCR. <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/852d4346-e407-4c09-a62d-5f747c9cdb08/content>

Ley 6227 de 1978. Ley General de Administración Pública. 01 de diciembre de 1978. La Gaceta No. 102. [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13231&nValor3=143668&param2=1&strTipM=TC&IRresultado=6&strSim=simp](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13231&nValor3=143668&param2=1&strTipM=TC&IRresultado=6&strSim=simp)

Ley 8764 de 2009. Ley General de Migración y Extranjería. 01 de septiembre de 2009. La Gaceta No. 170.

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66139&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66139&nValor3=0&strTipM=TC)

Ley General de Migración y Extranjería, 31 de marzo de 2011; consol. 29 de febrero de 2023, (Nicaragua). <https://www.refworld.org/es/leg/legis/pleg/2011/es/130639>

Ley 8968 de 2011. Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus datos personales. 05 de setiembre de 2011. La Gaceta No.170. [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70975&nValor3=85989&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70975&nValor3=85989&strTipM=TC)

Madrigal, E. (2025). País otorga 19.472 permisos de trabajo a extranjeros. *Diario Extra*. [https://www.diarioextra.com/noticia/pais-otorga-19-472-permisos-de-trabajo-a-extranjeros/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.diarioextra.com/noticia/pais-otorga-19-472-permisos-de-trabajo-a-extranjeros/?utm_source=chatgpt.com)

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1st ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencias y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025). <https://www.mtss.go.cr/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2025). *La seguridad en el mundo del trabajo*. [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/seguridad.aspx](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/seguridad.aspx)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f). *Migraciones Laborales: Persona Trabajadora Extranjera*. <https://escuelajudicialpj.poder->

[judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/otrasPublicaciones/brochures/Migraciones-Laborales.pdf](https://judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/otrasPublicaciones/brochures/Migraciones-Laborales.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025). *Plan de acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional* (2016-2019).

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/%20cosejo-de-salud-ocupacional/documentos%20cosejo%20de%20salud%20ocupacional/Plan%20Nacional%20de%20Salud%20Ocupaciona.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023). *Trabajo doméstico en Costa Rica*.

[https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/trabajo%20domestico/trabajo\\_domestico.html](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/trabajo%20domestico/trabajo_domestico.html)

Morales, A., Castro, C. (1999). *Inmigración laboral nicaragüense en Costa Rica*. FLACSO Costa Rica.

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/22484/2/LFLACSO-Morales-ED-PUBCOM.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre) *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas (1996, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas (2018, 19 diciembre) *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm>

Organización Internacional del Trabajo (1975, 4 de junio) *Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes* (Convenio núm. 143). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100\\_instrument\\_id:312288:no](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312288:no)

Organización Internacional del Trabajo. (1949, 8 de junio). *Convenio sobre los trabajadores migrantes* (revisado). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312242](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242)

Organización Internacional del Trabajo (2024). *Todo lo que debes saber sobre: Migración laboral en Costa Rica*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Migracio%CC%81nLaboral\\_CostaRica\\_2024.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Migracio%CC%81nLaboral_CostaRica_2024.pdf)

Organización Internacional para las Migraciones (2025). *¿Cómo contribuyen las personas migrantes a la sociedad?*. <https://lac.iom.int/es/blogs/como-contribuyen-las-personas-migrantes-la-sociedad>

Organización Internacional para las Migraciones (2023, febrero). *Contexto migratorio en Costa Rica y últimas tendencias*. [https://costarica.iom.int/sites/g/files/tmzbd11016/files/documents/2023-05/resumen\\_mig\\_cr\\_02\\_2023.pdf](https://costarica.iom.int/sites/g/files/tmzbd11016/files/documents/2023-05/resumen_mig_cr_02_2023.pdf)

Organización Internacional para las Migraciones (2019). *Derecho Internacional Sobre Migración.*

*Glosario de la OIM sobre Migración.* Recuperado de 4 de diciembre de 2025, de

<https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones (2025). *Fundamentos de migración.*

<https://www.iom.int/es/fundamentos-de-la-migracion>

Organización Internacional para las Migraciones (2024). *Informe sobre las Migraciones en el*

*Mundo 2024.* <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/?lang=ES>

Organización Internacional para las Migraciones (2022, 29 de septiembre). *Migración irregular.*

Portal de datos de migración. [https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-](https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-irregular)

[irregular](https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-irregular)

Organización Internacional para las Migraciones. (2024). *Población Migrante Internacional.*

Portal de Datos sobre Migración.

