

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
VICERRECTORÍA ACADÉMICA

ESCUELA DE DERECHO

**"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS LABORALES DE
LAS PERSONAS SUJETAS A LA LEY PARA ATRAER
TRABAJADORES Y PRESTADORES REMOTOS DE
SERVICIOS DE CARÁCTER INTERNACIONAL (NÓMADAS
DIGITALES)"**

MODALIDAD DE TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO

ESTUDIANTE: JORGE ENRIQUE JARA SOLANO

TUTOR: JAVIER PADILLA GUEVARA

SEDE ARANJUEZ

ABRIL, 2023

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Jara, S. Jorge Enrique. *"Análisis jurídico de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (Nómadas Digitales)"*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad Internacional de las Américas. San José, Costa Rica, 2023

Contenido

Contenido	iii
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Resumen.....	viii
Lista de Acrónimos.....	x
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema.....	1
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
Justificación.....	5
Antecedentes.....	7
Proyecciones.....	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
Nomadismo Digital	24
Definiciones generales.....	24
Antecedentes.....	24
Globalización y flexibilización.....	27
Fenómeno Nómada Digital: concepto y tipología.....	29
Origen y evolución del fenómeno nomadismo digital en Costa Rica.....	30
Aporte de los Nómadas Digitales a Costa Rica.....	32

Legislación aplicada en Costa Rica a los Nómadas Digitales	34
Ley para atraer trabajadores y prestadores de servicios de carácter internacional.....	34
Objetivo de la ley.....	35
Disposiciones Generales de la Ley.....	36
-Título II de la Ley denominada “Procedimientos y Tramite Digital.....	38
-Título V de la Ley: Beneficios de la ley.....	42
Limitaciones y Alcances de la Ley.....	44
Eficacia de la Ley.....	46
Aspectos Generales más resaltantes de la ley.....	49
Limitaciones de la Ley.....	50
Definición de existir de los nómadas digitales.....	52
Definición teórica de los nómadas digitales comparada a la jurídica.....	53
Naturaleza Jurídica de la Ley.....	57
Derecho de Trabajo	58
Protección Jurídica de los Derechos Laborales de los Nómadas Digitales contemplados en la Ley.....	69
Efectos Jurídicos para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas Digitales.....	71
Efectos Sociales para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas Digitales.....	72
Efectos Económicos para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas Digitales	73

Presentación y Análisis	74
Descripción del Procedimiento escrito del Nómada Digital.....	74
Instituciones y organismos que intervienen en el desenvolvimiento del Nómada Digital.....	76
Verificación de la seguridad jurídica laboral cuando el extranjero realiza el nomadismo digital en Costa Rica.....	77
Análisis sobre el alcance y limitaciones del ordenamiento jurídico de Costa Rica, en cuanto a la protección de los derechos laborales de los Nómadas Digital.....	77
Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual, y en lo específico en las modalidades de trabajo remotas.....	78
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	80
Enfoque de la Investigación.....	80
Variables o Unidades de Análisis.....	81
Método de la Investigación.....	84
Instrumentos de la Investigación.....	85
Fuentes de Información.....	91
Proceso para la Recolección y Análisis de Datos.....	91
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	93
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	106
Conclusiones.....	106
Recomendaciones.....	112
REFERENCIAS	115
APÉNDICES	122

Agradecimiento

Primero quiero citar a Dios, porque me ha permitido llegar a este punto con salud, pese a todos mis momentos de debilidad nunca me ha abandonado.

A mi querida madre, por apoyarme en todo momento, y por siempre creer en mí, quizás más que yo mismo, nunca me faltó un abrazo en mis momentos más difíciles.

A todos los profesores que tuve el honor de conocer durante tantos años de estudio, siempre pude acudir a ellos cuando me asaltaba cualquier duda, incluso a nivel personal y fuera de sus horarios de trabajo.

A todos mis compañeros y amigos, muchos de ellos se transformaron en parte de mi familia con el paso de los años, siempre estuvieron presentes cuando necesité una palabra de ánimo para seguir adelante.

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a la persona más importante de mi vida, a mi madre Nelly Solano, desde pequeño siempre hemos tenido una conexión especial, hasta el punto de que la considero mi mejor amiga y gran compañera, ella siempre soñó con verme concluir una carrera universitaria, me tomó más tiempo de lo planeado, pero este título es para ella.

A la profesora Zoilamerica Ortega, tuvo que lidiar conmigo dos veces en el taller intensivo de graduación, pero su paciencia y amor por enseñar fueron cada vez mayores, sin ella hubiera sido imposible avanzar en este trabajo.

A mi tutor Javier Padilla, por temas de horarios lo conocí hasta el momento que me fue asignado como tutor, pero me considero afortunado de haber contado con su valiosa ayuda, siempre fue una gran guía para mí.

Y finalmente, a las autoridades de la Universidad, en especial al director de la carrera de Derecho Oldemar Fallas, por permitirme culminar mis estudios superiores en esta institución, gracias por su apoyo en todo momento.

Resumen

Los últimos tiempos el mundo se ha visto golpeado por un suceso sin precedentes en la historia moderna, como es la propagación del virus Covid-19, este grave problema de salud pública ha provocado innumerables estragos de todo tipo en el mundo, económicos, sociales y psicológicos. Esto ha obligado a todo el sector económico a nivel mundial a buscar alternativas para tratar de mitigar, por lo menos en parte, las cuantiosas pérdidas económicas que ha dejado a su paso esta enfermedad.

En Costa Rica ya existían herramientas como la ley de Teletrabajo, en vigencia desde el 2019, pero su aplicación y aprovechamiento había sido mínima, al menos en el sector público, por diversos motivos administrativos y hasta culturales, ya que no se confiaba en esta modalidad de trabajo a gran escala. Muy de la mano con esta ley entró en vigor en el 2022 la ley N°10008, conocida como La ley de los Nómadas Digitales, con la idea de reactivar el turismo, altamente castigado.

Esta iniciativa nació a la vida jurídica con grandes expectativas, ya que ante la crisis que había dejado el Covid-19 a su paso, uno de los sectores más castigados había sido sin lugar a duda el turismo, antes las severas restricciones que el país estuvo obligado a implementar para tratar de mitigar los efectos devastadores de la pandemia. Los problemas que siempre surgen al implementar una nueva ley es que si no viene precedida de una correcta y analítica redacción puede generar muchos problemas futuros que deberán ser corregidos para evitar conflictos.

La ley de nómadas digitales, pese a los aspectos positivos que se deben valorar, nos deja una serie de vacíos y de interrogantes que es necesario tratar y analizar, en un país como Costa Rica, ejemplo en el mundo por su respeto a las garantías laborales y a la seguridad social, hay aspectos que no puede ni debe ignorar. Esta población de trabajadores extranjeros debe tener derechos y obligaciones, como cualquier grupo social que conviva en una sociedad. Esta ley genera muchas dudas y ambigüedades en aspectos muy sensibles y delicados.

Podemos empezar por la seguridad social, la ley de Nómadas Digitales no hace referencia si este grupo de trabajadores estarán sujetos a nuestra legislación laboral y social, entiéndase si las empresas que los empleen o contraten deberán respetar temas como el derecho a vacaciones, cesantía, aguinaldo, licencias por maternidad, etc. Esto es importante porque son personas que están residiendo en suelo nacional, y deberían regirse por la normativa del lugar donde lleven a cabo sus labores.

La ley también nos habla en su art. 16 de los beneficios fiscales que tendrían este grupo de trabajadores, esto podría generar en una discriminación con el resto de los trabajadores que si deben cumplir con esa obligación, así como fomentar actividades delictivas como lavado de capitales, ya que para una persona de recursos de dudosa procedencia sería muy viable justificar esos ingresos, y evadir los controles que si deben cumplir el resto de las personas.

Tampoco se le da una certeza jurídica a las empresas que emplean a estos trabajadores para cualquier función específica, podríamos poner un ejemplo, ¿podría una empresa extranjera que trabaje por objetivos someter a sus trabajadores a una jornada de 18 horas para lograr cumplir con los mismos? ¿Sería posible que estas acciones le puedan generar a esa empresa algún tipo de denuncia del trabajador o no? Son interrogantes que no están claras en la ley, es importante que una ley no deje lugar a interpretaciones subjetivas, máxime que nuestra legislación se basa en el derecho romano, que es escrito por naturaleza.

Es importante aclarar aspectos como la jornada laboral de estos trabajadores, ya que no debemos olvidar que serán personas que deberán convivir en una sociedad, una indebida regularización podría ocasionar problemas de diversa índole, tanto físicos, psicológicos y sociales, ya que no es un secreto que existen trastornos asociados a la sobrecarga laboral.

Estas personas al estar en una condición de libertad y poca supervisión podrían caer fácilmente es esta problemática, ya sea que se encuentren en un estado de subordinación o no.

Lista de acrónimos

A continuación, se presenta el contenido con las abreviaturas utilizadas en el desarrollo de la presente investigación:

Abreviatura	Significado
Art.	Artículo.
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
CT	Código de Trabajo
CPOL	Constitución Política
Ley N°10008	Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional
Ley N°8764	Ley General de Migración y Extranjería
Ley N°9738	Ley para regular el teletrabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ICT	Instituto Costarricense de Turismo
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En la actualidad, se puede evidenciar como los avances tecnológicos han marcado considerablemente el desarrollo a nivel mundial, lo cual de acuerdo a las consideraciones de Makimoto y Manners (1997), representan el inicio de una revolución que le proporcionará mejores oportunidades a la población que tenga el acceso para aprovecharse de todas las fuentes mundiales de información pública, desde cualquier parte del mundo, además de la capacidad de comunicarse a través de los múltiples recursos y herramientas que se encuentran posicionados como una oportunidad para que la humanidad se consolide como nómadas globales.

De lo anterior, que de acuerdo a la opinión de dichos autores es evidente como durante las dos últimas décadas, después de la publicación de su libro, las predicciones se cumplen, pudiendo resaltar que obviaron el impacto enorme que traerían las redes sociales, así como otros fenómenos como la economía compartida, aplicaciones, servicios populares, como Airbnb, y las diferentes herramientas que ofrece Google, de lo cual resulta importante apreciar como el término “nómada digital” surge como un compuesto, digital por estar relacionado con las TICs (Tecnologías de la información y comunicación), lo que implica su uso para obtener ingresos trabajando de manera online, y nómada por el continuo movimiento propio de la libertad geográfica.

Es un hecho que las tecnologías de la comunicación han resultado una alternativa de trabajo a distancia; pudiendo identificarse ya, desde algunos años, opciones como teletrabajo, que se ha visto sujeta a nuevas vertientes como consecuencia de la incorporación de otros factores que han originado a los trabajadores remotos, surgidos de elementos como estilos de vida; y la de los nómadas digitales que se caracterizan por un comportamiento de gran movilidad en el espacio, como consecuencia de una constante búsqueda de zonas atractivas en las que puedan desarrollar trabajos remotos.

En consecuencia, Roca (2017) señala que los nómadas digitales utilizan los recursos tecnológicos de comunicación, principalmente del internet y aplicaciones de software, a los fines de cumplir con sus objetivos laborales, siendo sus principales herramientas de trabajo los ordenadores portátiles, smartphones y tabletas digitales, para muchos también las cámaras fotográficas y de video. Definitivamente, es la libertad que ofrecen los trabajos remotos lo que ha fortalecido su incorporación en el ámbito laboral, logrando que existan países que ofrezcan visas para atraer turistas que cumplan con este perfil.

Este instrumento funge como una autorización a los viajeros, para legalizar su estatus de trabajador en movimiento, lo que se traduce en la oportunidad de viajar mientras se trabaja de forma remota, utilizándolo como un aspecto que puede implementarse para fines de desarrollo turístico; y de alguna manera a la economía de los países que se encuentran proporcionando este tipo de visa. Este apoyo que se le brinda a estas personas tiene como objetivo incentivarlas, para que de esa manera escojan esta modalidad de trabajo para su subsistencia y modo de vida.

Recientemente en Costa Rica fue aprobada una visa para los nómadas digitales y permite a los independientes realizar tareas remuneradas en el país, por una estancia de hasta 12 meses, pudiendo ser prorrogados al término del mismo, siendo significativo que la Ley para atraer Trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, presenta ciertos vacíos, principalmente en lo que respecta al ámbito laboral, cuando no se encuentra contemplado ningún aspecto con respecto a la seguridad social en Costa Rica, ya que no obstante; el trabajador remoto tiene el beneficio de estar exento de impuestos sobre la renta en general.

Sin embargo no está muy claro cómo queda la relación laboral al estar sujeta a la legislación de dicho país, generando riesgos de incumplimiento si el empleador no examina el tema antes de que el trabajador remoto se traslade, además quedan por analizar temas como vacaciones, licencias de maternidad, aguinaldos, cesantía y preaviso, entre otros, que el empleador debe considerar, debido a que si el futuro trabajador remoto se traslada a laborar desde Costa Rica, se encontraría amparado por esta ley, que a pesar de gozar de considerables atractivos, debe ser analizada en cuanto a los riesgos que implican a nivel laboral.

Por otra parte los trabajadores o prestadores remotos de servicios, llamados también nómadas digitales, en materia migratoria se les da una consideración de no residente, en la subcategoría de estancia, la cual se debe contrastar con las normas de residencia fiscal, que se extraen en la mencionada nueva ley de nómadas digitales, para determinar si tienen que tributar por impuesto a las utilidades, ya que expresamente están no sujetos, o deben tributar por los impuestos relativos a remesas al exterior tal como se denomina al impuesto de los no residentes.

Se puede evidenciar la presencia de una discrepancia señalando que la ley de teletrabajo no reduce las cargas sociales y tampoco reduce los impuestos que recaen en el trabajo personal dependiente en el caso del trabajador y del empleador. En cambio, la Ley de nómadas digitales en su artículo 16 menciona que los beneficiarios tendrán exención total del impuesto sobre las utilidades, también señala que no se considera a los beneficiarios como habituales residentes del país en materia de efectos tributarios, tampoco se considerará la percepción de ingresos que reciben del exterior como ingresos percibidos en Costa Rica, interpretándose esto como una contradicción en relación al pago de impuestos y sus principios y considerado como acto discriminatorio.

Así mismo, se concibe que un ciudadano en Costa Rica, que trabaja en la modalidad de teletrabajo en condiciones análogas a las señaladas en la descripción del nómada digital, deba cancelar el impuesto al salario que se encuentra desde el 10% hasta el 25% de su salario en relación al nivel de ingresos, cuando el Costarricense que gana lo mínimo establecido en la ley del nómada digital, señala que la tarifa del impuesto al trabajo personal dependiente es de un 20%; y luego hay que realizar unas deducciones adicionales por concepto de seguridad social superiores al 9%, esto es atribuido al costarricense, por lo tanto el nómada digital percibiendo los mismos ingresos está exonerado de impuesto en Costa Rica, en su condición de extranjero que realiza trabajos remotos, lo cual puede ser considerado suficiente para gozar del beneficio de la exoneración de impuestos.

Definitivamente, es un amplio cúmulo de situaciones que corresponden al ámbito laboral y que requiere un análisis de la legislación existente para confirmar si cuenta con las disposiciones demandadas para proteger a los trabajadores de dicha modalidad, en todos los derechos que básicamente le corresponden a cualquier trabajador, llevando a preguntar:

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los alcances de los derechos laborales de las personas que se sujetan a la Ley de Nómadas Digitales?

Objetivo general

Analizar el alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica.

Objetivos específicos

1. Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual, y en lo específico en las modalidades de trabajo remotas.
2. Determinar los efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense.
3. Recomendar alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense.

Justificación

Sin duda alguna, el desarrollo y avance tecnológico que se experimenta en la actualidad ha llegado a demostrar como el trabajo remoto aporta tanto para el empleador; como al empleado, convirtiéndose en una experiencia que ha llegado a transformar millones de vidas que decidieron aventurarse y hacer el uso adecuado de los recursos tecnológicos a su favor, logrando una incidencia considerable en cuanto a la calidad de vida, productividad, y reducción de costos a las compañías.

En consecuencia, se han vislumbrado un sinnúmero de ventajas, que van desde reunir personal talentoso de distintas partes del mundo en un mismo espacio, hasta permitir que las fortalezas y habilidades de cada participante se transformen en beneficios individuales para las compañías, que no ven con desagrado el hecho que su talento pueda viajar a distintas partes del mundo, logrando así la expansión y globalización del mercado laboral, aportando diversidad y las probabilidades de la apertura de ideas innovadoras que enriquezcan al país.

En el caso concreto de Costa Rica, ya se cuenta con una nueva legislación que posee disposiciones destinadas a atraer trabajadores digitales que elijan vivir un año en el país, y prorrogable hasta por otro año más, otorgándoles seguridad jurídica y bienestar en todo el territorio, lo que conlleva la posibilidad de generar más empleo y crecimiento económico al fomentar las visitas de larga estancia en el país, como resultado de que el trabajador virtual consume servicios básicos, transporte, realiza compras, y en general, aumenta el gasto de recursos de origen extranjero al país.

En tal sentido, resulta necesaria la alineación con los nuevos avances tecnológicos y la adaptación a los cambios que el trabajo remoto desafía, posicionándose por encima de los antiguos modelos de prestación de servicio en materia laboral, lo que conlleva a una fuerte demanda de trabajadores que requieren de una efectiva protección jurídica; por lo tanto de una regulación que es importante sea estudiada y analizada para comprobar que de acuerdo a las conquistas mundiales se vea garantizada la flexibilidad laboral, la valoración de las personas en relación a la responsabilidad social, y la adaptación al cambio.

Es importante, entender que además de la Ley 10.008 para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, se encuentra el Reglamento para la dicha ley, aprobado con la intención de facilitar la atracción de nómadas digitales al país, y brindar apertura a la posibilidad de que estos ejerzan sus funciones dentro del territorio nacional, para convertirlo en un aspecto positivo de sustento para el desarrollo al país, debido al valor agregado que acompaña su llegada, como la inversión extranjera con entrada directa de divisas.

Según Zamora, (2016), el auge digital en las organizaciones y empresas de viajes ha transformado las industrias de negocios y turismo. El mayor uso de la tecnología digital podría añadir 1,25 billones de euros al producto interno bruto de las principales economías del mundo para 2020, según un estudio sobre densidad digital de Accenture y Oxford Economics, lo que representa un 2,3% cada uno respecto a los datos actuales. Sin embargo, este es un proceso largo y complejo. Para comprender la importancia de las TIC” s en el tema que se está estudiando, nos pararemos a observar el uso de internet en las diferentes áreas del mundo.

Como consecuencia, desde el punto de vista del turismo, no solo como un sector de la economía, sino como un fenómeno humano con consecuencias sociales para el país, se contempla que dicha apertura a este grupo de trabajadores traiga aspectos de cambio en la sociedad en cuanto a su adaptación a la tecnología, principalmente en este momento que Costa Rica representa para los nómadas digitales un destino ideal, tomando en cuenta el costo de la vida, aunado a la particularidad de contar con una legislación que contemple beneficios y procedimientos dirigidos específicamente a estos trabajadores bien conocidos como nómadas digitales.

En tal sentido, esta investigación conlleva un particular aporte a la sociedad, por cuanto estamos en una época en la que el teletrabajo es una modalidad que origina una fuerte demanda de trabajadores remotos; y los nómadas digitales se sumarán a este auge en curso que pueden traer implicaciones para el sector turístico y el desarrollo general del país, por lo que es necesario que sea estudiado y analizado a los fines de garantizar que la legislación ofrezca la protección requerida a estos trabajadores en el ámbito laboral.

Antecedentes del problema

Antecedentes históricos

El concepto de trabajo remoto tiene más de 35 años, es una realidad que se muestra hoy en día en los mercados laborales a nivel mundial, convirtiéndose en una de las principales formas y tendencias de trabajo a nivel profesional que, gracias al avance de las TICs, permiten el desarrollo educativo, social, empresarial y económico de un país.

Los primeros movimientos de viajeros tuvieron lugar en los siglos XVIII y XIX, con el Grand Tour, antecesor del turismo moderno, muy popular entre los jóvenes de la época. El motivo de estos viajes era enriquecerse culturalmente viajando por Europa. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX se empezaron a formar movimientos de jóvenes como “wandervogel” y “Scout” que supuso la creación de los primeros albergues en 1910. Un poco más tarde en los años 80 ya aparecen los viajes temporales conocidos como vacaciones, es entonces cuando estando el turismo más asentado, surgen nuevos perfiles de turistas dependiendo de la motivación, presupuesto y límite temporal. (Córdoba, P., Rucandio, M. 2016).

Para finales de los 80 y principios de los 90, surgen los primeros Backpackers, estos podrían definirse como “un tipo de turista que realiza un viaje autogestionado de larga duración con múltiples destinos a los que se llega a través de un itinerario flexible. Suele asociarse también a un desembolso económico reducido y a un uso mínimo de la industria turística habitual. En general, este tipo de turista rechaza clasificarse como tal y afirma buscar un contacto más profundo con la naturaleza o con la población de los países que visita.

Caracterizados por un bajo presupuesto, itinerario flexible y organizado de manera independiente, preferencias en viajes largos e interés por conocer a personas con las mismas ideas y a la población local. Esta clásica figura de Backpackers ha sido transformada por todo tipo de jóvenes viajeros: turistas, excursionistas, voluntarios, estudiantes impulsados por el aprendizaje de una nueva lengua, e intercambios.

Esta fragmentación de viajeros, unido a diversos factores, han producido una diferenciación entre nichos emergentes de viajeros y en un segundo nicho de la movilidad más general (Córdoba, P., Rucandio, M., 2016).

En la actualidad se presenta la globalización de la economía y el auge del internet, como una fase importante en el proceso del teletrabajo incrementando la presión competitiva en los mercados, impulsando a las empresas a reevaluar sus procesos de producción para una mayor flexibilidad en el ámbito laboral, mientras que por parte de las infraestructuras de las empresas se vive un proceso de privatización de las telecomunicaciones con la finalidad de reducir los costos y potenciar la oferta.

