

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

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 AL AÑO

ANDRÉS ARIEL ROBLES BARRANTES  
Y OTROS SEÑORES DIPUTADOS  
Y SEÑORAS DIPUTADAS

EXPEDIENTE N.º \_\_\_\_\_

23906

Recibido en la Secretaría del Directorio  
de la Asamblea Legislativa

El: 28 de Agosto

A las: 16:33 Horas

Recibido por: [Firma]

PROYECTO DE LEY

**“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 AL AÑO”**

Expediente N.º 23904

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende una reforma del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, para fortalecer el derecho al disfrute de los días de vacaciones anuales pagados, con el fin de mejorar las condiciones laborales, el bienestar de las personas trabajadoras y favorecer un círculo virtuoso con el turismo interno costarricense.

En Costa Rica se ha venido presentando un aumento del crecimiento del estrés laboral y una de las medidas recomendadas para gestionarlo es la desconexión del trabajo, lo que incluye disfrutar de las vacaciones dejando cubiertas las tareas con antelación (MTSS, 2016: 132)<sup>1</sup>

Los efectos en las dinámicas laborales a raíz de la pandemia del COVID-19 han provocado una serie de medidas laborales en lo político y en lo organizativo a nivel de empresas y a nivel del sector público, para atender sus impactos en la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente en los trabajadores de la salud, mediante aumentos del bienestar que compense los trastornos generados a la salud mental (Moreno, 2021: 154)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016) Estrés en el trabajo. “Ni tanto que queme al santo ni tan poco que no lo alumbré”. Concejo de Salud Ocupacional. – San José, Costa Rica: MTSS. Disponible en [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf) (Consultado el 05/07/2023)

<sup>2</sup> Moreno Torres, Luis (2021) Salud ocupacional en la era de COVID-19. Revista Médica del Instituto Mexicano de la Seguridad Social. Vol. 59. No. 2 Disponible en

También a raíz de la pandemia en Costa Rica se han tomado decisiones de política pública para favorecer el turismo interno, como una alternativa a las contingencias internacionales. Por ejemplo, se adicionó un nuevo transitorio al artículo 148bis del Código de trabajo para *“el Traslado de los Feriados a los lunes”*, con el fin de promover la visita interna y el turismo durante los años 2020 al 2024, Ley N° 9875 del 16 de julio del 2020, a partir del expediente legislativo N° 21941, en cuya exposición de motivos se destacó la importancia de *“facilitar que los nacionales hagan turismo en nuestro país trasladando el disfrute de los días feriados que sean lunes, martes, miércoles, jueves, sábado y domingo para los días viernes inmediatos anteriores o posteriores, lo que significa que los turistas puedan vacacionar al menos tres días consecutivos y con estancia de dos noches en los distintos hoteles y proveedores de servicios turísticos”*

En este sentido la presente iniciativa 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. El Consejo de Salud Ocupacional, ha indicado que las personas fallecidas a consecuencia del trabajo se duplicaron en 2021, con un total de 193 fallecidos por siniestralidad laboral, respecto al promedio entre 2015 y 2020, con 95 personas trabajadoras fallecidas en dichas condiciones (CSO, 2021: 41)<sup>3</sup>

Precisamente, en relación con los días de disfrute del derecho de vacaciones anuales remuneradas, en el proceso constituyente de 1949 fue planteada la necesidad de que se añadiera un nuevo artículo que reconociera el derecho al descanso. Así se incorpora el artículo 59 de nuestra Carta Magna, el cual reconoce

---

[http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_medica/article/view/3924/3880](http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/article/view/3924/3880) (Consultado el 06/07/2023)

<sup>3</sup> Consejo de Salud Ocupacional (2021) Costa Rica: estadísticas de salud ocupacional. Disponible en [https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/consultas/Estadisticas%20Salud%20Ocupacional%202021.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/consultas/Estadisticas%20Salud%20Ocupacional%202021.pdf) (Consultado 06/07/2023 )

el derecho a “un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas”.

El debate constituyente se decantó por una redacción en que la “extensión y oportunidad” fueran “reguladas por la ley”, y definieron la cantidad de días tendría un mínimo, “ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo”<sup>4</sup>, lo que abre la posibilidad para aumentar vía legal la cantidad de semanas de vacaciones, por ejemplo a 3 semanas por cada año, como establece el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, revisado en 1970<sup>5</sup>.