<https://www.migrationdataportal.org/themes/international-migrant-stocks-overview>

Ramírez, A y Calderón, M. (2024), *El procedimiento sancionador tributario costarricense: un*

*análisis de las especificidades convencionales de los principios aplicable.* [Tesis de

licenciatura, Universidad de Costa Rica], SIBDI repositorio de la UCR.

<https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/93a05524-d147-4ada-985a->

[bc9806cdd37d/content](https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/93a05524-d147-4ada-985a-bc9806cdd37d/content)

Reyes, L y Carmona, F. (2020) *La investigación documental para la comprensión ontológica del*

*objeto de estudio.* Repositorio Digital de la Universidad Simón Bolívar.

<https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/2af35a4b-2abf-4f78-a550->

[0a4e4764e674/content](https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/2af35a4b-2abf-4f78-a550-0a4e4764e674/content)

- Rojas, D., Vilaú, Y., Camejo, M. (2018). La instrumentación de los métodos empíricos en los investigadores potenciales de las carreras pedagógicas. *Mendive Revista de Educación*, 16 (2), 238-246. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaInstrumentacionDeLosMetodosEmpiricosEnLosInvesti-6478288.pdf>.
- Suárez, H. (2024). Efectos de la globalización y desarrollo. *Revista Académica Institucional*, 6 (1), 128-144. <https://rai.usam.ac.cr/index.php/raiusam/article/view/139/138>
- Tribunal Contencioso Administrativo. Sección VII. Resolución N°. 00031-2021. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1032083>
- Tribunal Contencioso Administrativo. Sección VII. Resolución N°. 55-2021- VII. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1042832>

## Anexos

### Anexo 1. Entrevistas a profesionales en Derecho

#### *Entrevista a profesional en Derecho Migratorio: Ex juez del Tribunal Administrativo Migratorio.*

**Entrevistador:** La primera pregunta es: podría usted indicar, ¿cuál es su experiencia en el campo del derecho migratorio? ¿Ha usted trabajado con población migrante en Costa Rica?

**Profesional:** Para efectos de grabación mi nombre es XXXX, soy abogado con 24 años de experiencia profesional, de estos 24 años de experiencia profesional 12 los dediqué como juez del Tribunal Administrativo Migratorio, el primer juez del Tribunal Administrativo Migratorio. Actualmente soy abogado litigante en temas de migración y refugio, esa es la experiencia.

**Entrevistador:** La siguiente pregunta es ¿Cuál es la litis más común, que los procesos migratorios tienen, y que ingresan al Tribunal Administrativo Migratorio?

**Profesional:** La línea más común de casos que llegan al Tribunal Administrativo Migratorio, bueno, primero que todo hay que hacer una precisión técnica, que el Tribunal Administrativo Migratorio es un tribunal que revisa las apelaciones contra las decisiones de la Dirección General de migración y Extranjería en materia migratoria y contra la Comisión de Visas Restringidas y Refugio en materia de refugio, entonces al tribunal en línea de extranjería, o sea, en línea migratoria propiamente lo que más le llega son casos de cancelación de residencia, denegatoria de residencia, y cancelación o denegatoria de permisos de trabajo.

**Entrevistador:** Perfecto, la siguiente pregunta es: ¿Qué opinión tiene sobre la Ley General de Migración vigente y Extranjería y los reglamentos que la desarrollan? ¿Considera que hay algún punto que podría mejor?

**Profesional:** La ley 8764 es una ley que fue aprobada en el año 2009, eso quiere decir que es una ley que ya tiene más de 15 años de estar operando y respondía a una realidad que había en ese momento en el país, en el 2009. Ciertamente la situación migratoria y la situación de protección internacional ha cambiado muchísimo en todo este tiempo porque el tema migratorio se genera a partir de las situaciones sociales, geopolíticas y económicas que hay, porque la gente emigra y pide protección internacional porque sus estados o los países son incapaces o porque no pueden o tiene

una situación hostil de proteger a sus nacionales, por eso las personas en términos generales emigran, emigrarán otros para mejorar su calidad de vida, pero esa es la menor cantidad de gente.

Entonces sí, la ley necesita ser revisada en temas propios de la dinámica actual tanto de los migrantes que están viniendo a este país y de las personas que vienen a pedir refugio a este país, en ese sentido la ley tiene cosas muy buenas como por ejemplo: es una ley que habla más de 10 veces de los derechos humanos; es una ley que introduce un Consejo Nacional de Migración; es una ley que crea el Tribunal Administrativo Migratorio, y es una figura única en América Latina; es uno de los pocos tribunales en el mundo y, cuando digo pocos, estoy hablando del Tribunal canadiense, del Tribunal costarricense y uno en Australia, por ejemplo. Introduce temas muy buenos; introduce el tema de la Policía Profesional de Migración, por ejemplo.

