



La influencia tecnológica en el mundo del trabajo

Dr. Eric BRIONES BRIONES ()*

Epígrafe

“¿Por qué se ha de temer a los cambios? Toda la vida es un cambio”. George Herbert. 1593-1633 (Poeta inglés)

(*) Abogado y notario público costarricense. Máster y doctor con especialidad en Derecho laboral. Profesor universitario. Ha publicado más de 20 libros y 50 ensayos, tanto a nivel nacional como internacional, sobre su especialidad. A nivel internacional, es conferencista y miembro *ad honorem* de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIDTSS); Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (ILTRAS); Red Cielo Laboral; Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; miembro de la Junta Directiva de la Asociación Centroamericana de Derecho del Trabajo. Miembro del Consejo Editorial de la Revista *El Foro*, del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Fundador del canal de YouTube: *Gotitas Laborales*. Se le puede seguir en Facebook, X, Instagram, TikTok, LinkedIn, Threads y YouTube, así como en distintos medios escritos periodísticos nacionales.

Resumen en español

El presente ensayo surge como consecuencia del simposio llevado a cabo en El Salvador, los días 24 al 26 de agosto del 2023, sobre el futuro del trabajo, por parte de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a partir de una realidad social, donde el Derecho laboral y su desarrollo práctico mediante las relaciones en el trabajo se ven transformados —hoy en día— producto del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, como parte de la ciencia. A pesar de ello, actualmente, Costa Rica no cuenta con una regulación laboral específica sobre el tema de las tecnologías y sus consecuencias; ya que tiene una normativa que data de hace más de 80 años. Por lo que se llega a la conclusión de la necesidad de acudir al Derecho comparado, criterios jurisprudenciales que puedan irse desarrollando y los principios laborales, que rigen tanto en las relaciones privadas como dentro de las de empleo público, hasta tanto no se llegue a legislar formalmente.

Palabras claves

Tecnologías, derecho de privacidad de la persona trabajadora, trabajo por objetivos, teletrabajo, robot, innovación.

Summary in English

This essay arises as a consequence of the symposium held in El Salvador from August 24 to 26, 2023, on the future of work, by the Ibero-American Association of Labor and Social Security Law. This essay is based on a social reality in which labor law and its practical development through labor relations are transformed today as a result of the development of information and communication technologies as part of science. Despite this, Costa Rica currently has no specific labor regulations on the subject of technologies and their consequences, as it has regulations that

date back more than 80 years. Therefore, we conclude that it is necessary to turn to comparative law, jurisprudential criteria that can be developed, and labor principles that govern both private and public employment relations until formal legislation is passed. Traducción libre, realizada por el autor.

Keywords

Technologies. Workers' right to privacy. Work by objectives. Teleworking. Technology. Robot. Innovation. Traducción libre, realizada por el autor.

Sumario: 1. Nacimiento del Derecho laboral a nivel mundial. 2. La realidad de las tecnologías actuales y su impacto en el mundo laboral. 3. El resguardo de la privacidad de la persona trabajadora. 4. Conclusiones. 5. Fuentes consultadas.

1. Nacimiento del Derecho laboral a nivel mundial

A partir de que, en la mayoría de los continentes —a finales del siglo XIX y a mediados del siglo XX—, empieza a desarrollarse y unificarse el Derecho laboral como disciplina del orden jurídico —con reconocimiento en muchos países a nivel constitucional¹ y del surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con carácter universal²—, se puede hacer mención de un Derecho social con identidad propia, dentro de las ciencias jurídicas; por cuanto, antes lo que había era un Derecho civilista privado, destinado a la regulación básicamente industrial³.

Como se puede entender, el mundo era otro cuando se empezaron a desarrollar las ciencias jurídicas laborales, donde —si acaso— existían las computadoras, única y exclusivamente para fines castrenses, producto de la vivencia de las dos guerras mundiales y una industria incipiente en automovilismo y aeronáutica. Por lo que, como es en el caso de la mayoría de los países centroamericanos, actualmente se siguen resolviendo los problemas con la normativa del siglo pasado, dentro de un contexto meramente de exportación agrícola, de desarrollo del comercio, enmarcado por las tradicionales doctrinas de industria taylorista y fordista. En consecuencia

¹ En Costa Rica, se regula constitucionalmente en su título de Derechos y Garantías Sociales, lo concerniente al trabajo como deber y derecho y el desarrollo de sus diversos institutos (vacaciones, seguros, jornadas, etc.).