Cabe destacar que este Convenio 132, *Convenio sobre las vacaciones pagadas*, fue planteado en primer lugar en 1936 reconociendo seis días de vacaciones pagadas al año, y fue hasta la revisión de 1970 que dicho derecho se amplió a tres semanas laborables, como mínimo, por un año de servicios.

Sin embargo, desde la Reforma Constitucional que incorpora las Garantías Sociales en 1942 y la promulgación del Código de Trabajo en 1943, el marco legal costarricense ya reconocía el derecho a dos semanas cada 50 semanas de trabajo, es decir, nuestro país se mantuvo a la vanguardia en el reconocimiento de este derecho, pero actualmente se encuentra desfasado en relación con la normativa internacional.

Como se puede verificar en la siguiente tabla, la mayoría de países actualmente reconocen más de 20 días al año de vacaciones remuneradas:

---

<sup>4</sup> Saborío Valverde, Rodolfo (2005) Actas de la Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949. Versión digital revisada por el Dr. Rodolfo Saborío Valverde. Disponible en <http://www.rodolfoaborio.com/actas.htm> (Consultado el 03/07/2023)

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (2023) C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm.132) Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132) (Consultado 28/06/2023)

101 Países. Periodo mínimo de vacaciones anuales. En días. 2007

Menos de 10 días	10-14 días	15-19 días	20-23 días	24-25 días
<p>Nigeria, Tanzania, Malasia, Singapur, Tailandia, Bolivia, Honduras, y México*</p>	<p>Canadá, Japón, República Democrática del Congo, Túnez, Indonesia, Korea, Laos, Mongolia, Vietnam, Bahamas, República Dominicana, Granada, Haití, Jamaica, Argentina, Belice, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Venezuela, Jordania.</p>	<p>Nueva Zelanda, Angola, Burundi, Camerún, Cabo Verde, Mauritania, Marruecos, Mozambique, Ruanda, Suráfrica, Camboya, Líbano, Camboya y Líbano.</p>	<p>Bélgica, Alemania, Irlanda, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Suiza, Reino Unido, Algeria, Benín, Burkina Faso, Chad, Congo, Costa de Marfil, Djibuti, Mali, Namibia, Niger, Senegal, Tanzania, Togo, Zimbabwe, Cuba, Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Macedonia, Federación Rusa, Romania, Eslovaquia, Eslovenia, Brasil, Panamá, Perú, Uruguay, Egipto.</p>	<p>Austria, Dinamarca, Finlandia, France, Luxemburgo, Suecia, Gabón y Madagascar.</p>

(Lee, McCann y Messenger 2007: 19) <sup>6</sup>

El reconocimiento mediante derecho positivo en materia laboral de más días de vacaciones al año, además de constituir una actualización de la legislación vigente según las normas internacionales, puede enmarcarse dentro del tipo de flexibilidad del trabajo que mejora el bienestar y satisfacción de las personas trabajadoras respecto al trabajo o la vida, sin aumentar los costos laborales actuales, y que conduce a una reducción de largo plazo en los costos laborales mediante los ahorros en los costos ocultos asociados con la rotación y la inversión en capital humano (Golden, 2012: 4-5)<sup>7</sup>

Al mirar el caso de Centroamérica, el Informe de Estado de la Región del 2008 destaca que estos días de vacaciones, se sitúan o se reconocen entre 10 días por año laborado en Honduras hasta 30 días por 11 meses laborados en Panamá, como se muestra a continuación:

Tabla 4. Centroamérica: Extensión de las vacaciones. 2008

País	Costa Rica	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá
Extensión	2 semanas por cada 50 semanas laboradas	15 días por cada año de trabajo	15 días por cada año laborado	10 días por un año laborado, 12 días después de dos años, 15	15 días por cada 6 meses de trabajo.	30 días por cada 11 meses laborados

<sup>6</sup> Lee, Sangheon; McCann, Deirdre; Messenger, Jon C (2007) Working Time around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. Geneva: International Labour Organization: Génova, Suiza. ISBN: 978-92-2-119311-1

<sup>7</sup> Golden, Lonnie (2012) The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. –No. 33 Génova: OIT. ISSN 2226-8944;2226-8952

