

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 155 DE LA LEY N.º 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 “CÓDIGO DE TRABAJO”, PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO EFECTIVO DEL DERECHO AL DISFRUTE DE VACACIONES POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

DE VARIAS DIPUTADAS Y DIPUTADOS

EXPEDIENTE N°25.636

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 155 DE LA LEY N.º 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 CÓDIGO DE TRABAJO”, PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO EFECTIVO DEL DERECHO AL DISFRUTE DE VACACIONES POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

Expediente N.º25.636

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El derecho al disfrute de vacaciones anuales pagadas constituye una de las conquistas históricas más relevantes del Derecho del Trabajo y se encuentra expresamente reconocido en el artículo 59 de la Constitución Política de Costa Rica. Dicho artículo dispone que todas las personas trabajadoras tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero que en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo. Su naturaleza de derecho fundamental se ve reforzada por el artículo 74 de la Constitución Política, que declara irrenunciables los derechos y beneficios laborales reconocidos en el capítulo de garantías sociales.

En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, este derecho encuentra asidero, entre otros instrumentos, en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce a toda persona el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas, así como en el artículo 7, inciso d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos instrumentos, conforme al artículo 48 de la Constitución Política y a la jurisprudencia de la Sala Constitucional, integran el parámetro de constitucionalidad aplicable en nuestro ordenamiento.

I. PROBLEMA IDENTIFICADO

El artículo 155 vigente del Código de Trabajo establece que el patrono es quien señala la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones, dentro de las quince semanas posteriores al cumplimiento de las cincuenta semanas de servicio continuo. Esta redacción confiere al empleador una potestad

unilateral de fijación del período de disfrute, de modo que el ejercicio efectivo del derecho queda subordinado a la voluntad de quien ocupa la posición de superioridad jerárquica dentro de la relación laboral.

Esa estructura normativa genera un desequilibrio que, en la práctica, puede afectar el derecho al descanso. Cuando el disfrute de un derecho fundamental e irrenunciable depende de la aprobación discrecional de la contraparte, deja de ser un derecho de titularidad de la persona trabajadora y se convierte en una concesión sujeta a la conveniencia y decisión del patrono.

La relación de trabajo es, por definición, una relación asimétrica en la que el empleador detenta un poder de dirección y disciplina frente a la persona trabajadora; el legislador no puede ignorar esa asimetría fáctica al regular el modo de ejercicio de los derechos laborales.

II. BENEFICIOS DE PERMITIR UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ELECCIÓN DE LAS VACACIONES

Existe una correlación ampliamente estudiada entre el adecuado ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a gozar de vacaciones y una mejor salud mental. Sin embargo, estas deben darse con una serie de condiciones que permita una desconexión efectiva para que la salud mental se vea realmente favorecida¹. Por ejemplo, se ha establecido que, dado que los efectos de las vacaciones son intensos pero breves, es más efectivo para la salud a largo plazo programar varias vacaciones cortas a lo largo del año en lugar de una sola estancia muy larga. El

¹ Laukkala, T., Rosenström, T., y Kantele, A. (2022). A Two-Week Vacation in the Tropics and Psychological Well-Being—An Observational Follow-Up Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10381, <https://doi.org/10.3390/ijerph191610381>

objetivo debe ser "recargar las baterías" de forma frecuente para mantener niveles óptimos de salud mental y física².

La evidencia académica muestra que las vacaciones no solo constituyen una interrupción formal de la prestación laboral, sino un mecanismo de recuperación de la salud y del bienestar; además, factores como la desconexión psicológica, la relajación y el control sobre el tiempo de descanso inciden en la calidad de esa recuperación³ y, sumado a ello, la consideración de las necesidades individuales a la hora de fijar turnos (o en este caso, vacaciones) también tiene una incidencia positiva en las organizaciones⁴.

De ahí, la relevancia de que, cada persona trabajadora a partir de sus necesidades individuales pueda elegir la manera en la que le conviene programar y planificar sus descansos. Una de las condiciones relevantes para el adecuado goce y disfrute del periodo vacacional es la participación efectiva de la persona trabajadora en la determinación del período de vacaciones, precisamente, porque

² De Bloom, J., Geurts, S. A. E., y Kompier, M. A. J. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, 14, 613–633,,. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9345-3>.

³ "Los resultados obtenidos demuestran que la existencia y el acceso real a distintos tipos de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar (...) no se relacionan directamente con el desempeño laboral, sino de manera indirecta, cuando dicha relación se encuentra mediada por el bienestar que esas políticas generan en las personas trabajadoras." Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. "Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance." *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58.

⁴ "Tres entrevistas cualitativas en profundidad y un estudio de viñetas de validación revelaron que, aunque en un nivel abstracto las personas trabajadoras de la salud coinciden en que la igualdad debe ser la norma orientadora de un horario justo, los conflictos específicos de programación deben resolverse principalmente mediante la negociación de la importancia de las necesidades individuales." Uhde, A., Schlicker, N., Wallach, D. P., & Hassenzahl, M. (2020). "Fairness and Decision-making in Collaborative Shift Scheduling Systems."

así se pueden contemplar sus necesidades individuales, lo que favorece las condiciones asociadas a un mayor bienestar.

