

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS

EXPEDIENTE N.º24610

**“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 156 y 158 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943,
LEY PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS VACACIONES
REMUNERADAS AL AÑO**

**DICTAMEN NEGATIVO DE MAYORÍA
28 DE OCTUBRE DE 2025**

CUARTA LEGISLATURA

(DEL 1º DE MAYO DE 2025 AL 30 DE ABRIL DE 2026)

PRIMER PERIODO DE SESIONES ORDINARIAS

(DEL 1º DE AGOSTO DE 2025 AL 31 DE OCTUBRE DE 2025)

ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS VII

DEPARTAMENTO COMISIONES LEGISLATIVAS

DICTAMEN NEGATIVO DE MAYORÍA

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Los suscritos diputados y diputadas, miembros de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, habiendo estudiado el texto presentado y las respuestas a las consultas institucionales realizadas, presentamos el siguiente Dictamen Negativo de Mayoría sobre expediente N.º24.610, “**REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 156 y 158 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO**”, presentado a la corriente legislativa por los diputados Ariel Robles Barrantes, Rocío Alfaro Molina, Jose Francisco Nicolás Alvarado, Danny Vargas Serrano, Alejandra Larios Trejos, Sofía Guillén Pérez, Jonathan Acuña Soto y Priscilla Vindas Salazar, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N.º 197 del 22 de octubre de 2024.

A. RESUMEN DEL PROYECTO:

El proyecto de ley busca reformar el Código de Trabajo, Ley N.º 2 del 27 de agosto de 1943, para aumentar los días de disfrute de vacaciones remuneradas al año, tanto para las personas trabajadoras domésticas al reconocerles el derecho a veintidós días de vacaciones anuales remuneradas, como a las personas trabajadoras asalariadas del sector privado, al reconocerles el derecho a tres semanas por cada cuarenta y nueve semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono, “*con el fin de mejorar las condiciones laborales, el bienestar de las personas trabajadoras y favorecer un círculo virtuoso con el turismo interno costarricense*” (Las itálicas no son del original).

B. ASPECTOS DE TRÁMITE PARLAMENTARIO:

- a) El día 2 de octubre del 2024 las diputaciones Ariel Robles Barrantes, Rocío Alfaro Molina, Jose Francisco Nicolás Alvarado, Danny Vargas Serrano, Alejandra Larios Trejos, Sofía Guillén Pérez, Jonathan Acuña Soto y Priscilla

Vindas Salazar presentaron ante la Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa, el proyecto de ley N.º 24610, **“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 156 y 158 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO”**

- b) El 17 de octubre del 2024 el Departamento de Archivo, Investigación y Trámite lo envió a Imprenta Nacional para su publicación, de conformidad con lo que establece el artículo 117 del Reglamento de la Asamblea Legislativa
- c) El día 22 de octubre del 2024 el proyecto de ley fue asignado a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos para su estudio y rendición de un informe.
- d) El día 22 de octubre del 2024 fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 197
- e) El día 22 de octubre del 2024, ingresó al orden del día en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos para su estudio y posterior dictamen.

C. CONSULTAS Y RESPUESTAS RECIBIDAS:

Este expediente fue enviado el 30 de octubre de 2024 a las siguientes instituciones:

1. Procuraduría General de la República
2. Contraloría General de la República
3. Corte Suprema de Costa Rica
4. Departamento en Salud Ocupacional, MEP
5. Departamento de promoción y prevención, INS
6. Sistema institucional de salud laboral, CCSS
7. Consejo de Salud Ocupacional, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
8. Observatorio de Mercado Laboral, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
9. Cámara Nacional de Turismo, CANATUR
10. Organización internacional del trabajo (OIT), Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

11. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
12. Agencia Costarricense de Promoción de Inversiones, CINDE
13. Cámara de Industria de Costa Rica, (CICR)
14. Cámara Costarricense de la Construcción, CCC
15. Confederación de Trabajadores, Rerum Novarum
16. Central de Movimientos de Trabajadores Costarricenses
17. Sindicato Nacional de Enfermería y Afines, (SINAE AFINES)
18. Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, (ANEP)
19. Sindicato de Educadores Costarricenses, (SECCR)
20. Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza, (APSE)
21. Unión Nacional de Empleados de la CAJA y la Seguridad Social, UNDECA
22. Frente Nacional por la Seguridad Social, (Frenass)
23. Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO)
24. Maestría profesional en psicología del trabajo y de las organizaciones, de la Universidad de Costa Rica
25. Proyecto de investigación Trabajo y Crisis, Escuela de Economía de la Universidad Nacional
26. Departamento Ecuménico de Investigaciones (DEI)
27. Colegio en Profesionales en Psicología de Costa Rica
28. Todas las municipalidades del país
29. Todas las instituciones autónomas

Se recibieron las siguientes respuestas:

Municipalidad de La Unión	MLU-SM-827-24-2024/2028, del 6 de diciembre de 2024.	No tiene objeción respecto del proyecto
Municipalidad de Curridabat	MC-CM 00866-12-2024, del 13 de diciembre de 2024	Considera importante dictaminar POSITIVA, la iniciativa de ley , dado que, la renovación de la capacidad laboral del trabajador es indispensable para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

Municipalidad de Naranjo	MN-SM-CONCEJO-1011-2024, del 09 de diciembre, 2024	Acuerda no emitir pronunciamiento al proyecto de ley
Asociación de Funcionarios del TEC	AFITEC-164-2024, del 22 de noviembre de 2024	Está a favor y desarrolla los siguientes argumentos. Primero, plantea que "las vacaciones en un derecho fundamental inherente en la persona del trabajador que labora por cuenta ajena" y retoma resoluciones de la Sala Constitucional, como a No. 5969-93 de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres, en el sentido de que "este tipo de derecho no solo es un derecho sino también un deber del trabajador de disfrutarlo." Además, sostiene que "pueden ayudar a mejorar la salud mental en el trabajo mediante la adopción de medidas encaminadas en el presente proyecto de ley." Adicionalmente, retoma que para "la Corte Suprema de Justicia, mediante oficio SP - N° 123-2024, del 03 de abril de 2024, reconoce que mediante el convenio colectivo ya se ha ampliado el reconocimiento del derecho a vacaciones en favor de las personas trabajadoras, superando la "norma mínima" de nuestra Norma Constitucional, y que el contenido presupuestario para el avance en sus derechos laborales provino de los aumentos en productividad que se generan de la experiencia acumulada, la cual ha sido reconocida como un beneficio para ambas partes de la relación laboral."
Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA)	PEL-1780-2024 y UAG-CL-047-2024, del 11 de noviembre del 2024	Se opone al proyecto porque considera que la redacción del Transitorio I implica "que el mismo saque provecho de una reforma de la Norma, pese a que en el momento de consolidarse su derecho, la misma solo le daba derecho a 2 semanas como regla general, tal situación nos parece supondría una aplicación retroactiva de un derecho que ya se había materializado con las disposiciones de una norma anterior, y si bien es cierto la norma modificada sería más benigna para el trabajador, sin duda supondría un desbalance para las instituciones y los patronos en general"
Corte Suprema de Justicia	SP - N° 443-2024, del 13 de	Cita que el expediente 23904 "Reforma de los artículos 105, 153, 155, 156, 157 y 158 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943, ley para el aumento de los días de vacaciones remuneradas

