

LAS ACCIONES INSPECTIVAS VIRTUALES EN COSTA RICA.

Adapting Labor Law to Technology: Virtual Inspections in Costa Rica.

ERIC BRIONES BRIONES

- Abogado y Notario Público Costarricense.
- Máster y Doctor con especialidad en Derecho Laboral.
- Profesor Universitario, con más de 35 años de experiencia.
- Se le puede seguir en redes como: Gotitas Laborales y en distintos medios escritos periodísticos nacionales.

4

Desde la Organización Internacional del Trabajo, se viene considerando, en distintos estudios, lo siguiente: ***“El papel estratégico que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) juegan en el desarrollo de niveles más altos de competitividad y productividad no es ajeno a los sistemas de administración laboral, y en particular, a las inspecciones del trabajo. El uso de computadores, dispositivos móviles, bases de datos, registros, programas informáticos, Internet, redes sociales, telefonía móvil y aplicaciones asociadas pueden fortalecer significativamente la capacidad de los gobiernos en su función de promoción del cumplimiento de la legislación laboral en los lugares de trabajo. La utilización de las TIC en los sistemas de inspección puede aportar numerosos beneficios, tanto a las propias instituciones como a los usuarios finales, es decir, los trabajadores y los empleadores. Las TIC permiten un mayor acercamiento a los usuarios, una mejor transparencia de la función inspectora, un seguimiento inmediato de las actuaciones inspectivas, un tratamiento sistemático de las estadísticas, un mayor intercambio de datos entre distintas administraciones, una inspección más proactiva basada en planes o programas y una mayor agilidad en el trabajo de los inspectores, entre otras ventajas”*** (Organización Internacional del Trabajo. Cono Sur. Informes Técnicos/2 del año 2017).

Las acciones inspectivas virtuales en Costa Rica.

Adapting Labor Law to Technology: Virtual Inspections in Costa Rica.

Resumen.

El presente trabajo, pone en conocimiento de cara a las nuevas tecnologías, la necesidad de irse readaptando el Derecho junto con las instituciones públicas que lo aplican (específicamente en este caso el laboral), si pretenden seguir cumpliendo el fin para las cuales han sido creadas, como referentes de la seguridad jurídica en sociedad.

De allí, que, dentro de dicho deber y fin, es que se pase a exponer, la nueva directriz, referida a las acciones virtuales inspectivas de trabajo, sin que ello no venga a demeritar la realización de las visitas presenciales, en los casos en que sea oportuno y necesario, por parte de la Inspección de Trabajo costarricense.

Con esto se logra tener, un órgano estatal, más proactivo y adaptado a las nuevas realidades sociales, que demandan los mercados internacionales y las nuevas generaciones de patronos/trabajadores, dentro de un mundo resiliente.

Palabras claves.

Tecnologías. Innovación inspectiva. Inspección de Trabajo. Directriz sobre la modalidad de acciones virtuales. Teletrabajo. Ciclo inspectivo.

Summary.

The present work brings to light, in the face of new technologies, the need to readapt the law together with the public institutions that apply it (specifically in this case labor law), if

they intend to continue fulfilling the purpose for which they have been created, as referents of legal security in society.

Hence, within this duty and purpose, the new guideline referred to virtual labor inspection actions, without detracting from the realization of on-site visits, in cases where it is appropriate and necessary, by the Costa Rican Labor Inspection.

Achieving with this, a more proactive and adapted to the new social realities demanded by international markets and the new generations of employers/workers, within a resilient world, is achieved. (Traducción libre, realizada por el autor).

Keywords.

Technologies. Inspection innovation. Labor Inspection. Guideline on the modality of virtual actions. Teleworking. Inspection cycle.

Sumario:

1. Introducción. 2. La eminente influencia tecnológica en el trabajo. 3. La Inspección de Trabajo. 3.1 Ámbito Internacional. 3.2 Ámbito interno. 4. Desglose de la directriz sobre la virtualidad. 4.1 De los considerandos. 4.2 Generalidades del Procedimiento. 4.3 La actuación. 4.4 Flujo del Procedimiento. 5. El final. 6. Bibliografía consultada.

1. Introducción

Conforme el mundo cambia -consecuencia de los avances científicos/tecnológicos- asimismo debe ir en una transformación y

acompañamiento profundo, la disciplina del Derecho, con el fin de cumplir, su misión primordial, la cual es generar justicia en sociedad, bajo los principios constitucionales de la seguridad y la paz.

Es que no se vale seguir con recetas jurídicas desfasadas, dentro del actual mundo globalizado, donde la información fluye, en tiempo real; en donde se rompe la barrera del espacio, producto precisamente de la desmedida tecnología, posicionada en este mundo de la llamada "cuarta revolución industrial" y seguir con el pensamiento decimonónico y los institutos que la conformaron¹.

Ahora bien, dentro del mundo laboral, existe por antonomasia un órgano llamado a velar por el cumplimiento de la normativa laboral/nacional, como internacional, denominado sistema inspectivo, el cual debe estar controlado por la autoridad central² y hacer posible sus fines.

Precisamente en el país, previo a la ratificación de los convenios OIT (81 y 129) que rigen la materia, se vino a estipular, durante la creación del Código de Trabajo, un sistema de esta naturaleza, con el fin de hacer posible, a los costarricenses: "**el cumplimiento y respeto**", relativo al trabajo y previsión social. Creándose para tal cometido un grupo de

¹ Conocida también como Industria 4.0, conlleva nuevas formas de relacionarse en el trabajo, en donde da necesariamente la interrelación entre producción y tecnología. Dentro de las tecnologías repunta la robótica, la analítica, la inteligencia artificial, las tecnologías cognitivas, la nanotecnología y por supuesto el Internet, sin dejar de lado el mundo virtual/o metaverso.

²

Según el convenio 81 OIT: El sistema de inspección es el encargado de: (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. En similar sentido, el convenio 129 OIT, ambos debidamente ratificados por el país.

personas inspectoras de trabajo, las cuales cuentan con carácter de autoridades.

Hasta la fecha de su creación han transcurrido más de 85 años, de allí, que, para poder subsistir, en cumplimiento del mandato legal internacional como interno, ha tenido, que estar remozándose, a fin de ir cumpliendo su cometido, con la ciudadanía.