Disponibile en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_187307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_187307.pdf) (Consultado el 24/05/2023)

				días luego de 3 años, 20 días por 4 años o más.		
Artículos del Código de Trabajo	153	130	177	346	76	54

Fuente: Alvarez, et al (2008: 22)<sup>8</sup>

En diversas investigaciones alemanas sobre el comportamiento organizacional y psicología aplicada se ha encontrado una relación positiva entre los días dedicados al descanso y al ocio en vacaciones, con la productividad laboral y mejoras en el desempeño laboral (Fritz y Sonnentag, 2006: 936)<sup>9</sup>, (Kühnel y Sonnentag, 2011: 140)<sup>10</sup> en ámbitos como el descenso de niveles de cansancio emocional y el aumento del involucramiento laboral inmediatamente después de las vacaciones, así como que estos beneficios tienden a disiparse con el paso del tiempo luego de las vacaciones, en caso de trabajadores y trabajadores con dos semanas de vacaciones al año.

<sup>8</sup> Alvarez, Natalia; Carro, Alfonso; Arias, Randall; Leitón, María (2008) Derechos Laborales en Centroamérica y Panamá. Rodolfo Piza (Coord) en Estado de la Región. Disponible en <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/790?show=full> (Consultado el 27/04/2023)

<sup>9</sup> Fritz, Charlotte; Sonnentag, Sabine (2006) Recovery, Well-Being, and Performance-Related Outcomes: The Role of Workload and Vacation Experiences. Journal of Applied Psychology. Vol 91. No. 4 pp 936-946 Disponible en <https://d-nb.info/1097268640/34> (Consultado el 17/07/2023)

<sup>10</sup> Kühnel, Jana; Sonnentag, Sabine (2011) How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. Journal of Organizational Behaviour. Vol 32. No 1 pp 125-143. Disponible en <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.699> (Consultado el 18/07/2023)

En esta dirección, resulta conveniente actualizar el reconocimiento del derecho a descanso al menos según los estándares internacionales mediante un aumento de los días de vacaciones remuneradas al año, y habilitar que dichos periodos de descanso puedan convenirse en periodos espaciados que favorezcan tanto el bienestar de las personas trabajadoras, como a sus empleadores mediante aumentos del desempeño laboral.

El carácter remunerado de las vacaciones es fundamental en esta iniciativa. Por un lado, las investigaciones alemanas al respecto del efecto de las vacaciones en el rendimiento laboral y el bienestar han encontrado que sus beneficios disminuyen cuando las personas vacacionistas perciben que dicho descanso laboral consume muchos de sus recursos, lo que les genera estrés e inhibe los procesos de recuperación, como destaca un estudio de la Universidad de Konstanz, en Alemania (Fritz y Sonnentag, 2006: 944)

Por otro lado, constituye un mecanismo de redistribución de la riqueza en términos de tiempo libre, de bienestar y de recursos económicos que beneficia a las personas trabajadoras, pero también a las empresas y proveedores de servicios turísticos por la vía del consumo, ya que si se toman los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)<sup>11</sup>, para julio del 2022, el ingreso promedio semanal de las personas asalariadas fue de 123063 colones, por lo que si se toma como referencia el 1 496 342 personas que representa la muestra mediante su factor de ampliación poblacional, se estaría hablando de un aproximado de 184 144 797 460 colones, es decir, casi 185 mil millones de colones que podrían inyectarse al turismo interno por la vía del consumo de las familias.

De esta manera, una implementación adecuada de esta iniciativa podría vincularse con un impulso al turismo interno, al habilitar más días libres remunerados al año para el disfrute y la recreación, ya que de hecho, la historia del origen del turismo como actividad económica se remonta a principios del siglo XX, con los aumentos

---

<sup>11</sup> INEC (2023) Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2022. E12A\_Salario mes pasado. Disponible en <http://sistemas.inec.cr:8080/bininec/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ENAHO2022&lang=ESP> (Consultado el 25/07/2023)



de los tiempos no laborables remunerados, como las vacaciones, y ha sido abordado desde disciplinas como la psicología en tanto que una actividad vinculada a la "diversión, el placer y el entretenimiento" (Acerenza, 2006)<sup>12</sup> y que podría verse potenciada con esta iniciativa de ley.