Sin embargo, y es la segunda parte de su pregunta, la operativización de esa ley por medio de los reglamentos sí es una necesidad importante porque los reglamentos actuales, dificultan más aquellos elementos en que la ley no se ajustaba a sus tiempos. Entonces, es una ley que a veces da la impresión de que está muy pasada en los temas de seguridad nacional y no en los temas, por ejemplo, de desarrollo o en la administración del fenómeno migratorio.

Me parece que los reglamentos, sobre todo en esta administración gubernamental que termina ahora en mayo, han sido muy desaprovechados, porque los reglamentos, en temas generales con base en el Derecho Administrativo, les permite operativizar las leyes cuando las leyes se quedan cortas o cuando las leyes no son suficientes. En este caso las oportunidades de mejora han sido muy débiles y le doy el ejemplo del reglamento de refugio: este es un reglamento aprobado por esta administración que la Sala Constitucional ha venido declarando inconstitucional muchísimos de los artículos que tiene, porque son contrarios no solo a espíritu de la ley, sino al espíritu de los tratados internacionales en materia de protección internacional. Por eso le digo que sí es absolutamente necesario reformar estos reglamentos.

**Entrevistador:** Como parte de uno de los objetivos de mi tesis es plantear políticas diferentes, en realidad el derecho migratorio es muy rico, pero siento que está desaprovechado en cuanto a la ley y sus reglamentos y es un poco complicado. La siguiente pregunta es: ¿En qué porcentaje de los casos se recurre a normativa o jurisprudencia internacional para su aplicación o vinculación al contexto jurídico costarricense?

**Profesional:** Yo, hace ya casi 3 años, salí del Tribunal Migratorio, entonces no sé cómo está la línea jurisprudencial en este momento. Sin embargo, en materia de jurisprudencia internacional, fundamentalmente la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sí que era muy aplicada, sobre todo en un tema que es una discusión que aún tiene el Tribunal con Migración: qué es lo que se denomina la declaración de Cartagena.

La declaración de Cartagena, que ha sido tanto respaldada por la Sala Constitucional como por el Tribunal Contencioso Administrativo, le permite a Costa Rica ampliar los criterios de protección de refugio que la ley por sí misma, que es casi una copia de la Convención de Ginebra, no le da.

Así que, para responder su pregunta, en aquel momento me parece que todavía, en materia de refugio se sigue aplicando jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que es la jurisprudencia más cercana a nosotros.

**Entrevistador:** Bueno, ya usted me indicó que hace 3 años que no está dentro del Tribunal, sin embargo, con base en su experiencia ¿Podría indicar el número o proporción de procesos que llegan al Tribunal Administrativo Migratorio en los que se revierte una denegatoria o por el contrario se confirma un criterio emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería?

**Profesional:** No estaba preparado para la entrevista en cuanto a esos datos tan puntuales; no los manejo, pero yo sé que en el Tribunal se los pueden dar, pero sí le doy una respuesta que le puede ser mucho más útil y sigue siendo vigente hasta el día de hoy. Normalmente, las personas usuarias no saben de la existencia del Tribunal; entonces, las apelaciones que llegan, tanto en temas migratorios y de extranjería, como en temas de refugio, son muy pocas, son porcentajes muy, muy bajos, pero sobre todo por tres cosas.

Una por ignorancia: que no saben que existen y no hay una promoción de esto y además que son temas muy técnicos y está como reservados mucho al mundo de los profesionales en Derecho, la segunda es que la dinámica propia de los migrantes y de los solicitantes de refugio están en una movilización permanente; entonces, esa es la segunda razón por las cuales cuando las notificaciones llegan ellos ya no están en Costa Rica y la tercera es la más lamentable de todas es que en su situación socioeconómica, en muchas condiciones, les impide tener un correo electrónico o les impide tener un teléfono; o pierden las claves, no actualizan sus datos Migración y se vuelven ilocalizables. Eso hace todavía que la tasa de apelación sea mucho menor.

**Entrevistador:** Eso es cierto, el Tribunal Administrativo Migratorio no lo conocen muchas personas, de hecho, yo no lo había escuchado mencionar hasta que empecé a desarrollar la tesis y buscando información. No es lo mismo que cuando usted entra al Poder Judicial a buscar criterios de la Sala Constitucional, de la Sala Primera, no, ahí hay sentencias que hacen mención del Tribunal, pero nada más o sea está súper restringido, usted no puede conseguir nada de información como tal sobre ello.