² Consecuencia de la conclusión de la Primera Guerra Mundial, mediante el Tratado de Versalles, se crea la OIT, cuyo fin primordial es la unificación universal del derecho del trabajo, dentro de un concepto de trabajo decente de manera progresiva.

³ Véase que tan es así, que la primera Inspección de Trabajo Europea en Inglaterra nace producto de las enfermedades en las fábricas y del resguardo de la moralidad de los aprendices dentro de las mismas, de manera facultativa en 1833 y bajo la denominación “inspectores de fábricas (*inspectors of factories*)”

de los óbices en cuanto a tiempo y espacio, las relaciones laborales fueron pensadas bajo las tres formas clásicas, sea dentro de un escenario remunerativo en moneda, la presencialidad *intuitu personae* y la subordinación o dependencia hacia un tercero, producto de un mundo concebido de manera doméstica y con tecnologías de retardada información. Para muchos podría haber sido el mundo ideal y de letargia, donde los principios eran incluso del cristianismo⁴.

Se advierte a la persona lectora que el presente ensayo surge a la luz de la participación del autor en el simposio sobre el futuro del trabajo, llevado a cabo en El Salvador, los días 24 al 26 de agosto del 2023, por parte de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asimismo, se indica que el presente es a título personal del autor, sin que comprometa institución alguna en la que labore o haya laborado o imparta o haya impartido lecciones universitarias. Amén, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica, se señala que, en muchos de los párrafos que se referencian, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de inclusión y equidad de género, existentes en el país, como parte de la progresividad de los derechos humanos.

2. La realidad de las tecnologías actuales y su impacto en el mundo laboral en el ámbito de las relaciones laborales

De niño, era fiebre de ver un mundo irreal, mediante la famosa serie televisiva denominada *Los Supersónicos*, la cual data de los años sesenta, producida por William Hanna y Joseph Barbera (los padres también de los Picapiedra de la era

⁴ En el caso de Costa Rica, aún prevalece —desde la emisión del Código de Trabajo, en 1943, en su artículo primero— la disposición del deber de regirse por los principios cristianos de justicia social, producto de la reforma social, apoyada por la Iglesia católica y el reconocimiento de las encíclicas papales, *Rerum Novarum* y *Cuadragésimo Anno*.

prehistórica), con una visión futurista hacia el año 2062, compuesta por tres temporadas y más de 70 capítulos, donde se trató de visualizar lo que podría ocurrir un siglo después de su invención y lo que hoy se puede afirmar ya es una realidad, producto del avance de la ciencia en el campo tecnológico. Dentro del ámbito laboral, las distintas cintas arrojaban un enfoque expectante para el siglo pasado, pero hoy, a más de 50 años de su invención, no se aleja de la realidad, en muchos casos.

Así, el oficio doméstico era llevado a cabo por robots y máquinas caseras (que no se enfermaban nunca, sino que se desprogramaban por algún virus espacial, pero, con la intervención de un ser humano, solo se les cambiaba una pieza y solucionado el asunto); con solo apretar un botón, las familias lavaban, planchaban y cocinaban los platos menos pensados, siendo la labor primordial del ser humano, pensar en la manipulación del botón correcto de lo que se quería. Sirviéndose de tecnología (máquinas/robot), que aseaba y alimentaba al ser humano, para ir a laborar, dentro de las ocupaciones propias de finales de siglo XXI, que eran básicamente la manipulación y control de las máquinas. No obstante, se provocaba una lucha constante —en algunos de sus capítulos— por la intromisión de la parte laboral, con la personal y familiar, en violación a las garantías laborales mínimas y sin reflejo de equidad de género, pues se siguió presagiando que, para el año 2062, las mujeres iban a seguir ocupando puestos laborales secundarios, según dan fe las diversas cintas televisivas: secretarias, amas de llaves, vendedoras y mostradoras de ropas digitales, etc.

