

Novedades

Número 74 / Marzo 2026



Bufete
Godínez
& Asociados



PROYECTOS DE LEY

Ley Monitorio Laboral

Por medio del Alcance N.º 22 a La Gaceta N.º 41, del 02 de marzo del 2026, se publicó el texto sustitutivo aprobado el 18 de febrero del 2026 por la Comisión con Potestad Legislativa Plena Primera, correspondiente al proyecto de ley N.º 24.316, denominado Ley Monitorio Laboral, el cual introducía un proceso especial para el cobro de obligaciones dinerarias, líquidas y exigibles derivadas de la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, el 18 de marzo del 2026, en segundo debate, dicha Comisión rechazó tal proyecto, siendo así archivado. Esta iniciativa ya había sido abordada anteriormente en la edición de agosto del 2025.

Ley para Proteger, Promover y Apoyar la Lactancia Materna

Mediante el Alcance N.º 29 a La Gaceta N.º 53, del 18 de marzo del 2026, fue divulgado el texto aprobado en primer debate por la Comisión con Potestad Legislativa Plena Tercera, correspondiente al expediente N.º 24.481, sobre la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, cuyo objetivo es garantizar para las personas menores de edad como para las mujeres, el derecho al período de lactancia, en distintos ámbitos sociales, educativos y laborales. Sobre esta normativa se puede extraer lo siguiente:

En los artículos 1 y 2, se establecen el objeto de la ley y los derechos que esta reconoce, destacando que la lactancia materna se configura como un derecho cuyo alcance protege tanto a las personas menores de edad como a las mujeres en período de lactancia. Por su parte, el artículo 3 dispone que el Ministerio de Justicia y Paz y la Dirección General de Migración y Extranjería, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), deberán implementar medidas para educar, facilitar condiciones adecuadas y brindar seguimiento en materia de lactancia materna dentro de los centros penitenciarios y de detención por condición migratoria.

En el artículo 4, se establece la obligación del Ministerio de Educación Pública de implementar políticas públicas y actividades orientadas a educar en materia de lactancia materna en los centros educativos públicos y privados. Por su parte, el artículo 5 reconoce a las madres estudiantes en período de lactancia el derecho a facilidades académicas, permisos de ausencia y espacios adecuados para alimentar a sus hijos e hijas o extraerse leche materna. Estas medidas se replican en el ámbito universitario en los artículos 6 y 7.

En el artículo 8 se establecen reformas a otras leyes. Entre las principales modificaciones al Código de Trabajo se encuentran las siguientes:



1- Sobre el período lactancia: Se mantiene el derecho de gozar de una licencia de un mes anterior al parto y tres meses posteriores al mismo. Se añade el primer año de vida del menor como período mínimo de lactancia, con posibilidad de prórroga cada tres meses mediante certificación médica, por todo el tiempo que la niña o el niño sea alimentado con leche materna.

2- Reconocimiento amplio de modalidades de lactancia: Toda madre tendrá derecho de disponer de una hora en jornada ordinaria para alimentar a su bebé. Asimismo, se reconocen expresamente distintas modalidades de lactancia, como la lactancia materna directa, diferida, mixta y los procesos de relactación.

a) Quince minutos cada dos horas en jornadas ordinarias.

b) Media hora dos veces al día.

c) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas tres opciones, la hora deberá ser remunerada. (Artículo 97)

3- Flexibilización en la certificación médica: Se permite que la certificación de lactancia sea emitida por médicos tanto del sector público como privado.

4- Protección de la estabilidad laboral: Se mantiene expresamente que el goce de la licencia de lactancia no se verá afectado por la condición laboral interina de la trabajadora (Artículo 95).

5- Incorporación del derecho en casos de adopción: Se reconoce el derecho de la madre adoptante a un período de lactancia para facilitar la inducción, sujeto a certificación y condiciones que determine un profesional especializado (Artículo 97).

6- Reconocimiento en casos de partos múltiples: Se establece el derecho a una hora de lactancia por cada hijo o hija lactante.

7- Regulación de la lactancia en jornadas extraordinarias: Se introduce el derecho a pausas adicionales de quince minutos cada tres horas durante jornadas extraordinarias.

8- Creación del derecho a extracción de leche (nuevo artículo 97 bis): Se incorporan períodos mínimos de 25 minutos cada tres horas para la extracción de leche. Estos periodos podrán modificarse según las necesidades fisiológicas de las madres lactantes con una certificación médica y deberán computarse como tiempo efectivo de trabajo y no acumulables. Asimismo, no podrán ser considerados como períodos ordinarios de lactancia ni utilizados para otro fin.



9- Regulación específica ante la pérdida del menor: Se reconoce el derecho de la madre a disponer de tiempo para el cese del proceso de lactancia, previa certificación médica, que indique el tiempo que requiere para realizar el proceso sin perjuicio de su salud.

10- Fortalecimiento de las obligaciones patronales sobre espacios de lactancia: Se refuerza el deber del empleador de acondicionar espacios de lactancia ideales que garanticen privacidad, higiene y almacenamiento seguro de la leche materna.

11- Extensión de derechos a poblaciones específicas: Se amplía la cobertura normativa a madres estudiantes, mujeres migrantes y privadas de libertad, incorporando un enfoque más inclusivo.