Precisamente, dentro de esta dinámica, es que se pasó de lo meramente presencial a la posibilidad del trabajo fiscalizador de manera virtual, por lo cual, el presente trabajo pretende dar a conocer, con base en la ley no. 8220 y sus reformas (en lo que atañe a la publicidad de la tramitología, para comprensión de la ciudadanía), la directriz interna no. DNI-DIR-01056-24, del 7 de mayo del año 2024.

Todo lo que se deja aquí plasmado, es con fines meramente académicos, por lo que se hace acopio de otros artículos que ha escrito su autor, a través de distintos medios. Sin que, las opiniones vertidas en el presente artículo pretendan ser de carácter oficial, si no, que son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pueda pertenecer.

Amén, con el fin de conjurar la sobrecarga gráfica, se señala que, en muchos de los párrafos, 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 eminente influencia tecnológica en el trabajo

Hoy el mundo -precisamente- producto del desarrollo de la ciencia, ha provocado que las tecnologías y la comunicación (TIC), ocurran en tiempo real, con conocimiento de primera mano, en segundos, dentro de un mundo globalizado y entretelado por las mismas. En donde el tiempo y el espacio, ya

no son obstáculos, sino 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.

Esta situación ya se venía asomando desde los años 60's del siglo pasado, en donde la misma industria cinematográfica, hacía películas televisivas como cinematográficas, atinentes al fenómeno, que hoy se está viviendo³.

3 Ejemplo de ello, la serie televisiva, denominada "**Los Superpónicos**", que data de los años sesenta, producida por William Hanna y Joseph Barbera (los padres también de los Picapiedra de la era prehistórica), con una visión futurista hacia el año 2062, compuesta de 3 temporadas y más de 70 capítulos, en donde se trató de visualizar, lo que podría ocurrir un siglo después de su invención y de lo que hoy, se puede afirmar, ya es una realidad a inicios del presente siglo. En dicha serie caricaturesca jocosa y muy versátil, de las que millones de personas han sido testigos, de las peripecias de la familia del futuro compuesta por el papá (Super de 36 años), mamá (Ultra), hijos (Lucero una adolescente de 16 años, con su diario hablando de corazón rojo, llamado: "DiDi" y Cometín un niño de 8 años, con juegos tecnológicos), el abuelo sónico (con más de 110 años) las mascotas (Astro y Orbita), Robotina (ama de llaves electrobiónica) y su jefe laboral (El señor Espacial), habitando en edificios suspendidos en el aire, con lo que se puede evitar las inclemencias del tiempo, con solo elevarse hasta 4 mil pies de altura, por encima de las nubes. Entre muchas de las innovaciones que se esperaban para el futuro y que se reflejaban en la serie, se pueden señalar, por ejemplo, las bandas magnéticas para caminar y evitar el esfuerzo físico, dentro de las mismas casas, del mismo tipo que existen hoy en día en los aeropuertos de primer mundo; velocidades de los aeroplanos, mínimas de 500 Km, por hora y cohetes espaciales a más de 3 mil millas por hora, con destino a cualquier parte del universo, como plus vacacional, si se han cumplido los objetivos dentro de las relaciones laborales futuras; cinturones antigravitacionales, para poder sostenerse en el aire; tubodensificador con direcciones predeterminadas para traslado a distintos lugares; personas alcanzando edades superiores a los 150 años de edad, mediante alimentación de comida encapsulada; historias lúdicas, contadas en tercera dimensión; ropaje unificado e impermeabilizado por un atomizador; transportador de ambiente (lo que hoy se conoce como una realidad virtual en metaverso); con relojes de muñeca, como forma de comunicación visual en tiempo real y así un sinnúmero más de novedades, que hoy, muchas de ellas son realidad y no ficción y que conforme avancen los años, más bien la serie ya no va a ser vista como el futuro, sino como el pasado presagador. Algo que reflejan algunas cintas, es que los trabajos del futuro, se van a conseguir por medio de un "casco proyector astral", siendo por medio de las máquinas (mediante IA), las que van a decidir, adonde hay opciones de trabajo, conforme al perfil de la persona candidata. Y además, la desigualdad laboral, en cuanto a número de personas trabajadoras vs. las máquinas, siendo estas en mayor número, comandadas eso sí, por las personas del año 2062 y en donde máquina y persona trabaja-

dora (Rudy la máquina robot y Súper el Ser Humano), son cómplices, en contra de las muchas absurdas y antojadizas ordenes de los jefes (El señor Espacial y su competencia el señor Cogswell); que por cierto, irrumpen con las tecnologías en la privacidad de los hogares de las personas trabajadoras, sin derecho al desconecte. No obstante, en el capítulo, denominado: "**La venganza de los Robots**", se ponen de acuerdo las máquinas, para hacerle la vida imposible a Super, mediante la IA, en la cual tratan de excluirlo del sistema social cibernético, mediante "**alertas rojas**"; algo para pensar definitivamente como sociedad, ante este presagio, nada alentador. Los periódicos, ya no eran en papel, sino digitales e interactivos, mediante la visualización de pantallas planas; máquinas y casas con IA propias, entre los que destacaban, apagadores de luces, funcionando con solo el chasquido de los dedos, los relojes, las cocinas, aspiradoras, lavadoras y duchas multifuncionales y sin esfuerzo físico alguno, para las personas de finales del siglo XXI; en donde las herramientas pasan a ser obsoletas, tales como los serruchos, martillos, destornilladores, alicates, entre otros. En un mundo en que si bien, hay delincuencia, las armas, no son mortales, sino engarrotadoras o de gas infantilizador temporal; en cuanto a la policía, una vez detectada una infracción, estaban autorizados, para mediante una máquina inteligente (denominada: "juryvac", con IA), ejercer la justicia, resolviendo lo que procediera de manera inmediata, dentro de un concepto de justicia pronta, sin que significara "debidamente", pero al menos sí "cumplida", ante la frialdad de la máquina robot juzgadora. Ahora bien, dentro del ámbito laboral, los distintos episodios, arrojan un enfoque expectante, para el siglo pasado, pero que hoy a más de 50 años de su invención, no se aleja de la actual realidad, en muchos casos. Así, el oficio doméstico, era llevado a cabo por robots y máquinas caseras (que no se enferman nunca, sino que se desprograman por algún virus espacial, pero con la intervención de un Ser Humano, solo se les cambia una pieza y listo); que, con solo apretar un botón, las familias lavaban, planchaban y cocinaban los platos menos pensados, siendo la labor primordial, del ser humano, el de pensar en la manipulación del botón correcto de lo que se quería. Sirviéndose de tecnología (máquinas/robot), que asean y alimentan al ser humano, para ir a laborar, dentro de las ocupaciones propias de finales de siglo XXI. No obstante, provocándose 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 presagando que para el año 2062, las mujeres iban a seguir ocupando puestos laborales secundarios, según dan fe las diversas cintas televisivas: secretarías, amas de llaves, vendedoras y mostradoras de ropas digitales, etc. Si bien, las personas debían en muchas ocasiones, acudir a sus centros de trabajo, los mismos se concentraban en cubículos herméticos y comunicados, para el desempeño de las labores, a través de máquinas (por ejemplo, la atención del médico, desde su consultorio y el paciente desde su casa, por medio de citas virtuales), bisofonos (especie de teléfono audio visual) y relojes inteligentes, con visualización en tiempo real y a distancias impensables (lo cual para la época en que fue pensado todo esto, era algo de ensueño); eso sí con "espías voladores", que controlan a la persona trabajadora, para verificar que estuvieran interconectados o como se diría hoy, teletrabajando. En esta serie, se pensaba que para el año 2062, los trabajos manuales, ya no iban a ser llevados a cabo por las personas físicas, sino por ordenadores, máquinas inteligentes (por ejemplo, expendedoras de Uranio y ya no de gasolina) y robots. Siendo así inexistentes, los trabajos que hoy persisten, pero que ya están anunciando su desaparición, consecuencia de las tecnologías, la ciencia, la robótica, la nanotecnología, el metaverso, la Inteligencia

