



DEPARTAMENTO ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU -090-2024

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

**REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 155, 156, 157 y 158 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943,
LEY PARA EL AUMENTO DE LOS DÍAS DE
VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO**

EXPEDIENTE N.º 23.904

INFORME JURIDICO

**ELABORADO POR:
VÍCTOR EMILIO GRANADOS CALVO
ASESOR PARLAMENTARIO**

**SUPERVISADO POR:
BERNAL ARIAS RAMIREZ
JEFE DE ÁREA**

**REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN
FERNANDO CAMPOS MARTINEZ
DIRECTOR A.I.**

13 DE MARZO DE 2024



TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN DEL PROYECTO.....	3
II. IDENTIFICACION DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU).....	3
III. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	4
IV. EN EL DERECHO COMPARADO	6
V. ANÁLISIS DE FONDO.....	7
VI. ANÁLISIS DEL ARTICULADO.....	9
Artículo Único.....	9
Reforma del artículo 105 inciso d) del Código de Trabajo	10
Reforma del artículo 153 del Código de Trabajo	11
Reforma del Artículo 155 del Código de Trabajo.....	12
Reforma del Artículo 156 del Código de Trabajo.....	12
Reforma del Artículo 157 del Código de Trabajo.....	13
VII.CONCLUSIONES	14
VIII. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	15
Votación.....	15
Delegación.....	15
Consultas:	15
IX. FUENTES.....	16



**AL-DEST- IJU -090-2024
INFORME JURÍDICO¹**

**REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105, 153, 155, 156, 157 y 158 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943,
LEY PARA EL AUMENTO DE LOS DÍAS DE
VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO**

EXPEDIENTE N.º 23.904

I. RESUMEN DEL PROYECTO

Como lo indica el título de la propuesta, la idea es reformar varios artículos del Código de Trabajo, con el fin de aumentar los días de vacaciones remuneradas, pasando de dos a tres semanas por cada cuarenta y nueve semanas de labores continuas. De conformidad con la exposición de motivos “(...) *se plantea el aumento de los días de disfrute de vacaciones remuneradas al año, de manera que pueda contribuir en el bienestar de las personas trabajadoras, por una parte, para las personas que vacacionan y las que disfrutan de su descanso en sus hogares, como las que se emplean en el sector turismo, en un contexto en el que los siniestros laborales han venido en aumento.*”²

**II. IDENTIFICACION DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE
LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)**

En acatamiento de la obligación asumida por la Asamblea Legislativa de monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los proyectos de ley presentados, se indica que, del análisis preliminar realizado por el Área de Investigación y Gestión Documental de este Departamento, se determina que el Expediente 23.904 presenta una vinculación tangencial con la Agenda 2030 presente en los **ODS 3** “Salud y Bienestar” y **ODS 8** “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. Lo anterior, por cuanto sus propósitos impactan las metas asociadas a la promoción de la salud mental y el bienestar (ODS 3); así como promover el turismo y proteger derechos laborales (ODS 8), al promover más días de vacaciones para todas las personas trabajadoras. No obstante, la iniciativa no contempla las afectaciones al sector patronal por aumentar los días de vacaciones pagadas, especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas, lo cual puede tener efectos adversos que lleven a afectaciones económicas que le obliguen

¹ Elaborado por **Víctor E. Granados Calvo**, Asesor Parlamentario; supervisado por **Bernal Arias Ramírez**, Jefe de Área Jurídico-Social; revisión y autorización final, **Fernando Campos Martínez** Director a.i. Departamento de Servicios Técnicos.

² Exposición de motivos de la iniciativa de ley.

al recorte de personal o incluso, en caso extremo a su cierre. Por estas consideraciones no puede considerarse a la iniciativa como multidimensional en materia de desarrollo sostenible de cara a la Agenda 2030.

III. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En la corriente legislativa se han presentado algunas iniciativas relacionadas que pretenden reformar la normativa vigente, con el fin de otorgar mayor tiempo libre a las personas trabajadoras, ya sea bajo el argumento de fomentar el turismo interno, haciendo traslado de días feriados; o bien, potenciando los derechos de las personas trabajadoras a través de jornadas laborales más flexibles.

Los siguientes, son expedientes asociados que se encuentran insertos en la corriente legislativa.