noviembre de 2024	<p>al año", es un antecedente directo de esta iniciativa y que en dicho análisis se determinó que "no se devala que se esté planteando una modificación sustancial a las competencias normales de orden jurisdiccional". En la deliberación, uno de los magistrados considera que el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que sus funcionarios gozan de 2 semanas de vacaciones los primeros cinco años, pero "sí incide porque la norma dice todo trabajador. En derecho laboral uno sabe que, la norma más favorable es la que se aplica al trabajador. Entonces, evidentemente, la norma que se va a aplicar en sentido más favorable para el trabajador va a ser el artículo como se pretende reformar." Este criterio es compartido por tres magistraturas que salvan su voto. al interpretarse la normativa laboral sustantiva deberán implementarse las reglas "pro-operario", dentro de las que, la misma disposición, señala "el indubio pro-operario", la "norma más favorable" y la "condición más beneficiosa". Bajo esta perspectiva, a pesar de que, el Poder Judicial, en su Ley Orgánica, cuenta con normativa concreta que regula el tema de las vacaciones, "evidentemente, el numeral 153 del Código de Trabajo, tal y como está previsto en la reforma propuesta (y a su vez los artículos 156 y 158 incluidos en esa reforma), aumenta ese número de vacaciones a un mínimo de TRES SEMANAS después de CINCUENTA SEMANAS DE LABORES CONTINUAS, por lo que, en principio sería una norma más favorable para las personas servidoras del Poder Judicial que se aplicaría en detrimento del numeral 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, a pesar de la especialidad de éste, pues prevalecería el criterio de la norma más favorable, como producto de la aplicación del numeral 422 del Código de Trabajo." Si se ve el Poder Judicial, actualmente sus vacaciones se regulan de la siguiente manera:</p> <p>""Artículo 39. Los servidores judiciales tendrán derecho a vacaciones anuales, en la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none">a. Durante los primeros cinco años, dos semanas.b. Del sexto al décimo año, quince días hábiles.c. Del undécimo al décimo quinto año, veinte días hábiles.d. Del décimo sexto al vigésimo, veintitrés días hábiles.e. Después del vigésimo año, veinticinco días hábiles."
-------------------	---

Municipalidad de Jiménez	N° SC-2867-2024, del 05 de noviembre de 2024	Dar el voto positivo de apoyo sobre el Expediente Legislativo
Municipalidad de Hojancha	SCMH-169-2024, del 13 de noviembre del 2024	Acuerda NO APOYAR el expediente
Municipalidad de Santa Ana	N°797-2024, del 7 de noviembre del 2024	Da el visto bueno al proyecto en cuestión
Instituto Costarricense de Electricidad	0060-0579-2024, del 12 de noviembre del 2024	Destaca información del proyecto de ley relacionada con "la cantidad idónea de días de vacaciones remuneradas, se ha reconocido no solo los beneficios en productividad para el empleador, sino también los efectos negativos de disponer de menos de tres semanas de vacaciones anuales." En esta dirección, destaca que el "Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a través del oficio CRITT-MTSS-CSO-DE-ST-AL-4-2024 del 19 de marzo de 2024, resalta las ventajas de disfrutar de las vacaciones: 1) incremento en la productividad y creatividad; 2) mejora en la retención de talento; 3) atractivo para las nuevas generaciones; y 4) fomento del equilibrio entre trabajo y vida personal." Afirma que el proyecto no supone consecuencias negativas para el ICE y reafirma "los beneficios de las vacaciones remuneradas para ambas partes en la relación laboral."
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA)	PRE-2024-00871, del 21 de noviembre de 2024	No tiene observaciones al proyecto de ley ya que no identifica que afecte directamente las operaciones, competencias y facultades de este Instituto.
Municipalidad de Siquirres	SC-908-2024, del 15 de noviembre 2024	Comunica el voto A FAVOR al proyecto de ley contenido en este expediente legislativo.
Unión Nacional de	SG-251-2025, del	Consideran que están de acuerdo con la iniciativa porque la legislación laboral costarricense está