Es que las TIC, además de impactar la economía global, ha 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, sea teletrabajable, por parte del conglomerado de las personas trabajadoras y teledirigible, por parte de las personas empleadoras.

Es decir, esto, conlleva todo un replanteamiento de paradigmas dentro de las relaciones de empleo, al incorporarse a las mismas, 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); **robótica** (estructura mecánica, alimentada por inteligencia artificial, hoy en día); **la Inteligencia Artificial** (conjunto de algoritmos de tipo productivo y extractivos⁴, que siguen procesos pensados, con el fin de prever conductas humanas, ayudándole en el control y manejo de los procesos cotidianos; imitando al cerebro humano con respuestas predeterminadas, mediante los mecanismos lógicos y matemáticos, alimentados y conectados);

Artificial y si se quiere la ficción del mundo actual. Y algo que llama la atención de la serie, dentro del desarrollo del trabajo, es que reflejan jornadas laborales de 3 horas diarias, dentro de un contexto totalmente automatizado (así Súper, tiene como profesión "operador digital", moviendo solo botones de producción, por medio de la robótica) y con 4 días de descanso, después de 3 laborados (Prontuario Laboral, 2023. P. 341-345).

4 Son de tipo productivo, los que crean valor en el trabajo para las personas trabajadoras y empleadoras, como la incorporación de la automatización, requiriendo menos tiempo para la realización de las tareas humanas y de tipo extractivo, las que aumentan los poderes empresariales sobre las personas trabajadoras, tales como los controles, las medidas de productividad, las cuales generan en muchos casos la exclusión de la mano de obra. Todolí: 2023 P. 187-193.

el metaverso (mundo virtual parecido al real, con avatares, con bancos, ventas comerciales a nivel internacional), entre otros muchos.

Pero todo esto a su vez, genera cambios también en el poder empresarial, de administración, control y dirección patronal, que, en la práctica, podrían estar transgrediendo el derecho a la intimidad y privacidad de las personas trabajadoras, de allí la necesidad de tener contrapesos, mediante órganos fiscalizadores estatales, que vengan a ser acordes con estos cambios tecnológicos.

El mundo cambia, por ende, la labor del Derecho también, para subsistir dentro del escenario social. De allí la oportunidad de que todos los actores sociales (los que intervienen en las relaciones diarias, como los entes controladores/fiscalizadores estatales), también deban ser resilientes, readaptables y disruptivos, en la manera de actuación, en los momentos de cambio.

Es que el Derecho y los cambios sociales, deben ir en mancuerna, procurando cumplir con los fines para los cuales fueron creados y estatuidos, satisfaciendo los requerimientos de las nuevas generaciones, conforme a las épocas y los tiempos actuales.

3. La Inspección de Trabajo

El nacimiento de las inspecciones de trabajo -en el ámbito internacional- data a consecuencia de la teoría del deber estatal de la protección a los ciudadanos, ya que se supone que el Estado tiene su razón de ser -consecuencia de la naturaleza y condiciones extremadamente precarias del mundo y de la misma fragilidad del ser humano- en amparar y ordenar al componente social, para posibilitar una subsistencia segura y posible en armonía. Aprendiendo de esta forma a convivir con más seres de su misma especie y repartiendo deberes y obligaciones como el cultivo y la caza (teoría natural). Entonces, el Estado cumple una función de atención a las necesidades de quienes lo conforman,

para obtener una mejor convivencia humana (*ratio essendi*) y a su vez mantener su legitimidad ante esta.

3.1 Ámbito internacional

Dentro de estas protecciones -en el siglo XIX- nace la Inspección de Trabajo (como ente de protección estatal, dentro de las relaciones laborales), allá en Inglaterra, como forma de preservar la moralidad de los aprendices, la cual iba dirigida a niños trabajadores, creándose comités de manera voluntaria conformados por personas notables de cada localidad); posteriormente se afianza, para evitar el desarrollo de enfermedades contagiosas entre las personas de las fábricas, creándose en 1833, los llamados "inspectores de fábricas (*inspectors of factories*)". Y a esto se sucedieron, la Ordenanza Industrial alemana de 1869 -encomendando la función inspectora a "funcionarios especiales"-, la aparición en 1891 de los primeros "inspectores industriales" en Portugal, y la de los primeros "inspectores del trabajo" en Francia sólo un año después, en 1892.

Por su parte, en Prusia, se extiende forzosamente a las actividades laborales, mediante Ley de 1869 promulgada por Bismark. En Francia, mediante Ley de 19 de mayo de 1874 se configura el primer intento de crear un cuerpo de funcionarios encargados de aplicar las leyes sociales. El cuerpo estaba conformado por quince inspectores nombrados y retribuidos por el Gobierno y otros por los Consejos Generales; pero, muchos de estos incumplieron con la remuneración, por lo que la propuesta no fructificó. En Alemania, aparece dentro del Código Industrial de 1889, con carácter facultativo y con funciones limitadas a la tutela de la higiene y seguridad en el trabajo.