**Profesional:** Sí, sobre todo por las limitaciones económicas a las cuales el Tribunal está sometido, porque tiene muchísima restricción financiera propias de las restricciones financieras de la administración pública. El solo como Tribunal propiamente no ha tenido históricamente los recursos para desarrollar esos proyectos, y los proyectos que han existido fundamentalmente promovidos por organismos internacionales asociados a la migración y el refugio como el ACNUR o la OIM, pues a partir de los lamentables acontecimientos mundiales como: Ucrania, Gaza, Venezuela y además las políticas de gobiernos que financian estos organismos de forma importante como por ejemplo los Estados Unidos de Norteamérica, al cambiar sus políticas migratorias y financieras y presupuestarios estos organismos dejan de ser prioridad por ello es que los pequeños micro proyectos de países pequeños como el nuestro también sufren mucho, pero sí sé y se lo puedo decir con total franqueza salvo que haya cambiado, de que si usted pide jurisprudencias sobre un tema específico se la van a dar.

**Entrevistador:** Queda la última pregunta: desde el ingreso de los expedientes al Tribunal, ¿Cuál es el tiempo promedio en tardar un caso promedio en obtener resolución?

**Profesional:** En esta información si estoy totalmente desactualizado, y el Tribunal, me parece que contactándolo directamente con el presidente del Tribunal, Jorge Rodríguez, que es una persona súper amable, te puede dar los datos y los tiempos exactos.

Depende del flujo de trabajo que tengan, y entiendo de buena fuente de que el Tribunal va bastante al día, o sea, está respondiendo dentro de los plazos de ley, que son tres meses en términos generales, me parece según la información que tengo, pero habría que verificarlo con la fuente del Tribunal, qué están operando en tiempo.

**Entrevistador:** Le agradezco mucho, esas serían todas las preguntas de la entrevista. Súper agradecida de conversar con un profesional que trabajó en el Tribunal Administrativo Migratorio tantos años y siendo uno de los primeros jueces.

**Profesional:** Con mucho gusto, estoy para servirle.

***Entrevista a profesional en Derecho Migratorio: Litigante***

**Entrevistador:** Vamos a empezar con la primera pregunta: ¿Podría usted indicar cuál es su experiencia en el campo migratorio y si ha trabajado con población migrante en Costa Rica?

**Profesional:** He tenido experiencias de lo que vienen a hacer personas de nacionalidad italiana, panameña, holandesa, países bajos; Aruba, venezolanos y nicaragüenses, he tenido diferentes regiones que hacen que los requisitos vayan a ser diferentes entre uno y otro país, que eso es importante, porque la legislación les da más apertura a unos que a otros y tienen legislación especial también.

Entonces sí, tengo experiencia con diferentes tipos de tramites inclusive de inversionistas hasta gerentes, gente muy sencilla también, que me busca porque se le complicó el asunto a nivel migratorio y también por un tema de que se casaron con costarricenses, el tema laboral también lo tengo. Entonces, sí tengo una experiencia en la que pueda ayudar.

**Entrevistador:** Me indicaba usted que actualmente es litigante ¿cierto?

**Profesional:** Así es. Tengo un despacho en San José y este año se abre despacho en Liberia.

**Entrevistador:** Super bien. La segunda pregunta es: ¿Cuál es su opinión general sobre las categorías migratorias vigentes en Costa Rica, y de los requisitos para la regularización de personas extranjeras?

**Profesional:** Es uno de los temas más complicados que yo creo que llevamos en el despacho. A ver, te explico, el tema migratorio es bastante complicado por el tema de que hay que tener un resguardo de los derechos humanos tanto de los nacionales, de los habitantes que son diferentes y de los extranjeros, tenemos el problema que por un lado la legislación nos permita ser muy permisivos con el ingreso de extranjeros, pero cuando ya hablamos de ciertas regulaciones, en la práctica se complica muchísimo.

