



# JA Del Río

---

JA Del Río se integra a **Plante Moran**  
a partir del 1 de julio de 2026.

Newsletter # 40  
June 2026

## Reforma al régimen de lactancia en Costa Rica: cambios de aplicación inmediata

El expediente N.º 24.481, mediante el cual se reforman los artículos 95 y 97 del Código de Trabajo, ya fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta, por lo que la ley entró en vigor de forma inmediata a partir del 24 de abril de 2026.

Esta reforma introduce cambios relevantes en el régimen de lactancia aplicable a las relaciones laborales, de acatamiento obligatorio desde su vigencia.

### ¿Qué cambia con esta reforma?

La normativa fortalece los derechos de las trabajadoras en período de lactancia, ampliando su alcance y estableciendo obligaciones más claras para los empleadores.

### Cambios clave en materia laboral

#### Extracción de leche materna

- Se incorpora expresamente este derecho durante la jornada laboral, equiparándolo al derecho de amamantar.
- Se otorgan 25 minutos cada 3 horas, siendo este uno de los cambios más relevantes.



#### Pausas remuneradas obligatorias

El tiempo destinado a lactancia y extracción:

- Debe otorgarse dentro de la jornada
- Se considera tiempo efectivo de trabajo
- No puede implicar reducción salarial

#### Adecuación de espacios

Se refuerza la obligación patronal de:

- Habilitar espacios adecuados
- Incluir condiciones específicas para la extracción de leche materna

#### Flexibilidad operativa

El disfrute del derecho puede organizarse de distintas formas dentro de la jornada, lo que implica:

- Ajustes según la operación de cada empresa

## Reform to Costa Rica's Breastfeeding Rights Framework: Changes with Immediate Effect

Bill No. 24,481, which amends Articles 95 and 97 of the Costa Rican Labor Code, has been published in the Official La Gaceta. Consequently, the law entered into force immediately on April 24, 2026.

This reform introduces significant changes to the breastfeeding rights framework applicable to employment relationships in Costa Rica and is mandatory for employers as of its effective date.

### ¿What Changes Does This Reform Introduce?

The new legislation strengthens employees' rights during the breastfeeding period by expanding its scope and clarifying employers' obligations.

### Key Employment-Related Changes

#### Breast Milk Expression

- The right to express breast milk during working hours is now expressly recognized and placed on equal footing with the right to breastfeed.
- Employees are entitled to 25 minutes every three hours for breast milk expression, representing one of the most significant changes introduced by the reform.

#### Mandatory Paid Breaks

Time allocated for breastfeeding and breast milk expression:

- Must be granted during working hours.
- Working time is considered effective.
- May not result in any reduction of salary or compensation

#### Workplace Accommodation Requirements

Employers are now subject to reinforced obligations to:

- Provide suitable breastfeeding facilities
- Ensure adequate conditions for breast milk expression

#### Operational Flexibility

The exercise of these rights may be organized in different ways throughout the workday, allowing:

- Adjustments based on each employer's operational needs

## **Reforma al régimen de lactancia en Costa Rica: cambios de aplicación inmediata**

### **Lactancia durante jornada extraordinaria**

Se reconoce el derecho durante horas extra:

- 15 minutos cada 3 horas para la alimentación del menor

### **¿Qué deben hacer las empresas?**

Dado que la ley ya se encuentra vigente, se recomienda implementar de inmediato:

- Revisión y actualización de políticas internas en materia de lactancia
- Habilitación o adecuación de espacios adecuados
- Ajustes en la gestión de jornadas laborales para incluir las pausas
- Capacitación del personal, especialmente en recursos humanos y mandos medios

### **Importancia de la implementación**

Una correcta aplicación de esta reforma:

- Garantiza el cumplimiento legal
- Reduce riesgos laborales y sanciones
- Promueve entornos laborales más inclusivos y saludables

### **Consideración final**

Este cambio implica una obligación de cumplimiento inmediato, por lo que resulta fundamental que las empresas realicen los ajustes necesarios de forma oportuna para evitar contingencias laborales y eventuales sanciones.