Así surge el concepto del trabajo remoto, el cual se puede definir como el trabajo que se realiza fuera del entorno tradicional de la oficina, y que también es llamado trabajo virtual desde casa y trabajo a distancia. Con esta modalidad de trabajo los empleados pueden ejecutar los proyectos con éxito, así como las tareas diarias sin necesidad de ir a las oficinas diariamente, proporcionando flexibilidad en la vida personal y profesional del trabajador, siendo la base o antecedente directo del objeto de esta investigación el cual es el nomadismo digital.¹

Antecedentes nacionales

A pesar de lo expuesto anteriormente, es importante mencionar que a nivel nacional son escasas las investigaciones y publicaciones a nivel doctrinal, debiendo tomar en consideración instrumentos internacionales como el informe de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de fecha 03 de Febrero de 2022, que enumera los beneficios del teletrabajo para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, la capacidad de tener horarios de trabajo flexibles y actividad física, reducir el tráfico de vehículos, el tiempo de viaje y reducir la contaminación del aire, el cual es totalmente vinculante para Costa Rica.

¹ Consejo Salvador, *¿Qué es El Trabajo Remoto?* <https://elconsejosalvador.com/trabajo/que-es-el-trabajo-remoto.html>

En Marzo de 2020, con la llegada de la pandemia mundial generada por el COVID-19, la cual tuvo gran impacto no solo en la economía mundial y la salud pública, sino que cambió las maneras de interacción social y por ende las formas de prestación de servicios y el Derecho del Trabajo en general a nivel global, obligó a las empresas a considerar que sus empleados tuvieran la posibilidad y opción de trabajar de manera remota (trabajar desde casa), con la finalidad de cumplir con las normas de seguridad pública que se establecieron en cada uno de los países alrededor del mundo para combatir la propagación de dicho virus.

De modo que, este nuevo paradigma ha transformado a las empresas las cuales ofrecen el trabajo remoto como alternativa para sus colaboradores, y de forma simultánea los gobiernos se adaptan a esta nueva realidad, creando reformas jurídicas en sus leyes del trabajo, para dar directrices y regular dentro del marco legal.

Sin embargo, a los fines de sustentar el presente estudio se pueden encontrar investigaciones como la de **Adriana Oviedo Vega y Nancy Vásquez Flores, del Año 2022 sobre “El trabajo nómada en Costa Rica y el panorama turístico ante el Covid-19, 2021, publicado en Trama, Revista de ciencias sociales y humanidades**, en la cual se contempla que la Pandemia trajo consigo una caída estrepitosa para el sector turístico en Costa Rica, provocando un colapso económico y social, que trajo como consecuencia nuevas formas de trabajo que impactarían directamente en el ecosistema turístico del país como es el caso del trabajo nómada, siendo el objetivo de dicha investigación el analizar las características de esta modalidad de trabajo, y su influencia en el resurgimiento del turismo nacional, debido al estilo de trabajo el cual permite que personas de otros países residan por una larga estancia en el país, ya sea solos o con sus familias.

Para dicha investigación, fue utilizada una metodología que tomó en consideración revisiones bibliográficas, documentos legislativos, análisis teóricos sobre la modalidad de teletrabajo, la consulta a expertos y un monitoreo de medios analizando variables como: país, normativa, beneficios, condiciones para teletrabajar, entre otros, pudiendo lograrse el fundamento de esta. Entre los aspectos en común, es que toma en consideración el estudio de la realidad que vive actualmente Costa Rica, cuando apostó políticamente por aprobar la “*Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional*”, esto con el fin de incrementar las posibilidades del desarrollo turístico nacional, esta medida vino

muy relacionada a los estragos que había producido la Pandemia del COVID-19, y era vital tratar de reactivar la economía lo más pronto posible.

Sin embargo, es notable que en dicha investigación se realiza un análisis sobre la brecha digital que enfrenta Costa Rica a la luz de esta nueva alternativa laboral, logrando una serie de conclusiones orientadas a que el trabajo nómada va a incidir directamente en el incremento de ingresos de todas las personas involucradas con el turismo en el país, especialmente quienes residan en zonas que ofrezcan más y mejores alternativas de conectividad, habitacional e infraestructura para este tipo de población., lo que sin duda alguna amerita el estudio propuesto en la presente investigación en cuanto al análisis de la legislación en función de garantizar los derechos laborales a los sujetos de esta modalidad de trabajo.

Por su parte, **Keylin Potoy Sequeira y Viviana Salazar Navarro en su Tesis las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores, para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, en la Universidad de Costa Rica del año 2017**, tenían el objetivo de demostrar la necesidad de tutelar y proteger de una manera más efectiva los derechos constitucionales de los trabajadores, en relación con el impacto de las nuevas tecnologías y su implementación en los lugares de trabajo, basando la hipótesis de su investigación en que Costa Rica no cuenta con una legislación suficiente en materia laboral, que se adapte al surgimiento de nuevas tecnologías en relación con los mecanismos de control y vigilancia del empleador con el trabajador, siendo la finalidad de dicha investigación establecer la necesidad de implementar normativas más adecuadas, que vaya acorde a los avances tecnológicos y que armonice los derechos de los empleadores y de los trabajadores.

También se mencionan las garantías laborales que debe tener todo trabajador, sin importar su modalidad de trabajo (p. 87).

“No existe ningún problema por parte del empleador a la hora de respetar como límite los derechos constitucionales laborales: como lo son el derecho a huelga, al salario mínimo, libertad sindical etc. Sin embargo, no ocurre lo mismo al tratarse de los derechos inespecíficos, éstos son todos aquellos que no se dirigen solamente a sujetos de una relación

laboral, sino a todos por igual y el hecho de que no se celebre un contrato laboral no implica que la persona trabajadora se le despoje de sus derechos constitucionales”.

En dicha investigación, al igual que en la que nos atañe, se coincide con el punto de vista de que la sociedad ha venido sufriendo una importante transformación, debiendo evolucionar de acuerdo a la realidad de cada época, siendo la tecnología uno de los factores que más ha propiciado cambios sociales al incorporarse en los distintos ámbitos de la vida diaria y que en cuanto al ámbito laboral, propiamente en las empresas, la tecnología ha sido una herramienta indispensable para mejorar procesos y por consiguiente mejorar su productividad, pero a su vez la misma ha sido utilizada como medio de control y fiscalización de los trabajadores.

Esto ha ocasionado que en algunas situaciones se podrían violentar derechos constitucionales de los mismos, siendo importante resaltar que los trabajadores gozan de dos tipos de derechos a nivel constitucional, los derechos específicos e inespecíficos, siendo los primeros los que expresamente les concierne a los ciudadanos por su condición de trabajadores, y los segundos, los que son inherentes a toda persona indistintamente de su condición.

“Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que son ejercidos en el seno de una relación jurídico laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en la que se hacen valer, en derechos constitucionales inespecíficos”. (Bolaños Céspedes, 2011)

Por su parte los empleadores también ostentan derechos fundamentales, los cuales les conceden la posibilidad de emprender y constituir sus propias empresas, siendo estos derechos la autonomía de la voluntad, el derecho a la propiedad y la libertad de empresa, los cuales le otorgan al empleador el poder de dirección de la empresa; el cual consiste en la facultad que tiene el empresario de poder ordenar, dirigir y modificar la empresa, de la forma que considere más oportuna o beneficiosa de acuerdo con los objetivos de la misma, siendo este poder ejercido sobre los trabajadores, quienes constituyen uno de los principales

elementos de productividad en las empresas, independientemente de la modalidad que haya sido adoptada para tales fines.

Para poder llevar a cabo la presente investigación, se utilizó un enfoque cualitativo y descriptivo, a través de la compilación de doctrina, cuerpos normativos y jurisprudencia, siendo esta última estudiada de manera exhaustiva a los fines de incorporar a esta investigación las resoluciones consideradas como de mayor relevancia, para poder obtener las conclusiones relativas a la misma, que se concentraron en que Costa Rica no cuenta con legislación laboral que regule de manera específica el poder de dirección de la empresa respecto al uso de medios tecnológicos; no obstante, no significa que no se establezcan límites a esta potestad, ya que la jurisprudencia se ha encargado de establecer los mismos, siendo clara en cuanto al tratamiento que se le debe dar a algunos medios de control, como lo son la grabación de llamadas, la videovigilancia, el registro del ordenador y del correo electrónico, para los cuales existen leyes específicas que son de aplicación en estos casos.

Sin embargo, se ha ido dejando en un vacío lo relativo a las redes sociales y mensajería instantánea, donde existen aún algunos aspectos sin esclarecer, así como también sucede con los sistemas biométricos, lo que resulta de importancia corroborar si se mantiene aún con la implementación de la nueva legislación que regula el Nomadismo Digital, pudiendo afectar algunos derechos laborales de estos trabajadores, siendo un aspecto importante de mencionar que las respuestas que el ordenamiento jurídico brinda se otorgan después de que los derechos han sido violentados, llevando a concluir que pueden continuar existiendo deficiencias respecto al tema en cuestión, puesto que el uso de medios tecnológicos en algunos casos resulta invasivo y en detrimento de derechos fundamentales.

Desde el punto de vista de **Ignacio Mora Barboza, en su investigación Potencial de Desarrollo Socioeconómico para Zonas Rurales mediante la Promoción de Nómadas Digitales, para optar al título de Máster en Liderazgo y Gerencia Ambiental, en la Universidad para la Cooperación Internacional en Costa Rica, del año 2021**, cuyo Objetivo fue el de evidenciar el potencial en la promoción de un modelo de turismo regenerativo de nómadas digitales, basado en zonas rurales con potencial turístico.

Esto mediante el análisis de la Ley N°10008 para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (denominada “Ley de nómadas digitales”), expediente legislativo N°22215, las políticas públicas nacionales que le complementan y las iniciativas y tendencias internacionales sobre nómadas digitales, en la cual fueron utilizados métodos de investigación que no son meramente documentales, puesto que las entrevistas propuestas poseen un peso y valor esencial para mantener el balance entre lo que se ha escrito sobre un tema de relativa novedad y lo que se percibe al respecto de esto por posibles interesados. La investigación se reviste de fortaleza mediante la triangulación de métodos de recolección de datos. (Hernández, R., 2010)

Cabe destacar que, si bien los documentos consultados giran alrededor de los nómadas digitales, cuyo punto es el mayormente estudiado como resultado de los requerimientos postpandemia, las restricciones existentes y la facilidad y validez en la utilización de estas fuentes de información se enfocarán en el análisis de aquellos artículos científicos, publicaciones y trabajos académicos que posean mayor rigurosidad científica, basados en algunos aspectos esenciales también expuestos por Hernández-Sampieri (2010), que corresponden a los requisitos mínimos que el investigador debe buscar en información por utilizar, principalmente en cuanto al análisis bibliográfico y documental que es en línea con el enfoque cualitativo.

En virtud de la novedad del tema, la investigación presente, utiliza diversos métodos, pudiendo ser catalogada como una investigación mixta en cuanto a métodos utilizados, en tanto acude de manera proporcional en cada uno de los temas, a aquellas fuentes documentales pertinentes, así como a la experimentación, tanto propia como un incipiente de nómada digital, así como en la recopilación de datos reales sobre la oferta y demanda de esta nueva tendencia a nivel nacional. En cuanto a la coincidencia con la presente investigación, se encuentra en el análisis legal en cuanto a la figura de nómadas digitales, así como los aspectos que lo rodean laboralmente.

Se pudo observar que en la tesis consultada se logró como conclusión del tema, que los nómadas digitales definitivamente pueden ser considerados una tendencia internacional en constante crecimiento, principalmente como producto de la pandemia, que si bien es cierto ya existían, su evolución ha sufrido un importante reconocimiento como respuesta a

la reciente emergencia sanitaria, orientando una importante tendencia hacia la comprensión del trabajo remoto como uno realizable por muchas más profesiones y ocupaciones que las que se conocían antes de la pandemia, trascendiendo áreas del conocimiento que requieren de ajustes en los entornos laborales, en los derechos y condiciones básicas para el ejercicio de trabajo remoto y de la adaptación de los destinos turísticos a un segmento de mercado con requerimientos especiales.

De igual manera se obtuvo entre tantas otras conclusiones que los nómadas digitales requieren de marcos jurídicos internacionales en la materia, que puedan estar orientados en la regulación de categorías migratorias, condiciones y beneficios a los visados y es mayoritariamente mediante política pública que se implementa y fomenta su atracción, pero que adicionalmente debe estar presente el tema laboral como objeto principal del estudio que nos compete, lo cual en la Ley N°10.008 para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, se enfoca en el mercado internacional por su poder adquisitivo y su ya comprobada predilección por los destinos costarricenses y sus particularidades, que efectivamente debería proponer una amplia regulación que beneficie laboralmente a los sujetos de dicha ley.

Es así, como de acuerdo al **1er. Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica, llevado a cabo por el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, publicado en el año 2017**, con el objetivo de realizar el análisis exhaustivo sobre la revolución digital y sus cambios paradigmáticos, en cuanto al mundo del trabajo, que se ha convertido en un entorno altamente cambiante, no sólo por la tecnología, sino también por una serie de esquemas laborales, económicos y generacionales que convergen y revolucionan las organizaciones, impulsando nuevos modelos de gestión laboral, pero también de impacto social, que forman parte de los objetivos de desarrollo sostenible planteados en la agenda 2030, como resultado de las necesidades mundiales, en cuanto al empleo, capacidad productiva, trabajo decente, acceso y uso de tecnologías digitales.

Costa Rica desarrolla iniciativas valiosas, pero no obstante; requiere de la convergencia de acciones que impulsen el empleo y la producción en el contexto de una economía digital orientado a la transformación del talento humano hacia nuevas oportunidades de desarrollo, en tal sentido, para la elaboración del presente “1° Informe del

Estado del Teletrabajo en Costa Rica” fue necesario un amplio estudio en diferentes fuentes de información, en organizaciones y consultas con expertos nacionales e internacionales, así como el aporte del personal de la institución que lo elabora, pudiendo concluir que dentro de los desafíos más importantes que enfrenta el teletrabajo en el país se encuentra, la promoción de un total cambio de cultura que contemple la adopción y uso de las tecnologías.

Estas tecnologías deben estar previamente reguladas de manera específica en un marco normativo, con esquemas de evaluación y seguimiento del trabajo, que pueda proponer sostenibilidad en el tiempo para su aplicación tanto en el Sector Público como en el Privado, contemplando específicamente esquemas ágiles, flexibles, eficientes y modernos dirigidos a la gestión de los procesos de las organizaciones, además de proponer herramientas que permitan el fortalecimiento de nuevas modalidades laborales que conviertan a las organizaciones en entes preparados a los cambios que se presentan repentinamente en la actualidad.

Por su parte, en el trabajo titulado **“Redes sociales y relaciones laborales, análisis de sus implicaciones y regulación en el ordenamiento jurídico costarricense”, el precitado trabajo, fue elaborado por Alejandro Elizondo Sánchez y Allan Fonseca Castro, en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica en abril 2013,** se buscó demostrar que el ordenamiento jurídico costarricense se encuentra vulnerable motivado a que nuestro ordenamiento jurídico no está adecuado a los cambios tecnológicos; y a estas nuevas vertientes por lo que es insuficiente para regular tanto el acceso, el uso y aplicación de las diferentes redes sociales en la aplicación a las relaciones laborales de carácter individual privado, lo cual evidenció, que no se encuentran adecuadas normas legales que tiendan a resguardar estas relaciones de índole laboral generando con ello un impacto negativo en la sociedad.

En concatenación con lo anteriormente señalado; se pudo observar que la investigación se efectuó desde la perspectiva de un enfoque cuantitativo, para lo cual se utilizó la búsqueda de la referida información a través de diferentes medios como revistas, tanto impresas como digitales, libros, blogs informativos, publicaciones en internet, trabajos finales de graduación, periódicos, entre otros; por supuesto tomando en consideración la normativa legal vigente para el momento de la realización del trabajo de investigación tanto a nivel nacional como

las extranjeras que se pudiesen aplicar. Cabe mencionar, que también se realizó un estudio de la jurisprudencia debidamente emanada por tribunales constitucionales y laborales que versara sobre el tema, para así poder soportar con mayores argumentos las bases legales pertinentes al objeto en estudio.

Esto trajo consigo que se evidenciara que existe una revisión en las diferentes redes sociales cuando se encuentran en la fase de reclutamiento y selección de personal, por lo que se puede inferir que esta práctica se encuentra en contravención a los derechos inherentes del aspirante en virtud que se está vulnerando su derecho al trabajo por considerarse esta práctica como violatoria de ese derecho fundamental.

Además, es de mencionar que en el marco jurídico no presenta texto legal alguno que regule de manera taxativa lo concerniente al manejo de las redes sociales, su uso y acceso, bien sea tanto fuera como dentro de la jornada laboral. Por consiguiente, no se encuentra argumentación legal alguna cuando en el plano laboral el patrono en un proceso judicial intenta evidenciar en dicho proceso las faltas cometidas por el trabajador, fundamentándolas en publicaciones realizadas en sus redes sociales personales que pueden evidenciar de manera clara y precisa la existencia de alguna falta.

De lo anterior se desprende, que no existe dentro de nuestro ordenamiento jurídico un procedimiento ágil, preciso y efectivo, otorgándole al empleador la potestad de rectificar la información que reposa en las redes sociales de sus extrabajadores, cuando estas puedan poner en un estado de menoscabo a la integridad y el buen nombre de su empresa, en tal sentido no se regula ninguna relación de índole digital en la que se encuentra vinculada una relación laboral, por lo que en tal sentido estas relaciones de índole virtual se encuentran en un estado, en la cual se encuentran vulnerables tanto el empleador como el trabajador de acuerdo con la circunstancia que se presente.

Pero sin duda alguna, la mayor vulnerabilidad es para el trabajador, por ser este el débil jurídico en la prenombrada relación, dejando en claro, la falta de normas que resguarden esta modalidad que cada día cobra más fuerza. Dicha investigación, guarda una relación con el presente estudio por cuanto forma parte de las necesidades que originaron la vigente Ley de Nómadas Digitales, debiendo indagarse si efectivamente fueron cubiertas todas esas

situaciones que colocaban en una posición vulnerable a los trabajadores, de acuerdo con la investigación consultada.

Antecedentes internacionales

Un primer trabajo corresponde a **Aguilar Huevo, Jumpa Correa Silvia y Martínez Quispe Lady Luz (2021)** quienes realizaron la Tesis por el grado de Magister "**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL**" presentada en la **Universidad ESAN de Perú**. En esta tesis se mencionan temas muy importantes como el agotamiento laboral y como esto repercute en la salud de los trabajadores, algo muy común en los trabajos remotos, acá en Costa Rica hay sentencias que ya mencionan el derecho a la desconexión digital, la ley de los Nómadas Digitales también debe regular este componente al tratarse de funciones que se realizan remotamente en su totalidad.

Se menciona el termino de "Burnout" o síndrome de agotamiento profesional de la siguiente manera (Huevo Aguilar y dos más-p. 53):

El concepto de "Burnout" se encuentra en investigaciones de psicología organizacional y se relaciona directamente a el agotamiento laboral. Por ejemplo, Maslach y Jackson define "burnout" como "el agotamiento emocional que lleva a una pérdida de motivación y produce sentimientos de fracaso". Las autoras afirman que el "burnout" se manifiesta con tres síntomas: agotamiento emocional, que se describe la ausencia de recursos emocionales; la despersonalización, que se ve manifestada en el desarrollo de actitudes negativas e insensibles; y baja realización personal, que implica "una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo". (Castillo, 2001)

Esto es importante porque se relaciona directamente con el concepto de Teletrabajo Obligado (TO), muchas veces desarrollado en condiciones improvisadas e inadecuadas, y como la elección de escoger esta opción debe ser opcional. También se debe definir si en la modalidad de trabajo de los Nómadas Digitales existe una relación subordinada de trabajo o es un contrato por servicios profesionales, se debe analizar los elementos que debe contener

un contrato de trabajo para así poder regularlo de una manera adecuada y apegada a nuestra legislación laboral vigente.

Un segundo trabajo corresponde a **Albújar Cruz Irene (2017)** quien realizó el **trabajo de fin de grado “LA ERA DE LOS “DIGITAL NOMADS”. APLICACIÓN AL CASO DE SEVILLA COMO DESTINO NÓMAD”** presentada en la universidad en la **Universidad de Sevilla, España**. En esta investigación se define el concepto de nomadismo digital de la siguiente manera (Albújar Cruz Irene, p. 15).

“Un digital Nómada es un profesional que aprovecha las herramientas digitales con el propósito de fomentar su carrera mientras viaja por el mundo.

“El nomadismo digital tiene que ver con la palabra teletrabajo y está comenzando a ser considerado como un beneficio más de trabajo y como un método de retención de talento por parte de las empresas. Si bien fueron los Millennials los primeros en abrazar esta tendencia, hoy es un aspiracional compartido por todas las generaciones que buscan romper el paradigma del trabajo de ocho horas y ser dueños de su día a día habilitados por la tecnología y principalmente por la nube”.

En esta investigación también se menciona una clasificación de esta modalidad de trabajo, en función del grado de flexibilidad horaria y libertad geográfica, tanto Felicia Hagarten, cofundadora de DNX (Digital Nomad Movement), en su participación en el Documental Digital Nomad realizado por 2geek1city como Stefano Borghi, (director de Copass) lo definen de la siguiente manera:

- *Trabajadores por cuenta ajena. Aquí la fuerza de trabajo se centra en trabajar para una organización a distancia pudiendo elegir el país de residencia, pero no el horario, ya que aquí por regla general la empresa suele trabajar simultáneamente.*
- *Freelances o autónomos. Este tipo de trabajo otorga libertad geográfica pero no tanto flexibilidad temporal ya que al dar un servicio digital a clientes online suele tener plazos o limitaciones a la hora de la entrega final del servicio.*
- *Emprendedores o dueños de startups. Son aquellos trabajadores que crean su propio negocio online desvinculándose total o parcialmente de procesos de cualquier empresa*

u organización que les condicione. Es aquí donde predomina la total libertad geográfica y temporal. (p. 16)

Esto se relaciona con la investigación porque es necesario definir el tipo de relación laboral que se estará conformando entre trabajador y empleador, y si existe algún tipo de subordinación laboral, en los trabajos de modalidad remota muchas veces se llega a dar una obligación tacita de tener que cumplir con ciertos horarios para cumplir con determinados objetivos, y esto genera un estrés muy grande a las personas, que se deben exigir al máximo para cumplir con dichas responsabilidades “no escritas”, pero directamente relacionadas con el desempeño de sus funciones.

Un tercer trabajo corresponde a **Cortes Diaz Gabriela, Henao Godoy Nicolas y Osorio Linero Valentina (2020)** quienes realizaron su trabajo de fin de grado **“TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR”** presentada en la universidad Pontificia Javeriana de Bogotá, Colombia. Esta investigación habla de los límites psicológicos y las diferentes teorías que impactan en el trabajo remoto o por objetivos (p. 69).

