

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY QUE AMPLÍA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN MÁS ALLÁ DEL
TELETRABAJO Y PROTEGE EL DESCANSO LABORAL**

**ROBERT BARRANTES CAMACHO
DIPUTADO**

EXPEDIENTE N.º25.845

PROYECTO DE LEY

LEY QUE AMPLÍA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN MÁS ALLÁ DEL TELETRABAJO Y PROTEGE EL DESCANSO LABORAL

Expediente n.º25.845

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Uno de los grandes logros sociales y laborales que ha trascendido, por su importancia para el bienestar de las personas trabajadoras, es la conquista de períodos destinados al descanso, las vacaciones, las licencias y los distintos tipos de permisos laborales. Estos derechos reconocen que el trabajo no puede prevalecer sobre el tiempo destinado a la vida familiar, al descanso o a los asuntos personales.

Si bien el trabajo cumple una función esencial en la sociedad, el bienestar de la persona trabajadora es fundamental para que el trabajo pueda realizarse con un desempeño adecuado; en este sentido, el establecimiento de límites a la jornada y el reconocimiento de períodos de descanso constituyen elementos esenciales de una relación laboral equilibrada y contribuyen a la protección de los derechos de la persona trabajadora.

Si bien los avances tecnológicos han brindado mayor flexibilidad en la organización del tiempo, entre otras razones por la reducción de los desplazamientos hacia los lugares de trabajo, y han permitido en otros casos realizar tareas con mayor eficiencia, también han generado nuevos retos para las personas trabajadoras. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido que estas nuevas formas de trabajo pueden estar asociadas con jornadas más extensas, mayor intensidad laboral y una creciente dificultad para separar el trabajo de la vida personal. También, señala que la utilización de tecnologías digitales puede generar una mayor disponibilidad de las personas

trabajadoras y una superposición horaria entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal¹.

Es decir, el hecho de que el empleador pueda mantener una comunicación constante con la persona trabajadora mediante llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos y otras herramientas digitales, incluso fuera de la jornada laboral, es en sí mismo una ventaja y un problema, ya que esta posibilidad tecnológica puede desdibujar los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo destinado al descanso.

En el marco internacional, sobre la disponibilidad constante, la Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), ha analizado los efectos de la disponibilidad constante fuera del horario laboral y ha advertido una relación entre la frecuencia de estas comunicaciones y los niveles de estrés laboral; al respecto, señala:

El análisis de los datos muestra claramente que la frecuencia con la que se contacta a un trabajador fuera del horario laboral está directa y proporcionalmente relacionada con sus niveles de estrés. Entre quienes son contactados diariamente, 6 de cada 10 (59%) afirman experimentar estrés laboral siempre o casi siempre. En el extremo opuesto, entre quienes nunca son contactados fuera del horario laboral, esta cifra desciende al 17%. La disponibilidad constante no es una característica neutral de la vida laboral moderna: conlleva un coste demostrable en términos de tensión mental y un mayor conflicto entre la vida laboral y personal².

Esa disponibilidad constante puede extender el tiempo durante el cual la persona trabajadora permanece vinculada a sus obligaciones laborales, generando situaciones en las que se realizan actividades fuera de la jornada formalmente

¹OIT (15 de febrero, 2017). “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar” Un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/un-nuevo-informe-destaca-las-oportunidades-y-los-desaf%C3%ADos-del-teletrabajo>. Recuperado el 29-09-26.

²Eurofound (2026). *La jornada laboral interminable en la Europa del trabajo flexible*, artículo. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/default/publications/all/the-never-ending-workday-in-flexible-working-europe>. Recuperado el 2/10/2026.

establecida, con posibles consecuencias sobre el tiempo de descanso y, según las circunstancias, sobre el reconocimiento del tiempo efectivamente laborado.

En esa misma línea, otro estudio de Eurofound, que trata sobre la implementación y los efectos del derecho a la desconexión, entre sus resultados señala que más del 80% de las personas trabajadoras encuestadas recibían comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera de su horario contractual durante una semana habitual, mientras que cerca de la mitad reportó trabajar más horas de las contratadas. El estudio también identificó que el contacto fuera de horario puede generar horas adicionales de trabajo por contacto con superiores, compañeros o clientes fuera del horario laboral por las cuales los trabajadores tienen menos probabilidades de recibir compensación económica, y pueden afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal³.