A nivel americano -se puede señalar- en los Estados Unidos de Norteamérica, es a partir de 1890 y específicamente en New York, en donde empieza a funcionar el servicio de inspección de trabajo, formando parte de este, también las mujeres, con potestades dirigidas

a la investigación y prevención de los riesgos profesionales. En Chile se crea la Dirección General del Trabajo, en el año 1924, a la cual se le asignaron funciones de fiscalización en el cumplimiento a las leyes del trabajo y en México no es sino hasta 1931, cuando regula mediante Ley Federal, las atribuciones de un cuerpo inspectivo.⁵

Encontrando finalmente su conformación, como sus funciones -unificada mundialmente- a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, con la emisión de los Convenios 81 (servicios y comercio) y 129 (agricultura) y las recomendaciones 5, 20, 81 y 133.

3.2 Ámbito interno

A nivel nacional, señala el historiador, **Vladimir de la Cruz** que, realmente, la protección de los trabajadores en el país empieza formalmente a gestionarse por medio del Decreto-Ley no. 33, donde se expresa la voluntad política de crear una secretaria de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, asignándosele dentro de sus competencias, precisamente, la creación de la Inspección del Trabajo⁶.

Lo anterior, explica el posterior desarrollo de la Inspección de Trabajo, con la promulgación del Código de Trabajo del año 1943, dentro de sus artículos 585 a 600, específicamente en el Título Noveno referido a la Organización Administrativa de Trabajo⁷.

5 La información aquí vertida -en cuanto al aparte histórico-, fue impartida, por el autor del presente trabajo, en capacitación, dada al Poder Judicial, sobre el tema de infracciones laborales, en fechas 6 y 7 de septiembre del año 2023.

6 La información aquí vertida -en cuanto al aparte histórico-, fue impartida, por el autor del presente trabajo, en capacitación, dada al Poder Judicial, sobre el tema de infracciones laborales, en fechas 6 y 7 de septiembre del año 2023.

7 El Lic. Eduardo Gutiérrez Chacón, Inspector de Trabajo, en los años 60s, en su tesis de graduación para optar por el grado de Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica, refirió los inicios de la inspección de la siguiente manera: "**Al iniciar sus labores la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se organizó la Inspección General de Tra-**

Bajo esta estructura y orden legal se mantuvo la inspección costarricense, hasta que durante la administración de José Figueres Ferrer (1954-1958), siendo Ministro de Trabajo, el Lic. Otto Fallas Monge, se preocupó por darle una nueva estructura, con el afán de proveer al Ministerio de Trabajo de mejores departamentos y oficinas en cuanto a orientación y dinamismo, por lo que se promulgó la Ley no.1860 de 20 de abril de 1955 (LOMTSS), lo cual vino a significar en palabras del Lic. Gutiérrez Chacón (1966):

Una asignación de funciones más técnica siguiendo la recomendación de la Organización Internacional de Trabajo, de la Inspección General del ramo, considerándose conveniente limitarle la facultad para conocer del estudio y aprobación de los Reglamentos Interiores de Trabajo, la evacuación verbal y escrita de consultas sobre interpretación de la ley, la tramitación de los asuntos de conciliación extrajudicial y el aspecto referente a la seguridad e higiene en el trabajo... Al mismo tiempo y mediante la Ley Orgánica del Ministerio, quedaron derogados los artículos 580 a 600 del Código de Trabajo, que comprendían la Organización Administrativa de Trabajo, y la organización

bajo, del cual dependía doce Inspectores con jurisdicción en toda la República y con asiento en la ciudad de San José, para efectos de sueldos se dividieron en dos grupos: Inspectores de primera categoría e Inspectores de segunda categoría, en consideración a este aspecto la Jefatura de la Inspección siempre asignaba el trabajo conforme a la importancia y gravedad de los asuntos. En las cabeceras de Provincias se instaló un Inspector de Trabajo, al cual se denominaba Inspector Provincial de Trabajo, con categoría dos. En lugares como la zona bananera también fue necesario establecer oficinas de Inspección de Trabajo, habiendo sido las primeras Golfito, Quepos y Puerto Cortés, pues esta jurisdicción por la gran concentración de trabajadores siempre ha sido objeto de conflictos y de actividades sindicales. A estos Inspectores siempre se les ha denominado Inspectores Regionales de Trabajo, y por la importancia de sus funciones han estado en la categoría más alta. Como dato importante debo informar que el primer grupo de Inspectores resultó con raras excepciones, un acierto en su integración, pues el licenciado Oscar Barahona Streber que tuvo a su cargo la redacción del proyecto del Código de Trabajo y la organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, seleccionó a un grupo de estudiantes de la Escuela de Servicio Social, adscrita a la Universidad de Costa Rica, y que por cierto había recibido un curso de Derecho de Trabajo, impartido por el mismo señor Barahona, además habían realizado cursos de sicología, servicio social, etc." (Briones, 2016: p.93). Resaltado es del original.

y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, quedó comprendida del artículo 88 al 102 de la mencionada Ley Orgánica (Briones, 2016: p94). Resaltado es del original

Oportuno mencionar, que la Inspección de Trabajo Costarricense, como ente contralor y vigilante de que se aplique y se cumpla con la normativa laboral, tanto nacional como internacional⁸, ejerce su función a través de 3 posibles acciones: **a)** A petición de parte o por denuncia: referida a la acción inspectiva que se origina en una denuncia o solicitud, interpuesta ante la Inspección de Trabajo, que sirve de base para la detección y verificación de infracciones laborales y procura una solución, en sede administrativa o judicial. **b)** De oficio: Se refiere a la acción que se origina en la iniciativa planificada y que procura identificar sectores o zonas con alta incidencia de infracciones laborales, para realizar una acción tendiente a divulgar, informar, asesorar a empleadores y trabajadores y prevenir o acusar en sede judicial. **c)** Focalizada: Se trata de inspecciones que se orientan a detectar las infracciones laborales, previamente determinadas a través de estudios de vulnerabilidad e infraccionalidad laborales, en los distintos sectores o en las infracciones señaladas en las denuncias interpuestas, y que por tanto, emplean un procedimiento que por su cobertura, tiende a discriminar o focalizarse en un tipo o tipos de infracciones laborales, según los criterios o prioridades previamente establecidos con base en los mencionados estudios.