12- Reconocimiento expreso del derecho del menor: Se introduce de forma clara el derecho de las personas menores de edad a recibir leche materna desde su nacimiento y durante todo el tiempo que sean amamantadas.

También, se reforma la Ley 7430, Ley de Fomento de la Lactancia Materna, del 14 de septiembre de 1994, agregando el inciso h) al artículo 25 dónde se dispone los deberes de la Caja Costarricense de Seguro Social en relación con la lactancia materna.

Este proyecto de ley fue aprobado en segundo debate, por lo que entrará en vigor una vez sea firmado por el Poder Ejecutivo y publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

Ley para la Protección Laboral y Social de la Persona Cuidadora

A través del Alcance N. 23 a La Gaceta N.43, del 04 de marzo del 2026, se publicó el proyecto de ley tramitado bajo el Expediente N.º 25.397, denominado Ley para la Protección laboral y Social de la Persona Cuidadora, cuyo objetivo es reconocer y proteger a las personas cuidadoras no remuneradas que, al finalizar el período de cuidados, quedan en condición de vulnerabilidad económica, laboral y previsional.

Para estos efectos, el proyecto define como persona cuidadora principal no remunerada a quien, sin relación laboral ni salario, haya asumido la mayor carga del cuidado directo, de forma permanente y continua, por al menos treinta y cinco horas semanales. Asimismo, circunscribe su ámbito de protección a las personas costarricenses o extranjeras con residencia legal que acrediten haber desempeñado ese rol por un período mínimo continuo de tres años dentro de los cinco años previos al fin del cuidado.



La iniciativa crea un Registro Nacional de Personas Cuidadoras, administrado por la CCSS en coordinación con el IMAS, CONAPDIS y CONAPAM, como requisito para acceder a las prestaciones previstas. Asimismo, establece dos figuras principales de protección económica: la Pensión de Transición para Personas Cuidadoras, de carácter temporal, y la Pensión de Reconocimiento de Cuidados, de carácter permanente dentro del Régimen No Contributivo, ambas sujetas a criterios socioeconómicos y de acreditación del período de cuidado.

Adicionalmente, se contempla un convenio especial de aseguramiento ante la CCSS durante el período de cuidado y una etapa posterior de transición, así como el reconocimiento previsional del tiempo dedicado al cuidado, mediante la bonificación de cotizaciones para efectos del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

La propuesta incorpora medidas de reconversión e intermediación laboral, acompañamiento psicosocial, continuidad de la cobertura en salud, y prioridad en programas habitacionales, bajo un esquema de financiamiento gradual con recursos del FODESAF y mecanismos de control, evaluación y prevención de fraude.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales y ortotipográficos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Ley Ariel: autonomía, reconocimiento e inclusión de personas con discapacidad intelectual en el entorno laboral

Por medio del Alcance N. 23 a La Gaceta N.43, se presentó el proyecto denominado Ley Ariel (N.º 25.405), orientado a fortalecer el marco jurídico para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad intelectual en el entorno laboral, mediante ajustes razonables, acompañamiento y acciones afirmativas. La iniciativa propone reformas a la Ley N.º 7600, incorporando expresamente la accesibilidad digital, el teletrabajo accesible y la creación de la figura del facilitador laboral, así como la obligación de implementar planes anuales de inclusión y reportes institucionales.

Asimismo, se establece un programa de incentivos para la contratación inclusiva y se autoriza, para ello, a la CCSS a definir un régimen flexible especial de aseguramiento calculado según las horas efectivamente trabajadas. A su vez, se introducen ajustes a la Ley de Teletrabajo para garantizar apoyos, tecnologías asistidas y flexibilidad horaria para personas con discapacidad intelectual.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales y ortotipográficos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.



Certificación de Empresas de Inserción Sociolaboral

Mediante el Alcance N.º 29 a La Gaceta N.º 53, del 18 de marzo del 2026, fue publicado el texto sustitutivo correspondiente al expediente N.º 24.870, denominado Ley de Certificación de Empresas de Inserción Sociolaboral, cuyo objetivo es establecer un marco legal para promover la integración al empleo formal de personas en condición de exclusión social o sociolaboral.

La ley regula el funcionamiento y la certificación de las Empresas de Inserción Sociolaboral, entendidas como organizaciones que, a través de proyectos productivos lícitos y viables, brindan acompañamiento, formación y experiencia laboral a poblaciones con barreras de acceso al empleo, tales como personas con historial de habitabilidad de calle, consumo problemático de sustancias, o que han estado privadas de libertad.

Se establece un régimen de certificación provisional y definitiva, a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como un registro público de estas empresas. En esta iniciativa también, se fijan requisitos específicos, porcentajes mínimos de personas beneficiarias en planilla, las obligaciones de acompañamiento sociolaboral, rendición de cuentas anual y la presentación de un balance social.

Entre los beneficios para las empresas certificadas, según lo dispuesto en el artículo 7, se incluyen el acceso a programas de capacitación y acompañamiento del Instituto Nacional de Aprendizaje, intermediación laboral prioritaria por parte de la Agencia Nacional de Empleo, deducciones en el impuesto sobre la renta por inversiones vinculadas al proceso de inserción, acceso al Sistema de Banca para el Desarrollo y la posibilidad de establecer alianzas público-privadas.