El establecimiento de los límites se refleja en la definición de horarios, espacios específicos para la realización de las actividades y la realización de actividades alternas que permitan al sujeto desconectarse del trabajo; pero en ocasiones, estos límites no se logran imponer, lo que lleva a la sobrecarga y afectación en el desempeño de las actividades.

Se puede apreciar como en los trabajos de modalidad remota se deben regular horarios y jornadas específicas, o pueden causar una grave afectación a la salud. Los nómadas digitales no están exentos a esta realidad, ya que deben entregar resultados, ya sea a la empresa que los contrata o sus clientes.

A lo largo de la investigación se menciona la importancia y los cambios que ha tenido la tecnología con el paso de los años, haciendo referencia a esta de manera positiva ya que disminuye los esfuerzos a nivel físico. Lamentablemente, en el caso de la ley N°10008 no hay una reglamentación establecida para el trabajo remoto, por ende, se evidencia la falta de estrategias para el desarrollo óptimo de los objetivos de los trabajadores que se sujetan a esta modalidad de trabajo. Aquellos que no cuentan con los recursos necesarios pueden

experimentar problemas en su salud, como estrés, agotamiento y constante angustia por no lograr los objetivos laborales exigidos.

Un cuarto corresponde a **Sabadell-Bosch Mar (2020)** quien realizo su tesis doctoral **“EL TELETRABAJO, UNA NUEVA COMPRENSIÓN DEL TRABAJO”** publicada en la **Universidad Oberta de Cataluña, España**. Esta tesis nos habla de la responsabilidad objetiva de las empresas, en caso de reparación de accidentes laborales. En Costa Rica existe una regulación acerca de esto en la ley de Teletrabajo, no obstante, en la ley de Nómadas Digitales no menciona nada al respecto. ¿El trabajador debe estar asegurado o poder disponer de un seguro voluntario? En caso de accidentes podría surgir una disputa ante la indefinición de la ley en ese aspecto.

“Desde la óptica de protección de la víctima, es evidente que la objetivación de la responsabilidad empresarial en el accidente y su consolidación en el ámbito de la responsabilidad de la Seguridad Social, constituyen un hito histórico. En la vertiente reparadora, la tesis del riesgo profesional sigue existiendo y el Estado absorbe la responsabilidad objetiva de los accidentes, a través de un nuevo sistema prestacional

El sistema público de reparación se hace efectivo con independencia de que los hechos motiven o no la responsabilidad del empresario. Por ello, la solución legal se ha tildado al mismo tiempo de razonable y de confusa”.

La ley 10008 presenta vacíos legales en este aspecto, que deberían ser homologados con la ley de Teletrabajo, al tratarse de una modalidad de trabajo remota, pero que al crearse no definió temas como la seguridad social, este tipo de vacíos podrían provocar disputas entre el trabajador y su empleador, así como conflictos con nuestra legislación laboral y social vigente.

Un quinto trabajo corresponde a **Cañadas Sánchez F (2017)** quien realizo su tesis doctoral **“Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral”, (2017)** publicada en la **Universidad de Granada, Colombia**, en donde se puede evidenciar que lo que determina como objetivo principal es enmarcar de una manera ecuánime lo que sería el concepto del teletrabajo, debido a que a pesar que el mismo es una modalidad hoy en día ampliamente conocida, no existe una definición en la cual concuerden todas las características que se le

otorgan por la variedad de criterios que se encuentran inmersos en tal definición de conformidad a los diferentes autores.

Para el desarrollo de dicha investigación se efectuaron el análisis de los estudios si se quiere más relevantes, con la finalidad que una vez sean realizados los mismos, estos sirvan para generar de una manera clara los aspectos más resaltantes del teletrabajo; así como los principales o más resaltantes investigadores en esta materia en particular, tomando en consideración los aportes más destacados.

En tal sentido, lo que impulsa la realización de esta investigación es tomar en consideración y enfatizar de la manera más clara cuales son las ventajas y desventajas de esta modalidad, abordándolo desde diferentes perspectivas, como son tanto la del trabajador, como la del empleador, además de establecer la realidad concerniente a la postura del marco legal existente que guarden relación estrecha con esta modalidad.

Con la finalidad, de que se pueda establecer una unidad de criterio con relación a este particular, para después realizar a profundidad un enfoque jurídico concerniente a las características inherentes al tema en cuestión, tomando en consideración de antemano que la figura del teletrabajo no presenta una regulación de índole taxativa dentro del cuerpo normativo, para lo cual se debe tomar en consideración el mismo desde diferentes perspectivas.

En el mismo orden de ideas, este trabajo se desarrolló desde un enfoque descriptivo, utilizando para ello una metodología de revisión sistemática de la doctrina, con el fin de ubicar y analizar las diferentes obras que versan sobre el estudio del teletrabajo, tomando en consideración para ello la respectiva evolución que se ha evidenciado a través de los años y la respectiva regulación jurídico-laboral; además de su connotación dentro de la sociedad.

En tal sentido, es de mencionar que la relación que guarda con el tema que nos compete, es que esta modalidad de relación laboral al igual que el nomadismo digital; se encuentra estrechamente vinculada con la evolución del mismo en el campo laboral, además de la respectiva síntesis de la información y la respectiva evaluación crítica de la misma, pudiendo inferirse que son modalidades que se pueden imaginar como una nueva forma de organización, que en virtud de los cambios que se presentan en la sociedad con relación a la

tecnología y a lo dinámico de la misma se puede contemplar como dirigida a revolucionar de manera drástica las actuales estructuras que se manejan dentro de las empresas.

Incluso a aquellas que por sus potencialidades se encuentran más interrelacionadas con los avances tecnológicos debido a que aún es un camino que se encuentra en construcción; y en los cuales no se encuentran parámetros claros hasta que se puedan transformar en una herramienta dirigida a una filosofía de organización, es de destacar, que en lo concerniente al plano jurídico se evidencia por lo señalado *ut supra* que la falta de regulación legal se proyecta en desventaja para el trabajador, colocándolo en una situación de vulnerabilidad ante el beneficio de empresarios que pueden aprovechar esta ausencia en el marco legal.

Esto puede provocar que se aprovechen de esta modalidad de trabajo para obtener beneficios adicionales en contravención del trabajo realizado por trabajadores poco cualificados, y que puedan ser objeto de explotación por medio del teletrabajo.

Además, otro aspecto que destaca es la posibilidad de generar posibles fraudes a la Seguridad Social, a través de la falta de regulación de esta modalidad y los diferentes mecanismos de establecer responsabilidades y establecer determinadas situaciones en las cuales se pueden conllevar a la calificación de incapacidad temporal o excedencias, situaciones inherentes a la seguridad social. (Cañadas Sánchez, p.166)

Para concluir, es de señalar que toman al teletrabajo como una herramienta para generar e incrementar exponencialmente tanto lo concerniente a la productividad, como la flexibilidad en la realización de la actividad inherente a la empresa, en tal sentido se puede catalogar como una herramienta socioeconómica que se encuentra vinculada a una nueva modalidad en la creación y desarrollo de empleo, generando con ello un mejor y eficaz control del trabajo y la vida cotidiana. (Cañadas Sánchez, p.36)

“El teletrabajo, debe entenderse como una forma flexible de organizar y gestionar el trabajo, pudiendo ser a tiempo completo o parcial. No es necesario que el trabajador este todo el tiempo fuera de la empresa para que se considere teletrabajo, pero si debe haber una práctica periódica y un tiempo significativo (algunos escritores consideran que debe ser como mínimo un 20% del tiempo total del trabajo.

Proyecciones

Alcances

El presente trabajo de investigación tiene como fin analizar el alcance de los derechos laborales de las personas que se proponen hacer de esta modalidad de trabajo remoto su método de subsistencia, así como evaluar si se cumplen todos los supuestos para una protección jurídica completa, con respecto a sus derechos laborales.

También se pretende determinar los efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense, ya que muchas veces al crearse una nueva ley se producen vacíos o lagunas jurídicas que es necesario identificar y corregir para evitar conflictos sociales o legales, no debemos olvidar que al vivir en una sociedad estas situaciones impactan directamente en la paz social de un colectivo.

De igual forma se buscará establecer las diferencias en cuanto a los beneficios laborales de un trabajador remoto internacional y un trabajador remoto costarricense, ya que esto podría ser un foco de conflicto si no hubiera igualdad, también es importante analizar la situación migratoria del trabajador remoto internacional y su estadía en Costa Rica. Por último, es importante establecer si es necesario que el Estado incorpore medidas de protección de los derechos laborales para los sujetos a la Ley para atraer trabajadores y Prestadores Remotos de Servicios de carácter Internacional en Costa Rica.

Limitaciones

Por otra parte, en cuanto a las limitaciones, se debe mencionar que el autor de esta tesis no pretende crear un proyecto para la derogación de esta ley, ya que se considera que tiene elementos que son de importancia para el país y su economía, si no únicamente ampliar sus alcances, mediante el estudio de doctrina y jurisprudencia tanto a nivel nacional, si la hubiera, como del derecho comparado, para de ese modo recomendar alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

NOMADISMO DIGITAL

Definiciones generales

A los fines de comprender lo pertinente a nomadismo digital se debe entender a cabalidad las partes que conforman el respectivo vocablo, en tal sentido Cabanellas define el término nómada, señalando que el mismo se entiende como aquella *“persona, familia o pueblo errante”*

En el primer caso se encuentran *“los vagabundos, los fugitivos de la justicia, los evadidos de un enemigo, los que se ocultan de una persecución del poder público”* (Cabanellas, 2019). Además de lo anteriormente descrito de conformidad a los principios que rigen tal definición el mismo autor consagra el término nomadismo el cual se entiende como la *“falta de arraigo domiciliario que integra un movimiento habitual o tradicional de pueblos, núcleos sociales o determinados oficios, en consonancia con las necesidades de subsistencias”*.

Este término bastante novedoso por la connotación de digital Cook (2020) señala que el mismo se trata de jóvenes que poseen un oficio o una profesión que va en contravención de lo que se tiende consuetudinariamente como estructuras tradicionales de trabajo de oficina, los cuales estiman y valoran más la flexibilidad, su propia autonomía, por consiguiente, poseen la habilidad de viajar y trabajar donde quieren.

Antecedentes

Es importante señalar que este tipo de estilo o modalidad de vida sin establecer un camino fijo, son característicos de una persona errante que por voluntad propia no se propone asentarse en un lugar determinado, tomando la decisión de viajar todo el tiempo. De conformidad con lo anterior Figueroa (2015) señala que este estilo de vida, que se conoce como nomadismo es un concepto que data de la Prehistoria, que por muchos autores y las

características climatológicas de la época se puede considerar como la etapa nómada por excelencia.

En concatenación a lo anterior, se puede enunciar que la época caracterizada por considerables cambios de origen climático que desencadenó un sin número de desplazamientos con la única finalidad de subsistir, debido a que esta era la modalidad para garantizar lo concerniente a la comida y tomando en consideración que esta etapa de la prehistoria es el periodo más largo de la historia humana. En tal sentido el ser humano es nómada por naturaleza, por tal motivo es de recordar que los desplazamientos o los viajes son motivados por múltiples factores dentro de los que se pueden mencionar la necesidad de movilizarse, los hechos y acontecimientos que los motivan, la inquietud de conocer más y la sensación de la búsqueda de experiencias.

El autor Jiménez Guzmán (1986) señala con gran acierto que en la humanidad se puede evidenciar varias fases para poder alcanzar el desarrollo que se evidencia en la actualidad, la primera de ellas fue el nomadismo, debido a como se señaló con antelación fue una etapa de la humanidad que fue muy prolongada en donde el hombre no le interesaba establecerse en un lugar determinado y esto se prolonga hasta que una el hombre posee herramientas acordes para desarrollar las actividades de la caza y cultivo, estableciéndose en sitios fijos determinados.

Una vez establecidos y llegando a una estabilidad en esta etapa y a los fines de mejorar su situación desarrolla otra fase o etapa, en la cual se puede caracterizar por enfocarse en la división del trabajo a los fines de optimizar los resultados y de esta manera se especializan en diferentes actividades y obtener mejores resultados generando mayores beneficios.

En virtud de la optimización de los recursos obtenidos se comienzan a percatar que existe la posibilidad de enriquecerse, de esta manera se empieza a generar la siguiente fase, la del artesano, este periodo se puede caracterizar por generarse un servilismo por parte de algunos sectores de la sociedad, generando diferencias significativas entre estratos, tanto que se empiezan a conocer la existencia de desplazamiento para el ocio, los cuales eran para un selecto grupo de personas.

En el mismo orden de ideas para la siguiente fase se evidencia lo que es conocido como la etapa del industrialismo, generando por lo tanto conceptos muy repetitivos por la actividad que caracteriza esta etapa, como lo son el proletariado, la burguesía y el trabajo, empezando a evidenciarse los conflictos entre los trabajadores y las clases acomodadas. De estos conflictos se consigue como uno de los logros, el cual es que se desarrolle al turismo como actividad mundial, ya que esta actividad estaba reservada única y exclusivamente para las personas con un estrato social muy elevado, colocándolo al alcance de todos por este transformarse o vincularse al bienestar y el descanso.

De lo anterior se desprende que en la actualidad el Viajar, es mucho más que el simple hecho de desplazamiento de un lugar a otro, los nómadas tienen una percepción bastante clara en relación con esto, esta es una modalidad, un estilo de vida, es probar lo desconocido, es el conocimiento de cosas nuevas, es medir capacidades tanto externas como internas de cada individuo.

Es de resaltar que el término “*nómada digital*”, en primer plano se puede percibir como una concepción bastante novedosa, pero se debe tener presente que múltiples autores estudiosos del tema (Müller 2016; Thompson 2018; Olga 2019; Bozzi 2020; Cook 2020; Hermann y Paris 2020; Mancinelli 2020;) llegan a una coincidencia, la cual no es otra que el referido término plasmado en el libro *Digital Nomad*, el cual fue escrito por Makimoto y Manners, para el año 1997. En dicha obra se señala la existencia de un mundo globalizado, en el que se puede evidenciar, nuevas formas para la debida ejecución de las actividades tanto en el plano empresarial como el laboral, y esto se encuentra concatenado con diversas herramientas en el área tecnológica, lo que trajo consigo que la concepción de trabajo, “fuera equiparada inclusive con viajes, hogar y ocio, transformando nuestras vidas de una manera nunca vista”. (Hermann y Paris, 2020)

De lo anterior, se puede deducir que esto traería una concepción del trabajo totalmente distinta a la que se conocía para la época en virtud que no se tendría que estar limitado a la realización de la actividad laboral en un espacio físico determinado, por lo que estaría cargada de una libertad de movimiento sin precedentes, debido a que pueden trabajar en cualquier parte del mundo, debido a que lo único que necesitan para estar “conectado al trabajo es un dispositivo que le permita realizar esa actividad laboral”. (Mancinelli, 2020)

Adicionalmente a lo señalado con antelación, en cuanto a este tema en particular es difícil encontrar más información o la aparición del término nomadismo digital, pero se puede mencionar que trece años antes de la literatura citada (el libro de Makimoto y Manners), se presenta el señalamiento de una persona la cual se le catalogó como “tecnómada” o nómada digital, considerándolo, así como el pionero de este estilo de vida, lo cual ocurrió, para el año 1983. Rodino-Colocino en su artículo *Technomadic Work: From Promotional Vision to WashTech's Opposition* (2008), realiza el señalamiento de la experiencia del periodista independiente Steve Roberts quien inventó la “Winniebiko”, lo cual era una bicicleta reclinada, que se encontraba equipada con diferentes aparatos y por supuesto con una computadora portátil, realizando de esta manera un recorrido por los Estados Unidos, por un lapso aproximado de dos años, hasta 1985. (Nomadic Research Labs, 2021)

Este intrépido periodista se encargaba de narrar sus aventuras y se definía como una persona desarraigada, a pesar de encontrarse enlazado con su “hogar electrónico” en Internet, personificando esa concepción de libertad y de cambios de paradigmas, retando la figura del trabajo que debe ser desarrollado únicamente desde una oficina o en sus aspectos más temerarios, desde casa.

Globalización y flexibilización

En este mismo orden de ideas, el término globalización es considerado dentro de los fenómenos más relevantes del mundo económico-social, el cual guarda estrecha relación con los medios, los cuales cada día más se encuentra comunicado con el contexto geopolítico del mundo, todo debidamente respaldado por un sistema sociocultural dominante, un centro de poder multipolar hegemónico y un mercado único donde convergen todos.

Se puede inferir que este proceso no ocurrió de manera repentina, sin que el mismo fuera evolucionando de acuerdo con la sociedad y los cambios que ha sufrido la misma para aplacar las diferentes necesidades que se han presentado, esta parte desde la época colonial, cuando se realizó la imposición de una cultura que consideraba que se encontraba por encima de las otras destruyendo la estructura política y cultural que imperaba en ese momento.

Una de las banderas utilizadas en el desarrollo de esta fue el catolicismo emancipador, la figura del feudalismo y para consolidar las riquezas el mercantilismo, con lo cual se pudo evidenciar una organización que lo que buscaba era la dominación del que se consideraba el más débil, en las cuales se caracterizaba el feudalismo y la monarquía;

“Desde la etapa inicial del descubrimiento se aprecia la influencia del mercantilismo como fundamento de la política económica” (Moreno, 1982).

De lo anteriormente señalado se esgrime que el inicio del proceso globalizador fue fundamentado en el atesoramiento de la racionalidad económica.

Con posterioridad, se ve influenciada la globalización por el factor de la revolución industrial, estando marcada esta época por el capitalismo clásico, la ciencia y concatenado con las anteriores la visualización del progreso. Es importante señalar que en esta época el capitalismo clásico, se sustentó en lo que se conoció como la Fuerza Músculo y esto es motivado a que se presenta la posibilidad de un crecimiento económico más relevante por la aparición de nuevas posibilidades energéticas en donde resalta la aparición del petróleo.

En esta etapa que resalta en la actualidad es una de las causas por los cuales se expande y se extiende hoy la globalización, además con la aparición de grandes avances en el ámbito de la tecnología dentro de las que se pueden mencionar tenemos la ingeniería genética, televisión por cable, telecomunicaciones, Internet, la robótica, la informática, y que sirvieron como soporte a la revolución industrial cuando hizo acto de presencia en el mundo.

Pero cabe destacar que la globalización y lo pertinente a la flexibilización viene dado a que estos cambios tecnológicos generan un rostro distinto a los anteriores debido a que se busca generar bienes de consumo masivo, alterando de manera significativa el entorno laboral e influyendo de manera directa en los diferentes procesos como el educativo, el productivo de mercancía, los servicios, el comercio y en definitiva las relaciones económicas internacionales, generando nuevos paradigmas en el desenvolvimientos de las tareas con todas estas herramientas antes señaladas.

Fenómeno Nómada digital": concepto y tipología

La palabra "Nómada Digital" es un término compuesto. El primero de ellos, digital, está relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y consiste en obtener ingresos trabajando en línea. La segunda, nómada, hace referencia al constante movimiento que proporciona la libertad geográfica. Aunque no existe un concepto unificador, hay diferentes significados dados por diferentes expertos. En este estudio queremos abarcar diferentes definiciones para que sea más fácil de entender, porque es algo desconocido o que está bajo investigación.

Es imposible hablar del concepto de nomadismo digital sin mencionar el trabajo remoto. Como señala la Organización Mundial del Trabajo (2020) conceptos como el trabajo flexible, el teletrabajo, las oficinas virtuales, el trabajo desde casa, o los entornos de trabajo virtuales son ya tecnologías integradas a la sociedad. Términos que describen comportamientos en los que el trabajo se dirige hacia el trabajador y no al revés. Es menester entender, “que el trabajo y trabajo virtual ha cambiado con el pasar del tiempo, a raíz de ello se ha dado el nomadismo digital”. (Group Public, 2022)

Como señala la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo remoto precede por la proliferación de los ordenadores en los hogares, sin embargo, argumenta que fue la introducción temprana de la computadora en la década de 1970, la llegada de la PC de IBM en 1981 y, más específicamente, la introducción de la computadora portátil a mediados de la década de 1980, lo que popularizó la transformación del uso de las computadoras en el mundo de negocio. Según Joric (2021) “Una década después, con la expansión de la Internet y los ordenadores personales, el trabajo a distancia empezó a verse como una alternativa viable al trabajo presencial” (UJI, 2023).

En el mismo orden de ideas, un “nómada digital” es una persona que trabaja en línea y aprovecha eso para viajar y explorar diferentes partes del mundo. Por lo tanto, experimenta una sensación de independencia geográfica y son muchas las ventajas de no sentirse apegado a una vida monótona, estresante y rutinaria. Este nuevo fenómeno no es solo un cambio en la economía, también es un cambio cultural y social paralelo a la revolución tecnológica en la que la industria turística se ve claramente afectada.

En cuanto a la clasificación del fenómeno y las limitaciones por la falta de literatura científica, podemos ver que tanta Felicia Hagarten, cofundadora de DNX (Digital Nomad Movement), al compartir los datos digitales financieros proporcionados por 2geek1city como Stefano Borghi, (director de Copass), está de acuerdo con la clasificación. La siguiente se basa en la flexibilidad temporal y la libertad geográfica: (Idus.us. 2022).

Trabajadores por cuenta ajena: Aquí, la fuerza de trabajo centralizada trabaja de forma remota para una organización, que puede elegir el país de residencia, pero no el horario, porque aquí, por regla general, la empresa suele trabajar de forma sincronizada.

Autónomos o autónomos. Este tipo de negocio ofrece libertad geográfica pero no flexibilidad de tiempo, porque cuando se trata de brindar servicios digitales a clientes en línea, a menudo existen plazos o restricciones involucradas en la prestación final del servicio

Emprendedores o dueños de empresa emergente (startup). Estos trabajadores son los que crearon el comercio en línea, está total o parcialmente separado de las operaciones de cualquier empresa u organización que seleccione. Aquí reina la total libertad de geografía y tiempo.

Todos ellos tienen en común el poder de decisión del lugar en el que desarrollan sus actividades. Se puede inferir que la mayoría de los nómadas digitales son emprendedores o propietarios de start-ups, por lo que la mayoría se beneficia de una flexibilidad absoluta en cuanto a geografía y tiempo. El segundo grupo más común son los autónomos o Freelancer, mientras que otros contratan con más frecuencia.

Origen y evolución del fenómeno nomadismo digital en Costa Rica.