⁸ Su normativa en general faculta a la Inspección a tutelar porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y de previsión social; con derecho a visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta; a revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos. En el eventual caso de encontrar resistencia injustificada, podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se les impida el cumplimiento de sus deberes. Además, se les faculta a examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal para los trabajadores.

El marco legal -de manera general- de la Inspección de Trabajo del país, está constituido, por los siguientes instrumentos: • **Convenio núm. 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Sobre la Inspección del Trabajo”**, adoptado en la XXX Conferencia, en 1947 y ratificado por Costa Rica en 1960, relativo a la industria y al comercio. Según este convenio todo miembro de la organización que le tenga en vigencia debe mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos de estas actividades y los inspectores que laboren para este sistema, deben velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. • **Convenio núm. 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura”**, adoptado en la LIII Conferencia, en 1969 y ratificado por Costa Rica en 1972, relativo a la agricultura. Según este Convenio todo miembro de la organización que le tenga en vigor debe mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. • **Convenio núm. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas**, entró en vigor en Costa Rica en 1985. Establece que los Estados deben contar con una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las personas con discapacidad y a promover oportunidades de empleo para ellas en el mercado regular del empleo. • **Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, no.1860 del 21 de abril de 1955, reformada por las Leyes no.3095 de febrero de 1963, no.4076 de 6 de febrero de 1968 y no.4179 de 22 de agosto de 1968. Según esta Ley, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es un órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuyo propósito es “...asegurar, súper vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; asimismo, asesora y ayuda a los empleadores y trabajadores

para mejor observancia de la ley”. El Capítulo Quinto se refiere a la Inspección de Trabajo. Además, el artículo 4º le da fundamento a la desconcentración aplicada en este Manual. • **Ley General de la Administración Pública**, Ley no.6227 del 2 de mayo de 1978, especialmente los artículos del 83 al 90 relativos a la desconcentración, los cambios de competencia en general y la delegación. • **Ley de Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos**, Ley no.8220 del 4 de marzo de 2002 tiene como propósito simplificar los trámites y requisitos establecidos por la Administración Pública frente a los ciudadanos, y garantizar el derecho de petición y respuesta, así como el libre acceso a los departamentos públicos. • **Reglamento de Reorganización y Regionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, Decreto Ejecutivo no.1508-TBS del 16 de febrero de 1971, especialmente el Título IX de la Descentralización y la Desconcentración en el MTSS, artículos del 74 al 81. • **Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo**, Decreto no.28578, publicado en el Alcance no.28 a *La Gaceta* no.76 del 18 de abril del 2000, que define tanto las funciones, competencias y atribuciones como la estructura organizativa de la Inspección de Trabajo. • **Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo núm. 20, 81 y 82 sobre la Inspección de Trabajo**, que señalan recomendaciones relativas al objeto, funciones, poderes, organización y tipos de inspección, así como a materia de salud ocupacional y el tripartismo. Sin perjuicio de la demás normativa conexa interna, emitida por el país, dentro de su soberanía, tales como las circulares y directrices⁹. Resaltado es del original.

4. Desglose de la directriz sobre la virtualidad

Comprendidas las competencias y funciones de la inspección de trabajo, costarricense, de seguido se pasa, a exponer la directriz

⁹ En la actualidad se está en la confección de un reglamento inspectivo, que abarque todos los cambios que ha habido, desde la última directriz publicada en el diario oficial, en el año 2014.

no. DNI-DIR-01056-24 de fecha 7 de mayo del año 2024, la cual se desglosa, en 7 considerandos y 23 artículos, atinentes al procedimiento, que deben seguir las personas inspectoras de trabajo, a la hora de efectuar acciones inspectivas de tipo virtual.

4.1 De los considerandos

Lo primero que se expone es la facultad tanto internacional, como nacional, para que las personas inspectoras de trabajo puedan realizar visitas en todos los centros de trabajo, dentro del territorio nacional. Así como la situación real, merced como se explicó arriba, que las tecnologías vienen cambiando el mundo, de allí, que la misma Sala Constitucional, haya reconocido que el avance en materia de TIC, esté permitiendo la conexión entre personas e instituciones a nivel mundial, a través de medios electrónicos, eliminando así las barreras de espacio y tiempo. Lo cual, provoca que los poderes públicos, en beneficio de las personas administradas, deban promover y garantizar, en forma universal, el acceso a las nuevas tecnologías, como parte del derecho a la cuarta generación.

Es ante dicha situación, que se busca que el ente protector de los derechos laborales de las partes deba adecuarse a los avances técnicos actuales y las necesidades de sus diversos actores sociales, por lo que, con instrumentos, como el que se referirá, se facilite dicho cometido, junto con la modalidad ordinaria teletrabajable, emitida desde el año 2022, según Directriz NO.002-MTSS-MIDEPLAN, publicada en el alcance no.138 de la Gaceta no.128 del 06 de julio del 2022.

4.2 Generalidades del Procedimiento

Primero decir, que dentro del marco conceptual, se indica en la Directriz, que por acciones inspectivas virtuales, se entienden aquellas que comprenden una modalidad de inspección a distancia (la cual puede ser originada por denuncia u oficiosamente), utilizando las TIC, mediante la participación activa de las personas empleadoras y traba-

jadoras¹⁰, en donde se verificará básicamente documentación de las partes¹¹, cotejados con los registros públicos, garantizando el derecho de defensa y la protección de los datos brindados, conforme así lo indique la ley¹². Para lo cual, se deben incorporar en los sistemas informáticos de inspección, todos los documentos o archivos digitales, como respaldo de sus actuaciones, en pro de la transparencia y el control interno.

No obstante, se podría aplicar la modalidad dual (virtual/presencial), cuando el caso así lo requiera o cuando exista de por medio criterio de la persona inspectora de trabajo, de

10 Para ello, hay que tener en cuenta, que las personas deberán contar con los siguientes requerimientos tecnológicos mínimos: a) equipo de cómputo o cualquier otro dispositivo electrónico que cuente con cámara y micrófono, b) conexión a internet, c) dirección de correo electrónico y, d) acceso a la plataforma digital que se establezca al efecto (art. 5 de la Directriz).