Empleados de la Caja y la Seguridad Social	20 de marzo del 2025	desactualizada del convenio 132 de la OIT. Es necesario actualizar "el período mínimo de vacaciones que estableció nuestra legislación laboral, desde el año 1943, se ha mantenido incólume por tantas décadas." Además, señalan que dos semanas al año es desproporcionalmente desfavorable contra las personas trabajadoras, y pues además que el aumento del periodo mínimo de vacaciones tendrá un efecto positivo en la productividad empresarial.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	CRITT-MTSS-CSO-DE-ST-AL-2-2025, del 18 de marzo del 2025	Comienza su análisis planteando que " con la información actual disponible, el Consejo de Salud Ocupacional no puede determinar si dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de una misma persona empleadora son suficientes o no para mantener los índices de productividad y bienestar en las personas trabajadoras" y que por ello no puede afirmar que exista una necesidad de aumentar la cantidad de días de vacaciones anuales. Sostiene que se requiere estudios de campo respectivos comparando quienes gozan de tres semanas y quienes gozan de dos, para tener conclusiones de dicho estudio. Para la realización de este tipo de análisis se requiere de un mínimo de dos años, se requieren 12 meses para analizar las condiciones de condiciones de salud ocupacional y en los siguientes 12 meses analizar las condiciones de salud ocupacional de quienes tres semanas de vacaciones. En relación con el proyecto de ley, sostiene que el mismo "se ajusta a los principios, convenios y las tendencias adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo para promover los periodos de descanso, el trabajo decente, la protección y la prevención ante los riesgos laborales, entre otros aspectos", pero que el país no ha ratificado el convenio 132 de la OIT, reconoce que las vacaciones no solo son un derecho sino que son "un medio fundamental de promoción de salud y el bienestar de la persona trabajadora". Destaca que el artículo 31 de la Carta de los derechos fundamentales dela Unión Europea, plantea que el "disfrute del tiempo libre trasciende los límites del trabajo y se sitúa en el plano de la vida personal." Cita el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al reconocer el derecho al "descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". Destaca un estudio de la Universidad de

		<p>Helsinki, Finlandia, que arroja evidencia en favor de "las vacaciones anuales es un factor fundamental que evalúa y protege la salud de la persona trabajadora, cuando las vacaciones y los descansos no permiten la desconexión de las personas trabajadoras, surge la fatiga." Y en este sentido, la fatiga es una respuesta biológica normal del organismo y puede dar lugar a síndrome de fatiga crónica, la cual puede llegar a ser imposibilitante para la persona. Destaca cuatro efectos positivos de las vacaciones anuales: i) Aumento de la productividad y la creatividad, ii) mejora de la tasa de retención de talento por parte de las empresas, iii) Vuelve más atractivos los empleos para las generaciones jóvenes, iv) permite alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida. Resalta que las modificaciones propuestas al Código de trabajo representan mejoras en la regulación del derecho respecto al artículo actual, ya que amplía la cantidad de vacaciones anuales, pasando de dos semanas a tres, lo cual ha sido relacionado con un doble beneficio: mejor desarrollo personal de la persona trabajadora y mejora en la productividad para las empresas. Sugiere que se corrija la redacción para incorporar lenguaje inclusivo. Su conclusión es que desde la perspectiva de la salud ocupacional no representa ninguna amenaza para las personas trabajadoras o empleadoras, pero considera que no debería realizarse el aumento de las vacaciones anuales sin antes realizar los estudios respectivos para determinar los beneficios que podría o no, generar.</p>
<p>Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados</p>	<p>S.G. 21-25-3701-25, del 25 de marzo de 2025.</p>	<p>Resumen la reforma de los cuatro artículos del Código de Trabajo vigente, enfocadas en ampliar el piso de protección mínimo en materia de otorgamiento de vacaciones remuneradas al sector trabajador de nuestro país, y como sindicato reafirman su posición favorable con estas reformas. Destaca la importancia "para las personas trabajadoras domésticas, quienes actualmente tienen reconocido en la legislación vigente un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días por año laborado, ampliando con la reforma ese derecho a 22 días después de 50 semanas laboradas, reforma que es progresiva, y por ende legítima". Destaca que esto es afín con la "observancia del principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales." Se manifiestan "de acuerdo con el</p>