Migración tiene un serio problema y un declive terrible desde hace unos 7 años para acá, por el tema de que ha tenido mucha inestabilidad y nos encontramos y enfrentamos a una administración donde la dirección de migración tiene en la cabeza a una persona que no es abogada sino que inclusive ni siquiera tiene puesto un currículum de idoneidad para el puesto, entonces las directrices que se dan son muy complicadas, es demasiado burocrático, hay muy poco personal para lo que es enfrentar el volumen de y además tenemos una división dentro de la dirección en el sentido que tenemos migración por un lado y refugio por otro lado, entonces nosotros los abogados tenemos la pequeña y digo que es pequeña porque en realidad es así, la pequeña ventaja de tener dentro de migración el Colegio de Abogados donde sacamos cita y podemos ir a revisar, pero el trabajo interno de lo que es el personal de migración sectorizado, porque no puedo hablar en general, me gusta cómo trabaja pasaporte trabaja excelente, pero en el tema de categorías, directamente está muy desordenado y las categorías que tenemos en este instante, ya las debes de saber y los datos de cada una, para su competencia es complicado.

No hay citas, si yo quiero hacer una cita para concretar los requisitos, no hay, es complicadísimo que te la den, te soy muy sincera yo dije este año ya no trabajo más con migración termino de sacar los casos que hay, por el mismo hecho de que está muy mal estructuradas.

Uno de los temas dentro de las mismas categorías que tenemos es la de inversionista y es complicado porque ellos pretenden, que en determinado plazo los inversionistas vengan se instalen e inviertan los 150000 dólares, los 200000 dólares que se están pidiendo y que sean palpables, pero está en veremos si te damos la categoría o no de inversionista, es una inseguridad que se genera para el inversionista extranjero, o sea, ¿qué garantiza que yo pueda seguir permaneciendo en el país si tengo que estar saliendo? y ¿cómo hago para los negocios?, quieren que inviertan el montón de dinero, pero ¿quién me da la seguridad que puedo permanecer dentro del país?, si lo vemos es muy complicado, el tiempo que dura para poder hacer estos trámites también es pesadísimo.

Yo acabo de recibir 3 resoluciones y resulta que en una de las categorías que tengo es por vínculo conyugal con costarricense porque es una venezolana que se casó con un costarricense y ya tienen acá un hijo e inclusive, me están diciendo que en el expediente no se ve reflejado por ejemplo en la resolución de que no se pagó los 50 dólares cuando eso es mentira. ¿Me explico?, porque yo tengo los documentos y aquí están, entonces los errores materiales humanos son muy graves,

porque repercuten en todo un proceso, ¿qué hicieron?, los rechazaron todo, cuando yo tengo aquí la documentación entregada de que efectivamente en el expediente consta que se pagó, esas niñeces, esas cosas que efectivamente vos decís no tiene tanta importancia, porque a nivel judicial podríamos presentar un pronto despacho o hacerle notar al señor juez, a esta honorable autoridad que se vea en el folio tal del expediente tal.

En migración cuando haces ese tipo de trámites, ¿qué sucede?, lo rechazan de plano y dicen que eso es un problema qué sucede con este tipo de categorías y en general para poder volver a ingresar un expediente de estos tenemos que iniciar desde cero, otra de las categorías que tenemos es que son gerentes que los traen al país las empresas, tenemos que tener muchísimo cuidado por el hecho de que dentro de la legislación nos indica que no podemos traer a personas del extranjero cuando podría violentar el derecho de accesibilidad laboral a un costarricense, si encuentran que efectivamente hay personas que están con la capacidad para poder ejercer ese tipo de actividad dentro del país con un nacional, ellos la rechazan inmediatamente, sin ni siquiera poner atención.

Y como te digo cada una de las categorías enfrenta una situación compleja, porque a pesar de que, si vos tocas suelo costarricense y pedís refugio, inmediatamente por un tema de Derechos Humanos y de conservación de la vida, no hay impedimento, pero a la hora de que ejerzamos los derechos para poder regularizar esa identidad migratoria del sujeto se convierte en una odisea de inclusive dos años cosa que no debería de ser. ¿no sé si tienes preguntas de eso?

**Entrevistador:** Me encanta escuchar esas opiniones, porque hasta el momento no había hablado con nadie especialista en derecho migratorio, todo lo que he hecho es porque he investigado y sinceramente es una parte del derecho que está muy abandonada en muchos sentidos, en ningún momento durante la carrera hay un acercamiento y ya empezando a investigar, migración es interesante me gusta y sinceramente cada vez que voy más adentro investigando me gusta más, así que hasta el final de todos los cuatrimestres puedo decir que hay una parte del derecho que me llama la atención y escucharla hablar así, bueno mucho mejor.

**Entrevistador:** La siguiente pregunta es ¿Cuál es su opinión al respecto, de que la Ley establezca un plazo de tres meses para resolver las solicitudes migratorias, cuando en la práctica dicho plazo suele ser mucho mayor?