EXPEDIENTE N°: 23.905. REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 89, 105, 136, 138, 140, 143, 145, 177, 205, 273, 274, 278, 281, 283, 284, 288, 301, 310 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA.

En este expediente se pretende reformar el artículo 105 del Código de Trabajo, con el fin de que la jornada ordinaria efectiva, de las personas trabajadoras domésticas remuneradas sea de un máximo de siete horas en jornada diurna y de cinco horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta horas en jornada diurna y de treinta horas en jornada nocturna.

De acuerdo con la exposición de motivos de esta iniciativa “(...) *constituye un avance en la consecución de derechos de las personas trabajadoras para gozar de más tiempo libre, para la promoción de sus intereses, el ocio y el libre desarrollo de la personalidad. En este sentido, la reducción de la jornada diaria y semanal implica un compromiso público en la promoción de actividades que refuercen y promuevan los valores en los que se sustentan la cohesión social. Por otro lado, constituye un compromiso técnico y político entre las partes involucradas, sector patronal, sector trabajador y sector público, en la implementación de una jornada razonable del trabajo, el reforzamiento de las capacidades de empleabilidad y la racionalización de los procesos de trabajo, de tal forma que en menos tiempo se produzca de forma más eficiente que en las jornadas ordinarias actuales...*”³

³ Exposición de motivos expediente 23.905.

El expediente se ubica en el orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos desde el 20 de setiembre de 2023.

EXPEDIENTE N°: 23.964. ADICIÓN DE UN NUEVO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 148 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. LEY PARA EL RESPETO DE LOS DÍAS FERIADOS Y LA REGULACIÓN DE PUENTES FESTIVOS CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR EL TURISMO

Esta iniciativa busca la creación de “puentes festivos” o fines de semana largos, mediante la adición de un párrafo al artículo 148 del Código de Trabajo que permita el traslado del día feriado, al lunes o viernes respectivamente, esto del año 2025 en adelante.

De acuerdo con la exposición de motivos “La presente propuesta encuentra fundamento desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a través del derecho al descanso de toda persona, y al: “...disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”⁴.

En el orden del día de la Comisión Permanente Especial de Turismo desde el 31 de octubre de 2023.

EXPEDIENTE N°: 23.981. REFORMA DEL ARTÍCULO 148 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS. LEY PARA EL TRASLADO PERMANENTE DE LOS FERIADOS A LOS LUNES, CON EL FIN DE PROMOVER LA VISITA INTERNA Y EL TURISMO

Se pretende mediante reforma que cuando algunos días feriados elegidos por el legislador, caigan en días martes o miércoles se trasladen al día lunes anterior y cuando caigan jueves al día lunes inmediato posterior “(...) Lo anterior con el propósito de fomentar la visitación interna y la reactivación económica en todas las regiones del país, particularmente del sector turismo. Las actividades oficiales correspondientes a las conmemoraciones referidas para las fechas indicadas, cuando así proceda, se realizará el propio día dispuesto.

El pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo y, según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas. En el orden del día de la Comisión Permanente Especial de Turismo desde el 31 de octubre de 2023.

⁴ Exposición de motivos expediente 23.964.

IV. EN EL DERECHO COMPARADO

Panamá: De acuerdo con el Código de Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores deben gozar anualmente de un periodo de vacaciones remuneradas de treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio de su empleador. Artículos 52 a 61⁵

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 mismo⁶

Colombia: De acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo⁷ los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186). A pesar de que el gobierno de la República anunció una propuesta de Reforma Laboral, esto en marzo de 2023, la Ministra de Trabajo explicó que en dicha propuesta quedarán tal como ya están establecidas, esto significa que las personas seguirán teniendo derecho a 15 días hábiles de descanso.⁸

España: De acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores⁹, el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

Como se trata de treinta días naturales lo anterior se traduce en 22 días laborables

⁵ Disponible en <https://docs.panama.justia.com/federales/codigos/codigo-de-trabajo.pdf>

⁶ Código Laboral. Artículo 177: “Art. 177.- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.”