		proyecto de reforma planteado, al considerarlo progresivo, y garantista", con las observaciones de que "práctica de acumular vacaciones no es sana, ni debe ser remitida por el ordenamiento jurídico" y que les parece sano que "que una persona trabajadora pueda tener tres periodos de vacaciones en el año de hasta una semana"
Instituto Tecnológico de Costa Rica	SCI-395-2025, del 15 de mayo de 2025	Planta que el objeto del proyecto de ley es actualizar la cantidad de días de vacaciones remuneradas al año en el Código de Trabajo. Considera que "el Proyecto de Ley no transgrede las competencias propias de la Institución, ni presenta roces con la autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto Tecnológico de Costa Rica". Recomienda no manifestar oposición y "que el proyecto de ley establezca excepciones o mecanismos de adaptación para instituciones con regímenes especiales, como las universidades públicas,"
Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE)	Sin número de oficina, del 20 de marzo del 2025	Resume la iniciativa en "aumentar los días de vacaciones, que para el caso de las personas trabajadoras domésticas se aumenta a veintidós días de vacaciones anuales remuneradas y para el resto de personas trabajadoras un aumento de dos a tres semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono.". Destaca elementos de la exposición de motivos, como que "en Panamá hay un periodo de vacaciones remuneradas de treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, mientras que en El Salvador "el derecho a vacaciones es por un período de 15 días, que deberán ser remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario de dicho lapso, más un 30% del mismo". Destaca además, que "el Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral se encuentra contemplado en el artículo 26.º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales." Además destaca el artículo 26 de la convención Americana sobre los derechos humanos que prevé el "desarrollo progresivo", de lo que sostienen se deriva "la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos, como muy acertadamente pretende este proyecto de ley." Abogan por "la aprobación de esta iniciativa que, en aplicación del principio de progresividad pretende

		ampliar los mínimos establecidos en el Código de Trabajo en materia de vacaciones anuales pagadas."
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).	DE-097-2025, del 25 de marzo de 2025	Inicia planteando que son un sector privado comprometido con "impulsar relaciones laborales que fomenten el empleo formal y de calidad." Destacan los beneficios de empleo formal, "garantiza estabilidad, seguridad jurídica y acceso a derechos tanto para los trabajadores como para los empleadores" y enfatiza que "ciertas reformas legislativas pueden impactar negativamente la formalidad laboral, especialmente en un país donde la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas (PYMES)." y que en Costa Rica alrededor del 97% de las empresas son PYMES. Sostienen que la propuesta implica aumentar en un 50% las vacaciones anuales, lo que tiene un impacto en la estructura de costos, particularmente en las PYME, 70% de las cuales según datos de la CCSS, tienen menos de 5 trabajadores. Consideran que "generaría un mayor gasto en concepto de remuneraciones y cargas sociales, incidiendo en la liquidez y sostenibilidad de estas empresas. Asimismo, podría afectar la planificación operativa y la productividad, al requerir ajustes en la gestión de personal para mitigar posibles impactos en la continuidad del negocio". Recomiendan "adoptar un enfoque equilibrado que garantice la protección de los derechos laborales sin poner en riesgo la sostenibilidad económica de las PYMES ni su capacidad de generar empleo formal y sustento para miles de familias costarricenses". Destacan la comparativa del salario mínimo en Costa Rica respecto de la región, así como el comparativo de las cargas sociales del país respecto de la OCDE. Además, señala que "un aumento en los días de vacaciones podría generar problemas operativos en sectores donde la continuidad del servicio es fundamental." y concluye con que el hecho que el Código de Trabajo establezca un mínimo de dos semanas "esto no impide que un patrono otorgue un período mayor si así lo desea." Plantea que "La Constitución Política también protege principios de equilibrio financiero y sostenibilidad económica, que deben ser considerados en la formulación de políticas públicas. Bajo ese enfoque, toda reforma de ley requiere de un análisis de viabilidad económica para garantizar su sostenibilidad en el tiempo sin afectar la estabilidad del empleo ni la competitividad