A los fines de entrar en materia en relación con el origen del nomadismo digital se puede inferir que tiene sus cimientos a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, esto se empieza a constituir con la conformación de grupos de jóvenes como Wandervogel y

Scouts, los cuales crean sus primeros albergues en 1910. Con posterioridad para la década de los 80 y 90, se empiezan a generar viajes con una duración si se quiere moderada los cuales los denominaron vacaciones.

De lo anterior se generaron los denominados Backpackers. Los cuales se pueden conceptualizar como *“un tipo de turista que realiza un viaje autogestionado de larga duración con múltiples destinos a los que se llega a través de un itinerario flexible”*. Suele asociarse también a un desembolso económico reducido y a un uso mínimo de la industria turística habitual. En general, “este tipo de turista rechaza clasificarse como tal y afirma buscar un contacto más profundo con la naturaleza o con la población de los países que visita”. (Maoz, 2007)

Se caracterizaban por tener un itinerario flexible, presupuesto de bajo costo y organizado de forma independiente, debido a que los intereses que persiguen en estos viajes son de índole si se quiere cultural, a los fines de conocer culturas, personas que compartan ideales, etc. Este tipo de viajeros trajeron como consecuencia que se generaran espacios acordes a los estándares de un viajero si se quiere tradicional y esta modalidad de menor costo monetario.

Pero con la aparición de los ordenadores portátiles, con mejoras significativas, para esas personas que no necesitan estar en un espacio determinado para la realización de su actividad laboral se empezaron a generalizar, ya que las mismas incluyen Wi-Fi y poseen mejor rendimiento, además de ser más accesibles para la población en general. Lo que trae consigo que aparecieran los denominados “techo-nomads”, que en virtud de su contexto es lo equivalente a la actividad, digital nomads, orientados al blogging (<http://www.wired2theworld.com>) por ser este uno de los pioneros en cuanto blogs se refiere, y en su mayoría lo que hacían era comentar los diferentes viajes que realizaban y los plasmaban a través de su portátil.

Y es en el año 2000, que este estilo de vida empieza a generalizarse, creándose para el año 2003 “Google Adsense” el cual es un programa con la finalidad que los primeros trabajadores online pudiesen trabajar con esta aplicación, a través de generar publicidad que era facilitado por Google. Así como otras herramientas que facilita la comunicación entre las personas, debido a esa necesidad surge Skype también, teniendo la particularidad de poder realizar una comunicación a nivel internacional.

Pero es hasta el 2009, donde National Geographic promociona el blog Digital Nomad el cual lo realizó un escritor de guías de viaje Robert Reid (<http://www.nationalgeographic.com/travel/digital-nomad/>) el cual estimula a las personas para que escriban de sus viajes. Y para el 2010 por el auge descontrolado de esta modalidad se crearía la primera academia para aprender a ser un DgN (<http://digitalnomadacademy.com/>) siendo este el primer lugar de manera digital en albergar los diferentes nómadas digitales el cual se denominó “The technomads” creado por Sean Bonner. Desde 2012 comenzó un crecimiento desproporcionado publicando en el mismo una infinidad de artículos en revistas y periódicos relacionados con viajes.

Aporte de los Nómadas Digitales a Costa Rica.

En cuanto a este punto en particular, es necesario establecer bases y lineamientos jurídicos que aporten un estado de seguridad a los distintos actores involucrados con la finalidad de aportar valor y crecimiento tanto a nivel económico como a nivel personal. A modo de ejemplificar el tema; es necesario mencionar la implementación de la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N°10008), publicada el 1ro de septiembre de 2021, tiene como principal objetivo atraer y promover a trabajadores virtuales, es decir, personas que presten servicios de forma remota, con la finalidad de atraer e incentivar las visitas de un año, las cuales son prorrogables a un año más, si cumplen y califican de acuerdo con los parámetros exigidos por la norma.

Además, es importante señalar que las personas amparadas por esta ley deben realizar las labores de Trabajadores Remotos, debido a que los beneficiarios no pueden ocuparse en trabajos o labores en el territorio nacional. Los beneficios por el otorgamiento de la visa de no residente denominada "visa Trabajador o Prestador Remoto de Servicios" será por tiempo de un año, prorrogable por un único periodo de un año adicional, si el beneficiario desea solicitar mencionada prórroga debe tener una permanencia en Costa Rica, mínimo de ciento ochenta días durante el año originalmente concedido. Asimismo, el trabajador remoto beneficiario puede solicitar el cambio de estatus o categoría migratoria, según lo dispuesto en la Ley 8764. (Ley de Migración y Extranjería, publicada el 19 de agosto de 2009)

Se menciona además; que dentro de los beneficios otorgados a los trabajadores remotos están los relativos a la importación de equipos, ya que estarán exonerados del pago de impuestos, la importación de equipos análogos, y personal básico de cómputo o de telecomunicaciones, necesarios para realizar y cumplir con las labores que desempeñan como prestadores de servicios digitales, cumpliendo con los lineamientos y criterios emanados de la Dirección Nacional de Aduanas del Ministerio de Hacienda.

La importación quedará exonerada durante el plazo que el beneficiario sostenga y mantenga su condición migratoria. Si el trabajador remoto beneficiario traspasa los bienes manteniendo la condición de subcategoría migratoria, deberá cancelar aquellos impuestos que le fueron en su momento exonerados. (Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N°10008) consultada octubre 2022)

Entre otros beneficios, se encuentran que las personas beneficiarias de la presente ley podrán abrir cuentas de ahorros en los bancos adscritos al sistema bancario nacional, y que cumplan con lo establecido en la Ley 8204 (Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso no Autorizado, Actividades Conexas, Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo), de 26 de diciembre de 2001, y todo lo vigente relacionado con el marco jurídico a la lucha de la legitimación de capitales. La Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF) dictará el reglamento y lineamientos que deban cumplirse.

En definitiva, el turismo en Costa Rica se ha convertido en un importante factor de crecimiento y desarrollo socioeconómico, como consecuencia de estrategias que generan progreso, ya sea en una ciudad o una determinada localidad. A esto se le suma el proceso de globalización, así como la creciente descentralización con la finalidad de brindar un clima de bienestar a través de los potenciales recursos naturales locales, con el fin de planificar ciertos modelos estratégicos que contribuyan a proyectar internacionalmente al país haciendo los apropiados llamados para promover la visita de extranjeros que puedan desarrollar sus actividades económicas con seguridad jurídica y bienestar personal.

La Ley para atraer Trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, se suma a los modelos estratégicos de crecimiento y desarrollo socioeconómico que brinda el Estado como elemento dinámico de la economía.

LEGISLACIÓN APLICADA EN COSTA RICA A LOS NÓMADAS DIGITALES

Ley para atraer trabajadores y prestadores de servicios de carácter internacional (Ley de Nómadas Digitales).

Hoy se debe considerar a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), como herramientas primordiales en las organizaciones, debido a la oportunidad de hacerse más productivas y competitivas. Dentro de las TICs, se encuentra lo denominado teletrabajo como la alternativa de evolución para las organizaciones en la actualidad, juntamente con profesionales de alto nivel que aporten valor a los servicios que ofrecen a los clientes, disminuyendo los costos que esto amerita.

En tal sentido, es que el teletrabajo como trabajo remunerado cumple ciertos requisitos, tales como la ubicación del trabajador que generalmente realiza sus funciones en un lugar distinto a la oficina habitual, ahí deben desarrollarse el uso constante de las TICs, así como la constante comunicación con el contratista o empleador. Como consecuencia, que exista una evolución y transformación del área social y laboral, que en los últimos tiempos han generado novedosas maneras de desempeño laboral, en las que las relaciones y los vínculos físicos entre los lugares de actividad laboral y las tareas que deben cumplirse se hacen cada día con más difusión, facilitando la expansión de nuevas tecnologías de la información y comunicación que repercuten y afectan de múltiples formas a los trabajadores digitales.

Es así como, el trabajo remoto se incorpora a la dinámica empresarial como una alternativa que incluye una gran variedad de posibilidades, así como de riesgos para la salud de los trabajadores, entre los más nombrados se señalan el aislamiento social, la fatiga, las condiciones ergonómicas y medioambientales en el lugar de trabajo que muestra esta modalidad de organización laboral. Las condiciones del ambiente laboral de la persona teletrabajadora, debe reunir ciertas especificaciones debido a que el empleador establece que el trabajador remoto, se desempeñe y deba poseer las herramientas tecnológicas mínimas, así como conectividad y otros requisitos que son indispensables para el adecuado y correcto desempeño de sus funciones, así como la fijación de horario, es decir, la distribución diaria de las horas que integran la jornada laboral, la cual podrá ser flexible y pueda ajustarse a los lineamientos legales establecidos en las jornadas de trabajo. El otro punto es el relativo al

perfil del trabajador remoto, el cual debe reunir un conjunto de aptitudes, habilidades, conocimientos y destrezas que debe poseer los candidatos para desempeñar sus labores con la modalidad de trabajo remoto.

Lo cierto es que, la conveniencia y necesidad de implementar la modalidad del teletrabajo, se ha considerado una prioridad en los últimos dos años, haciendo que las compañías se vean obligadas a estudiar y establecer estrategias prácticas que les permitan administrar y gestionar esquemas de máxima productividad y eficiencia, a través de modelos e instrumentos virtuales, tanto para los trabajadores que laboran en el interior del país como a los trabajadores extranjeros que necesitan o desean establecerse un tiempo en Costa Rica.

Es por ello, que ante la necesidad de establecer bases y lineamientos jurídicos que aporten un estado de seguridad a los distintos actores involucrados con la finalidad de aportar valor y crecimiento tanto a nivel económico, como a nivel personal, surge la implementación de la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N°10008), la cual fue publicada el 1ro primero de septiembre de 2021.

Objetivo de la Ley

En lo que se refiere a la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N°10008), publicada el 1ro primero de septiembre de 2021, se puede evidenciar que tiene como principal objetivo atraer y promover a trabajadores virtuales, lo que significa que está orientada a las personas que presten servicios de forma remota, con el objetivo de atraer e incentivar las visitas de un año, las cuales son prorrogables a un año más, si cumplan y corresponden a todos los lineamientos exigidos por la norma.

Dichos parámetros y disposiciones consagradas en la misma, en cuanto al ámbito de aplicación de esta ley, establecen que serán aplicadas a la categoría de no residente y será denominado “Trabajador o Prestador Remoto de Servicios”, lo que conlleva a pensar que es a las personas extranjeras que de alguna manera u otra, trabajan de forma remota y perciben una contraprestación a las funciones o servicios remotos que realizan, a través del uso de los equipos de telecomunicaciones y demás medios informáticos, proporcionando un beneficio de una persona jurídica o natural que se encuentre en el extranjero, lo cual trae consecuencia

ingreso de divisas extranjeras por cuanto la remuneración de estos, será proveniente de cuentas del exterior, lo que conlleva a que esta denominación de trabajador remoto tenga la categoría migratoria de no residente; lo que lo ajusta a los requisitos previsto en la Ley 8764 “Ley de Migración y Extranjería”, publicada el 19 de agosto de 2009, para optar a una visa.

Disposiciones Generales de la Ley

Las disposiciones generales de la Ley, en el Título I establecen las delimitaciones de los elementos principales que conforman el marco normativo. El Objeto y su ámbito de aplicación constituyen la técnica legislativa adecuada para identificar el bien o bienes jurídicos tutelados y la materia a la cual es aplicable.

En las definiciones por su parte la ley consagra 3 requisitos esenciales de la ley:

1. Persona trabajadora o prestadora de servicios remotos.

Un extranjero que presta servicios pagados a distancia, subordinado o no, utilizando un ordenador, teléfono móvil o medio similar por cuenta de una persona física o jurídica en el extranjero, cuando reciban pago o remuneración del exterior. Dispondrán de un apartado de migración de no residentes, dentro de subcategoría de estancia como se define en la Regla 8764, Ley General de Migrantes e Inmigrantes del 19 de agosto de 2009.

En la ley se define lo que significa Telecentro y trabajo móvil como Telecentro al espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales y los medio donde se le admite a los teletrabajadores poder desarrollar ambientes en colaboración que impulsen el conocimiento para innovar proyectos de alto desempeño.

2. Persona beneficiaria.

Los proveedores de servicios remotos recibirán los beneficios previstos en esta ley por su grupo familiar.

3. Grupo familiar.

Está representado por cónyuge o pareja de hecho, hijos o hijas cuando sean mayores 25 años, o hijos o hijas de cualquier edad los discapacitados, así como los adultos mayores que vivan con ellos. En este caso el prestador de servicio remoto puede solicitar cubrir a sus familiares, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos de conformidad lo establece la Ley:

- a) Presentar fotos del pasaporte de los miembros del grupo familiar.
- b) Copia de certificado o constancia de nacimiento, en el caso de hijos o hijas.
- c) Realizar el pago, por una única vez, para el otorgamiento de la visa de cada miembro, monto que deberá ser determinado mediante reglamento emitido por la Dirección.
- d) Aportar cualquier otro dato o documento requerido por la Dirección para comprobar la relación entre el solicitante y los miembros del grupo familiar.
- e) Cualquier otro requisito que se derive de la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009.

4. Dirección General de Migración y Extranjería (en adelante DGME)

Fundamentalmente sobre esta Dirección, se delega la competencia relacionada al cumplimiento de la ley, ya que se relaciona en su mayoría a la concesión de una subcategoría migratoria. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 5 de la presente ley, a la Dirección General de Migración y Extranjería le corresponden las siguientes funciones:

1. Revisar los documentos presentados por la persona solicitante.
2. Tramitar la subcategoría migratoria de Trabajador o Prestador Remoto de Servicios.
3. Aprobar la condición de beneficiario según proceda al amparo de los requerimientos de esta ley.
4. Decretar la cancelación de la condición de beneficiario, cuando resulte aplicable.
5. Coordinar con otras instituciones de gobierno relacionadas, cuando corresponda, para el debido otorgamiento de la condición de beneficiario.

6. Notificar por medios digitales, a la Dirección General de Aduanas y a la Dirección General de Tributación, todas las resoluciones que se dicten en las que se otorgue la condición de beneficiario, junto con una copia digital del expediente certificado.
7. Notificar por medios digitales, a la Dirección General de Aduanas y a la Dirección General de Tributación, todas las resoluciones mediante las que se decreta la cancelación de la condición de beneficiario, junto con una copia digital del expediente.
8. Las demás que se le confieran a través de la presente ley.

Título II de la Ley denominada “Procedimientos y Trámite Digital”, es una de las más importantes motivado a que la ley se dedica a gestionar el potencial a largo plazo de las personas conocidas como nómadas digitales.

En el articulado que abarca desde el artículo 6 hasta el 9 se establece el Trámite Digital y Procedimientos; La Dirección utilizará una plataforma o ventanilla digital para la prestación expedita de las solicitudes de aquellos extranjeros que quieran optar por la categoría de no residente, subcategoría estancia, como Trabajador o Prestador Remoto de Servicios y sus consecuentes beneficios. La Dirección instaurará, mediante reglamento, todo lo correspondiente a los cobros por cualquier trámite o requisito migratorio determinado en la ley; lo cual deberá hacer mediante la aplicación de parámetros objetivos relativos al costo administrativo.

La utilización de los servicios públicos de manera digital es una tarea continua y urgente en nuestro país, por cuanto han pasado 15 años desde el lanzamiento del proyecto Gobierno Digital. Además, una de las propuestas de la OCDE en el programa para incluir a nuestro país en la comunidad internacional está relacionada con el fortalecimiento y desarrollo de todos los programas públicos destinados a introducir servicios digitales y lograr una eficiencia al usuario.

Cualquier forma de facilitar este camino contradiría la naturaleza de los nómadas digitales y definirá su capacidad para tener éxito. Con este acto legal, la DGME recibe una invitación legal del legislador no sólo para implementar un sistema digital completo, sino también para brindar información importante a los usuarios a través de sus canales de

comunicación, como parte de una serie de compromisos nacionales en materia de gobernanza y datos abiertos.

Definitivamente, es necesario e importante resaltar que, recientemente se promulgó también la ley que crea la Agencia Nacional de Gobierno Digital (ANGD) bajo la rectoría del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) y se encargará, de la ejecución de proyectos y servicios transversales, “procurando hacer más eficientes y eficaces los servicios ofrecidos por las instituciones públicas y que así se disminuyan los costos para ciudadanos y empresas” (PROSIC, 2007).

El procedimiento se inicia una vez que las personas de índole extranjero tienen la posibilidad de optar por una visa de no residente, en la subcategoría de estancia, Trabajador o Prestador Remoto de Servicios, estarán obligados a presentar un formulario donde se solicite la visa y aportar la información necesaria para cumplir con los requerimientos sustantivos y formales que la gestión exige, de acuerdo con el artículo 11 de esta ley y su concerniente reglamentación.

La Dirección tendrá un plazo de quince días naturales para resolver. Del mismo modo, los prestadores remotos de servicios que quieran aplicar con su cónyuge o pareja de hecho, hijos o hijas menores de veinticinco años o mayores con alguna discapacidad o los adultos mayores que convivan con ellos deberán presentar un cuestionario de grupo familiar. Al recibir la solicitud, la Dirección deberá comprobar, en un plazo de cinco días hábiles, que la información presentada por la persona solicitante cumple con lo dispuesto en la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009, la presente ley y los respectivos reglamentos y prevenirle, y deberá solicitarles por única vez y por escrito, que complete los requisitos omitidos en la solicitud, o que aclare o subsane la información.

La prevención señalada suspende el plazo de resolución de la Administración y autorizará al interesado hasta ocho días hábiles para cumplir o esclarecer; transcurridos este plazo, continuará el cómputo del plazo restante previsto para solucionar. La Dirección deberá resolver por escrito, mediante acto administrativo determinado, de conformidad con la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.

En el caso de que el beneficiario no cumpla con los requisitos formales y sustantivos establecidos en la presente ley, se rechazará la solicitud y se le brindará al solicitante la opción de tramitar la visa de turista o alguna de las otras categorías existentes. Contra la resolución que contenga el rechazo de la solicitud contendrán los recursos de revocatoria y apelación, los cuales indistintamente podrán realizarse a través del sistema digital, según los plazos determinados en la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009.

Para facilitar el acatamiento de los objetivos de la presente ley, la Dirección General de Migración y Extranjería colocará a disposición del público, en su página web, la normativa adecuada a la gestión de la condición de Trabajador o Prestador Remoto de Servicios, así como una lista de los requisitos sustantivos y formales que se deberán cumplir para optar por tal condición.

La necesaria distinción hecha en el Título III de la Ley nos remite a las interpretaciones de su primera parte. Los requisitos legales que debe seguir un prestador de servicios remotos internacional apuntan a cubrir 3 factores principales: estabilidad económica y poder adquisitivo, cobertura de servicios médicos durante la estadía y la posibilidad de otorgar beneficios al grupo familiar bajo el cumplimiento de otros requisitos adicionales.

El trabajador remoto debe demostrar que recibe un salario mensual renta estable y fija o ingreso mensual promedio, por un período el año pasado, por un monto igual o mayor a tres mil dólares (moneda de los Estados Unidos) o equivalente. Sí el solicitante opta por pedir los beneficios también para su grupo familiar, el monto de los ingresos arriba demostrados puede ser válidamente integrado por él suyo conjunto con el de su cónyuge o uno de los otros miembros y debe alcanzar, en este caso, un total de cuatro mil dólares (moneda del Estados Unidos de América) por mes. En cualquier caso, los ingresos pueden continuar percibiéndose, incluso si la persona no se encuentra en su país de origen.

De igual manera deberá obtener una póliza de servicio médico que incluya solicitantes durante todo el tiempo que permanezcan en el país, asimismo, todos los miembros de grupo familiar, si decide solicitar incluirlo como beneficiario. La Dirección de Migración y Extranjería decidirá la condición o cobertura mínima que debe tener dicha póliza.

Realizar un pago único para el otorgamiento de la visa de no residente, como trabajador remoto o proveedor beneficio. La cuantía la determinará el reglamento emitido por el Consejo de Administración, con base en parámetros objetivos y servicio a precio original.

A diferencia del Título anterior, que se relaciona con los requisitos básicos para obtener el estatus migratorio como prestador de servicios remotos internacional, el siguiente Título IV de la ley se refiere a los requisitos y condiciones para mantener este estatus migratorio por un período prolongado de visa.

Los legisladores, en un esfuerzo por evitar el abuso de este derecho de visa, otorgan a la DGME la facultad legal de inspeccionar o solicitar información extraoficial en cualquier momento durante la estadía en el país.

La información solicitada dependerá de la validez y vigencia de las condiciones que lo llevaron a ser acreedor de la visa y sus beneficios, y, en el caso de no haber una respuesta correcta o se verifica un posible error e irregularidades en el empleo, como un cambio no registrado, una disminución de ingresos por debajo del monto establecido por la ley, o haciendo negocios o realizando trabajos que no estaban autorizados originalmente, el nómada digital puede perder su visa.

La ley establece los requisitos necesarios para mantener el beneficio de la subcategoría migratoria, en este caso deberá mantenerse al día con todos los requisitos exigidos por la Ley dando los plazos de ochos días hábiles para que este pueda comprobar que mantiene vigente la situación que lo hizo acreedor de su estatus, lo cual ejecutará por medio de la plataforma digital. Esta manifestación poseerá carácter de declaración jurada para todos los efectos jurídicos. La Dirección reglamentaria los procedimientos relacionados a este caso.

En este caso el beneficiario perderá su condición como tal, en los casos que se logre demostrar que no se encuentra vigente la situación que le permitió obtener el beneficio de subcategoría, o en los casos que este practicando labores o servicios distintos de los que esta ley le autorizan, se le cancelará dicha condición, así como cualquier tipo de beneficio, debiendo cancelar también los impuestos nacionales con el fin de nacionalizar aquellos

bienes que hubiesen sido importados sin el pago de tributos. De igual manera, todos los miembros de la familia perderán la condición de beneficiarios.

Esta circunstancia será comunicada de manera inmediata a la Dirección General de Aduanas y a la Dirección de Tributación, para lo que corresponda a la suspensión de los beneficios fiscales. Si fuere el caso, de que el beneficiario lleve a cabo labores o preste servicios distintos de los que esta ley le autorizan, deberá cancelar todas las obligaciones tributarias propias, incluyendo los intereses y las sanciones convenientes.

El Título V sobre los beneficios se integra de al menos 5 beneficios claramente identificables.