⁷ Disponible en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr006.html

⁸ Más al respecto se puede consultar en <https://caracol.com.co/2023/03/02/reforma-laboral-2023-como-quedarian-las-vacaciones-horas-extras-contratos-y-mas/>

⁹ Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Promedio anual de horas trabajadas de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹⁰

De acuerdo con las estadísticas de la OCDE, Costa Rica ocupa el segundo lugar de las naciones que forman parte de esa organización con más horas por trabajador por año, para un total de 2.060 horas, solamente seguido por México en donde el promedio es más alto de 2.137 horas por año.

De acuerdo con la OCDE “(...) *El promedio anual de horas trabajadas se define como el número total de horas efectivamente trabajadas por año dividido por el promedio de personas empleadas por año. Las horas reales trabajadas incluyen las horas de trabajo regulares de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, las horas extras pagadas y no pagadas, las horas trabajadas en trabajos adicionales; se excluye el tiempo no trabajado debido a días festivos, vacaciones anuales pagadas, enfermedad propia, lesión e incapacidad temporal, baja por maternidad, baja parental, escolaridad o formación, trabajo por motivos técnicos o económicos, huelga o conflicto laboral, mal clima, baja indemnizatoria y otros motivos. Los datos cubren a empleados asalariados y autónomos*”¹¹

De mayor número de horas trabajadas a menor número se pueden citar los siguientes casos. Con los más altos promedios: México (2.137), Costa Rica (2.060), Rusia (1.965), Chile (1.914); en el medio: Estados Unidos (1.779), Italia (1.718), España (1.686), Canadá (1.670), Japón (1.644), Reino Unido (1.538), Francia (1.505); y con los menores promedios: Alemania (1.386), Noruega (1.384), y Dinamarca (1.380).

V. ANÁLISIS DE FONDO

La Constitución Política en su artículo 59 establece que todos los trabajadores tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo.

La extensión de las vacaciones remuneradas que indica la norma Constitucional es de forma evidente un mínimo –dos semanas- lo que quiere decir, también de manera obvia, que sí es viable, mediante reforma de ley, establecer un mayor número de días de vacaciones remuneradas. Está claro que ello sería posible; una vez sopesada la oportunidad y conveniencia de esa decisión legislativa.

¹⁰Disponible <https://www.oecd.org/acerca/>

¹¹ Tomado de <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

Sobre la importancia y propósito que encierra el disfrute de las vacaciones, en una especie de beneficio dual, la Sala Constitucional ha indicado que:

“...el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo.”¹²

Por su parte, la Procuraduría General de la República, sobre el fundamento constitucional y legal del período de descanso anual remunerado de la persona trabajadora ha indicado:

“Por un lado, para el trabajador es indispensable tener, una vez al año, un descanso de varios días consecutivos, para conservar su salud y obtener nuevas fuerzas físicas -aquellos dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante- y morales -descargar la atención o la mente, en los que realizan trabajos de aplicación intelectual-, y para proporcionarle un necesario tiempo de ocio y solaz, sin que tenga que restringir o sacrificar su nivel de vida durante ese lapso. Por el otro, la renovación de la capacidad laboral del trabajador favorece indiscutiblemente al empleador; por esas razones se justifica que el patrono tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporalmente no se presta”¹³

La propuesta en estudio propone tres semanas de vacaciones remuneradas por cada cuarenta y nueve semanas laboradas, lo que resulta coincidente con el artículo 3 inciso 3) del Convenio OIT N° 132, Convenio sobre las vacaciones pagadas, de 1970, que establece que las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. No obstante, este Convenio no ha sido ratificado por el Estado Costarricense y no resulta obligatoria su aplicación.

Según refiere la propia Organización Internacional del Trabajo -OIT-: *“Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus*

¹² Voto N° 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993.

¹³ Opinión Jurídica N° O.J. 160-2002 del 15 de noviembre del 2002.

familias (...). Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores”¹⁴

Ahora bien, como lo indicamos al principio del presente Informe, debe apreciarse las posibles o previsibles afectaciones al sector patronal, por aumentar los días de vacaciones pagadas, especialmente en términos de producción, y de cara a las micro, pequeñas y medianas empresas, lo cual puede tener efectos adversos que lleven a afectaciones económicas que le obliguen al recorte de personal o incluso, a su cierre.

Especialmente si se toma en cuenta que de acuerdo con Estado de Situación PYME en Costa Rica 2021¹⁵ la cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas en Costa Rica alcanzaba 133.945 al año 2019, lo que representa aproximadamente el 98 por ciento del parque empresarial de Costa Rica.