	<p>empresarial." Así, consideran que el incremento de los días de descanso remunerado debe ir acompañado de aumento proporcional en términos de productividad o flexibilización de la jornadas. Otro aspecto que consideran relevante es la competitividad del país en el ámbito regional e internacional, ya que podría ser relevante para sectores que compiten con empresa extranjeras o que dependen de la inversión extranjera. Además, "reforma propone que el descanso adicional contribuiría a una mayor eficiencia en el trabajo, pero no existen estudios ni datos sólidos que respalden esta afirmación dentro del contexto costarricense" Consideran que este tipo de reformas no deben analizarse de forma aislada, sino en el contexto de un entorno socioeconómico más amplio y se deben cuantificar los impactos de esta reforma a mediano y largo plazo. Consideran que la idea es loable pero que no se deben subestimar el efecto en los costos laborales para las pequeñas y medianas empresas. Se debe tener más evidencia sobre los beneficios a largo plazo de la reforma, ya que las MYPIMES enfrentan márgenes de ganancia limitados y podrían verse afectados para nuevas contrataciones o trasladar los costos al consumidor, lo que afecta la competitividad. Por todo esto, externan su voto negativo y solicitan se archive el expediente de ley.</p>
--	---

D. INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS Y AUDIENCIAS

Se rinde este dictamen en tiempo y forma, con el fin de cumplir con lo que establece el artículo 80 del Reglamento de la Asamblea Legislativa; al momento de la firma del presente dictamen, no consta en el expediente y en el Sistema Legislativo el estudio del Departamento de Servicios Técnicos

E. ANÁLISIS DEL ARTICULADO Y CONSIDERACIONES DE FONDO:

El proyecto de ley bajo estudio se compone de un artículo único mediante el cual se reforma el inciso d) del artículo 105; el primer párrafo del artículo 153; el artículo 155; el inciso c) del 156; los artículos 157 y 158, todos del Código de Trabajo, y dos artículos transitorios.

<p>LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, CÓDIGO DE TRABAJO</p>	<p>Expediente N°24610, REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 156 y 158 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO</p>
<p>ARTICULO 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:</p> <p>(...)</p> <p>d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 105- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:</p> <p>[...]</p> <p>d) Tendrán derecho a veintidós días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas</p> <p>.</p> <p>[...]</p>
<p>ARTICULO 153.-</p> <p>Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 153-</p> <p>Toda persona trabajadora tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en tres semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.</p> <p>[...]</p>
<p>ARTICULO 156- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:</p>	<p>Artículo 156- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:</p>

<p>[...]</p> <p>c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de tres semanas de vacaciones por cada cincuenta, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.</p> <p>[...]"</p>
<p>ARTICULO 158.-</p> <p>Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada</p>	<p>Artículo 158-</p> <p>Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en tres fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada.</p>
	<p>TRANSITORIO I</p> <p>Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley hayan laborado 50 semanas continuas con el</p>

	mismo patrono podrán solicitar su tercera semana de vacaciones conforme lo establecido en esta ley.
	TRANSITORIO II Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley no hayan laborado 50 semanas continuas con el mismo patrono podrán solicitar su tercera semana de vacaciones hasta que hayan laborado dicha cantidad de semanas de manera continua con el mismo patrono conforme lo establecido en esta ley.

Como se muestra en la tabla anterior, el proyecto de ley se compone de un artículo único que reforma cuatro artículos del Código de Trabajo y dos artículos transitorios.

