

4 de diciembre de 2024
UNA-IEM-OFIC-488-2024

M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca
Coordinadora
Comisión de Análisis de Temas Institucionales
Consejo Universitario

Estimada señora:

En atención a su oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-299-2024, en el que solicita emitir criterio sobre el expediente 24.610. REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 105,153, 156 Y 158 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS VACACIONES REMUNERADAS AL AÑO, remitimos las siguientes consideraciones elaboradas por la M.Sc. Ericka Gacía Zamora, académica del Instituto de Estudios de la Mujer.

1. Consideraciones generales:

El proyecto de ley tiene como finalidad reformar los artículos 105, 153, 156 y 158 del Código de Trabajo, incrementando el número mínimo de días de vacaciones remuneradas de dos a tres semanas anuales por cincuenta semanas continuas de trabajo. Esta reforma es acorde con el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece como estándar un mínimo de tres semanas de vacaciones anuales remuneradas. En el ámbito constitucional, el artículo 59 de la Constitución Política reconoce el derecho a vacaciones pagadas y permite su ampliación legislativa para fortalecer la protección de los derechos laborales. La iniciativa también se alinea con los principios internacionales de derechos humanos, especialmente con el derecho a la salud y los derechos laborales.

En la exposición de motivos del proyecto se destaca que una ampliación de las vacaciones remuneradas tendría efectos positivos, como mejoras en la salud física y mental, reducción del estrés laboral y un incremento en la calidad de vida de las personas trabajadoras. Además, estos beneficios redundarían en una mayor productividad en los lugares de trabajo. Este cambio también impactaría de manera positiva a las mujeres trabajadoras, quienes a menudo enfrentan mayores cargas de trabajo no remunerado y responsabilidades de cuidado. Una ampliación del período correspondiente a las vacaciones daría la posibilidad de encontrar un equilibrio más justo entre la vida laboral y personal.

Otro aspecto importante de esta reforma propuesta es la inclusión explícita del sector de trabajo doméstico. La garantía de 22 días de vacaciones remuneradas para trabajadoras domésticas representa un avance significativo, considerando que este grupo ha enfrentado históricamente condiciones laborales desfavorables y de discriminación.

2. Observaciones al proyecto de ley:

La exposición de motivos de esta propuesta de reforma normativa presenta argumentos sólidos sobre los beneficios que el incremento de las vacaciones podría generar en términos de salud y productividad. No obstante, se recomienda incorporar un análisis más detallado sobre los costos económicos asociados y el impacto específico en sectores informales o empleos precarios. Incluir esta información resultaría fundamental para fortalecer la viabilidad técnica y política del proyecto.

Con relación a la reforma al artículo 156, que contempla la posibilidad de compensar vacaciones por circunstancias justificadas, se considera pertinente aclarar qué se entiende por "circunstancias justificadas" para evitar interpretaciones ambiguas o aplicaciones arbitrarias.

La modificación al artículo 158, que permite dividir el período vacacional en hasta tres fracciones, podría ser razonable para ciertas ocupaciones donde las ausencias prolongadas resulten poco factibles. Sin embargo, esta disposición podría crear desigualdades en sectores donde las personas trabajadoras tienen una menor capacidad de negociación. Es importante evaluar y atender estas posibles disparidades.

Los transitorios incluidos en el proyecto son adecuados para garantizar una implementación gradual. Sin embargo, sería necesario especificar los mecanismos de supervisión que asegurarían el cumplimiento efectivo de lo que serían estas nuevas disposiciones.

3. Aspectos del proyecto que pueden ser inconvenientes:

La implementación de la reforma podría implicar algunos obstáculos para los sectores de las micro y pequeñas empresas, que pueden enfrentar dificultades para absorber los costos asociados a una reforma de este tipo. Sería conveniente considerar algunas medidas de apoyo estatal.

Otro aspecto a tomar en consideración es que no se cuenta con mecanismos claros de supervisión en sectores informales y empleos precarios.

Esto podría limitar el alcance efectivo de la normativa, especialmente en contextos laborales donde ya existen dificultades para garantizar el cumplimiento de derechos básicos y que, en muchas ocasiones, son en sectores donde trabaja un mayor porcentaje de mujeres.

Con respecto a la posibilidad de dividir las vacaciones en fracciones, sin que estén los parámetros específicos, podría derivar en acuerdos desfavorables para las personas trabajadoras, abriendo una brecha que conduce a las desigualdades para cuando se tenga que negociar con el patrono.

Recomendaciones

En general, el proyecto representa un avance importante en la garantía de los derechos laborales, por lo que se recomienda apoyar para su aprobación. No obstante, se deben reforzar los mecanismos de supervisión y control, asignando al Ministerio de Trabajo los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de esta reforma normativa, prevenir abusos y proteger los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo de quienes estén en sectores considerados más vulnerables.

Junto al cambio normativo, es importante educar a las personas trabajadoras sobre sus derechos en materia de vacaciones, promoviendo su empoderamiento en la defensa y ejercicio de estos derechos.

Finalmente, se recomienda que se puedan hacer evaluaciones periódicas para medir los impactos de la reforma, tanto en términos de salud laboral como en calidad de vida.

Quedamos a las órdenes para cualquier consulta adicional.

Atentamente,

Dra. Fannella Giusti Minotre
Directora
Instituto de Estudios de la Mujer