VI. ANÁLISIS DEL ARTICULADO

Artículo Único.

Se modifican el inciso d) del artículo 105; el primer párrafo del artículo 153; el artículo 155; el inciso c) del 156; y los artículos 157 y 158 del Código de Trabajo.

De manera general se indica que, desde el punto de vista de técnica legislativa, la reforma está bien construida, se hace uso apropiado de los corchetes.

En cuanto al fondo, se modifican los artículos indicados con el fin de pasar, de quince a veintidós días, los días de descanso en el caso de las personas trabajadoras domésticas y de dos a tres semanas, en el caso del derecho de vacaciones anuales remuneradas de todo trabajador o trabajadora.

Consecuentemente, se modifican y ajustan aquellos artículos del Código de Trabajo que hacen referencia a las cincuenta semanas de servicios, pasando a cuarenta y nueve.

¹⁴ Pronunciamiento OJ-129-2018. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>

¹⁵ Disponible en <http://reventazon.meic.go.cr/informacion/estudios/2021/pyme/DIGEPYME-INF-038-2021.pdf>

NO se identifican problemas de legalidad, por lo que la aprobación de la presente propuesta dependerá de los criterios de oportunidad y conveniencias de las y los legisladores.

Con el fin de coadyuvar con la decisión final, presentamos los cambios que provocaría la reforma en los artículos indicados, apoyados, para ello, en cuadros comparativos que se elaboraron a tales efectos.

Reforma del artículo 105 inciso d) del Código de Trabajo

Código de Trabajo Ley N° 2	Expediente N.º23.904
Artículo 105.-Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: [...] 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. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código	Artículo 105- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: [...] 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 cuarenta y nueve semanas. [...]

Caso de aprobarse, aplicaría a las personas trabajadoras domésticas. Como se aprecia, gozarían de un período mayor que el mínimo que aparece en el Código vigente.

Esta medida favorecía especialmente a mujeres, ya que es “(...) *una actividad altamente feminizada de la cual depende el sostenimiento de la vida de cientos de miles de hogares centroamericanos; se constituye de labores como limpieza de espacios, ropa, platos, preparación de alimentos, cuidado de niños, niñas y adolescentes, entre otras tareas. Además, es una de las ramas de actividad económica más precarizada en Centroamérica, con lo que se constituye en una de las caras de la crisis de cuidados en la región*”¹⁶.

Según la última Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG)¹⁷, en Costa Rica existen 170.662 personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado como trabajo principal. De ese total, 88.4% son mujeres.

¹⁶ <https://ei-ie-al.org/noticias/la-crisis-de-los-cuidados-en-centroamerica-el-caso-del-trabajo-domestico-remunerado-en>

¹⁷ <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>

En reciente fecha, septiembre de 2023, el Gobierno de la República presentó la llamada Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado (2023-2026)¹⁸ que es “(...) un documento de planificación y compromiso de la institucionalidad costarricense que traza el camino para lograr el reconocimiento de un importante trabajo que se realiza al interior del espacio más íntimo como es el doméstico, mediante, entre otras cosas, la equiparación del pago, el establecimiento de mejoras en las condiciones y acceso al trabajo y el disfrute efectivo de los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales que el país ha suscrito...”

En torno a las vacaciones y otros derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas que no se cumplen para la mayoría de esos trabajadores y trabajadoras, indica en el referido documento:

Otros derechos que con frecuencia son irrespetados son: el pago del aguinaldo que de acuerdo con datos de la ENAHO 2018 (INAMU, 2020b) solo un 50,1% lo recibía; solo un 31,2% gozaba de vacaciones pagadas y solo a un 19,1% se les reconocía el pago de horas extras. En el estudio del MTSS (2020) se identificó que a 19 de las 50 mujeres que llenaron el cuestionario no se le otorgaba vacaciones ni el disfrute de feriados y a 10 de ellas no se le pagaba el aguinaldo; la gran mayoría de las personas a quienes no se les reconocían estos derechos eran nicaragüenses

Establecido lo anterior, no existe impedimento para aprobar la reforma propuesta a este inciso del artículo 105, antes bien es deseable su aprobación, como deseable sería la aprobación de medidas para que no se irrespete ese derecho de las personas trabajadoras domésticas y puedan disfrutar de su derecho al descanso remunerado. Somos conscientes que este tipo de cambios generan resistencias sobre todo en el ámbito de la persona empleadora; no obstante, el incremento no sería irrazonable ni desproporcionado.