11 Según el artículo 10 de la Directriz, se podrán pedir: **“datos de la persona empleadora, poder de representación (puede ser poder especial administrativo u otro con mayores facultades), cualquier documento que se requiera para determinar si existe o no alguna infracción, planilla de la Caja Costarricense de Seguro Social, póliza de riesgos de trabajo del Instituto Nacional de Seguros, política interna contra el hostigamiento sexual, política interna contra el hostigamiento laboral, comprobantes de pago de salario, comprobantes de pago de aguinaldo, inscripción o registro ante el Consejo de Salud Ocupacional de comisiones y oficinas de salud ocupacional, planes de trabajo de comisión y oficina de salud ocupacional, planillas internas, y cualquier otra documentación o información que se requiera. Así como la lista de las personas trabajadoras con indicación del nombre completo, número de cédula o número de documento de identidad, dirección de correo electrónico, número de teléfono celular, medio para recibir futuras notificaciones e indicación expresa de que cuenta con los medios tecnológicos para efectuar un proceso de inspección virtual”**. Resaltado es del original.

12 Indica textualmente el artículo 4 de la Directriz: **“Artículo 4. Sobre la protección de los datos personales. La información que recaben las personas inspectoras será confidencial, resguardando la privacidad de las personas empleadoras y trabajadoras, conforme a la Ley NO.8968 del 7 de julio del 2022, “Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales” y su reglamento y el inciso a) del artículo 100 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dado que el servicio público y la actividad ordinaria que presta la Inspección de Trabajo es la efectiva tutela y protección de los derechos laborales, ésta se encuentra facultada para solicitar los datos de las personas físicas, al amparo de lo dispuesto en los incisos e) y f) del artículo 8 de la ley supra citada. De previo a la obtención de los datos personales, se deberá informar a las personas empleadoras y trabajadoras, acerca del fin y el tratamiento que se dará a los datos que proporcionen”**. Resaltado es del original.

su superior o bien a solicitud de alguna de las partes interesadas.

Importante indicar, que en caso de que la parte patronal, entorpezca de alguna manera la actuación de la Inspección de Trabajo, se va a proceder, como se hace en los ciclos inspectivos ordinarios presenciales, conforme a la normativa que rige al respecto¹³. Además, del hecho que tanto ésta, como la trabajadora, deben suministrar un correo electrónico válido para atender notificaciones, de allí que toda documentación enviada a esa dirección se tendrá como debidamente notificada.

4.3 La actuación

Dentro del sistema informático que al efecto lleva la Inspección de Trabajo, se debe consignar que se va a realizar una acción de tipo virtual. Una vez asignada, la persona inspectora inicia dentro del plazo de 30 días naturales. Constando la solicitud de información que se realiza a la empleadora, con la identificación de la autoridad¹⁴ e indicación de

13 Artículo 400 del Código de Trabajo: "Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social serán sancionadas a partir de la multa comprendida en el numeral 3 de la tabla de sanciones del artículo 398, o superiores establecidas por ley especial. Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de Trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones contenida en el artículo 398, siempre que haya mediado prevención con un plazo de quince días". Artículos 314 y 396 inc.7, respectivamente del Código Penal: "Desobediencia: Se impondrá prisión de seis meses a tres años, a quien no cumpla o no haga cumplir, en todos sus extremos, la orden impartida por un órgano jurisdiccional o por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones, siempre que se haya comunicado personalmente, salvo si se trata de la propia detención" y " Dificultar acción de autoridad 7) Al que, sin agredir a un funcionario público ni a la persona que le prestare auxilio a requerimiento de aquel o en virtud de una obligación legal, lo estorbare o le dificultare, en alguna forma, el cumplimiento de un acto propio de sus funciones, le presentare resistencia o incurriere en otro desacato que no constituya delito".

14 Artículo 13. Deber de identificación durante las entrevistas virtuales. Al inicio de toda entrevista virtual, las personas inspectoras, empleadoras y trabajadoras deberán identificarse, para lo cual deberán mostrar su documento de identificación a la cámara del dispositivo electrónico, en

los alcances de este tipo de modalidad de actuación, bajo la firma digital correspondiente.

Posterior a esto, procede igual que se hace con el ciclo inspectivo ordinario presencial, en cuanto a las entrevistas, solo que en estos casos es mediante reunión virtual, con la utilización de plataformas y formularios digitales establecidos según el tipo de visita o bien cualquier otro medio tecnológico que se disponga, de conformidad con los artículos 14 y 15 de la Directriz.

Una vez cumplida esta fase, se revisa y co-teja la información brindada. En caso de no detectarse alguna anomalía, se elabora el acta de inspección virtual sin infracciones, con el cierre del caso en el sistema electrónico. A contrario sensu, -conforme al artículo 17 de dicha Directriz- se le notifica a la parte empleadora el acta de inspección y prevención, indicándole las faltas encontradas y la forma de subsanarlas, dentro del plazo otorgado para corregirlas, así como los recursos que caben contra el acta de conformidad con el artículo 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las consecuencias laborales y legales afines a los temas investigados en caso de persistir la infracción¹⁵.

aras de que sea acreditada su identidad.

15 Artículo 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, refiere: "**Toda resolución o pronunciamiento del Ministerio, debe ser puesta en conocimiento de los interesados, haciendo uso del medio que sea más directo y efectivo. Trátese de actuaciones o de resoluciones dictadas por las diversas Dependencias del Ministerio, siempre que aquéllas no emanen directamente del Ministro, las partes interesadas pueden apelar de las mismas ante el Titular de la Cartera, dentro de los quince días siguientes a la respectiva notificación, por escrito o en forma verbal, recurso que estará exento de toda clase de formalidades. Sin embargo, respecto de las prevenciones formuladas por la Inspección General de Trabajo, así como de las resoluciones de ésta mediante las cuales ordena incoar acciones judiciales por incumplimiento de dichas prevenciones, no procederá recurso alguno, salvo el de revisión ante la misma Inspección**". Señalando el artículo 18 de la Directriz en comentario, que la interposición de incidentes, solicitudes de nulidad, excepciones, o cualquier otro tipo de recursos (salvo el recurso de revisión), no está prevista en la norma supra citada, por lo que no resultan procedentes y, en caso de que sean interpuestos no suspenderán el procedimiento y serán atendidos en la resolución final. Cuando la persona empleadora ofrezca prueba testimonial, la misma podrá ser evacuada de ma-

Resuelto el recurso en caso de haberse interpuesto o cumplido el plazo otorgado para corregir lo detectado, la Inspección de Trabajo debe verificar el cumplimiento de lo prevenido, para lo cual llevará nuevamente a cabo entrevistas a la persona empleadora y a las personas trabajadoras, remitiendo los formularios pertinentes, en caso de proceder¹⁶. En aquellos casos donde se haya dado cumplimiento de lo prevenido, le notificará un acta de revisión informando del cierre del caso. En caso de incumplimiento se le informará (acta de revisión) sobre las repercusiones legales y el inicio de las acciones judiciales, con base en los artículos 396 al 403 y 669 al 681, todos del Código de Trabajo.