Para estos efectos, la ley otorga una serie de beneficios fiscales, entre otros, a quienes cumplan con las condiciones establecidas:

El beneficio migratorio se le otorgará por un año: Este prorrogable por un único período de un año adicional. Para autorizar dicha prórroga, el beneficiario deberá haber permanecido en el país un mínimo de ciento ochenta días durante el año concedido originalmente. Asimismo, de previo a la expiración del beneficio migratorio, en aquellos casos en que sea procedente y se cumplan los requisitos formales y sustantivos pertinentes, el beneficiario podrá solicitar el cambio de categoría migratoria, según se categoriza en la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009. (Ley 22.215, Artículo 15)

Exención total del impuesto sobre la renta: En ningún caso los beneficiarios serán considerados residentes permanentes del país para efectos fiscales y las rentas que reciban del exterior no serán consideradas de fuente costarricense. Este beneficio no está disponible para otros miembros del grupo familiar del beneficiario, quienes, en caso de querer recibir estos beneficios, deberán solicitar y cumplir con los requisitos legalmente establecidos para los beneficiarios del beneficio directo. (Ley 22.215, Artículos 16)

Los beneficiarios estarán exentos del pago de todo impuesto sobre la importación de equipos: Esto aplica en los equipos de computación personal, telecomunicaciones o similares básicos necesarios para realizar su trabajo o prestar sus servicios, siempre que

cumplan con los criterios tarifarios vigentes que emita la Oficina General de Estadística, Dirección General de Aduanas. Si el beneficiario transfiere estos bienes, incluso a la subcategoría de trabajadores migratorios o prestadores de servicios a distancia, deberá pagar los impuestos de los que esté exento. (Ley 22.215, Artículos 16-17)

El uso de su licencia de conducir: Tendrá validez el documento otorgado en el país de origen para los efectos de conducir en Costa Rica sin ninguna restricción. (Ley 22.215, Artículos 19)

La apertura de cuentas de ahorros: Con su estatus de nómada digital tendrá derecho de aperturar cuentas de ahorro en los bancos del sistema bancario nacional de su preferencia, pese a no tener una visa de residente permanente. (Ley 22.215, Artículos 20).

La reserva de ley como el ejercicio de las potestades del imperio, reservadas al legislador, se manifiestan en el Título VI de la presente ley, esta señala que ante la falsedad de todo o parte de los documentos presentados, además de la pérdida de la condición migratoria, el pago de los impuestos de los que hubiese sido exento y una multa adicional del 25% sobre este monto sin perjuicio de posteriores procesos judiciales.

Finalmente, la ley contiene el Título VII de las disposiciones finales, que además de la reforma y reglamentación de la Ley General de la Migración y Extranjería, por la cual se amplía la parte de migración aplicable a los nómadas digitales, dotando de capacidad técnica a las TICs para participar a comercializar y promover este nuevo sector.

Sin duda alguna este aspecto es de los más notables, ya que, si bien indica la potestad del ICT de forma facultativa, en razón de su autonomía funcional, le realiza un llamado a ser copartícipe en la reglamentación, implementación, recopilación de datos y estadísticas sobre los Nómadas Digitales y en general, el complemento necesario para que la Ley no sea solamente relativa a los trámites y requisitos migratorios, sino que es a través de este artículo particularmente, que se da un impulso al sector turístico, ya que no es sino a través de las gestiones de mercadeo y fomento internacional que el ICT ya de por sí realiza sobre Costa Rica como destino turístico, que se podrá visualizar en los próximos meses y años un auge promisorio de los nómadas digitales que favorezca al sector turismo.

En este aspecto en las disposiciones finales en el artículo 23 se establece la adición de un inciso 5 al artículo 88 de la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009. El texto es el siguiente:

Artículo 88- Para efectos de otorgamiento de la visa y el plazo de permanencia, en la subcategoría de estancia se encontrarán las siguientes personas: [...] 5) Las personas extranjeras que se desempeñen en labores a realizar a distancia para clientes y compañías fuera de Costa Rica y deseen permanecer en el país, mientras trabajan o prestan servicios de manera remota. A esta condición se le conocerá como Trabajador o Prestador Remoto de Servicios”.

Definitivamente, la Ley se enfoca en las normas migratorias, los requisitos para obtenerlo y las condiciones que se deben cumplir durante su funcionamiento para evitar la remoción del estatus y los beneficios relacionados con el mismo. Del mismo modo, la legislación se centró en las exenciones fiscales para los nómadas digitales, que fueron muy debatidos durante la redacción del proyecto de ley, para evitar los abusos tributarios que destruyen el fisco.

En conclusión, como se ha mencionado la principal propuesta de la Ley es promover la atracción de personas trabajadoras y proveedores de servicios de extremo remoto, con el objetivo de promover las visitas de las principales estancias de Costa Rica y aumentar la atracción de orígenes extranjeros.

Limitaciones y Alcances de la Ley

Otras consideraciones que son necesarias traer a colación y resaltar es que si bien es verdad que se facilita el proceso de inmigración fácil con la exención del impuesto sobre la renta para las personas, aún existen problemas potenciales que deben identificarse y abordarse antes de que la persona llegue a Costa Rica y se establezca sólo como nómada digital, principalmente si es un empleado de una empresa extranjera; como, por ejemplo:

La ley no dice nada acerca de la seguridad social en Costa Rica, por lo que es posible que una persona esté exenta de impuestos sobre la renta en general, pero debe hacer aportes a la seguridad social, al menos como trabajador por cuenta ajena.

Si la persona trabaja desde Costa Rica, la relación puede estar sujeta a la ley laboral costarricense, incurriendo en costos o riesgos de incumplimiento si el empleador no considera el asunto antes de que esa persona venga a trabajar a este país. Conceptos que todos entendemos en Costa Rica como vacaciones, aguinaldos, avisos, indemnizaciones, licencias por maternidad, prebendas como trabajadores sindicalizados, madres embarazadas o en periodo de lactancia y más pueden ser temas que los empleadores no han considerado.

Las personas que vienen a Costa Rica probablemente viajarán con datos. Estas personas inevitablemente llevarán computadoras con datos y se mantendrán en contacto con personas o empresas en el extranjero, posiblemente mediante la transmisión de datos. Las leyes de protección de datos de Costa Rica son mucho más estrictas que las de muchos de nuestros socios comerciales. Por lo tanto, es esencial asegurarse de que sus transferencias hacia o desde Costa Rica cumplan con las regulaciones locales.

De igual manera, está el hecho de la creación de un establecimiento permanente; En otras palabras, si una persona que viene a trabajar a Costa Rica bajo esta ley firma contratos en nombre de su empleador o negocia la mayor parte de los contratos, puede obligar a la empresa para la que trabaja a registrarse y pagar impuestos en Costa Rica. Así que esta ley de nómadas digitales es un paso importante, pero se deben evaluar los riesgos que pueden correr las empresas que emplean a estas personas y las empresas deben tomar las medidas necesarias para gestionarlos adecuadamente.

De igual manera es necesario acotar que la ley carece de un destino u objetivo específico de fomento a un sector o región del país, lo anterior se demuestra al ver que el ICT no ha iniciado una campaña específica en ese sentido, por lo menos no visible en su página Web, que sería la forma más natural para consultarlo, se hace necesaria una estrategia de promoción del destino turístico Costa Rica como un todo.

La ley de nómadas digitales, como ya se ha señalado, se enfoca en la regulación migratoria del fenómeno y del establecimiento de disposiciones para estos viajeros.

Sin embargo, la ley carece de un análisis del segmento de mercado de los nómadas digitales que admita comprender la necesidad de adecuar desde la inversión pública y privada, al sector para recibir a estos viajeros con necesidades diferenciadas.

Existen muchos criterios con respecto a que La Ley carece de una verdadera respuesta a corto y mediano plazo para la industria turística, los sectores turísticos y relacionados con la misma. El proyecto de ley fue presentado como una respuesta ante el impacto y urgencias de este sector tras la pandemia, ante esta imperiosa situación, este proyecto de ley recibió un trato expedito en la asamblea legislativa, siendo publicada la ley el 1 de septiembre de 2021, para después contar con su reglamentación hasta el 4 de julio de 2022, sin duda hubo una premura y un desfase importante entre la creación de la ley y su reglamentación.

Por último y no menos importante es que en la ley se echa de menos, alguna mención, proyección, instancia legislativa o cualquier otro tipo de disposición normativa, que haga un llamado al progreso indispensable y obligatorio de la red de conectividad a internet del país, pese a que en el ICT se afirma lo contrario, cuando es evidente el rezago del país en la implementación, por ejemplo, de la red 5G, así como la penetración del internet en ciertas zonas turísticas.

Eficacia de la Ley

La eficacia de la normativa suele significar que se debe respetar la ley, aunque parece correcto que Lacruz Berdejo (2019) diga que se debe respetar u observar en la medida en que no todas las leyes lo son, esto coloca en la sociedad la responsabilidad de dejar de abstenerse de interferir en los derechos de los demás.

No hay que olvidar que hay tres aspectos constitutivos importantes de la norma jurídica

- **El mandato jurídico**, que establece un cierto modo de conducta y que se sitúa hacia el establecimiento de un ideal superior de justicia.

- **Efecto Jurídico Normal**, se generalizan en la medida en que se ejercen las facultades otorgadas o amparadas por la ley y se completan los deberes correspondientes.
- **Sanción**, consecuencias obligatorias por el incumplimiento de la norma que controla.

Y el resultado del incumplimiento de la obligación de cumplir con lo dispuesto por la ley es la imposición de una sanción adecuada, aunque para una rama de la educación la obligación de cumplir con lo dispuesto es en realidad el resultado de la sanción, argumentando que no hay deberes sino sujeción a sanciones

En todo caso, la desobediencia a la ley siempre implica consecuencias, que pueden incluir el seguir lo prescrito por la ley, con la satisfacción del equivalente, como en el caso de los derechos de responsabilidad en caso de desacuerdo con el deudor o en sanciones penales o civiles.

Estas sanciones pueden ser penales y pueden incluir, por ejemplo, prisión o multas. También puede ser de carácter judicial si se impone por incumplimiento de disposiciones de este tipo, o pueden ser sanciones civiles, como la humillación del heredero o la remoción del tutor, pero la más importante sanción por incumplimiento de las normas civiles es sin duda la nulidad de los actos contrarios a la ley.

De acuerdo con lo anterior, uno de los aspectos importantes de la norma jurídica, por ende, del derecho, debe determinarse como su implementación, en el sentido de que, si no hay acuerdo, el uso de la naturaleza de la coerción distingue la norma jurídica de otras normas. Si bien se niega que la ley se observe por sí misma, como todas las leyes, y no por la fuerza, si se argumenta que la norma jurídica es coercitiva, se quiere decir que en cualquier momento de violación de la ley se puede resistir la coacción, por lo tanto, proviene de la impresión de que hay una violación de la moral

De hecho, la coacción a menudo llega demasiado tarde para tratar con la persona que ha decidido violar la norma y, a veces, las consecuencias de dejar de hacerlo no se pueden revertir. Surgió así la diferencia entre coercibilidad y coacción, ya que la primera palabra se refiere a la posibilidad jurídica de coacción, pero en realidad la posibilidad jurídica de

derecho, no de hecho, es decir, la posibilidad jurídica de prevenir el error o sus consecuencias cuando aquella se presente.

La eficacia de una ley va más allá de su vigencia, lo cual se cumple con el mero cumplimiento de requisitos formales. Una norma será considerada eficaz siempre y cuando entre en acción y que se cumplan al menos regularmente, sus objetivos. Conforme se ha tratado en este estudio, los nómadas digitales están en el país y un considerable número de ellos son nacionales trabajando remotamente y enlazado a las circunstancias para viajar en el país o fuera de este y llevar sus recursos y conocimientos a los lugares que visita.

De igual manera están los extranjeros que, sin necesidad de una visa, han encontrado en nuestro país el lugar perfecto para desarrollar sus actividades remotas, digitales y virtuales. Pero el camino en ocasiones es duro, es por esto por lo que promulgar una ley, debe ir de la mano con la meta de que cuando esta se promulgue y entre en vigencia, su aplicación e implementación sean acordes con lo planteado y visualizado en beneficio de las herramientas que la misma ley, en este caso, facilite.

Es eficaz entonces, cuando el reglamento respectivo, entra en vigor y permite el ingreso regular de los nómadas digitales además de las esperadas vinculaciones interinstitucionales que procuren la promoción de los nómadas digitales, siendo el tema de la promoción por parte del ICT, el único que se estableció por ley además del régimen migratorio. En relación con el Reglamento el 08 de julio de 2022, se publicó en el Diario Oficial La Gaceta el Decreto Ejecutivo N°43619-H-MGP-TUR, denominado “Reglamento a la Ley N°10.008, Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional”

Con esta ley, se podrá en todo caso, generar iniciativas propias de los gobiernos locales, ya sea cantones o bien de comunidades organizadas para conquistar turismo como fuente de ingresos, lo cual se podría desarrollar con algunos elementos comprendidos que proponen en la investigación.

Por otra parte, tenemos la efectividad Según a lo establecido en Ley, la efectividad de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° en cuanto al interés de atraer recursos extranjeros para ser invertidos directamente en nuestro país, solo el tiempo y los estudios concernientes

tendrán la capacidad de determinar su efectividad. La recolección de información de valor que estimule la toma de decisiones basadas en datos es piedra angular en el desarrollo de políticas públicas de calidad y efectividad, así como el monitoreo de estas.

Nuestro país realiza enormes esfuerzos en esta línea, pero aún, nos hallamos con normas que ante la ausencia de datos y ciencia que resguarden el accionar público, sufren el destino de ser pliegos de intenciones de los cuales se olvida su verdadera efectividad.

Aspectos Generales más resaltantes de la Ley

1. La ley es firmada, promulgada y entra en vigor sin reforma constitucional.
2. La ley se publicó en tiempo y en su forma y diseño participa activamente el ICT.
3. Los departamentos gubernamentales que se consideran participantes reciben los resultados establecidos por la Ley como obsequio para desarrollar sus programas y estrategias de nómada digital.
4. A pesar de que la ley se enfoca en los nómadas digitales de origen internacional, por tratarse de un cuerpo normativo de orden migratorio, los nómadas digitales no son solo aquellos de origen internacional sino todo aquel que, por las características de su trabajo, se le permite trabajar de forma remota desde donde lo desea, incluyéndose dentro de estos a personas costarricenses que se reubican dentro del territorio nacional, por razones tales como beneficios a la salud, ahorros en economía familiar, cercanía con la ruralidad, la naturaleza y sus lugares origen familiar, entre otras razones.
5. La existencia y prevalencia de los nómadas digitales resulta un hecho que trascenderá de los efectos directos de la pandemia y se mantendrá como un nuevo estilo de vida y trabajo.
6. Una sola Ley no puede crear todas las condiciones necesarias para que funcione el proceso del nómada digital.
7. El país avanza en la dirección correcta para mejorar la integración y el acceso a bienes y servicios tecnológicos de manera democrática, justa y regional y esta Ley busca el impulso y desarrollo del país en esta área.

8. Las personas amparadas por esta ley no podrán ocuparse de labores o servicios asalariados en el territorio nacional diferentes de lo permitido por su subcategoría migratoria de estancia como Trabajador o Prestador Remoto de Servicios de carácter internacional.
9. La Ley no presenta acciones específicas que enfoquen el destino de la ley a un sector o que brinde beneficios y estímulos particulares, la ley se convierte en un pliego de intenciones promovidas por una propensión internacional que va a depender de la reglamentación para encontrar impacto directo sobre las zonas turísticas.

Limitaciones de la Ley

Entre las limitaciones que se pueden evidenciar en la Ley se encuentra el hecho de que el nómada digital no es solo un rentista alto con ingresos superiores a los \$3000 dólares fijados por ley y, por el contrario, son el resultado de una nueva modalidad de Backpackers Millennials, como nos menciona. (Albújar, 2017) Es decir, que se trata de una generación visiblemente preparada, con poco interés de establecerse en un solo lugar o su lugar de origen; teniendo la firme intención de conocer el mundo de manera constante.

De allí, que es clara la referencia de una generación que ha tenido que afrontar la transición entre la vida no conectada que prevalecía antes del auge de las TIC y lo que es, hasta la actualidad posterior al surgimiento de la tecnología que ha perneado todas las esferas de la vida en sociedad, convirtiéndola en una especie de generación que ha vivido periodos de transición que aún tuvo la oportunidad de vivir desconectado del ser en la red o el ser informacional, como lo opina Molinuevo, (2006), teniendo que vivir en una constante adaptación para subsistir y aportar, lo que no necesariamente los caracteriza por manejar de una manera fija o constatable, los 3000 dólares que requiere como mínimo la ley.

Es así, como se evidencia que los sujetos enmarcados en la ley, ya no son los Backpackers sin oficio o aquellos que comenzaron a vivir de la suerte de los blogs los90video blogs y los ingeniosos y paradójicamente sorprendentes “influencers”, sino que se está en presencia de personas, que representan más del 20% poblacional en Estados Unidos, de

acuerdo a Statista (2020), con edades comprendidas entre los 20 y los 30 años, siendo la representación de la mayor parte de la fuerza laboral digital en la actualidad, siendo por esa razón que es visible que el umbral de ingreso económico establecido por el legislador, no siempre será aplicable a los nómadas digitales, haciendo que sea una ley excluyente de un amplio grupo de esta nueva modalidad de trabajo, conllevando a que se vean en la obligación de elegir otros destinos, en consideración a la rentabilidad, y mejor acceso al orden legal al permitir la regularización de nómadas digitales con menores ingresos.

Otro aspecto que es evidenciable en la misma, es que a pesar de que su alcance sea el de contemplar condiciones jurídicas óptimas para este segmento de trabajadores, se encuentra como la ley ha sido desarrollada sin contemplar la inclusión de beneficios jurídicos para los nómadas digitales nacionales, limitándose a contemplar una regulación migratoria que claramente se encuentra dirigida a la atracción de recursos de origen extranjero que puedan ser inyectados en la economía nacional.

Lo que no se toma en cuenta, es que la ausencia de visión que fomente adicionalmente el nomadismo digital nacional, desperdicia una oportunidad para fomentar dentro del territorio nacional, el desarrollo de movimientos de trabajadores remotos entre zonas del país, lo que sería un potencial dinamizador tomando en cuenta experiencias de otros países como Colombia en donde se entiende que el trabajo remoto más allá del teletrabajo, comprende una tendencia de viaje y más como una tendencia laboral, de vida y de aprovechamiento de los recursos que pueden representar oportunidades.

Por otro lado, es determinante como se desaprovecha la oportunidad de que en la ley se establezca en alguna disposición normativa, el mejoramiento indispensable e impostergable de la red de conectividad a internet del país, aun cuando es imperativa la necesidad de que la conectividad a internet en el país sea la idónea para dar cumplimiento a la atracción de nómadas digitales, para de esta manera impulsar de una manera contundente con política de Estado la modernización de la red de internet nacional y consolidarla ejecución de nuevas plataformas tecnológicas como el 5G.

De conformidad a lo señalado, de no cumplirse el Estado se estaría exponiendo, a las malas referencias, generadas por esos usuarios, limitando y poniendo en peligro que realicen otra visita y recomendar a terceros este espacio, por no cumplir con este servicio indispensable para los que se dedican a esta actividad comercial, porque la misma se estaría equiparando a la venta de un producto sin sustento y con muchas deficiencias, frente a otros espacios regionales que poseen un mejor servicio.

No generar una política acorde con la finalidad de fomentar la creación de pequeñas, micro y medianas empresas, dedicadas a turismo nómadas digitales, por ser la norma orientada única y exclusivamente al régimen migratorio, estableciendo las facilidades a estos viajeros. Sin embargo, la prenombrada norma no posee un análisis concerniente al mercado de los nómadas digitales con la finalidad de impulsar o direccionar la inversión pública y privada, con la premisa de captar a este sector catalogado como viajeros con necesidades diferenciadas.

Se debe ubicar las zonas tentativas que puedan generar un impacto directo sobre las mismas que por sus características son consideradas idóneas para vivir, trabajar y en su tiempo libre realizar actividades turísticas; en concatenación con lo anterior no se ha presentado el interés de ajustar o modificar sus negocios para acondicionar estos destinos a los nómadas digitales y de la respectiva preparación de los servicios.

Definición de existir de las nómadas digitales

En virtud de lo expuesto con antelación, la norma que regula la materia trae en su artículo 3, una serie de conceptualizaciones que a continuación se exponen que en nuestra legislación no existe una definición de lo que se puede entender como nómadas digitales, en virtud que su concepción está enfocada única y exclusivamente a los fines de incentivar la presencia de los mismos dentro de nuestro territorio a fines migratorios como se señaló ut supra y no a los fines de regularizar su funcionamiento en la República de Costa Rica, en tal sentido la ley lo que nos señala dos concepciones bien significativas.

En concordancia con lo anterior, se esgrime en el cuerpo de la norma lo que se entiende por persona trabajadora o prestadora de servicios remotos, entendiéndose la misma como aquella persona extranjera que ejecuta su actividad laboral de manera remota, la cual puede ser de manera independiente o subordinada, para lo cual necesita utilizar medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos cuya actividad va en beneficio de una persona física o jurídica que no se encuentra en el territorio nacional, obteniendo una remuneración por la ejecución de la prenombrada actividad y que por supuesto proviene del exterior. En tal sentido, obtendrá la categoría migratoria de no residente, ubicada dentro de una subcategoría de estancia, todo de conformidad a debidamente señalado en la Ley 8764, Ley General de Migración y Extranjería, de 19 de agosto de 2009.

Además, cabe destacar que en el mismo cuerpo normativo se señala lo que se entiende como persona beneficiaria, a los fines del presente cuerpo normativo serian aquellas personas plenamente identificadas como prestadores de servicios remotos que puedan ser acreedores de los diferentes beneficios que le conceden incluyendo a su núcleo familiar de conformidad a lo establecido en la presente norma que regula la materia.

Definición teórica de los nómadas digitales comparada a la jurídica

De conformidad a lo señalado con antelación el pionero de este aspecto surge a través del texto Digital Nomad de Tsugio Makimoto y David Manners de 1997, tal como se señaló con antelación, en el cuerpo de la presente investigación y el cual representa en esta materia a base para conocer lo concerniente a los nómadas digitales, señalando los mismos, como a las personas que son privilegiados de realizar una actividad laboral fuera de un espacio geográfico determinado y que tienen una pasión adicional como lo es el viajar , por lo que poseen una mezcla entre turismo y trabajo.