**Profesional:** Podría decirte que nunca en todos los trámites que he generado que son bastantes, y a mí me conocen allá en migración doña Yolanda y todos lo saben, la primera que se queja siempre soy yo, porque yo sé que eso nunca va a estar en un plazo de tres meses, o sea, la ley nunca se cumple, por trámites tendríamos nosotros la posibilidad de decirte que hay una dilatación totalmente consciente de la administración donde estamos enfrente de una violación del principio de legalidad, el problema es que ellos se escudan, porque el personal no tiene la capacidad para poder ver todas esas expedientes y es lógico y es aceptable.

Antes teníamos la oficina de Contraloría de Servicios y ahí íbamos y presentábamos las quejas y nos ayudaban, ahí habían varias personas que eran muy eficientes, ellos eran muy diligentes pero se pensionaron y resulta que después de ahí cerraron la accesibilidad a que nosotros interpusiéramos ninguna queja contra los expedientes que estábamos llevando, la única salvaguarda que tenemos en este instante para poder agilizarlos y que de hecho ya nos pasó y por eso me mandaron las resoluciones este año a inicio es porque yo lo trazo con lo que viene a ser la Defensoría de los Habitantes, donde establezco que efectivamente hay una violación evidente al principio de legalidad en el cumplimiento de los plazos y que por ende por esa preclusión de ellos tienen que darle curso y que manden un mandato oficial de parte de la defensoría para que de esa manera giren un trámite más expedito que ya no es expedito. Entonces tienen un beneficio y un perjuicio, un beneficio por el hecho de que se acogen y le da movimiento a los expedientes y el perjuicio de que todos los están rechazando.

**Entrevistador:** Voy a seguir con la siguiente pregunta: ¿Qué opinión tiene sobre los requisitos exigidos por la Dirección General de Migración y Extranjería para que una persona extranjera en concreto obtenga un permiso laboral, tanto en cuanto a documentación nacional como internacional?

**Profesional:** Nos encontramos dos aspectos: uno por categoría de gerencias y el otro lado por un tema de permisos de trabajo con refugio, uno es facilísimo solo pongo un pie en el país, necesito una carta autenticada del patrono, necesito que me la autentique y me lo haga el abogado notario y por el otro lado es una serie de requisitos increíbles.

Son dos extremos, como te digo los perfiles de los trabajadores en refugio, me ha tocado desde gente vendedora de bienes raíces que se vienen al país, hacemos el trámite con refugio y por otro

lado tenemos las categorías de gerencias y de empresas. Es uno muy complicado y el otro muy sencillo.

**Entrevistador:** Hay mucha falta de información, pero sí ha crecido mucho la parte del refugio, porque obviamente todos los que se da cuenta de que entrar como refugiados es más fácil, vienen al país y solicitan refugio.

**Profesional:** La ley de migración establece que si vos pones el pie en el país y pedís el refugio te lo dan, ahora bien, no puedes irte del país a Venezuela; por ejemplo, pero hay autorización de salidas y se tramita en la unidad de refugio y se justifica y ya, salen. Como estamos viendo y como vos afirmas sí es cierto, es muy fácil, pero el punto es que usualmente tienen que hacer un cambio de categoría entre el refugio y otro, porque tienen más posibilidades en la parte migratoria estable, pero es lo mismo de siempre, es un problema, ¿entonces qué hacen? hacen la renovación del carnet de trabajo y el de refugio y ya está, se quedan así, no hacen ningún cambio en migración porque tienen que pagar más, porque tienen que efectivamente presentar más documentación y tienen que cumplir con las cosas.

**Entrevistador:** La última pregunta es: ¿Ha considerado usted, que la imposibilidad de obtener un permiso laboral haya derivado en informalidad, precarización o explotación laboral? O tiene otro criterio.

**Profesional:** Sí, se da mucho, como hablábamos al principio de esa explotación laboral por un tema de que tenemos de todo, tenemos gente sin documentos que no es ilegal sino, que es indocumentada, ahí se confunde la terminología, tenemos gente con documentos muy sencillos, el carnet de trabajo y el de refugio y tenemos gente más afianzada con estas categorías temporales de gerencias.

Por un lado, también los nómadas digitales, también los tramitamos y estos nómadas digitales son una subcategoría migratoria que es muy buena para el país, deja bastante rendimiento, inclusive en la modificación de teletrabajo. Aquí en el país se tocó directamente con Migración en el 2020 para lo que vino a hacer pandemia, porque nos encontramos con una posibilidad 2020-2021 donde legalmente se abrió con Migración para que naciera esa subcategoría un poco más afianzada porque en realidad ya se venía trabajando desde antes. Inclusive creo que se habla de una modificación, esta categoría de nómadas digitales es interesantísima y no tenemos que acceder a

una categoría de gerencia, sino que, de una vez a esa, entonces es una posibilidad también, pero sí hay mucha explotación por un sector donde de ellos no tienen una capacidad económica grande entonces el tico se aprovecha.