La reforma a los artículos del Código de Trabajo se divide en tres partes:

- f) El reconocimiento de 22 días de vacaciones remuneradas para las personas trabajadoras en servicios domésticos remunerados cada 49 semanas de trabajo con el mismo patrono, derecho que beneficiaría en su mayor parte a mujeres, que son quienes realizan principalmente este trabajo.
- g) El reconocimiento de 3 semanas de vacaciones remuneradas para las personas trabajadoras en servicios domésticos remunerados cada 50 semanas de trabajo con el mismo patrono
- h) La armonización de la redacción en el resto de los artículos del Código de Trabajo que refieren a los límites de las vacaciones remuneradas.

Los dos artículos transitorios tratan sobre los procedimientos para el caso de las personas trabajadoras que ya cumplieron 50 semanas con mismo patrono y las que aún no han cumplido dicho plazo, por lo que ambos escenarios quedan cubiertos bajo la legislación propuesta.

F. CONSIDERACIONES FINALES:

El proyecto de ley plantea la apertura de una discusión en torno a la ampliación de los días de vacaciones remuneradas en el sector privado. Se reconoce y valora el objetivo constitucional y social de la iniciativa, orientado a establecer un mínimo de tres semanas de vacaciones por cada año de servicio. Este incremento podría contribuir al bienestar integral de las personas trabajadoras, estimular el turismo interno y generar externalidades positivas en términos de productividad y salud ocupacional.

No obstante, diversos actores del sector productivo han manifestado preocupaciones relevantes. En particular, la Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) advierte sobre la necesidad de considerar el actual contexto macroeconómico, caracterizado por la depreciación del dólar y la contracción de la demanda turística internacional. Señala además que más del 90 % de las empresas turísticas en Costa Rica corresponden a micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales operan con márgenes reducidos y, por ende, presentan una alta vulnerabilidad frente a incrementos abruptos en los costos laborales. Bajo este escenario, CANATUR considera que el momento de presentación y trámite de la iniciativa no resulta oportuno.

En una línea similar, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) sostiene que la modificación propuesta tendría un impacto directo en la estructura de costos laborales y operativos, especialmente para las PYMES, que constituyen la base del aparato productivo nacional. Desde una perspectiva financiera y operativa, el aumento en los días de descanso obligatorio implicaría mayores erogaciones por concepto de salarios y cargas sociales, afectando la liquidez y la sostenibilidad de estas empresas. Adicionalmente, podría incidir en la

planificación operativa y en los niveles de productividad, al requerir ajustes en la gestión del recurso humano para garantizar la continuidad de las operaciones.

En este contexto, el encarecimiento de los costos laborales podría forzar a las pequeñas y medianas empresas a reducir su capacidad de contratación y, eventualmente, a enfrentar condiciones de competencia desleal frente a actores que recurren a la informalidad para evadir dichas obligaciones.

G. RECOMENDACIÓN:

Este texto fue sometido a discusión y votación por el fondo, el cual fue rechazado por mayoría de los diputados y diputadas miembros de esta comisión en la sesión ordinaria N° 33 el día 28 de octubre del 2025. Por lo anteriormente expuesto y tomando en cuenta tanto aspectos técnicos, de oportunidad y conveniencia, las observaciones planteadas por las diversas entidades, expertos y organizaciones consultadas, los suscritos diputados y diputadas rendimos el presente Dictamen Negativo de Mayoría y recomendamos al Plenario Legislativo el archivo texto dictaminado.

DADO EN LA SALA VII DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA. ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS VII, A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICINCO.

**Daniela Rojas Salas
Diputada**

**Luis Diego Vargas Rodriguez
Diputado**

**Danny Vargas Serrano
Diputado**

**Rocío Alfaro Molina
Diputada**

**Oscar Izquierdo Sandí
Diputado**

**Francisco Nicolás Alvarado
Diputado**

**Jorge Antonio Rojas López
Diputado**

**Daniel Vargas Quirós
Diputado**

**David Segura Gamboa
Diputado**