En Costa Rica, el turismo es un sector muy importante para la economía del país, al punto que incluso el Banco Central de Costa Rica ha desarrollado una cuenta satélite de turismo que nos permite dimensionar y comprender los potenciales beneficios para dicho sector que podría tener un aumento en las vacaciones anuales.

En 2020 el consumo turístico interior alcanzó una suma de 1 250 802.39 millones de colones, de los cuales el 25% se generó en las actividades de servicios de provisión de alimentos y bebidas y el 10% en servicios conexos del turismo (BCCR, 2023)<sup>13</sup>, por lo que ante un escenario de más días al año de vacaciones pagadas en el que el turismo interior se potencie, este sector podría verse favorecido.

Si bien podría argumentarse que más días de vacaciones remuneradas representa un costo para las empresas, por el mismo monto que representa un ingreso disponible para vacacionar para las familias trabajadoras, y que ello encarece la mano de obra y reduce la competitividad y por tanto, reduce el empleo, sin embargo, cabe citar la Opinión Jurídica OJ-144-2015 de la Procuraduría General de la República, donde manifiesta que el empleo debería responder más a una política económica que a una ley, ya que "no se ha demostrado en forma definitiva que la legislación laboral tenga efectos directos sobre los niveles de empleo, ni está claro que exista una relación entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas

---

<sup>12</sup> Acerenza, Miguel Angel (2006) Conceptualización, origen y evolución del turismo. México: Editorial Trillas. ISBN 968-24-7644-5 Disponible en <https://www.entornoturistico.com/wp-content/uploads/2017/11/Conceptualizaci%C3%B3n-origen-y-evoluci%C3%B3n-del-turismo-de-Miguel-Acerenza-PDF.pdf> (Revisado el 06/07/2023)

<sup>13</sup> BCCR (2023) Cuenta Satélite de Turismo 2020. Indicadores Económicos. Disponible en <https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/cuenta-sat%C3%A9lite-de-turismo> (Consultado el 06/07/2023)

de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo”<sup>14</sup>.

Más aún, al revisar la historia costarricense, el reconocimiento del aguinaldo en Costa Rica desató una polémica respecto de los efectos negativos en el empleo, pero finalmente se dirimió en favor de su reconocimiento en el marco legal costarricense mediante la Ley N°2412 del 23 de octubre de 1959, *Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada*, y que actualmente está asimilado financiera e institucionalmente por la economía costarricense<sup>15</sup>.

Así, hay antecedentes históricos e institucionales en Costa Rica de que el reconocimiento de derechos laborales es viable a pesar de las resistencias que puedan surgir de diversos sectores, lo que ha mostrado que una adecuada implementación en el reconocimiento de derechos laborales no desemboca en escenarios catastróficos para ninguna de las partes involucradas.

Es por lo anteriormente expuesto, que se considera conveniente y oportuno plantear un aumento de los días de vacaciones mediante el siguiente proyecto de ley, “Reforma a 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 AL AÑO”, para la consideración y aprobación de los señores y señoras legisladores:

---

<sup>14</sup> Procuraduría General de la República (2015) Opinión Jurídica OJ-144-2015 Disponible en [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19195&strTipM=I](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19195&strTipM=I) (Consultado el 15/06/2023)

<sup>15</sup> CIJUL (2010) El Aguinaldo. Informe de Investigación. Derecho Laboral. Disponible en <https://cijulonline.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MzAyOA==> (Consultado el 7/07/2023)

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**“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  
AL AÑO”**

**ARTÍCULO ÚNICO:** 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, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943, que en adelante se leerán de la siguiente manera

**“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.

[...]”

**“ARTICULO 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.

[...]”

**“ARTICULO 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.”

**“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 **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.

[...]”

**“ARTICULO 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 adquiera su derecho al descanso.”

**“ARTICULO 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.”

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### TRANSITORIO I

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley hayan laborado 49 semanas continuas con el 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 49 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.

Rige a partir de su publicación.



Andrés Ariel Robles Barrantes



Antonio José Ortega Gutiérrez



Sofía Alejandra Guillén Pérez



Jonathan Jesús Acuña Soto



Priscilla Vindas Salazar



Rocío Alfaro Molina



Diputados y diputadas