**Entrevistador:** eso sería todo, muchas gracias.

**Profesional:** Con gusto.

### *Entrevista a profesional en Derecho Laboral: Ex juez de trabajo*

**Entrevistador:** En su experiencia en la adjudicación como juez, ¿conoció en algún momento temas laborales relacionados con personas extranjeras?

**Profesional:** Sí, claro.

**Entrevistador:** ¿Ha ejercido como abogado de empresas que contratan mano de obra extranjera?

**Profesional:** Sí, por supuesto.

**Entrevistador:** En este contexto, ¿cómo tramitan las empresas ante la Dirección General de Migración y Extranjería los permisos de tantos trabajadores extranjeros?

**Profesional:** Bueno, ahí también tiene que ver con que hay trabajadores, más de la gran mayoría, y voy a hablarlo por lo que es la franja de la zona norte. La gran mayoría de los trabajadores no tienen pasaporte; la gran mayoría, inclusive, viven muchos en Nicaragua, nada más que cruzan el río para trabajar en Costa Rica. Eso es como una dinámica sociocultural que ha generado, en la que ningún trabajador, o muy pocos trabajadores que hacen eso y que trabajan exactamente en la franja limítrofe con Nicaragua, tengan ni siquiera un permiso.

Lo que se ha optado es precisamente por darles trabajo y, en caso de que por A o por B Migración y Extranjería llegase a la empresa y pidiera alguna regularización, pues en el gobierno de Carlos Alvarado se dio un salvoconducto en donde la gran mayoría de trabajadores fueron enlistados por parte de Migración y pudieron, eventualmente, generarse simplemente con inscribirse. Se les generaba un estatus de refugiado y, por lo tanto, en función del estatus de refugiado se les da la oportunidad de trabajar.

Pero, ante la inconsistencia de que no se puede cumplir al 100% la normativa, ¿qué significa eso? Bueno, no solamente entrar al país con la visa de turismo; tiene que estar, obviamente, el ingreso legal, tiene que estar también el registro delincuencia. Y como la gran mayoría de trabajadores no cumplen eso, en su momento, repito con el gobierno Carlos Alvarado, se dio la oportunidad de hacer esa excepción a la regla, y muchos de sus trabajadores pudieron sacar su carné de refugiado y regularizar su estatus sin requisitos.

Sin embargo, también a los mismos nicaragüenses no les hace sentido, o por lo menos a la gran mayoría no les hace sentido, estar regulares en el país y, en ese sentido, pues las dinámicas empiezan a darse. Algunas empresas más formales, o con normas ISO 9001, del todo no pueden contratar a trabajadores que no estén regulares en el país, pero la gran mayoría de las empresas exportadoras, pues, en realidad necesitan los trabajadores y, si la única oferta laboral es indocumentada, pues se contratan y se trata de cumplir las normas laborales, aunque no puedan ser inscritos en la Caja Costarricense de Seguro Social, precisamente por no estar regulares.

Ahora bien, en la Caja, para aquellos que sí tienen pasaporte, la Caja sí permite y no exige que estén regulares en el país para poder ser inscritos. Entonces, aquellos que sí logran estar en el país con pasaporte, aunque no esté válido, si se aseguran y, honestamente, el estar en el país se vuelve irrelevante en este momento, o sea, para efectos de trabajar para efectos de cumplir con la necesidad del país para efectos inclusive de la caja no es necesario estar legal en el país.

**Entrevistador:** Hablando de esto, la mayoría de las personas que vienen, optan por pedir refugio, porque es tan sencillo, que con solo usted poner un pie en el país lo solicitan y listo. Bueno, nadie se imagina todo esto porque siento que la parte de derecho migratorio está como olvidado.

**Profesional:** El país, aunque tenga normativa migratoria, que en realidad normativa es muy internacional, normativa que casi que existe en todos los demás países, no la logra ejecutar, porque no tienen capacidad, es importante que sepas, el país no puede cuidar las fronteras.

No hay una política de Estado de protección de la soberanía, por eso y por este gobierno, es importante que se sepas eso, no existe política del Estado de protecciones de soberanía, la ley está, pero no existe la política, no existe tampoco la motivación para hacerlo, a tal punto que al país ingresa cualquier tipo de persona desde: narcotraficantes, pedófilos, delincuentes.