Si bien las personas debían, en muchas ocasiones, acudir a sus centros de trabajo, estos se concentraban en cubículos herméticos, para el desempeño de las labores, a través de máquinas, lo cual presagiaba que la virtualidad iba a ser la máxima futurista, como en efecto ayudó—en estos

tiempos— a mantener millones de empleos, desde los hogares y por medio de la interconectividad, cuando se dio la pandemia COVID-19.

Hoy, el mundo, precisamente producto del desarrollo de la ciencia, ha provocado que las tecnologías y la comunicación ocurran en tiempo real, con conocimiento de primera mano; en segundos, dentro de un mundo globalizado y entretelado por las mismas. Donde el tiempo y el espacio ya no son obstáculos, por el contrario, son canales y pistas inconcebibles de comunicación, para posibilitar la diversificación económica y la transfronterización de las personas trabajadoras/empresas, en pujante interdependencia comercial, a nivel de todo el globo terráqueo.

Ahora bien, las tecnologías de la información y comunicación (TIC), además de impactar la economía global, han venido a cambiar el rol productivo y su organización empresarial (por ejemplo, los grandes emporios que significan las plataformas digitales), pasando de una administración basada en la presencia del trabajador, bajo una división de producción concatenada al de un trabajo por objetivos; lo cual no necesariamente es a nivel local y situar, sino teletrabajable y teledirigible, es decir, mediante un desplazamiento de las personas trabajadoras, fuera del centro de trabajo tradicional a nivel nacional e incluso internacional (nómadas digitales), merced al avance científico en la comunicación mundial.

Lo anterior está conllevando a nivel mundial a un replanteamiento de paradigmas dentro de las relaciones de empleo, al incorporarse a las mismas, el metaverso, big data, nanotecnología, las impresiones 3D, los GPS (sistema de posicionamiento global por satélite), correos electrónicos (envío y recepción instantánea de mensajes por internet), etiquetas de identificación por radiofrecuencia (identificación individualizable, mediante transmisión de la información a distancia, por ejemplo, el

dispositivo para pago de peaje), teléfonos móviles de última generación (aparato que recibe y emite comunicación y es conectable con internet) y ordenador (máquina electrónica que almacena y procesa información, mediante operaciones matemáticas y lógicas); todo amparado por la inteligencia artificial y la robótica.

Pero todo esto aunado al poder empresarial, de administración, control y dirección patronal, como elementos de la subordinación laboral que, en la práctica, está chocando con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, viniendo a poner en entredicho la libertad individual y la privacidad, producto de la falta de regulaciones claras en torno a temas que cada día —ante el avance desmedido de la tecnología— se quedan rezagados, como parte de una solución integradora del ordenamiento jurídico, ante este nuevo escenario.

3. El resguardo de la privacidad de la persona trabajadora

Ante la disyuntiva que hoy enfrenta la persona trabajadora en referencia al poder que las TIC han deparado, en el mundo laboral, tanto para los trabajadores dependientes (v.gr. la robótica producto de la tecnología, viene a facilitar la falta de accidentes/siniestralidad en las labores, mayor precisión en tareas, menos exposición a las enfermedades por contaminación, sin obviar que la seguridad social de un país, con empleabilidad robótica, no se ve conmocionada por la atención constante de enfermedades laborales u otros percances en la salud humana), como para la parte patronal (el derecho de dirigir, organizar y controlar su centro de producción, para lo cual cada día más acude a las TIC, implantando sistemas GPS, monitoreo *online*, drones y hasta cámaras de video que en tiempo real ejercen control sobre las labores y otros rubros), para el caso costarricense, tanto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (como máximo órgano

en materia laboral) como la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (con sus fallos vinculantes para todos los poderes públicos) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (con resoluciones que sirven de guía para la aplicación de las leyes y normas en el área laboral, patronal/trabajador) han venido contribuyendo hasta ahora (ante el abandono del Legislativo) en forjar —para casos sometidos específicos a su jurisdicción— algunas luces (muchas de estas tomadas del derecho comparado), que van resolviendo la cotidianidad y, a su vez, en un futuro, van a servir de basamento para una normativa pública, dentro del afán de la obtención de la seguridad jurídica, a la que deben aspirar todos los ordenamientos jurídicos, dentro de un Estado democrático.