En este contexto, es menester recalcar la importancia del descanso y a su vez reconocer los riesgos asociados a jornadas laborales extensas, que afectan la salud de muchas formas, el estrés, la ansiedad, y el desarrollo de enfermedades con mayor impacto en la salud. En esta línea, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT estimaron que la exposición a jornadas laborales extensas estuvo asociada como uno de los principales factores de riesgo ocupacional con accidentes cerebrovasculares y cardiopatías a nivel mundial. Al respecto la OMS señala lo siguiente:

En un primer análisis global sobre la pérdida de vidas y la salud asociada a las largas jornadas laborales, la OMS y la OIT estiman que, en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347 000 por enfermedades cardíacas como consecuencia de haber trabajado al menos 55 horas semanales. Entre 2000 y 2016, el número de muertes por enfermedades cardíacas debidas a las

³Eurofound (2023). *Derecho a la desconexión: Implementación e impacto a nivel empresarial*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>. Recuperado el 30/09/2026.

largas jornadas laborales aumentó un 42 %, y el de muertes por accidente cerebrovascular un 19 %⁴.

Estos datos permiten exponer el abrumador impacto que han tenido las jornadas laborales extensas sobre la salud de las personas y muestra lo vital que es la protección del tiempo de descanso. Es necesario evitar que las herramientas digitales conviertan la disponibilidad permanente en un aspecto más de la cotidianidad dentro de la relación laboral, es decir, en su normalización; es sumamente necesario establecer un límite claro entre el tiempo destinado al trabajo y aquel que corresponde al descanso, las vacaciones, los permisos y las licencias, pues la comunicación continua afecta directamente esa desconexión tan necesaria.

En el marco legal, la Constitución Política de Costa Rica señala en su artículo 59 lo siguiente:

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y 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; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca⁵.

Esto evidencia que el derecho al descanso cuenta con reconocimiento constitucional, resguardado en la norma base de la sociedad, y que no se satisface por la ausencia física del puesto de trabajo, sino que requiere que el período destinado al descanso pueda ser efectivamente utilizado para fines personales, familiares y de recuperación.

⁴OMS (17 de mayo, 2021). Las largas jornadas laborales aumentan las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares: OMS, OIT. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>. Recuperado el 29/09/2026.

⁵PGR. Constitución Política de la República de Costa Rica. Disponible en: <https://sinalevi.go.cr/ResultadosNormativa/Informacion?param1=871¶m2=147492¶m3=1>. Recuperado el 2/10/2026.

Respecto a la desconexión, es menester indicar que este derecho ya forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, aunque su reconocimiento se encuentra actualmente vinculado a la modalidad de teletrabajo, por medio de la Ley N.º 10168, Reforma Ley para regular el teletrabajo del 30 de marzo del 2022, donde se reformó el inciso d) del artículo 9 de la Ley N.º 9738, Ley para Regular el Teletrabajo del 18 de setiembre del 2019, donde se estableció que la persona teletrabajadora tiene derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, con el propósito de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, esto a fin de evitar que las herramientas tecnológicas utilizadas para trabajar terminaran extendiendo las obligaciones laborales más allá de la jornada correspondiente⁶.

Este reconocimiento constituye un avance importante, sin embargo, la desconexión no debería estar vinculada exclusivamente al teletrabajo. En la actualidad, las comunicaciones laborales mediante correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas, plataformas institucionales y otras herramientas tecnológicas forman parte de las relaciones laborales presenciales, híbridas y remotas. Por lo tanto, la protección frente a comunicaciones y exigencias laborales fuera de la jornada no debería depender del lugar desde el cual se presta el servicio, sino constituir una garantía efectiva del derecho al descanso y a la desconexión de las obligaciones laborales.

Este aspecto es de suma importancia puesto que las distintas formas de comunicación ya forman parte incluso de conflictos laborales; un ejemplo se encuentra en la Resolución n.º 00005-2025, de las 8:11 horas del 13 de enero de 2025, del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Limón, dentro del expediente número 23-000853-0929-LA; en este proceso se discutió el despido de una trabajadora por el uso del teléfono celular durante la jornada laboral, el cual según la empresa estaba prohibido su uso, pero dentro del proceso se alegó que el teléfono era utilizado para atender comunicaciones laborales, al existir grupos de

⁶PGR (2022). Ley 10168 Reforma Ley para regular el teletrabajo del 30 de marzo de 2022. Disponible en: <https://sinalevi.go.cr/ResultadosNormativa/Informacion?param1=96785¶m2=129851¶m3=2¶m4=>. San José: Procuraduría General de la República. Recuperado el 24/9/26.

WhatsApp mediante los cuales se remitían mensajes con información laboral, y el Tribunal analizó estos elementos para resolver el recurso de apelación⁷.