Otra definición que se puede evidenciar es la que señala que los nómadas digitales, serian aquel conjunto de personas, en su mayoría “Millennials” (generación que engloba a las personas nacidas entre 1980 y 2003) las cuales cuentan con oficios o profesiones de

género creativas, las cuales salieron de la zona de confort de sus trabajos, caracterizándose que se encontraban ubicados en grandes urbes, y procedieron a emigrar a sitios que se pueden considerar paradisiacos y así desarrollar su actividad laboral de manera remota para lo cual como instrumento sine qua non es una buena conexión a internet. (Santos, 2021)

Es de resaltar que, si bien es cierto que cada día hay más personas que se encuentran integrándose a esta comunidad, esta se ha incrementado exponencialmente como consecuencia de la pandemia, lo que ha abierto los ojos a muchos que pueden realizar su actividad laboral de manera remota, lo que ha colaborado en el incremento del número de esta comunidad. Esto se evidencia en la práctica de muchas profesiones como, sociólogos, demógrafos, economistas y docentes universitarios, se encuentran analizando este aspecto con detenimiento esta modalidad debido a que están considerando que la referida modalidad no será la excepción a la relación laboral como lo es en la actualidad, sino que pasara a ser la regla en un corto tiempo. (Santos, 2021)

Por su parte Albújar, (2017), considera que los nómadas digitales, forman parte esencial en la transformación social en lo relacionado con la adaptación a las TIC y a consecuencia de esto el sector turístico se verá fuertemente influenciado, motivado a que los nómadas digitales se encuentran en constante desplazamiento, pudiendo estos ser o no turistas en un momento determinado, adicionalmente se puede señalar, que es una oportunidad que visualiza el estado con la finalidad de reactivar sectores con potencial turístico que se vieron muy afectados con motivo al efecto pandemia, sin generar un impacto a nivel de fuentes de empleos que se pudiesen ver mermadas con la apertura migratoria a este sector debido a como se mencionó ut supra, estas personas cuentan con una fuente de empleo que tiene su origen en el extranjero, en tal sentido los ingresos serán directamente al aparato productivo de la nación. (Albújar, 2017)

En concordancia con todo lo anteriormente señalado a las características de los nómadas digitales, se analizaron en el informe del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa el texto base del proyecto de ley, en donde se realizan las

apreciaciones pertinentes, tomando en consideración que la identificación de las características de los nómadas digitales es difícil establecerlos de manera taxativa, en virtud, que estas características que tienden identificar este tipo de viajeros, no son uniformes por que dependen de intereses, habilidades y/o destrezas para que una persona o grupo familiar para así trabajar desde diferentes partes del mundo o ciudades. (Departamento de Servicios Técnicos, 2020)

En relación con esta breve afirmación que genera este departamento, de la imposibilidad de caracterizar a los nómadas digitales, este si lo realiza cuando se ratifica que el trabajo o la labor que desempeña es de carácter remoto y que la remuneración y el origen de la persona o grupo familiar debe ser de origen extranjero. Además, cabe destacar que por lo novedoso del tema mucha información proveniente del cyber espacio pudiendo destacar o resaltar un texto que analiza de manera muy acertada el tema del fenómeno de los nómadas digitales, el cual es “In search of a digital Nomad. Defining the phenomenon” de Hannonen, Olga (2020), quien enfoca el referido análisis en los estilos de vida fundamentados en la movilidad o “lifestyle mobility” o la manera en que se desplazan y desde esta perspectiva se puede evidenciar la naturaleza de los nómadas digitales y observándose muchas de sus características, con esa modalidad señalada con antelación de nómadas digitales.

De lo anterior se desprende que se pueden mencionar como características del nómada digital:

1-El espíritu viajero. Como se ha mencionado con antelación la denominación nómada digital es una denominación que se puede catalogar hasta de pintoresca y esto es debido a que tal denominación dejo de ser eficiente y atractivo para la humanidad, como se señaló en el cuerpo del presente trabajo cuando pudo constatar que le era más rentable asentarse en un espacio geográfico determinado y de esta manera optimizar los recursos, generando con esta actividad lo que se conoce como sociedad, y generando además, las diferentes estructuras políticas y sociales. De lo anterior se presenta esta modalidad en la cual los beneficios que se pueden obtener en un espacio físico fijo los puede obtener en un estilo

de vida si se quiere errante en el que puede obtener ingresos trasladándose de un lugar a otro con instrumentos o herramientas que tiene a su disposición. (Hannonen, 2020).

Además, como lo esgrime MBO Partners (2020), al nómada digital le embarga el deseo del viaje, estar en contacto directo con nuevas experiencias, conocer países, culturas esa sensación es la que va a establecer el lapso de duración, la cual puede durar años o simplemente un periodo muy corto es uno de los aspectos más resaltantes de los nómadas digitales.

2-Trabajador remoto sin arraigo fijo. Además, como se ha señalado ut supra, es muy importante resaltar que es un trabajador remoto, debido a que es uno de los aspectos preponderantes del mismo, porque este aspecto se encuentra estrechamente relacionado con un verdadero estilo de vida y que marca la cualidad del nómada digital, ese deseo o pasión por el viaje, al tener esa constante sensación de aventura, que no serían un requisito a la hora de conceptualizar lo que es un trabajador.

En tal sentido, se infiere que no todo trabajador remoto es un nómada digital, pero si todo nómada digital tiene que ser un trabajador remoto. Otro de los aspectos que resalta es que la denominación “digital” abre un abanico de oportunidades a un cumulo de profesiones y oficios que no necesariamente se encuentren vinculados en las áreas de la informática o a diseño y trabajos “FreeLancer”.

De lo anterior se puede concluir que se de personas que pueden realizar de manera remota sus tareas bajo condiciones adecuadas y que en su contrato de trabajo tenga un arraigo territorial, ni establecer en el mismo un tiempo determinado que debe estar lejos de la sede del empleador o de su hogar de origen, lo que lo definiría si es o no un nómada digital, esto es en virtud que no es necesario considerarse turista por estar a los ojos de los demás siempre de vacaciones, por consiguiente si una persona puede desarrollar su actividad laboral desde cualquier lugar del mundo, con las herramientas tecnológicas necesarias se puede considerar que es un nómada digital.

3-Búsqueda de mejor calidad de vida en los lugares que visita. Este aspecto se encuentra vinculado a ese aspecto de aventura, de buscar nuevas experiencias, a pesar de que son viajeros que no se caracterizan que se encuentran rodeados de lujos, debido a que él no se desplaza con la intención que se puede hacer en un viaje de turismo tradicional.

Es de importancia resaltar que la figura que más se encuadraría a la de nómada digital es el de turismo de bienestar, debido a que este tiene particularidades que se enmarcan de mejor manera a este estilo de vida ya que el mismo ofrece experiencias positivas y los cuales se encuentran soportados bajo unos criterios como el de armonía con la naturaleza y sostenibilidad, es de destacar que este tipo de turismo busca que el cliente encuentre el equilibrio entre cuerpo-mente-espíritu y satisfacer al viajero con enseñanzas durante la estadía.

4-Interés por conocer lugares más allá de lo turístico. En concatenación con lo anterior el nómada digital, por los aspectos anteriormente descritos la sensación de realizar el viaje lo puede llevar a conocer una ciudad como atractivo turístico tradicional, pero en realidad ellos les gusta lugares menos concurridos y alojarse en las periferias y si tiene un contenido cultural adicional son más atractivos para ellos. (Hannonen, 2020)

Naturaleza Jurídica de la Ley

Se desprende de lo señalado con antelación que esta iniciativa legislativa, tiene la finalidad de ser una propuesta con la intención de impulsar y reactivar el turismo, en concatenación del aspecto económico de la nación, todo de conformidad a la situación que pasa el país tras los efectos de la pandemia. Y así lo hace notar el artículo 1 de la ley que regula la materia la cual consagra: “La presente ley tiene por objetivo promover la atracción de personas trabajadoras y prestadoras de servicios que se llevan a cabo de forma remota, con el fin de fomentar la visitación de larga estancia en Costa Rica y aumentar el gasto de recursos de origen extranjero en el país. “En tal sentido la norma viene a enfocarse en los medios para facilitar la estadía prolongada de extranjeros que obtiene sus ingresos a través

de trabajos remotos, otorgándole además un beneficio de orden tributario, exonerándolo en materia fiscal, para de esta manera ser aún más interesante o atractivo la República de Costa Rica, para una estadía larga. (<http://www.pgrweb.go.cr>, 2022)

Es de mencionar que a pesar que la ley fue firmada o promulgada en el año 2021, aún existen muchos vacíos con relación a la misma para determinar que existe un ordenamiento jurídico que regula a cabalidad esta modalidad de nomadismo digital, pero lo que sí es cierto, que es a través de las exoneraciones fiscales y privilegios migratorios a extranjeros, que como requisito evidencien que poseen unos ingresos altos, estos puedan coadyuvar a un crecimiento económico hacia los sectores rurales por las características de los nómadas digitales que se expusieron con antelación por ser esos espacios los de mayor interés para ellos. Pero es de destacar que en el cuerpo legislativo no se muestra articulado alguno que haga alusión a planificación territorial o de referencia a desarrollo de espacios con tales fines, lo que pudiese conllevar a un colapso de estos espacios.

DERECHO DE TRABAJO

El nomadismo digital, ha causado revuelo a nivel mundial y, Costa Rica no se escapó de este avance tecnológico, y de la nueva forma de trabajar, considerando que el nómada digital, es aquella persona que con estudios profesionales o sin estudios², cumple una función por medio del uso de la tecnología de comunicación e información, desde diferentes lugares mundo, o incluso trasladándose en el mismo país, internamente; sin embargo, pese a las diversas posturas de ubicación de esta novedosa modalidad de trabajar, en un trabajo dependiente e independiente, es sometido a las interesantes discusiones de las que abarcan los derechos laborales, como trabajadores fuera de las instalaciones de la sede de las empresas, debido a que no son trabajadores que se encuentra presencialmente prestando sus servicios, haciendo la labor directamente en la empresa.

² Lara, J. (2022). Gobierno deja tirado reglamento para atraer nómadas digitales. Publicado el 07 de marzo del año 2022. Recuperado de: <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/ict-reclama-a-ministros-atraso-en-reglamento-para/DFUD7UXEXJFLDPPR4WHA5BBLEQ/story/> Visitado el 05 de febrero de 2023

En este sentido, que todos los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho al trabajo, y partiendo de ese postulado, gozan de los derechos laborales, independientemente de la modalidad en que cumplan sus funciones, debido a que al prestar sus servicios, realizar las labores normales de todo trabajador, pero en diferente modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones, también le es sancionable por falta grave al cumplimiento de las obligaciones, así como tienen derecho a reclamar su prestaciones laborales y sociales, también derechos de salud y de seguridad social.

Por lo que, los trabajadores que prestan sus servicios por teletrabajo, y por nomadismo digital, tienen los derechos laborales conjuntamente tales como al resguardo a la salud y por su bienestar integral. De tal manera, que los trabajadores nómadas aun cuando cumplen una función laboral a distancia no dejan de ser trabajadores, por lo que los ampara los derechos laborales en general.

Dentro de los principales derechos se encuentran, el derecho a un salario justo, que le permita satisfacer las necesidades de su familia, y de él; bajo esta óptica es indispensable señalar que los derechos laborales, son derechos sociales, que van más allá del trabajador, lo que se persigue es que los trabajadores logren obtener un bienestar integral que les llene, como resultado de su pago por los servicios prestados.

Otro de los derechos laborales que los nómadas digitales, tienen es el derecho al descanso; haciendo énfasis en el descanso diario, y en el descanso semanal, por cuanto si bien es cierto, el patrono o empleador no se encuentra a su lado, para estar supervisándolo no es menos que existen formas digitales, por medio de aplicaciones y programas, para verificar e inspeccionar al trabajador que efectivamente se encuentre trabajando.

También los trabajadores a distancia, bajo la modalidad del teletrabajo, como los nómadas digitales, tienen derecho a la comida, al alimento, a la seguridad de su vida, y la de su equipo. Por lo que, si el trabajador nómada se encuentra trabajado con un equipo personal, debe garantizarse su integridad física, es decir, el riesgo que corre el equipo de computación o Tablet debe minimizarse o eliminarse, debido a que es el instrumento de trabajo del teletrabajador.

Es por ello, que el derecho del teletrabajador a que se le exprese bien definidamente, la responsabilidad de los gastos del mantenimiento y conservación del equipo de computación u ordenador personal, Tablet o teléfono inteligente de amplia gama de tecnología, que permita la elaboración de los trabajos digitales, y la transmisión de los datos de los trabajos y el contenido de la información, de manera digital, en tiempo real; es decir, de inmediato dejando constancia del envío que realiza, y del recibido, por parte del empleador o patrono, o simplemente el que contrató sus servicios.

Aun cuando, sea el que contrató sus servicios generalmente dispone del tiempo del teletrabajador, para que le efectúe sus asignaciones, por lo que mientras este no le entregue las asignaciones el dispone de su tiempo y, de sus esfuerzos en realizarlo, es por ello que el nómada tiene derecho a su descanso reparador, entendiéndose el descanso diario; asimismo tiene derecho al descanso semanal, que incluye recreación, y separación del teléfono y de los equipos tecnológicos que usa para trabajar, debido a que al estar pendiente de dichos equipos no está descansando.

Por lo que, al no descansar se encuentra afectando su salud, y es otro de los principales derechos del teletrabajador, por el hecho de laborar a distancia, desde un lugar previamente acondicionado, o simplemente desde otro país, el trabajador debe cumplir las normas para resguardar su salud y el empleador, debe respetar el horario diario, semanal, y tener en cuenta el descanso anual, las vacaciones, se reitera no por el hecho de que el teletrabajador, se encuentre trabajando fuera del país, no va descansar, porque se piensa que esta de turista no es así, él está cumpliendo una labor, que requiere muchas veces de salir de su zona residencial.

Todo ello, en aras de no ligar las asignaciones laborales, con las tareas del hogar, debido a que el trabajador le aumenta el stress y le puede originar el síndrome de Burnout y en ultimas hipertensión arterial aumento de la tensión arterial, aumento de la tensión ocular, e incluso un infarto al miocardio, todo ello, por no lograr descansar efectivamente, debido a que tiene la presión de que el empleador, patrono o contratista, no lo deja disfrutar de su descanso, sino que desea que le realice la labor en el menor tiempo posible, y con las respectivas exigencia del trabajo.

Otro de los derechos, que ampara al teletrabajador bajo la modalidad del nomadismo digital, es la percepción del salario, el salario debe ser acorde a las funciones que desempeña, debido a que no por el hecho de que el trabajador se encuentra en su hogar no va a disfrutar de un sueldo o salario, con las respectivas comisiones, como si lo disfrutaran los trabajadores presenciales, es importante que cuando un trabajador se encuentra laborando bajo el nomadismo, requiere de mayor sueldo, por el riesgo al daño en contra de su integridad física y mental es mayor por el solo hecho de encontrarse fuera de su residencia, de su zona de confort.

Ello significa que el teletrabajador, se encuentra trabajando a distancia, pero con otras condiciones que no son iguales a los trabajadores presenciales, condiciones de oficina, de aire acondicionado, de tranquilidad para ejecutar sus funciones; en comparación a los trabajadores que se encuentran prestando servicios físicamente, desde la oficina o en una empresa, que gozan de salarios, bono y demás beneficios laborales, el teletrabajador debe cancelar la residencia o la vivienda que habite aunado a los gastos de energía eléctrica y servicio de internet.

De allí, también se encuentra amparado por el derecho a percibir un beneficio económico, estilo bono por vivienda, y bono por instrumentos de trabajo, aunado al bono por transporte, ello es por los gastos que debe cancelar el trabajador para llevar a cabo, sus funciones a distancia, desde otro lugar, otra ciudad, u otro país, este beneficio pecuniario, debe ser adicionado al salario que devengue normalmente, por cuanto si el percibe la misma cantidad que un trabajador presencial en las instalaciones de la empresa o menos, no puede cubrir esos gastos que son con ocasión a la ejecución de los trabajos asignados.

Siendo importante señalar, otro derecho laboral que debe percibir el teletrabajador o nómada digital y, es la percepción de la bonificación de las utilidades anuales de la empresa, o bonificación de fin de año, conjuntamente con las bonificaciones por el descanso anual que son el pago para el disfrute vacacional, mejor conocido como el bono vacacional, que no es más que el pago de una cantidad de dinero, para descansar libremente sin la presión de la asignación laboral, ni la subordinación y supervisión que le pueda realizar el patrono o empleador, o el contratante de los servicios de ese teletrabajador.

Es por ello, que otro de los derechos laborales que deben ser respetados, para los teletrabajadores, o trabajadores en remoto, bajo la forma del nomadismo es el contrato por escrito, donde se deja constancia clara, y expresamente las condiciones sobre las cuales, se va desarrollar la relación de trabajo, es un contrato de trabajo, un contrato por servicios prestados, y por obra determinada, donde debe además dejarse constancia de las horas que se consideran valida como una jornada efectivamente laborada, y que se extralimitarse seria contabilizada como una jornada extra ordinaria, y asimismo, regular el pago de los días feriados, si son laborados.

Debido a que, muchas veces los empleados o contratantes de los teletrabajadores, se olvidan o hacen caso omiso a estos señalamientos de las jornadas, y luego le privan el derecho al trabajador en remoto, de realizar el reclamo por el pago, de esas jornadas extraordinarias, y el pago de los días feriados, solo porque no respetan su trabajo, y su jornada formal.

Aunque el teletrabajador, se encuentre en un hibrido de su origen y desenvolvimiento, se dice que por ser una modalidad de ejecutar el teletrabajo es del derecho público, pertenece al derecho social, que comprende hasta la familias de los teletrabajadores, pero por la practicidad, se considera que pertenece al ámbito del derecho civil, bajo la figura de un contrato que aunque para prestar un servicio, los empleadores y patronos niegan la relación laboral, subordinada y supervisada, para no cumplir con las obligaciones de cancelarle los derechos económicos a los trabajadores.

Es por ello, que los teletrabajadores bajo la ejecución del nomadismo digital, son discriminados en cuanto al salario devengado, por cuanto, en Costa Rica, particularmente deben cancelar una gran cantidad de dinero, adicionalmente a la documentación que deben cancelar para obtener el derecho a trabajar dentro del país; aun cuando es uno de los pocos países, que es flexible para el otorgamiento de la visa para el trabajo como nómada digital, pero los documentos que deben presentar deben ser previamente legalizados y apostillados, para acreditar su cualidad de profesional o del oficio que desea ejercer dentro de Costa Rica³.

³ Nómadas digitales” extranjeros con marco jurídico para usar a costa rica como su centro de trabajo (2021). la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N.22215). PUBLICADO EL 11 DE AGOSTO DEL AÑO 2021. Recuperado de:

Dentro del derecho laboral, que poseen los teletrabajadores bajo la modalidad del nomadismo, es el derecho al trabajo; constituyendo un derecho universal que se encuentra establecido en los acuerdos y tratados internacionales suscrito por Costa Rica, en donde el Estado debe crear y facilitar el trabajo para los ciudadanos, y los no ciudadanos, debido a que es un derecho mundial, que tiene vigencia en cualquier país, en cualquier lugar.

Por lo tanto, aun cuando es un nómada digital que se encuentre prestando servicios en Costa Rica, tiene derecho a trabajar debiéndose facilitar el acceso al empleo, por cuanto el gobierno, va recibir una contribución por el ejercicio de ese trabajo; en tal sentido, se establece que por el solo hecho de ser un ciudadano de cualquier país, tiene derecho supraconstitucional al trabajo, el estado en donde se encuentre debe garantizar los medios para la obtención de un trabajo digno acorde a sus necesidades, y no crearles obstáculos ni trabas, para que no pueda trabajar, en ninguna modalidad.

El derecho al trabajo, es un derecho social, que ampara hasta los familiares, y es por ello, que es mundialmente respetado, y así debe ser hasta en el ámbito del nomadismo digital; en el cual se trata como si fuera una persona ajena, un turista no debe ser considerado una persona totalmente distinta a un trabajador, para no brindarles los beneficios del amparo de los derechos laborales, ni mucho menos, para valorarlo como un ciudadano, sino como un extranjero, el cual realiza turismo, haciendo lo posible para que el teletrabajador, lo que perciba por los servicios prestados como trabajador digital, lo gaste o deje en Costa Rica.

Aun cuando la reciente legislación costarricense, denominada Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional⁴; es para incrementar el ingreso de los teletrabajadores o trabajadores a distancia, lo que en realidad persigue el Estado, es aumentar las visitas de ellos, como turista, y con ello, que se eleven los ingresos originados por el gasto de ese tipo de trabajadores.

<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2021/08/nomadas-digitales-extranjeros-con-marco-juridico-para-usar-a-costa-rica-como-su-centro-de-trabajo/> Visitado el 05 de febrero de 2023. “

⁴ Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional de la República de Costa Rica del año 2021. Páginas 1-5.

Constituyendo el trasfondo de la novedosa ley, aun cuando su nombre lo indica es para la atracción de los teletrabajadores, no es más que la atracción de personas, de extranjeros, de turistas, para venderle el turismo y el alojamiento, en Costa Rica, de forma que los mismos, se sientan cómodos y tranquilos, en trabajar a distancia en Costa Rica, ello sin contar la cancelación de la energía eléctrica y la señal internacional de internet, siendo una obligación del empleador o contratante del servicio que presta el teletrabajador, velar por el cumplimiento de ese pago, o, mejor dicho, la responsabilidad del pago de ese servicio que es sumamente indispensable para la prestación del servicio del trabajador a distancia.

Pero es un trabajador, que presta servicios en suelo nacional de Costa Rica, que genera ingresos pecuniarios al Estado Costarricense, pero que es de origen, pero continúa siendo una persona, sujeta de derechos entre ellos los laborales y objeto de obligaciones, que, para los costarricenses, deben cancelar todo lo que utilicen como medio para vivir, e incluso los instrumento para trabajar.

Es menester destacar, que aunque la legislación es novedosa y presenta una óptica distinta a las demás legislaciones de otros países, no es más que una ley económica, que impulsa a los teletrabajadores o trabajadores en remoto, como turistas, extranjeros que el Estado requiere que generen una gran suma económica, para que puedan trabajar en el suelo de Costa Rica, e incluso le presenta la visión, dentro del contenido del articulado de la ley especial, el hecho de que los visitantes no residentes, en el país y la exoneración de impuesto sobre los beneficios percibidos durante el año que residieron en Costa Rica.