En este sentido, la Sala Constitucional, mediante votos 12983 y 18398, ambos del año 2015, vino a señalar que, a pesar de que se trabaje con herramientas tecnológicas (como lo es un móvil inteligente) y este se provea —por parte del ente patronal— con ocasión del desempeño de la función pública, se debe respetar la esfera de privacidad y protección de datos, como parte de los derechos fundamentales que tiene todo colaborador. Es decir, no es viable pensar que las personas empleadas dejen su derecho a la vida privada y a la protección de sus datos, cada vez que desempeñen sus labores. O el acceder a una computadora facilitada para el trabajo, sin autorización y comunicación previa, para el servidor con la antelación debida, con el fin de que no se vea sorprendido y pueda proteger y respaldar la información de carácter privada (voto constitucional, no.11558-2009).

O bien, como lo ha referido la Sala de lo constitucional costarricense, se puede utilizar una cámara de video para el ejercicio del control patronal, la misma debe ser conocida (no necesariamente consentida) en cuanto a su ubicación e instalación, no permitiéndose en aquellas zonas o lugares sensibles, como serían

los baños, comedores, vestuarios o sitios de reposo de los empleados; lo contrario sería una violación al derecho de la intimidad, según se desprende de lo externado en votos 4.177-2000, 11.353-2014 y 012.654-2016, ya que la captación debe ser de las conductas propias del cargo y no de comportamientos que pertenezcan a la vida privada de los controlados.

Y, en cuanto a la grabación con sonidos, se ha hecho prevalecer constitucionalmente —a falta de regulación formal y expresa en el ordenamiento jurídico— la dignidad del ser humano (un acercamiento del tema, ver el voto constitucional nro. 4.967-2016), salvo que sea con ocasión intrínseca del objeto mismo del desempeño laboral, como sería el control y escucha de una conversación, para determinar la calidad del servicio prestado, dentro de un “centro de llamadas”. Eso sí, siempre que todas las partes intervinientes estén previamente informadas; es decir, no es válido sorprender dentro de una relación que debe estar regida por principios de buena fe, comunicación oportuna y lealtad.

El Ministerio de Trabajo, dentro de este desarrollo, a falta de regulación de las nuevas realidades laborales, vino a adelantarse —desde el año 2022— a la viabilidad legal de realizar teletrabajo fuera del país, aun cuando no se había dado de manera formal, el cambio dentro de la Ley para regular el teletrabajo ⁵, al haber considerado:

Esta forma de teletrabajo, resulta ser una forma de teletrabajo móvil, por cuanto tiene como característica principal, el no llevarse a cabo en el domicilio del teletrabajador, o bien en un telecentro ya determinado por la

⁵ La posibilidad de teletrabajar en el extranjero, cuando los patronos fueren nacionales, tanto en el sector privado como público, queda zanjada mediante Ley 10673, la cual vino a reformar el artículo 1° de la Ley nro. 9738, para detallar explícitamente el teletrabajo en el extranjero, evitando interpretaciones subjetivas, en fecha 17 de marzo de 2025.

persona empleadora, sino, de una persona teletrabajadora que, con la facilidad de movilizarse, puede perfectamente llevar a cabo su trabajo desde cualquier lugar, incluido en otros países (DAJ-AER-OFP-68-2022).

La Sala Segunda, por su parte, viene a reconocer la validez de los actos por medios tecnológicos, por lo que, en este sentido, ha considerado: “para que los documentos o solicitudes presentados de forma electrónica sean válidos, para los efectos procesales, deberán encontrarse debidamente firmados por la parte, ya sea con firma digital, electrónica (...) consistente en la identificación inequívoca del suscriptor” (voto no. 003782 del año 2024).

Se puede inferir de lo comentado que, dentro del Derecho costarricense, a falta de normativa, ha sido la jurisprudencia y las resoluciones administrativas quienes, hasta el momento, han venido a desarrollar temas diversos de cara a la tecnología, incluyendo el hecho del resguardo de la privacidad y de las comunicaciones, bajo principios constitucionales por encima del interés del control patronal, en un marco de prevalencia de los principios públicos laborales.