Reforma del artículo 153 del Código de Trabajo

Código de Trabajo	Expediente N.º23.904
ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos cinuenta semanas por cada cinuenta cuarenta y nueve semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.	Artículo 153- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en tres semanas por cada cuarenta y nueve semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. [...]

¹⁸ Disponible en <https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/09/Agenda-Interinstitucional-de-Trabajo-Domestico-Remunerado.pdf>

Con esta reforma se fijaría eventualmente en tres semanas las vacaciones anuales remuneradas de todo trabajador o trabajadora por cada cuarenta y nueve semanas de labores.

Como se viene indicando, se trata de una decisión que debe de ser valorada a la luz de los criterios de oportunidad y conveniencia, ya que no existe impedimento jurídico o constitucional para ello. La Constitución establece un mínimo de dos semanas que bien puede ser aumentado vía ley, si así lo dispusieran los representantes del soberano.

Obviamente lo indicado, no alcanza a los empleados públicos ya que lo aplicable en esos casos es lo que indica la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159.

Reforma del Artículo 155 del Código de Trabajo

Código de Trabajo	Expediente N.º23.904
Artículo 155.-El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.	Artículo 155- El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cuarenta y nueve de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.

No hay variaciones sustantivas en este artículo, salvo de ajuste en coherencia con la propuesta global.

Únicamente se ajusta, el tema de las cincuenta semanas de servicio que pasarían a ser cuarenta y nueve, caso de que se apruebe la propuesta. Como se desprende, se mantienen las condiciones según las cuales el patrono señala la época de disfrute del periodo de vacaciones, así como el espacio temporal para hacerlo.

Su aprobación está ligada a lo señalado fundamentalmente en los artículos 153, 156 y 157 de la propuesta.

Reforma del Artículo 156 del Código de Trabajo

Código de Trabajo	Expediente N.º23.904
Artículo 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones: [...]	Artículo 156- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones: [...]

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 tres semanas de vacaciones por cada cincuenta cuarenta y nueve 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. [...]	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 cuarenta y nueve , 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. [...]
---	---

Al igual que lo indicamos con motivo de la reforma del artículo anterior, se hace un cambio respecto de las cincuenta semanas laboradas, que pasarían a ser cuarenta y nueve, caso de aprobarse la iniciativa. Tampoco hay variaciones sustanciales.

Reforma del Artículo 157 del Código de Trabajo

Código de Trabajo	Expediente N.º23.904
Artículo 157.-Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta cuarenta y nueve semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso.	Artículo 157- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cuarenta y nueve si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso."

Nuevamente corresponde al ajuste de las cuarenta y nueve semanas. No se da variación respecto de la forma de cálculo del periodo de vacaciones ni de las razones excepcionales por las cuales resulta compensable el pago de periodos no disfrutados efectivamente por la persona trabajadora. Es parte de uniformar el articulado del Código a lo que se pretende. Reiteramos es un asunto de oportunidad y conveniencia. Su discusión será de índole político que sobrepasa las competencias de este Departamento.

Reforma del Artículo 158 del Código de Trabajo

Código de Trabajo	Expediente N.º23.904
Artículo 158.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos tres fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y	Artículo 158- 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	siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada
---	---

En este caso, debido a que el periodo de vacaciones pasaría de dos a tres semanas, se propone la posibilidad de fragmentar las mismas en tres fracciones como máximo, lo que parece razonable y proporcionado, porque permitiría eventualmente el disfrute de una semana consecutiva y sin interrupciones; claro está, en caso de que la decisión legislativa sea la de aprobar la presente iniciativa.

VII. CONCLUSIONES

Primero: Que el proyecto de ley presenta una vinculación tangencial con la Agenda 2030 presente en los ODS 3 “Salud y Bienestar” y 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. Lo anterior, por cuanto sus propósitos impactan las metas asociadas a la promoción de la salud mental y el bienestar (ODS 3); así como promover el turismo y proteger derechos laborales (ODS 8), al promover más días de vacaciones para todas las personas trabajadoras. No obstante, debido a que no se contemplan las afectaciones al sector patronal, especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas, no puede considerarse a la iniciativa como multidimensional en materia de desarrollo sostenible.