Por lo que, se consideró importante hacer el señalamiento, que es una ley económica y no laboral, debido a que lo menos que establece son las condiciones de trabajo, bajo las cuales deben sujetarse las partes que intervienen en una relación laboral, solo en la denominación del nombre de la legislación, del contenido se infiere la razón de creación la posibilidad del ingreso de los teletrabajadores, bajo la forma del nomadismo digital, pero sin recalcar el interés por el respeto de los derechos laborales y los principios del derecho del trabajo, que rigen todas las relaciones de trabajo, bajo las diferentes modalidades en que se ejecuten. Destacándose, que los derechos laborales son irrenunciables, que amparan a todo trabajador y trabajadora, independientemente cualquier forma en que efectuó, conforme a lo

establecido en los Convenios Números 87⁵, 98⁶, 100⁷, 105⁸, 111⁹, 155¹⁰ y 187¹¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se hace hincapié en la irrenunciabilidad de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, por cuanto, expresan el derecho a la negociación colectiva y a la asociación sindical.

Incluyéndose los estudios internacionales, realizados por la Organización Internacional del Trabajo, donde validan la modalidad de trabajo, del trabajo a domicilio, o fuera de la empresa teletrabajo, o trabajo a distancia, que si bien es cierto no establece expresamente nomadismo digital, pero si establece la modalidad del trabajo a distancia o trabajo a domicilio, el cual es el Convenio Numero 177¹² y la Recomendación Numero 184¹³ de la Organización Internacional del Trabajo, abriendo la brecha para ejercer la modalidad distinta al trabajo presencial.

Aunque no especifica, el nomadismo digital es la normativa que le dio auge y valor al trabajo a distancia, fuera de las instalaciones de la sede de la empresa, lo que sustento en la ocurrencia de la pandemia COVID-19, la elaboración de los trabajos a distancias, para continuar con la función laboral, pero guardando las medidas de seguridad y salud laboral, dentro de las residencias de los trabajadores o de un lugar que fue acondicionado por ellos, para sacar adelante las asignaciones del trabajo, siendo verificado con los estudios evaluados y demostrados de otros países, dentro de los cuales se encuentra España, en donde Tatsiana, U. (2020), realizó una propuesta sustentada por la Universidad de Alcalá¹⁴, para que

⁵ Convenio Número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación del año 1948, p.1.

⁶ Convenio Número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año 1949, p.1.

⁷ Convenio Número 100 sobre igualdad de remuneración del año 1951, p.1.

⁸ Convenio Número 105 sobre la abolición del trabajo forzoso del año 1957, p. 1.

⁹ Convenio Número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958, p.2.

¹⁰ Convenio Número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores del año 1981, p.2.

¹¹ Convenio Número 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006, p. 1.

¹² Convenio Número 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a domicilio o distancia del año 1996, p.1.

¹³ Recomendación Número 184 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1996, p.1.

¹⁴ 13Tatsiana Ushakova (2020). Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia". Universidad de Alcalá de España. Publicado en el año 2020. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf Visitado el 05 de febrero de 2023

regularan el trabajo a distancia, con las respectivas remuneraciones, siendo aceptada por la Organización Internacional del Trabajo, la cual se encuentra en estudio.

Asimismo, para mediados del año 2020, en España, se publicó el Decreto Numero 28-2020 de la Ley de Trabajo a Distancia¹⁵, dentro de la cual, esgrime la posibilidad de desarrollar el trabajo, en remoto o a distancia, dándole la posibilidad de que sea en casa, o en su vivienda, en sitio de computadoras, o en un café, actualizando expresamente el lugar, donde se pueden ejecutar los trabajos asignados por los patronos, siendo una legislación especial, bastante amplia y concisa para lo que se requiere en Costa Rica.

Es importante señalar que esta ley de España, le da la característica al teletrabajo de la relación de subordinación y dependencia, con su empleador, dejando la salvedad de que los parámetros, para la relación de trabajo a distancia, debe realizarse por contrato de trabajo, es decir, que el teletrabajo, como lo indica la legislación especial, implica una relación de trabajo a distancia, con las especificidades que debe llevarse a cabo, sin dejar nada para interpretaciones ni los vacíos legales, para que se apoyen en otras legislaciones análogas, es muy practica la legislación especial de teletrabajo de España, al referirse a los teletrabajadores, sin dar pie a las complicaciones en la aplicabilidad de la relación de trabajo, de los teletrabajadores, se considera que es muy importante porque toma lo dictaminado, por la organización Internacional del Trabajo (OIT), y lo aplica de inmediato, con las legislación que publico, luego de la propuesta efectuada.

Todo ello, a los fines de resguardarle los derechos laborales y constitucionales a los trabajadores a distancia, o en remoto, que en muchos de los casos son irrespetados, y menoscabados, por cuanto no se encuentran prestando servicio físicamente en la sede de la empresa, discriminándole sus derechos y menospreciándolo, quitándole la cualidad de trabajadores, cuando ya son trabajadores; pero bajo una modalidad muy distinta.

Denotándose, la importancia de la fundamentación que mantiene la Organización Internacional del Trabajo, y los avances logrados por el estudio analítico de las legislaciones

¹⁵ Decreto Ley Número 28-2020 sobre la Ley de Trabajo a Distancia del año 2020, pp. 2-4.

y sus incidencias en los países, sobre el trabajo y el derecho de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo, al expresar el Villasmil, H. Bueno, C. y Montt, G. (2021), que el trabajo a distancia, o en remoto¹⁶¹⁵, es una manera de realizar las asignaciones laborales, usando los medios de tecnología de información y comunicación social, enmarcado en las cláusulas de contrato de trabajo por escrito, fijando el lugar donde se va desarrollar, dejando la posibilidad de que pueda ser en otro país, siendo una aseveración, que no solo es producto de investigación laboral, sino que además profundiza el trabajo a distancia o en remoto, y lo denomina teletrabajo.

En este sentido, Ryder, G. (2022)¹⁷, expresó que los acuerdos ayudan a que se aplique la igualdad de condiciones laborales, ello es por cuanto los convenios colectivos, han logrado obtener una interesante aceptación dentro de las relaciones de trabajo, a nivel mundial, debido a que es la mejor forma de comunicarse los empleadores y los trabajadores, y es allí donde establecen las condiciones bajo las cuales se debe ejecutar el trabajo, con motivo al estudio de las relaciones de trabajo a distancia, bajo la modalidad de ejecutarlo con el teletrabajo.

No obstante, esta relación de trabajo, no es totalmente aprobada en Costa Rica; por cuanto no hay un establecimiento de los teletrabajadores, y una ley especial que establezca los derechos laborales que deben ampararlos, por lo que se aplica los mismos derechos para los trabajadores físicos y presenciales, tomando en cuenta la suscripción y ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, lo que sí me parece contradictorio, que mientras se consagre una legislación pecuniaria; por medio de un comunicado efectuado por el Director de Hacienda Bolaños (2022), se creó un régimen de exoneración temporal¹⁸, donde incluso agrega que los equipos y los software, no cancelen los respectivos impuestos,

¹⁶ Villasmil, H. Bueno, C. y Montt, G. (2021) Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Publicado en octubre del año 2021. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf Visitado el 05 de febrero de 2023.

¹⁷ Ryder, G. (2022). Los convenios colectivos contribuyen a la lucha contra la desigualdad, según la OIT. Publicado el 05 de mayo del año 2022. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844033/lang--es/index.htm Visitado el 05 de febrero de 2023.

¹⁸ Bolaños, Rudolf Lücke (2022). COMUNICADO-DGH-002-2022. Publicado el 16 de mayo del año 2022. Recuperado de: <https://www.hacienda.go.cr/docs/COMUNICADODGH002-2022> Versión16mayoFirmado.pdf Visitado el 05 de enero de 2023.

pero que previamente deben efectuar una solicitud para la exención del pago de impuestos por importación, debido a que si bien es cierto, los teletrabajadores utilizan equipos y programas de tecnología para desarrollar sus trabajos, los mismos deberían cancelar un impuestos de importación por que vienen entrando del extranjero, lo que se emitía temporalmente.

Lo difícil es tener certeza, hasta cuando es la temporalidad de lo establecido en el comunicado, sobre las exenciones del pago de los impuestos, o es solo por promoción para el llamado de atención de los teletrabajadores, puedan venir a Costa Rica, a ejecutar sus trabajos a través de los equipos digitales.

Asimismo, sucedió dentro del contenido de la Ley para la atracción de Inversionistas, rentistas y pensionados¹⁹¹⁸, en donde se le confiere de mecanismo de atracción para que los inversionistas extranjeros, que se le autorice la residencia temporal, gozan de una serie exoneraciones de pago por una sola vez, en aras de aumentar la economía, que quedó devastada por el acaecimiento de la pandemia Covid-19, dentro de los cuales se encuentra la exoneración por única vez de los tributos por importar equipos.

De hecho, la exoneración, también abarca a los tributos e impuestos generados por la importación de vehículos, dándole la capacidad de exportar 2 vehículos, si se pasan de este valor debe cancelar el impuesto de importación, sea cual fuere el uso. También el pago de la declaración del impuesto sobre la Renta, juntamente con la exención de aproximadamente el 20% del arancel tributario, que se debe cancelar cuando se va a pasar un bien inmueble a otro, y se va a registrar el traspaso.

Asimismo, requiere que las personas que requieran invertir en Costa Rica establecen la cantidad mínima de 150.000\$ y puede variar entre acciones, valores, dejando el plazo solo de 5 años, para completar la inversión, y ser considerados inversionistas, todos los beneficios de exenciones deben ser solicitados previamente, y una vez aprobados, las exoneraciones, la mismas tendrán vigencia de 10 años. Evidenciándose que son las mismas características de

¹⁹ Ley Número 9996 sobre los Inversionistas, Rentistas y Pensionados del año 2021, p. 1.

la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional de la República de Costa Rica del año 2021²⁰, denotándose el interés del Estado, en que las personas cancelen cierta cantidad, para considerarse trabajadores a distancia o nómadas, al igual que Inversionistas.

Constituyendo una medida, muy particular para apoyar el crecimiento económico de Costa Rica, luego de los efectos de la pandemia, pero con incidencias negativas para los nómadas digitales o trabajadores remotos, que no los considera como tal, sino bajo el nombre de una legislación, más en el fondo de esta, por cuanto se reitera es netamente económica.

Al ser una ley de naturaleza meramente económica se dejaron por fuera, los principios del derecho del Trabajo, los derechos y garantías laborales de los teletrabajadores o nómadas digitales, que son trabajadores al igual que los presenciales.

Protección Jurídica de los Derechos laborales de los Nómadas Digitales contemplados en la ley.

Es importante resaltar que en concatenación a lo señalado en el cuerpo de la presente investigación y de conformidad a lo establecido en la ley, se debe realizar una reflexión esto con motivo a que por ser este un acto emanado por el estado, a través de las instituciones debidamente acreditadas para tal fin y es que una cosa es la validez de la norma y otra muy distinta es la eficacia de esta, debido a que para que ocurra esto se deben cumplir con los objetivos que persigue la misma.

Y es que la existencia de los nómadas digitales es una verdad que se encuentra latente en nuestro país a pesar de que muchos de los que se encuentran dentro de nuestras fronteras son connacionales, que se encuentran en labores remotas, que se encuentran en la disposición

²⁰ Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional de la República de Costa Rica del año 2021, pp. 1-3.

de viajar bien sea dentro o fuera de nuestras fronteras, llevando consigo tanto su conocimiento como sus recursos a los diferentes lugares que se desplazan.

También en la actualidad se encuentra presencia de los extranjeros, los cuales no necesitaron el respectivo tramite de una visa para poder estar en este país, los cuales lo pueden incluso considerarlo como un paraíso para poder realizar su labor de manera remota. (Procuraduría General de la República de Costa Rica, 2022)

Pero aunado a todo lo anterior se debe tener claro que la promulgación de una norma debe andar acompañada de la aplicabilidad de la misma, cónsona con la meta que se busca con su respectiva entrada en vigencia, de lo contrario no será eficaz, aunado a que se debe concretar las respectivas acciones interinstitucionales para la respectiva promoción de los nómadas digitales, debido a que los puntos que se encuentran claro en la ley son los anteriormente mencionados como lo son el tema migratorio y la materia tributaria.

Y es como se ha descrito en la presente investigación no se encuentra planteado el desarrollo de la parte inherente al turismo, que debía estar establecido en el texto legal a los fines de las comunidades organizadas, generar iniciativas con el fin de atraer el turismo hacia estas zonas y de esta manera generar fuentes de ingresos.

Además, es de resaltar que para las decisiones inherentes a las políticas públicas para que las mismas sean realmente efectivas estas se deben realizar con levantamiento de información, así como del monitoreo de estas, para así garantizar el correcto y adecuado funcionamiento.

Y así como en múltiples materias que no se han tomado en consideración y que guardan relación con el objeto de la norma los planos de la protección de los derechos laborales no se encuentran claros, por lo que se deben regular de conformidad a las normas generales del derecho en materia laboral, debido a que la norma especial que debe regular estos aspectos, los mismos no se encuentran señalados de manera taxativa.

Efectos Jurídicos para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas digitales.

De conformidad a lo establecido con antelación los efectos jurídicos como consecuencia de los derechos laborales de los nómadas digitales radican en que los mismos no se encuentran regulados de manera expresa en la ley que regula la materia por tal motivo se debe aplicar de manera análoga el ordenamiento jurídico vigente como lo es la aplicación de la ley N°9738 para regular el teletrabajo en Costa Rica de fecha 18 de septiembre de 2019 la cual sirve de regulación a los nómadas digitales.

El inconveniente se suele presentar en la aplicación de la norma señalada ut supra es que en el cuerpo de esta se evidencia, que el ámbito de aplicación de la ley no genera distinción alguna si la labor la realiza, bien sea para el sector privado o para la Administración Pública, está enfocada desde un punto de vista amplio, es decir, indistintamente si pertenece al gobierno local o nacional o a ente privado. Lo que conlleva una incongruencia con relación a que a los nómadas digitales que se les quiere que gestionen su visa en virtud que los mismos son extranjeros, ya que su trabajo remoto no se debe encontrar ubicado en el territorio nacional.

Y esto se evidencia en el texto de la misma cuando señala que “El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se registrará en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral.” De lo anteriormente esgrimido se desprende que la norma se enfoca a lo que son los teletrabajos, que “por lo que se ha desarrollado y plasmado poseen características que los diferencian por consiguiente se debe adecuar un marco legal que se pueda encuadrar con relación a la modalidad de nómada digital”. (Santos 2021)

Efectos Sociales para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas digitales.

En estrecho cumplimiento del marco jurídico que regula la materia no se presenta de manera taxativa, una estructura normativa que pueda enfocar los efectos sociales respectivos, en virtud que como el trabajo de manera general es un hecho social la influencia del mismo radica en la libertad que tienen los extranjeros en realizar esta actividad laboral de manera remota y la cual como requisito sine qua non debe de efectuarse a través de un empleador que no sea de Costa Rica, para que el mismo pueda encuadrar en la categoría de nómada digital que el mismo cuerpo normativo consagra y que se ha mencionado en reiteradas ocasiones, todo es conforme a que no se encuentra establecido en la norma la regulación de las diferentes acciones que deben ser resguardadas para el cumplimiento de dicha actividad dentro de nuestras fronteras.

Según mi humilde apreciación el efecto que se pueden presentar en el ámbito social es el incremento de afluencia de estos prestadores de servicios remotos contribuyendo con el intercambio cultural y por ser estas personas con un sentido de inquietud de conocer y a su vez aportar información y de existir una cercanía entre las personas que a raíz de la pandemia por las previsiones sanitarias respectivas, como el distanciamiento social hizo mermar de manera significativa esa interrelación que debe existir en toda sociedad para fortalecerla y nutrirla.

Debemos tomar en cuenta que un nómada digital no es más que un ciudadano del mundo con distintas vivencias de vida que muchos de sus vecinos costarricenses, por lo tanto la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias es una gran oportunidad para retroalimentarnos, esta ley podría permitir enriquecer ambas culturas tanto la del nómada digital como del ciudadano nacional.

Efectos Económicos para Costa Rica como consecuencia de la protección de los derechos laborales de los Nómadas digitales.

En concatenación de lo señalado, en el aspecto económico, que si se quiere fue uno de los pilares que originaron la promulgación del cuerpo normativo al cual se ha hecho mención con antelación, esgrime que se van a generar una serie de beneficios a estas personas siempre y cuando reúnan los requisitos para ser acreedores de los mismos y los cuales son de origen tributario, todo esto motivado a que realice entre otros, para quienes cumplan con las condiciones de ser prestadores de servicio de manera remota.

Uno de los mencionados beneficios se puede mencionar la respectiva exención total del Impuesto sobre las Utilidades. Esto motivado a que a los fines tributarios y de conformidad a su estatus migratorio los beneficiarios no se consideraran residentes habituales del país, además que como los ingresos provienen del exterior no se deben considerar fuente de enriquecimiento costarricense.

Por ser este beneficio intuito persona la única manera que el grupo familiar de esta persona goce de este beneficio es que realice la documentación y el procedimiento respectivo para la obtención de este, por estar determinado en la norma como beneficiarios directos.

Además de lo anterior estos beneficiarios estarán exonerados del pago de todos los impuestos a la importación de equipo personal básico de cómputo, informático, de telecomunicaciones o análogos, necesarios para cumplir con sus labores o la prestación de sus servicios, esto con la finalidad de que pueda seguir realizando su labor remota y si necesita importar algún equipo necesario para la realización de la misma estos equipos quedarían exentos del pecharé de impuestos, todo aunado a los criterios de proporcionalidad que al efecto emita la Dirección General de Aduanas.

Y en el mismo orden de ideas si este vendiera, sin perder la subcategoría migratoria de trabajador o prestador remoto de servicios, este deberá cancelar los impuestos que fueron exonerados en su oportunidad correspondiente, debido a que estos beneficios “se pierden únicamente en el momento en el que la Dirección General de Migración y Extranjería decreta la cancelación de la condición de beneficiario” (Santos, 2021).

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS

Descripción del Procedimiento escrito del nómada digital

En relación con el procedimiento para ser acreedor del estatus de nómada digital se debe realizar el trámite respectivo bajo dos modalidades como lo es de manera personal ante la dirección General de Migración y Extranjería o de manera electrónica por medio de la plataforma digital de TRÁMITE YA. Y para lo cual debe poseer y presentar los siguientes requisitos que se encuentran plasmados en el cuerpo normativo.

- “Pago a favor del Gobierno de Costa Rica, por un monto de USD \$100.00 (cien dólares) por cada aplicante.
- Copia de Bio page (página que incluye información personal) del pasaporte, y de sello de ingreso al país.
- Para los dependientes documento vigente y debidamente apostillado, donde se acredite el vínculo entre el nómada y su cónyuge, pareja u hijos.
- Firma de consentimiento informado.
- Póliza de servicios médicos internacionales o de alguna de las entidades autorizadas por la Superintendencia General de Seguros en Costa Rica, por un monto de cobertura mínima de USD \$50,000.00 (cincuenta mil dólares) por cada aplicante o miembro de núcleo familiar.”

Con posterioridad de la espera de la evaluación de los requisitos consignados se emiten las resultas de la solicitud y la cual una vez obtenga el estatus de aprobada debe de realizar las siguientes diligencias a los fines de formalizar el estado migratorio que se está analizando a continuación y los cuales son:

-El aplicante deberá obtener su DIMEX (Documento de identificación de extranjero) en los siguientes 3 meses.

-Pago a favor del Gobierno de Costa Rica, por un monto de USD \$90.00 (noventa dólares) por cada aplicante, y por montos indicados en resolución administrativa, este variará por cada aplicante.

-Pago de depósito de garantía según como se indique en la resolución administrativa, este variará por cada aplicante.

-Permanecer al menos 180 días en el país, para ser sujeto a la renovación.

-El nómada podrá traer su equipo de cómputo e informático, exonerado de impuestos, según el artículo 14, inciso a, b, c, d, e del Decreto Ejecutivo número 43619-H-MGP-TUR, se considerará equipo únicamente: “Computadora personal, teléfono móvil, tableta electrónica, cámara fotográfica, aparato de grabación, reproducción de sonido y accesorios” (decreto 43619-H-MGP-TUR, 2022)

-Podrán abrir cuentas de ahorro en los bancos del sistema bancario nacional. Se estará eximiendo de la presentación de certificación de nacimiento y de antecedentes penales debidamente apostillados, para la aplicación de esta categoría; sin embargo, la Dirección General de Migración y Extranjería, estará remitiendo su consulta a bases y plataformas nacionales e internacionales para comprobar que el aplicante no cuenta con procesos legales pendientes en el exterior. (IDUS, 2022)

Y a los fines de establecer los lapsos respectivos, los cuales serán de 15 días naturales contados a partir de la culminación de la consignación respectiva. El referido estatus migratorio será otorgado por el tiempo máximo de un año, pudiendo se prorrogar por un periodo igual.

Instituciones y organismos que intervienen en el desenvolvimiento del nómada digital.

El principal ente que se encuentra interrelacionado con el presente proceso es la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), en virtud de tratarse una subcategoría del estatus migratorio de los solicitantes, el cual se encuentra de manera taxativa en el cuerpo de la norma en cuestión. Adicionalmente, de conformidad a las múltiples sugerencias de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y en aras del proceso para la incorporación en este Organismo Internacional de nuestro país, la misma señala que se debe promover a que el registro se realice de manera digital y de esta manera generar mayor eficacia y eficiencia a los usuarios.

Porque sería un poco contradictorio que el registro o la regularización de este grupo de personas se realizará a través de una forma distinta a la manera digital, ya que esto sería contra natura a las características de los nómadas. Además de las anteriores, se puede mencionar la Superintendencia de General de Entidades Financieras, por ser el ente garante de la realización del procedimiento respectivo para las aperturas de las cuentas bancarias, para los beneficiados de este estatus migratorio.

Con este instrumento legal, la DGME recibe el incentivo por parte del cuerpo legislativo, para realizar el respectivo tramite totalmente digital además de suministrarles a los usuarios la información pertinente en sus canales de comunicación, aunado a esta situación se promulga la ley que crea la Agencia Nacional de Gobierno Digital (ANGD) bajo la rectoría del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), la cual tendrá la difícil tarea de incorporar la ejecución de los diferentes proyectos que vayan en aras de implementar eficaces servicios que ofrecen las diferentes instituciones públicas. Además de las señas “no se debe olvidar el Ministerio de Hacienda de conformidad a los beneficios anteriormente señalados”. (Groups Public, 2022)

Verificación de la seguridad jurídica laboral cuando el extranjero realiza el nomadismo digital en Costa Rica.