4. Conclusiones

Finalizo considerando, si bien —como en la mayoría de los países del mundo— Costa Rica no cuenta con regulación laboral específica sobre las TIC, se puede considerar que hasta tanto no exista tal, se debe acudir a los diversos criterios jurisprudenciales y resoluciones administrativas tanto nacionales como de derecho comparado, junto con los principios de la buena fe, razonabilidad, proporcionalidad, lógica, comunicación, ética, equidad, legalidad (tratándose de empleo público) y ante todo el resguardo a la privacidad, dentro del constante y amplio desarrollo telemático, como lo ha referido la jurisprudencia costarricense.

Al existir una línea frágil y delgada de controversia, entre el poder de dirección y control, en referencia al ámbito de privacidad individual del ciudadano trabajador; como reto, cada ordenamiento mundial debe regular y ponderar los mismos, buscando equilibrio y armonía, con tal de que ambos subsistan, producto de la nueva realidad tecnológica.

Definitivamente, no podemos cegarnos ante los nuevos sucesos mundiales, producto del avance tecnológico, por el contrario, como Estados, es necesario generar ganancias para el conglomerado mundial, por medio de la tecnología, pensando,

por ejemplo, en disminuir jornadas y tratando de armonizar la nueva realidad con el adelanto en la creación de normativa flexible, que se acople a los tiempos actuales, con el fin de ser competitivos en este mundo, pero bajo la égida del resguardo de los derechos humanos o dentro del concepto de trabajo decente, como lo ha referido la OIT.

Para lo cual, se le debe seguir apostando al fortalecimiento de la actividad de control administrativa —dentro de la potestad de orden público, a la cual no debe renunciar ningún Estado— y judicial, poderes estos que tienen como función primordial, velar por la seguridad y la paz del conglomerado social.





5. Fuentes consultadas

LIBROS

Brenes Córdoba, A (2002). Historia del Derecho. Editorial Jurídica Continental. 1 edición. San José, Costa Rica. Pp. 248

Barahona Streber, O. (1996). Memorias y opiniones: aspectos de la verdadera historia de la reforma social en Costa Rica y Guatemala; y del pasado, presente y futuro de la situación económica y fiscal de Costa Rica. Editorama, 1 ed. San José, Costa Rica. Pp388.

Bourdieu, Pierre. (2001). Poder, Derecho y Clases Sociales, 2da edición. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. 2000, pp. 232.

Bourdieu, P. Chamboredon, J. C. y Paseeron, J.C. (2004). El Oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos. Siglo XXI, editores. Impreso en Argentina. Traducción de Fernando Hugo Azcurra. Pp. 372.

Briones Briones, E. (2013). Reflexiones en torno al derecho laboral. En conmemoración del setenta aniversario del Código de Trabajo. Editorial Isolma. San José, Costa Rica. Pp. 287

Briones Briones, Eric. (2017). Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.

Briones Briones, Eric. (2019). Vademécum de actualización laboral. A dos años de la Reforma Procesal Laboral. Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.225.

REVISTAS

Revista Ivstitia (2009). Las fronteras del derecho del trabajo. ¿Cuándo existe o no relación laboral? Briones Briones, E. No. 275-276, p.29-33.

DIRECTRIZ, DECRETOS, LEYES, REGLAMENTOS Y PRONUNCIAMIENTOS.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica) con la reforma de la ley no. 0343. Recuperado el día 9 de marzo del 2025, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 11 de marzo del 2025, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley de 1887 que emite el Código Civil, No. 63 (versión electrónica). Recuperado el 10 de marzo de 2025, desde http://196.40.56.12/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=15437&nVersion=16544&nTamanoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=NO.

Ley para regular el teletrabajo (versión electrónica) no. 9738. Recuperado el día 2 de agosto del 2025, desde https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753.

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 11 de marzo del 2022, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 11 de marzo del 2022, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

PRONUNCIAMIENTOS NACIONALES

Pronunciamiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. DAJ-AER-OFP-68-2022 del 19 de enero del 2022.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución no. 4177 de las 16:40 h, del 16 de mayo del año 2000.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de