Finalmente indicar, que la persona inspectora de trabajo deberá aplicar los plazos establecidos en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, el Código de Trabajo y cualquier otra normativa vinculante al caso, dejando a su discrecionalidad y razonabilidad aquellos que no se encuentren debidamente regulados.

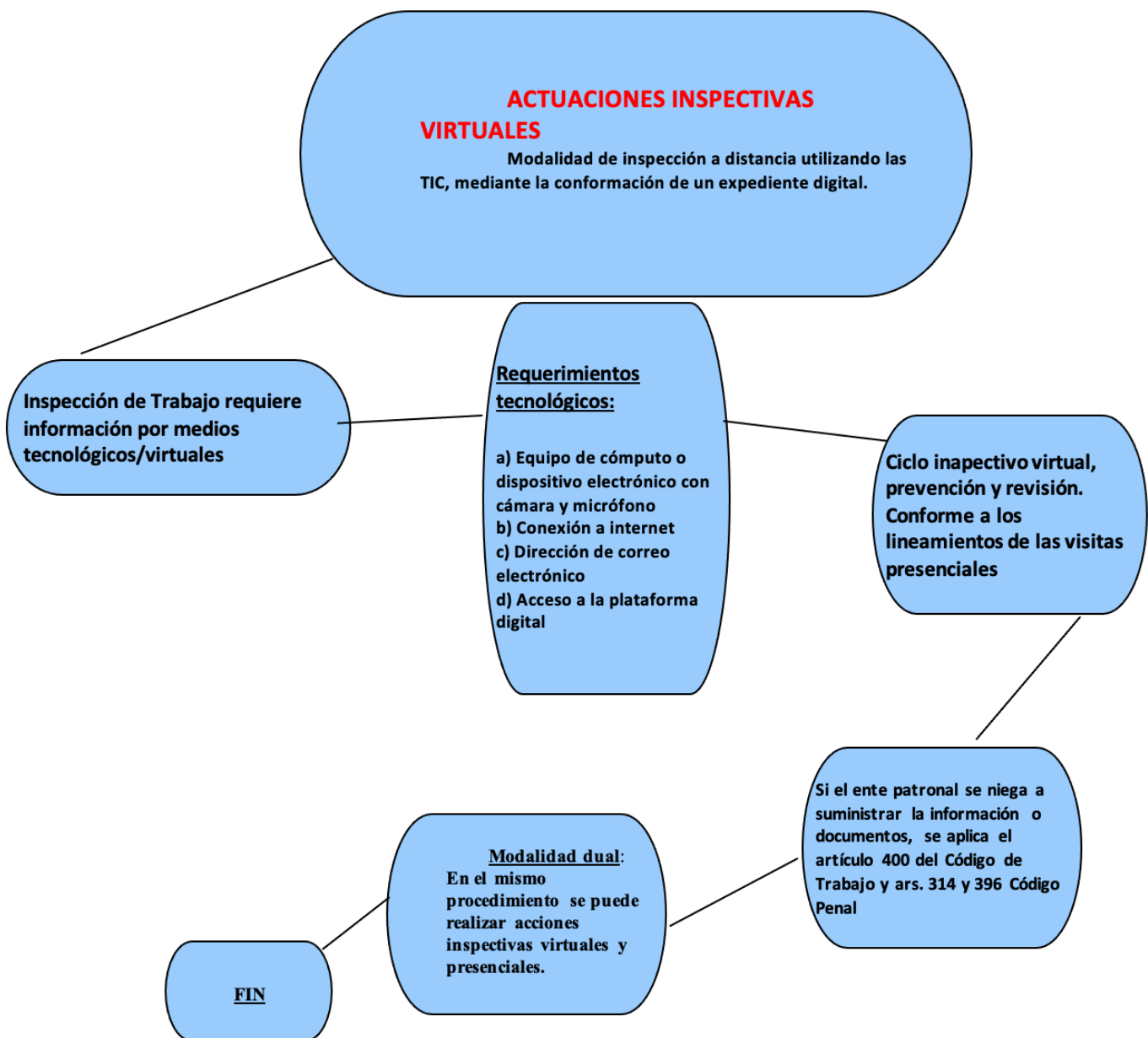
Como se puede observar, este es el mismo procedimiento inspectivo que se realiza de manera presencial (conforme al Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo), solo que en este caso, es aplicado mediante la tecnología, que hoy es posible, poniéndose así a tono con los cambios sociales y las nuevas realidades, dentro del mercado laboral nacional.

4.4 Flujograma del procedimiento

De seguido, se pasa para mayor facilidad de la persona lectora, a presentar la siguiente ilustración, sobre lo comentado a nivel procedimental, de manera resumida.

nera virtual. Resaltado es del original.

16 De no lograrse la entrevista virtual por causas imputables a la parte patronal, de lo que se dejará constancia, la persona inspectora elaborará el acta de revisión y la notificará a la parte empleadora al medio señalado. Notificada el acta de revisión por incumplimiento a la normativa laboral, la persona inspectora de trabajo remitirá el informe de acusación a la jefatura regional, dentro del plazo de cinco días hábiles después de notificada dicha acta.



5. El final

Definitivamente son una realidad presente y latente, las tecnologías, influyendo en el campo social y por ende en el mundo del Derecho. Es que, aunque haya incrédulos y opositores, añorando muchos de ellos, las relaciones laborales, de la época del maquinismo o revolución industrial, van a tener que adaptarse o morir, en el intento por mantener lo pasado, por cuanto la nueva realidad generacional, corre más aprisa, que incluso el mismo Derecho laboral mundial, como lo

entendió el jurista chileno, Eduardo Novoa Monreal, en los años 70`s del siglo pasado y por ende -como lo presagió- si este quiere cumplir su papel primordial -el cual es satisfacer en armonía los intereses sociales- debe remozarse y no quedarse rezagado. Es decir, ir a toda proa y no quedarse en la popa.