Por ello, un régimen que permita a la persona trabajadora proponer o acordar razonablemente sus fechas de vacaciones fortalece la finalidad protectora del derecho al descanso, sin excluir la necesaria coordinación con las necesidades organizativas de la empresa.

De lo anterior se concluye que el derecho a vacaciones no debe entenderse únicamente como una interrupción formal de la prestación laboral, sino como una garantía esencial para la recuperación física, mental y emocional de la persona trabajadora. Para que este derecho cumpla efectivamente su finalidad protectora, no basta con reconocer un período mínimo de descanso; también resulta necesario que su disfrute se produzca en condiciones que permitan una verdadera desconexión y respondan, en la medida de lo posible, a las necesidades individuales de quien lo ejerce.

En ese sentido, permitir una mayor participación de la persona trabajadora en la planificación de sus vacaciones fortalece el contenido material del derecho al descanso. La posibilidad de proponer o acordar razonablemente las fechas de disfrute favorece una mejor organización de la vida personal, familiar y social, y contribuye a que el período vacacional tenga efectos reales sobre la salud y el bienestar.

Asimismo, esta participación no resulta incompatible con las necesidades organizativas del patrono. Por el contrario, un régimen equilibrado puede reconocer el derecho de la persona trabajadora a intervenir en la definición de sus vacaciones, sin desconocer que dicha planificación debe armonizarse con la buena marcha de la empresa, industria o negocio. De esta manera, la reforma propuesta procura superar un esquema exclusivamente unilateral y avanzar hacia una regulación más justa, razonable y coherente con la finalidad constitucional y laboral del derecho a vacaciones.

En virtud de lo expuesto, la presente iniciativa sometida a la discusión y aprobación de las diputadas y diputados, procura actualizar el régimen de fijación del período de vacaciones previsto en el artículo 155 del Código de Trabajo, a fin de reconocer una participación más activa de la persona trabajadora en la planificación de su descanso anual, sin desconocer las necesidades razonables de organización de la empresa, industria o negocio.

Con ello, se busca corregir el desequilibrio derivado de una potestad patronal exclusivamente unilateral, fortalecer el carácter fundamental e irrenunciable del derecho a vacaciones, favorecer su disfrute efectivo y asegurar que este cumpla su finalidad constitucional, laboral y humana: permitir la recuperación física, mental y social de la persona trabajadora mediante un descanso real, oportuno y compatible con sus necesidades personales.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DEL ARTÍCULO 155 DE LA LEY N.º 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 “CÓDIGO DE TRABAJO”, PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO EFECTIVO DEL DERECHO AL DISFRUTE DE VACACIONES POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el artículo 155 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas. El texto propuesto es el siguiente:

Artículo 155.- Una vez cumplidas las cincuenta semanas de servicio continuo, por haberse consolidado el derecho a vacaciones, la persona trabajadora podrá proponer al patrono las fechas de disfrute dentro de las quince semanas siguientes, contadas a partir del día hábil posterior a la consolidación.

El patrono deberá informar por escrito a la persona trabajadora la fecha en la que se cumplen las quince semanas de plazo para realizar su propuesta, de manera que haya certeza con respecto a los tiempos aplicables para la persona trabajadora.

La propuesta presentada dentro del plazo indicado en el párrafo primero **deberá ser aprobada**, salvo que altere gravemente la buena marcha de la empresa, industria o negocio. En ese caso, el patrono hará una contrapropuesta dentro del plazo de dos semanas y decidirán por mutuo acuerdo. Una vez transcurrido el plazo de dos semanas sin que el patrono plantee una contrapropuesta o si no se llega a una propuesta de mutuo acuerdo, se tendrá por aprobada la propuesta realizada por la persona trabajadora.

Esta propuesta deberá equilibrar los intereses patronales con el fin de que con ello no se altere la buena marcha de la empresa o negocio y los del trabajador asegurando la efectividad del descanso. Ni el trabajador puede exigir que se las concedan inmediatamente ni el empleador puede posponer indefinidamente el

Comentado [DM1]: Si el plazo anterior era para que el patrono indicara cuando podría tomar las vacaciones, aquí hay que aclarar cuánto tiempo tiene para responder y que se aplica el silencio positivo. Me imagino que es el plazo de las 15 semanas según el tercer párrafo, pero mejor hace plazos independientes

otorgamiento de ese derecho cuando ha transcurrido el tiempo necesario para adquirirlo.

Transcurrido el plazo de quince semanas sin que la persona trabajadora haya comunicado su propuesta, o cuando solicite fechas distintas a las inicialmente aprobadas, corresponderá al patrono señalar la época de disfrute de las vacaciones, procurando que no se altere la buena marcha de la empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.

En caso de que el patrono no haya cumplido con el deber de información establecido en el párrafo segundo de este artículo, no podrá aplicar las consecuencias previstas para la presentación extemporánea.

Cuando exista riesgo de acumulación indebida, pérdida del derecho o desnaturalización de su finalidad de descanso, el patrono podrá prevenir por escrito y de manera motivada a la persona trabajadora para que disfrute las vacaciones pendientes dentro del período legal correspondiente.

Rige a partir de su publicación.

Diputada	Firma

Comentado [DM2]: Entiendo que son las mismas 15 semanas iniciales. Y si el trabajador propone en la semana 15? Yo crearía plazos independientes