[Ver Documento](#)

## **Reform to Costa Rica's Breastfeeding Rights Framework: Changes with Immediate Effect**

### **Breastfeeding During Overtime Work**

The reform expressly recognizes breastfeeding rights during overtime hours:

- Employees are entitled to 15 minutes every three hours for infant feeding purposes

### **¿What Should Employers Do?**

Since the law is already in effect, organizations are encouraged to implement the following measures immediately:

- Review and update internal breastfeeding policies.
- Establish or adapt suitable lactation facilities.
- Adjust work schedules to accommodate breastfeeding and milk expression breaks.
- Train personnel, particularly Human Resources teams and supervisory staff

### **Importance of Compliance**

Proper implementation of this reform:

- Ensures compliance with labor legislation.
- Reduce employment-related risks and potential penalties.
- Promote healthier and more inclusive workplace environments.

### **Final Consideration**

This reform imposes immediate compliance obligations. Therefore, employers should promptly implement the necessary adjustments to mitigate labor contingencies and avoid potential sanctions.

[See document](#)



## Protección de maternidad y lactancia en Costa Rica: principales aspectos laborales

La legislación laboral costarricense establece una protección especial para las trabajadoras en estado de embarazo y en período de lactancia, garantizando derechos relacionados con la licencia por maternidad, la estabilidad laboral, la lactancia y la protección contra el despido.

Estas disposiciones se encuentran reguladas principalmente en los artículos 94 al 100 del Código de Trabajo y en el Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS.

### ¿Qué es la licencia por maternidad?

La licencia por maternidad corresponde a un período de cuatro meses de descanso remunerado para la trabajadora embarazada, distribuido de la siguiente manera:

- Un mes antes del parto
- Tres meses posteriores al nacimiento

El período posterior al parto tiene como finalidad facilitar la recuperación de la madre y promover la adaptación y lactancia del menor.

### Impacto en prestaciones laborales

El subsidio recibido durante la licencia por maternidad tiene naturaleza salarial, por lo que debe incluirse en el cálculo de:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Preaviso
- Auxilio de cesantía
- Demás derechos laborales

Derechos relacionados con lactancia y atención médica

Dictamen médico de lactancia

La certificación médica del período de lactancia puede ser emitida por:

- La CCSS
- Un centro médico privado

Ambos documentos tienen validez legal mientras no exista declaración judicial en contrario.

## Maternity and Breastfeeding Protection in Costa Rica: Key Employment Considerations

Costa Rican labor legislation provides special protection to pregnant employees and breastfeeding mothers, guaranteeing rights related to maternity leave, employment stability, breastfeeding accommodations, and protection against dismissal.

These protections are primarily regulated under Articles 94 through 100 of the Labor Code and the Health Insurance Regulations of the Costa Rican Social Security Fund, as its acronym in Spanish – *CCSS*.

### ¿What Is Maternity Leave?

Maternity leave consists of a four-month paid leave period granted to pregnant employees, distributed as follows:

- One month before childbirth.
- Three months following childbirth.

The postnatal leave period is intended to facilitate the mother's recovery while promoting infant care, adaptation, and breastfeeding.

### Impact on Statutory Employment Benefits

The maternity leave subsidy is considered salary in nature and must therefore be included in the calculation of:

- Christmas Bonus (Aguinaldo).
- Vacation pay.
- Notice period compensation
- Severance pay (Auxilio de Cesantía).
- Any other applicable statutory employment benefits

Rights Related to Breastfeeding and Medical Care

Medical Certification of the Breastfeeding Period

Certification of the breastfeeding period may be issued by:

- The Costa Rican Social Security Fund - as its acronym in Spanish – *CCSS*
- A private healthcare provider

Both certifications are legally valid unless a judicial authority determines otherwise.



## Protección de maternidad y lactancia en Costa Rica: principales aspectos laborales

### Permisos para citas médicas del menor

Una vez finalizada la licencia de maternidad, la trabajadora tiene derecho a permisos con goce salarial para asistir a citas médicas de su hijo o hija, cuando exista criterio médico que así lo requiera.