**Entrevistador:** la cuarta pregunta es: Desde su experiencia en materia laboral, ¿qué opinión tiene usted al respecto de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sea la entidad encargada de determinar las actividades en las que las personas extranjeras pueden laborar en Costa Rica?

**Profesional:** En tesis de principio, le toca al Ministerio de Trabajo determinar cuáles son las actividades en las que existe necesidad de fuerza laboral y que no existen costarricenses, porque no se podrían otorgar permiso de trabajo para puestos en donde, más bien, existe sobreoferta laboral de costarricenses. Sin embargo, esta determinación, que tradicionalmente ha sido en labores agrícolas y labores domésticas, para efectos prácticos, como el país no controla la soberanía, que es el ingreso y salida de extranjeros de manera regular, sino que no lo controla, no la ejercen realmente, y como la Caja Costarricense del Seguro Social solo necesita un pasaporte como la identificación de la persona para poder emitirle un número de asegurado y por lo tanto poder en cualquier empresa asegurar al trabajador y por otro lado la Constitución Política establece que ante la ley los extranjeros tienen el mismo trato, en materia laboral y de Derechos Humanos.

Se vuelve irrelevante lo que haga el Ministerio de Trabajo, porque no impide que la Caja asegure al trabajador. Por otro lado, en caso de que por A o por B está trabajando, tiene también protección legal en términos de derechos laborales; es decir, lejos de perjudicar a la empresa, más bien el Ministerio de Trabajo debe proteger al trabajador extranjero irregular, y en los Tribunales de Justicia ellos pueden acceder libremente para la protección de sus derechos.

**Entrevistador:** Pero más bien yo lo pensaba, digamos, ¿por qué tiene que ser el Ministerio de Trabajo el que interpone estas pautas, de qué actividades pueden realizar y no Migración, dirección que es la encargada de este tema?

**Profesional:** Para efectos de determinar cuáles son los puestos en los que existe necesidad, en tesis de principio el órgano rector de esa materia es el Ministerio de Trabajo; es el único que puede medir la oferta laboral, y puede pedirles a órganos adscritos al ministerio, como el Consejo del Empleo y también al Consejo Superior de Salarios, dirección y recomendaciones en términos de cuáles puestos laborales existe necesidad de demanda y no es satisfecha por los costarricenses.

Estos consejos tienen una participación tripartita; significa que forman parte de estos consejos representantes de la Unión Nacional de Cámaras, es decir, del sector privado; las empresas, también en el sector sindical y del sector gobierno. De otra manera, estos consejos tienden a tener

criterios objetivos para determinar dónde está la mayor necesidad de mano de obra no satisfecha por costarricenses.

**Entrevistador:** La última pregunta es ¿Qué opinión tiene sobre los requisitos exigidos por la autoridad migratoria para autorizar el trabajo de personas migrantes temporales?

**Profesional:** En realidad, el único requisito es que estén inclusive ya asegurados en la Caja Costarricense de Seguro Social; que tengan trabajo o una oferta laboral de parte de un patrono; y que no tengan la hoja de delincuencia manchada ni persecución policial en su país de origen como también en Costa Rica. Me parece que están razonables, pero repito, frente a la protección de los derechos laborales, frente a la protección del derecho al trabajo y en virtud de la falta de control de la soberanía costarricense, honestamente el permiso de trabajo viene siendo, a mi juicio, innecesario.

No hay sanción tampoco. Migración puede llegar y tiene la facultad de, si una persona no tiene permiso de trabajo o no tiene una situación de regularidad, podría eventualmente echarlo; pero no lo hace, al menos no lo hace en el sector laboral. Es decir, cuesta mucho ver que Migración llegue a una empresa, tome a extranjeros y los saques del país por no estar regulares, siempre y cuando estén trabajando y estén inscritos en la Caja. Creo que es lo que más les importa.

Y repito la ley los obliga, más bien, a agárralos y expulsarlos y mandarlos a sus países; pero no, no es algo que lo hagan. ¿Dónde lo hacen? Lo hacen en situaciones ya más específicas; por ejemplo, lo hacen en redadas que hacen en San José, en centros nocturnos. Es decir, cuando se encuentran extranjeros, inclusive en situaciones laborales no formales, y yo creo que ahí donde ellos sí ejercen la ley y los terminan apresando y luego después expulsando del país. Son esos extranjeros los que están en los centros de detención que tiene Migración para eso.

**Entrevistador:** Eso sería todo, muchas gracias.

**Profesional:** Con todo gusto.