Segundo: Que la aprobación de esta iniciativa dependerá de los criterios de oportunidad y conveniencia legislativos, pero esta Asesoría recomienda sopesar adecuadamente las posibles o previsibles afectaciones al sector patronal, especialmente integradas por micro, pequeñas y medianas empresas, ya que el aumento de los días de vacaciones remuneradas podría afectar en determinadas actividades merma en la productividad, y tener efectos adversos que lleven a afectaciones económicas que obliguen al recorte de personal o incluso, en casos extremos a su cierre. Pero de otro lado, está la parte que corresponde a la profilaxis y salud de las personas trabajadoras en cuanto a los descansos necesarios, en ese sentido podría haber beneficios en lo físico y mental.

Tercero: Que en materia de técnica legislativa no fue identificado problema alguno, la reforma se encuentra bien construida y se formulan o proponen los ajustes para que, caso de aprobarse tres semanas de vacaciones remuneradas, lo sean en correspondencia respecto de cuarenta y nueve laboradas efectivas y consecutivamente con un mismo patrono.

Cuarto: Que, caso de aprobarse esta iniciativa, su alcance no afecta las relaciones de empleo público, cuyas vacaciones se rigen de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público, o por otras leyes especiales como la Ley Orgánica del Poder Judicial, en ese sentido, no afecta derechos adquiridos y/o en algunos casos,

Convenciones Colectivas de Trabajo; al contrario, las reformas, en caso de ser aprobadas, podrían ir en beneficio de otros sectores.

Quinto: Que, desde el punto de vista del lenguaje inclusivo, la iniciativa cumple con lo esperado en el tanto se hace referencia a persona trabajadora. Por otra parte, la reforma del artículo 105 inciso d) referente al periodo de vacaciones de la persona trabajadora doméstica remunerada, puede considerarse como una medida de discriminación positiva hacia las mujeres, en el tanto esa actividad remuneradas es desempeñada mayoritariamente por mujeres, por lo que tal medida encaja dentro de la protección especial que contempla la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

VIII. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Votación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución Política, este proyecto requiere, para su aprobación, la mayoría absoluta de los votos presentes.

Delegación

La iniciativa puede ser delegada en una Comisión con Potestad Legislativa Plena por NO encontrarse dentro de las prohibiciones establecidas en el artículo 124 de la Constitución Política.

Consultas:

Obligatorias:

- Ninguna

Facultativas

- Procuraduría General de la República
- Defensoría de los Habitantes
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

IX. FUENTES

PODER LEGISLATIVO

Constitución y Leyes:

- Constitución Política
- Convenio OIT N° 132, Convenio sobre las vacaciones pagadas, de 1970.
- Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas.
- Ley Marco de Empleo Público, N° 10159, de fecha 08 de marzo de 2022.

Departamento de Servicios Técnicos

- Análisis ODS. Área de Investigación y Gestión Documental

Expedientes Legislativos:

- Expediente N° 23904
- Expediente N° 23.905
- Expediente N° 23.964
- Expediente N° 23.981

PODER EJECUTIVO

Procuraduría General de la República

- O.J. 160-2002
- O.J. 129-2018

PODER JUDICIAL

Sala Constitucional

- Voto N° 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993.

Otras fuentes:

- <https://docs.panama.justia.com/federales/codigos/codigo-de-trabajo.pdf>
- http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_tra_bajo_pr006.html
- <https://caracol.com.co/2023/03/02/reforma-laboral-2023-como-quedarian-las-vacaciones-horas-extras-contratos-y-mas/>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- <https://www.oecd.org/acerca/>
- <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>



- <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- <http://reventazon.meic.go.cr/informacion/estudios/2021/pyme/DIGEPYME-INF-038-2021.pdf>
- <https://ei-ie-al.org/noticias/la-crisis-de-los-cuidados-en-centroamerica-el-caso-del-trabajo-domestico-remunerado-en>
- <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>
- <https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/09/Agenda-Interinstitucional-de-Trabajo-Domestico-Remunerado.pdf>

Elaborado por: VEGC

/*LSCH//13-3-2024

c. arch//23904 IJU