### Protección contra el despido

La legislación costarricense prohíbe despedir a una trabajadora embarazada o en período de lactancia sin causa justificada y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

### Procedimiento para solicitar autorización de despido

En caso de existir una causal disciplinaria:

- La persona empleadora debe presentar solicitud ante la Inspección de Trabajo
- Debe aportar pruebas y detallar los hechos atribuidos
- La Inspección realizará investigación y audiencia con las partes
- Posteriormente se emitirá una resolución autorizando o rechazando el despido
- La parte inconforme podrá acudir posteriormente a la vía judicial.

### ¿Qué puede hacer la trabajadora si es despedida?

La trabajadora podrá:

- Presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo
- Solicitar reinstalación inmediata ante un juez laboral

Si decide no reinstalarse, podrá tener derecho al pago de:

- Preaviso
- Cesantía
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Salarios dejados de percibir
- Subsidios de pre y post parto, según corresponda.

## Maternity and Breastfeeding Protection in Costa Rica: Key Employment Considerations

### Leave for a Child's Medical Appointments

Once maternity leave has concluded, employees are entitled to paid leave to attend their child's medical appointments when supported by a medical recommendation.

### Special Protection Against Dismissal

Costa Rican labor legislation prohibits the dismissal of a pregnant employee or an employee during the breastfeeding period without cause and prior authorization from the Ministry of Labor and Social Security, as its acronym in Spanish is MTSS.

### Procedure for Obtaining Authorization to Dismiss

Where disciplinary grounds exist:

- The employer must submit a request to the Labor Inspectorate.
- Supporting evidence must be provided, along with a detailed description of the alleged facts.
- The Labor Inspectorate will conduct an investigation and hold a hearing with the parties involved.
- Subsequently, a resolution will be issued authorizing or denying the dismissal.
- The dissatisfied party may subsequently seek judicial review through the labor courts.

### ¿What Can an Employee Do if Dismissed?

The employee may:

- File a complaint with the Labor Inspectorate.
- Request immediate reinstatement before a Labor Court.

If the employee chooses not to be reinstated, they may be entitled to receive:

- Notice pay.
- Severance pay
- Christmas bonus
- Accrued vacation pay.
- Back pay (lost wages).
- Applicable prenatal and postnatal benefits, as appropriate



### Requisito para acceder al fuero de protección

Para que la trabajadora quede protegida por el fuero especial de maternidad, es indispensable:

- Comunicar el estado de embarazo a la persona empleadora
- Aportar certificación médica o constancia emitida por la CCSS

### ¿Qué deben hacer las empresas?

Se recomienda a las organizaciones:

- Revisar políticas internas relacionadas con maternidad y lactancia
- Capacitar al personal de recursos humanos y jefaturas
- Verificar el correcto tratamiento de cargas sociales y prestaciones
- Atender adecuadamente permisos médicos y protecciones laborales
- Evitar actuaciones que puedan generar contingencias laborales o discriminación

### Importancia del cumplimiento

La correcta aplicación de estas disposiciones:

- Garantiza el cumplimiento legal
- Reduce riesgos de sanciones y litigios laborales
- Fortalece ambientes laborales inclusivos y respetuosos

[Ver: Documento](#)

### Requirement to Qualify for Special Maternity Protection

To be covered by the special maternity protection regime, the employee must:

- Notify the employer of her pregnancy.
- Submit a medical certificate or supporting documentation issued by the Costa Rican Social Security Fund – CCSS.

### ¿What Should Employers Do?

Organizations are encouraged to:

- Review internal policies related to maternity and breastfeeding rights.
- Train Human Resources personnel and supervisory staff.
- Verify the proper administration of social security contributions and statutory employment benefits.
- Properly manage medical leave permissions and labor protections.
- Avoid actions that could give rise to labor contingencies or discriminatory practices.

### Importance of Compliance

The proper implementation of these provisions:

- Ensures compliance with applicable labor legislation.
- Reduces the risk of penalties, labor claims, and employment litigation.
- Promotes inclusive and respectful workplace environments

[See document](#)



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



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



JA Del Río se integra a **Plante Moran**  
a partir del 1 de julio de 2026.

Helping companies do business in Latin America

[contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)  
[jadelrio.com](http://jadelrio.com)