Este caso en particular evidencia cómo una herramienta tecnológica de uso personal puede incorporarse a la dinámica laboral y convertirse en un medio para transmitir información e instrucciones relacionadas con el trabajo; lo cual pone de manifiesto el problema que se pretende exponer, es decir, la delimitación entre el tiempo destinado al trabajo y aquel reservado para la vida personal y el descanso, demuestra cómo las nuevas formas de comunicación afectan los límites entre el ámbito personal y laboral, y generan conflictos respecto del uso del tiempo y de las herramientas de comunicación.

Estas situaciones evidencian cómo la actual conexión continua ha llegado a borrar tanto las fronteras territoriales como también las laborales, y muestran la necesidad de que el ordenamiento jurídico establezca con claridad los límites temporales dentro de los cuales pueden ejercerse las facultades de comunicación, dirección y supervisión laboral, de manera que la disponibilidad tecnológica no se convierta, por ausencia de una regulación expresa, en una extensión permanente de la jornada laboral.

La conectividad debe constituir una herramienta para facilitar el trabajo y no un mecanismo que afecte los derechos de las personas trabajadoras o extienda las obligaciones laborales más allá de la jornada correspondiente. En ese sentido, establecer el derecho a la desconexión constituye una garantía complementaria de los derechos al descanso, a la vida personal y familiar y a la protección de la salud de las personas trabajadoras. Su reconocimiento general permitirá que estos derechos sean tutelados de manera efectiva, con independencia de la modalidad mediante la cual se presten los servicios.

⁷Poder Judicial (2025). *Resolución n.º 00005-2025*. Expediente n.º 23-000853-0929-LA. Disponible en: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1273594>. San José: Poder Judicial de la República de Costa Rica. Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Limón Materia Laboral. Recuperado el 1/10/2026

La presente iniciativa pretende establecer el deber de respetar el derecho a la desconexión y facilitar su fiscalización, al crear un equilibrio entre el uso de las tecnologías de comunicación y la protección efectiva del tiempo destinado al descanso, la vida personal y familiar, al tiempo que se reconocen las formas de organización laboral que legítimamente requieran disponibilidad, para evitar que la conectividad permanente se convierta, por sí misma, en una extensión de las obligaciones laborales más allá del tiempo de trabajo. De esta manera, las tecnologías de comunicación deben constituir herramientas para facilitar y organizar el trabajo, sin menoscabar los derechos de las personas trabajadoras ni desdibujar los límites de la relación laboral.

Por las razones expuestas, se somete a consideración de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley, con el propósito de fortalecer la protección del tiempo de descanso y adecuar el marco jurídico laboral costarricense a las nuevas formas de comunicación y organización del trabajo.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**LEY QUE AMPLÍA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN MÁS ALLÁ DEL
TELETRABAJO Y PROTEGE EL DESCANSO LABORAL**

ARTÍCULO 1- Se reforma el segundo párrafo del inciso d) del artículo 9 de la Ley 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, del 18 de setiembre de 2019. El texto es el siguiente:

Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras

Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

(...)

d)

(...)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido y no estará obligada a atender, responder ni dar seguimiento a comunicaciones laborales, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se deberá contar con su anuencia.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un inciso m) al artículo 69 de la Ley 2, Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:

Artículo 69- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

(...)

m) Respetar el derecho de la persona trabajadora a la desconexión fuera de su jornada laboral y durante sus períodos de descanso, vacaciones, permisos y licencias, protegiendo su intimidad personal y familiar. Durante dichos períodos, la persona trabajadora no estará obligada a atender, responder ni dar seguimiento a comunicaciones laborales. La falta de atención o respuesta durante los períodos de desconexión no podrá constituir, por sí misma, incumplimiento de las obligaciones laborales ni dar lugar a sanciones o represalias de ningún tipo. Lo dispuesto en este inciso no afectará la aplicación de los regímenes de disponibilidad o guardia válidamente establecidos conforme al ordenamiento jurídico, ni impedirá la atención de situaciones imprevistas y urgentes que no puedan esperar al reinicio de la jornada, siempre que se cuente con la anuencia de la persona trabajadora para el caso concreto; el tiempo destinado al efecto se regirá por las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y, cuando corresponda, jornada extraordinaria.

TRANSITORIO ÚNICO- Los patronos dispondrán de tres meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley para adecuar, cuando corresponda, sus reglamentos, políticas, protocolos y demás instrumentos internos a estas disposiciones. Este plazo no suspenderá la aplicación del derecho a la desconexión.

Rige a partir de su publicación.

ROBERT J. BARRANTES CAMACHO
DIPUTADO