Por otra parte, como refirió el profesor francés Gustavo Zagrebelsky, en tiempos tan oscuros reconforta saber que el Derecho sigue siendo objeto de desvelos y de reflexiones conducentes a la determinación de su función precisa en el seno de una sociedad dinámi-

ca, cambiante, donde no hay nada estable y toda (sic) está sujeto a revisiones intelectuales¹⁷. De allí, que resulta encomiable este tipo de propuestas administrativas, a fin de brindarle a la ciudadanía, herramientas más eficaces, dentro de su actuación, en pro de sus intereses, de cara al siglo XXI.

Bueno, precisamente, esto es lo que está haciendo la Inspección de Trabajo costarricense, con este tipo de propuestas prácticas, que vienen a satisfacer las demandas de los ciudadanos, de cara a las nuevas realidades tecnológicas, provocando mayor eficiencia y menos gasto al erario, mediante este tipo de actuaciones, impensables antes de la pandemia, Covid-19.

Y es que como lo ha referido la Organización Internacional del Trabajo, la utilización de las TIC en los sistemas de inspección aporta beneficios a lo interno de la organización, como a lo externo, en la satisfacción de los intereses a la ciudadanía, a la que va destinada su actuación. Mejorando, la transparencia de la función inspectora y un seguimiento inmediato de las actuaciones inspectivas, entre algunas ventajas.

Concluyentemente, como Estado de Derecho y democracia, que es Costa Rica, debe seguir apostando al fortalecimiento de la actividad de control administrativo -dentro de la potestad de orden público- pero de manera distinta a la tradicional, amparándose precisamente en este tipo de oportunidades tecnológicas, bajo la premisa de cumplir el mandato de velar por la seguridad y la paz, del binomio patrono/trabajador, en pro de una mejor productividad, equitativa e inclusiva.

6. Bibliografía consultada

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 Passeron, 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 (2015). Procedimientos Laborales de la Inspección de Trabajo (Con las directrices unificadas). Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.196.

Briones Briones, E: (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral (versión electrónica). Editorial Master Lex. San José, Costa Rica. Pp. 529.

Briones Briones, E: (2023). Prontuario Laboral. En conmemoración del 80 aniversario del Código de Trabajo. Editorial Isolma. San José, Costa Rica. Pp. 438

·
Todolí Signes, A (2023). Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Editorial Aranzadi. España/Navarra. Pp. 219.

Varela Araya, J. (1995). Manual de Procedimientos Laborales. Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial. Pp. 314.

Revistas

Briones Briones, E. (1997). Prácticas laborales desleales. Procedimiento en sede administrativa. *Rev. Ivstitia*, (124-125), 33-37.

¹⁷ Briones 2016: p. 4.

Briones Briones, E. (1998). Diversos procedimientos laborales en sede administrativa. *Rev. Ivstítia*, (139-140), 20–30.

Briones Briones, E. (2001). Infracciones laborales. Procedimiento en sede administrativa y judicial. *Rev. Ivstítia*, (179-180), 26–32.

Briones Briones, E., & Ramírez, M. (2004). Los procedimientos en la Inspección de Trabajo. *Rev. Ivstítia*, (211-212), 25–31.

Briones Briones, E. (2010). La inspección de trabajo costarricense: El deber de tutelar imparcialmente (3.ª ed.). *Rev. Real Card*, 9–28.

Briones Briones, E. (2011). Régimen sancionatorio de la Inspección de Trabajo en Costa Rica (misé en demuere). *Rev. Judicial*, (101), 34–46.

Briones Briones, E. (2022). Retos laborales en el bicentenario de la independencia costarricense. *Rev. Cienc. Juríd.*, (157), 1–34.

Directriz, decretos, leyes, reglamentos y pronunciamientos

Administración R. A. Calderón Guardia. (1943). *Código de Trabajo de Costa Rica*. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional.

Código de Trabajo de Costa Rica. (1943). *Versión electrónica con reforma de la Ley No. 0343*. <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>

Constitución Política de Costa Rica. (1949). *Versión electrónica*. <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>

Directriz interna DNI-DIR-01056-24. (2024, 7 de mayo). *Procedimiento de acciones inspectivas virtuales*.

Directriz No. 002-MTSS-MIDEPLAN. (2022, 6 de julio). *Teletrabajo* [Alcance No. 138 de la Gaceta No. 128]. <https://www.mtss.go.cr/elmi->

[nisterio/despacho/teletrabajo/Directriz%20No-2-2022-Teletrabajo.pdf](https://www.mtss.go.cr/elmi-nisterio/despacho/teletrabajo/Directriz%20No-2-2022-Teletrabajo.pdf)

Ley No. 8220. *Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos*.

Ley No. 1860. (s.f.). *Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=566

Código Penal de Costa Rica. (s.f.). *Versión electrónica*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=5027

Instrumentos internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Versión electrónica*. http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Convenio 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

Otras fuentes

Briones Briones, E. (2021). *Infracciones laborales en el contexto actual*. Noticias Cielo, (8). https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/briones_noticias_cielo_n8_2021.pdf

Capacitación brindada al Poder Judicial, los días 6 y 7 del mes de septiembre del año 2023, por parte del Dr. Eric Briones Briones, sobre el tema de infracciones laborales, en seminario/taller.

Deloitte. (s.f.). ¿Qué es la Industria 4.0? <https://www.deloitte.com/es/es/Industries/industrial-construction/analysis/que-es-la-industria-4-0.html>

<https://www.larepublica.net/noticia/la-robo->

[tica-y-las-transformacion-en-el-mundo-laboral](#)

<https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/experto-costarica-debe-avanzar-en-automatizacion/3S7TRVBR45C55PDG5ZQUUBZX3Y/story/>

<https://www.xataka.com/basics/que-meta-verso-que-posibilidades-ofrece-cuando-se-ra-real>

Organización Internacional del Trabajo. Cono Sur. (2017). *Informes Técnicos/2 del año 2017. Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.* <https://www.ilo.org/es/media/420516/download>

TRIBUNA LIBRE

EDICIÓN
DIGITAL

Edición 18 / 1, Agosto 2025

Costa Rica