Como ya se ha señalado en el texto de la investigación, la regulación de índole jurídico en el ámbito laboral del nomadismo digital, el cual se encuentra regulado por la denominada Ley del teletrabajo, que exhorta a conocer los casos en donde se evidencie la presencia de teletrabajo, por los principios que reposan en la misma, en concatenación con lo establecido en el código del trabajo, “por no encontrarse regulada esta figura o modalidad de trabajo y las demás leyes que le sean aplicables, “no teniendo ninguna prohibición en la realización efectiva de la prestación de servicio de manera remota”. (Teletrabajo informacion, 2022)

Análisis sobre el alcance y limitaciones del ordenamiento jurídico de Costa Rica, en cuanto a la protección de los derechos laborales de los nómadas digitales.

En concordancia con todo lo expuesto con antelación las limitaciones y alcances pertinentes a la realización de la actividad laboral de manera remota por parte de los nómadas digitales, se encuentra que las mismas se pueden desarrollar sin limitación alguna al menos que la referida actividad recaiga sobre un hecho ilícito, en virtud que la figura que más guarda relación a si como se expuso en temas anteriores es el Teletrabajo, el cual deja señalamiento claro en su artículo 3 que el mismo se refiere a la “modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo”.

Por lo tanto, las limitaciones se encuentran claramente establecidas y marcadas por la ausencia de normas que regulen de manera eficaz y eficiente esta modalidad de trabajo o estilo de vida, para su perfecta regulación.

Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual y, en lo específico en las modalidades de trabajo remotas.

En Costa Rica existe una normativa laboral claramente definida, esto tanto para los trabajadores habituales como para los que trabajan en las modalidades remotas. En el 2019 nació a la vida jurídica la Ley N°9738, esta ley se creó en momentos donde aún no se tenía idea de la problemática que se venía con la pandemia del Covid-19.

Pese al auge de la tecnología en los últimos 10 años principalmente, con la llegada y la masificación del internet y las redes sociales, se ha vuelto casi inevitable empezar a modificar costumbres y empezar a trazar nuevas estrategias a nivel organizacional para optimar los recursos y la eficiencia de los servicios. El trabajo remoto es una opción real para muchas empresas y para el sector público hace varios años, pero había una reticencia al cambio por aspectos culturales, y de desconocimiento de como implementar efectivamente esta nueva modalidad, muy común en otros países.

Esta ley regula aspectos como las jornadas laborales, la protección social y la voluntariedad del trabajador de acogerse a esta modalidad, prácticamente no hace diferencia con un trabajador habitual, ya que ambas modalidades tienen muchas características en común, como las siguientes:

- ❖ Las obligaciones y deberes que marca la normativa regular
- ❖ La obligatoriedad de un contrato laboral
- ❖ La especificación de que existe una subordinación
- ❖ Un salario definido
- ❖ La obligación de respetar las normas ya existentes a nivel nacional e internacional
- ❖ Derecho a la desconexión digital

Sigue presentando algunos vacíos como la posibilidad del empleador de asumir el costo de gastos derivados de la relación laboral, como la electricidad o el internet, y que si se regula en otros países como España. Tampoco es clara en temas de discriminación laboral ya que algunas empresas siguen manejando esta modalidad de trabajo como un premio a ciertos trabajadores, y el espíritu de la ley nunca ha sido ese.

También presenta falencias en temas de libertad sindical o huelgas tecnológicas, ya que son garantías que incluso están en la CPOL de Costa Rica. Tampoco es clara en temas de como resguardar de mejor forma la privacidad del trabajador y de su ámbito familiar.

Pese a estas falencias la ley del Trabajo sin duda alguna se podría considerar como una normativa espejo, a la cual se podría apoyar el legislador o el juzgador, para tratar de subsanar o integrar un vacío o laguna histórica que pudiera tener la ley N° 10008, ya que ambas deben tutelar los derechos laborales y las garantías de un trabajador remoto, que no deja de ser un trabajador y un sujeto de derecho, sin importar la modalidad de trabajo a la que se acoja.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tendrá un enfoque cualitativo, considero que este método es más adecuado porque se le da más relevancia a la evolución de los eventos durante el estudio y el aprendizaje que se obtiene de los participantes, y no tanto a la literatura o datos específicos.

De igual manera las hipótesis se pueden generar durante el estudio o al final de éste, también es un método más abierto y flexible, construido durante el trabajo de campo o realización del estudio

En este trabajo de investigación no se procesarán datos nuevos, se llevará a cabo mediante trabajo de campo, entrevistas y fuentes documentales, tales, como leyes, tesis, artículos de investigación, etc.

Sampieri, Fernández y Baptista definen el Enfoque Cualitativo de la siguiente manera:

Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. (2014)

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

La investigación tendrá un diseño transversal y descriptiva, básicamente porque se desarrollará en un espacio corto de tiempo, que sería principalmente el tiempo de vigencia que tiene, tanto el reglamento de la ley N°10008 (Nómadas Digitales) como su respectiva ley.

De igual manera describirá los eventos que vayan resultando del proceso de investigación, y de las posibles hipótesis que vayan surgiendo.

La investigación tendrá un diseño prospectivo, esto porque no parte de una hipótesis inicial y se darán propuestas de mejora en el futuro.

VARIABLES O CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Sobre las variables, Hernández Sampieri (2014) las define como,

“Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”.

Villasís-Keever y Miranda-Novales (2015) define las variables como,

“Las variables en un estudio de investigación son todo aquello que medimos, la información que colectamos, o bien, los datos que se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales habitualmente están especificadas en los objetivos”.

Tipos de variables de investigación

Las variables de una investigación pueden clasificarse de la siguiente manera: según su operatividad; la relación con otras variables y el tipo de escala de medición.

Según su operatividad

Este tipo de variables son las más aplicadas en las investigaciones ya que se les puede asignar valores numéricos y comenzar a trabajar desde ese punto:

- **Cualitativas:** no utilizan datos numéricos y se encargan de analizar y describir sus características y categoría. Se pueden clasificar en dicotómicas y politómicas. Las primeras sólo permiten dos valores, como sí y no. Por su parte, las otras si permiten varios valores.

- **Cuantitativas:** son numéricas y son medibles mediante un cálculo. Se pueden dividir en discretas (no permiten valores decimales) y continuas (aceptan todo tipo de valores).

Según su relación con otros variables

Este otro tipo de variables se clasifican en los siguientes tipos:

- **Dependientes:** estas variables son las que puedes pedir en un experimento. Además, son modificables a medida que cambias de variable independiente. Es decir, son conscientes de estas últimas.
- **Independientes:** son inmutables en cuanto a su valor. Se utilizan para controlar o condicionar los efectos de las variables dependientes.
- **Moderadora:** con ella puedes modificar la relación o efecto que se establezca entre las variables dependiente e independiente.
- **Extraña:** no se consideran durante la investigación que hagas, pero que pueden afectar el resultado final por cuestiones desconocidas.

Según su escala

Finalmente, la última clasificación de las variables y son las que se encargan de comparar la información obtenida.

- **Nominal:** la escala nominal te servirá para etiquetar y nombrar las variables que no posean un valor cuantitativo, es decir numérico. Por lo tanto, no poseen un orden.
- **Ordinal:** este tipo de variable establece el orden de los valores en base a su significancia y relevancia.
- **De razón:** se informa el valor y orden exacto entre las unidades. De este modo, llegan a concordar con un cero absoluto. Es decir, se permite un amplio número de posibilidades y estadísticas inferenciales y descriptivas.²¹

²¹ El protocolo de la investigación (2016) Villasís-Keever, M, Miranda-Novale, M.

Objetivo	Variables	Definición		Definición instrumental
		Conceptual	Operacional	
1. Analizar el alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica.	El alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica.	La cobertura jurídica a la que tienen derecho las personas sujetas a dicha ley.	-Concepto de Nómada Digital -Antecedentes históricos del trabajo remoto -Cobertura jurídica existente	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Revisión documental
2. Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual, y en lo específico en las modalidades de trabajo remotas.	Elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual y en las modalidades de trabajo remotas.	Son las garantías laborales vigentes que otorga nuestra legislación laboral a los trabajadores regulares y remotos.	-Derecho a una igualdad laboral -Derecho a las garantías sociales -Derecho a una cobertura médica	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Revisión documental • Doctrina
3. Determinar los efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense.	Efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense.	Definir cuáles serían las garantías laborales a las que tendría derecho este nuevo grupo de trabajadores remotos	-Impacto jurídico de la ley N°10008 -Experiencia en otros países más avanzados en esta materia -Respeto a los convenios internacionales (OIT)	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Encuestas
4. Recomendar alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense	Alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense.	Analizar si existen posibilidades de mejoras efectivas sin trasgredir el ordenamiento jurídico	-Estructuras jurídicas novedosas. -Instrumentos jurídicos internacionales. -Posibilidad de aplicar el Derecho Consuetudinario	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Criterio experto

MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Estos términos para llevar a cabo una investigación se puede definir de la siguiente manera:

*El **método** significa el camino por seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano para alcanzar el resultado propuesto, ya que procura establecer los procedimientos que deben seguirse, en el orden de las observaciones, experimentaciones, experiencia y razonamientos y la esfera de los objetos a los cuales se aplica. (Sabino, 2010)*

*Las **técnicas** se vuelven respuestas al “cómo hacer” y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica. Hay técnicas para todas las actividades humanas que tienen como fin alcanzar ciertos objetivos, aunque en el caso del método científico, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas dirigidas al apoyo del método.¹⁸ La técnica es el arte o la manera de reconocer el camino. (Sabino, 2010)*

*El **instrumento** de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (Sampieri, 2014)*

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

Para efectos de la presente investigación, los instrumentos que se utilizarán para obtener efectividad en la resolución de los objetivos planteados son los siguientes:

1. Revisión Documental:

Según Baena (1985), la investigación documental es:

Una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, bibliotecas, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información.

Esta técnica será utilizada porque la literatura, leyes y artículos son una herramienta indispensable, máxime considerando que el enfoque de la investigación es cualitativo y descriptiva.

2. Entrevistas

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; Díaz Bravo L (2013) la define como,

“Una conversación que propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar, es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial”.

Canales (2006) la define como,

La entrevista en profundidad puede definirse como una técnica social que pone en relación de comunicación directa cara a cara a un investigador/entrevistador y a un individuo entrevistado con el cual se establece una relación.

Tipos de entrevista

Según Carlos Sabino (2002), las entrevistas se dividen en dos tipos:

Entrevista estructurada:

Llamada también formal. Se caracteriza por estar rígidamente estandarizada, se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes, quienes deben escoger la respuesta entre dos, tres o más alternativas que se les ofrecen.

Es más flexible y abierta, aunque los objetivos de la investigación rigen a las preguntas, su contenido, orden, profundidad y formulación se encuentran por entero en manos del entrevistador. Si bien el investigador, sobre la base del problema, los objetivos y las variables, elabora las preguntas antes de realizar la entrevista, modifica el orden, la forma de encauzar las preguntas o su formulación para adaptarlas a las diversas situaciones y características particulares de los sujetos de estudio.

Entrevista no estructurada:

En esta categoría de entrevistas existe tres tipos:

A. Entrevista a Profundidad

Es una técnica para obtener que una persona transmita oralmente al entrevistador su definición personal de la situación.

B. Entrevista enfocada

Es una Entrevista en profundidad, pero específicamente dirigida a situaciones concretas. Va dirigida a un individuo concreto, caracterizado y señalado previamente por haber tomado parte de la situación o experiencia definida.

C. Entrevista Focalizada:

Es una forma de llevar la Entrevista en profundidad en forma grupal.

3. Cuestionarios

En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Según Hernández Sampieri (2014), el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en:

“Un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Por su parte Hurtado (2009), indica que el cuestionario es:

“Un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”.

Tipos de preguntas

- A. Preguntas cerradas: Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar.
- B. Preguntas abiertas: No delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas.

Objetivos de un Cuestionario

Para Malhotra (2008), todo cuestionario tiene un objetivo específico:

“Traducir la información necesaria a un conjunto de preguntas específicas que los participantes puedan contestar”.

4. Derecho comparado

Según Alejandro Somma (2015) el Derecho Comparado es sistematizar mediante materiales jurídicos de un ordenamiento en específico, y utilizarlo para el fin del conocimiento de otros ordenamientos con el fin de ofrecer una comparación para verificar diferencias y analogías.

Además, el autor Henry Capitant define el Derecho Comparado en su diccionario como “una Rama de la ciencia general del Derecho, que tiene por objeto el examen sistematizado del Derecho positivo vigente en los diversos países, ya con carácter general o en alguna de sus instituciones, para establecer analogías y diferencias” (p.97).

Mancera Cota define el Derecho Comparado de la siguiente forma:

El derecho comparado es un método o técnica de investigación que permite su empleo en prácticamente todas las áreas del derecho, ya sea para identificar legislación extranjera o alcanzar una solución a problemas nacionales. Cuando se hace referencia a la comparación, generalmente, pensamos en cotejar e identificar las semejanzas y diferencias entre dos sujetos diferentes y así llegar a una conclusión, pero esto no es tan simple.

Para esta investigación se utilizará la técnica del Derecho Comparado, esto debido a que la ley de los Nómadas Digitales es muy reciente en Costa Rica, y por lo tanto se hace difícil encontrar referencias jurídicas que sustenten esta investigación, se procederá a hacer la comparación de los elementos jurídicos costarricense que regulan la modalidad del teletrabajo, con el ordenamiento jurídico internacional que si han desarrollado legislación sobre esta nueva modalidad de trabajo remoto.

Posteriormente se harán observaciones y recomendaciones, siempre y cuando sean realizables y viables jurídicamente hablando, para que nuestra legislación laboral pueda brindar una cobertura apropiada, y se protejan verdaderamente los derechos constitucionales de los trabajadores y empleadores que se encuentren sujetos a esta nueva modalidad de trabajo remoto.

Objetivos	Variables	Técnica	Instrumento	Sujetos y Fuentes de Información Y muestra
1. Analizar el alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica.	El alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental 	Matriz de análisis	Fuente secundaria: <ul style="list-style-type: none"> • Doctrina • Normativa • Jurisprudencia
2. Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual, y en lo específico en las modalidades de trabajo remotas.	Elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual y en las modalidades de trabajo remotas.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental 	Matriz de análisis	Fuente secundaria; <ul style="list-style-type: none"> • Doctrina • Normativa (Ley 9738) • Jurisprudencia
3. Determinar los efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense.	Efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental 	Matriz de análisis	Fuentes secundaria: <ul style="list-style-type: none"> • Doctrina • Normativa • Jurisprudencia • Derecho comparado
4. Recomendar alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense	Alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a profundidad 	Cuestionario	Fuentes primarias: Se buscará criterios de expertos en la rama laboral y Constitucional. Así como a personas que estén bajo esta modalidad de trabajo remoto.

Matriz General para el diseño de instrumentos

SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN:

Los sujetos de información, también conocidos como fuentes de información personal suministran al investigador datos y material que permite la obtención de conocimiento en el área para el cual son consultados. Ferran Ferrer define este concepto simplemente como personas o grupos de personas que brindan información (Ferran Ferrer, 2009, p. 54).

Fuentes de Información Primarias

¿A quiénes vas a entrevistar?

Para la presente investigación se van a entrevistar a jueces, abogados laboristas o constitucionalistas, que puedan ayudar a dar una visión más amplia del tema.

Fuentes de Información Secundarias

¿A quiénes van a hacerles encuestas?

Para la presente investigación se procederá a encuestar a diversos actores que estén bajo esta modalidad de trabajo, o a personas que estén interesadas en ser parte de esta en un futuro.

¿Doctrinas, cuáles?

Para la presente investigación se van a utilizar todos los recursos doctrinales nacionales e internacionales que estén alcance, esto para darle un mayor sustento a la investigación.

ANÁLISIS Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Al respecto, Sabino (2003), señala que,

El análisis de los datos no es tarea que se improvisa, como si recién se comenzará a pensar en él luego de procesar todos los datos. Por el contrario, el análisis surge más del marco teórico trazado que de todos los datos concretos obtenidos y todo investigador que domine su tema y trabaje con rigurosidad deberá tener una idea precisa de cuáles serán los

lineamientos principales del análisis que habrá de efectuar antes de comenzar a recolectar datos. (p. 103)

Sampieri (2014) lo define como,

“El vínculo que se establece entre las necesidades de información y las preguntas u observaciones que se harán”.

Al respecto Sabino (2003) también señala lo siguiente:

La recolección de datos se puede llevar a cabo por medio de 4 métodos de investigación:

- *Método analítico. Revisa a profundidad y en forma ordenada cada dato; va de lo general a lo particular para obtener conclusiones.*
- *Método sintético. Analiza y resume la información; a través de razonamientos lógicos llega a nuevos conocimientos.*
- *Método deductivo. Parte de conocimientos generales para llegar a conocimientos singulares.*
- *Método inductivo. A partir del análisis de datos particulares llega a conclusiones generales.*

De este modo se permite que el análisis y la recolección de datos que se lleve a cabo en la investigación puede sustentarse con datos verídicos, alejados de la especulación y de cualquier criterio subjetivo o parcializado.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se discuten los resultados, con base en el enfoque, el diseño de la investigación y el método de análisis seleccionado. La discusión relaciona los datos obtenidos con fundamentos teóricos previamente explorados para sustentar científicamente la investigación.

En virtud de que el diseño de la investigación es documental y descriptivo sobre el ordenamiento jurídico que se ha aplicado, siendo explanado en los documentos, de las observaciones efectuadas por los organismos e instituciones del Estado, tanto nacional como internacional, relacionando el ámbito del Derecho Laboral, con el derecho de la Tecnología de la informática y comunicación, haciendo uso de los equipos de tecnología de comunicación e información (TICs), por medio de la figura del teletrabajo, viajando en la tecnología, básicamente lo que se denomina nómadas digitales.

Para el análisis de la legislación especial de Nómadas Digitales, en Costa Rica, se utilizó el método de investigación y medición cualitativo, en el que se logró efectuar el estudio del argot de ordenamiento jurídico laboral de Costa Rica, aunado a los acuerdos y tratados internacionales suscritos, en pro de verificar los respectivos aportes que le han hecho al crecimiento económico, y legislativo al país, mejorando las condiciones de prestación de servicios de los profesionales de la informática; tanto en la manera de obtener sus ingresos, como en la manera de cancelar los tributos e impuestos al Estado costarricense.

Considerándose menester, dentro de la metodología de investigación, utilizar el método analítico, el método sintético y finalmente el método científico, por cuanto, en principio se efectuó un análisis a profundidad de la tecnología, del teletrabajo, y de los nómadas digitales, destacándose que consiste en un trabajador que ofrece prestar sus servicios, en diversos países, viajando y cumpliendo labores virtuales, por medio de los ordenadores personales, o de los teléfonos de alta gama de tecnología, para poder recibir las señales de internet, y en este sentido, utilizan la energía eléctrica del país, y la señal de internet de ese país, donde se encuentren laborando.

Constituyendo el análisis de la investigación efectuada, una observación profunda y específica del comportamiento de los nómadas digitales, en uno de los mejores países centroamericanos, como lo es Costa Rica, brindando un mejor acceso y permitiendo que los normadas digitales, ingresen al Estado de Costa Rica, para desarrollar sus labores, evidenciándose que aunque tiene una novedosa legislación es muy genérica, sin embargo, se destaca un aspecto positivo que los trabajadores pueden ingresar con mayor flexibilidad en cuestión de la visa, y por mayor a tiempo a prestar sus servicios como nómadas digitales dentro del Estado de Costa Rica.

Se evidenció con ello, la utilidad del método sintético, al extraerse las características predominantes, tanto negativa como positiva de prestar servicios y de emplear a los nómadas digitales, dentro de Costa Rica, constituyendo un todo integrando todas las características, y elementos que conforman la prestación del servicio y el empleo de los nómadas digitales.

Pero efectivamente, para lograr el respectivo análisis sintético, fue indispensable el uso de uno de los métodos más importante en cualquier investigación, el cual es el método científico; debido a que permitió que la investigación se realizara por fases y etapas a través del cumplimiento de los objetivos específicos, que dieron origen a los capítulos, y de esa forma configurar el objetivo general que no es más que el tema de la investigación, que es un análisis, amplio y complejo, pero al mismo tiempo especial del comportamiento de los nómadas digitales en Costa Rica, conforme a la implementación de la legislación especial nueva, con incidencia hacia los países colindantes con sus fronteras.

En este sentido, se evidencia que el método científico, fue utilizado completamente desde las interrogantes planteadas en el planteamiento del problema, hasta la respectiva elaboración del contenido de los capítulos del trabajo de investigación, y es desde allí donde se determinó que el diseño de la investigación es documental, descriptivo, para lograr el marco referencial y las bases teóricas, con la referencia de otros trabajos, que sirvieron de ilustración académica, relacionados con la presente investigación, y los fundamentos legislativos y normativos que se encuentran aplicándose actualmente dentro del Estado de Costa Rica.

De esta manera, lograr una mejor comprensión y expresar lo indagado, a través de la investigación, con el objeto de aumentar y mejorar los conocimientos y los datos obtenidos a través de la documentación analizada, y estudiada con anterioridad, es una forma de esgrimir la información encontrada, y compaginada con la realidad que se encuentra aplicando con los nómadas digitales.

Es importante señalar, que, aunque la tecnología va constantemente en aumento, son pocos los países centroamericanos y latinoamericanos, que se encuentran regulando su implementación, tal vez sea por falta de los instrumentos requeridos, para su eficiente funcionamiento, o tal vez, sea por la ausencia de legislación efectivas y eficaces que permitan el desarrollo de la labor de los normadas digitales.

Pero lo cierto, es que, en la mayoría de los casos, los Estados dejan de obtener ingresos, por medio de los tributos e impuestos que cancelan los nómadas digitales por la ejecución de su actividad dentro de ese país, pero es que a veces son excesivas las formalidades para nada más, entrar al país, que los nómadas digitales prefieren no ingresar a ese país, y mucho menos prestar algún servicio allí.

Se evidencia el cumplimiento de las técnicas para la obtención de la información, planteadas en la metodología de la investigación, expuestas en el plan de investigación, como los fueron la Bibliográfica y la documental, para recoger la información, posteriormente de la selección del tema del análisis de la legislación especial de los nómadas digitales dentro del Estado de Costa Rica, y su aplicación en el desenvolvimiento cotidiano de los mismos, se revisaron exhaustivamente los documentos contentivos de los artículos publicados impresos y en internet, las bibliografías relacionadas y como se encuentra su reglamentación antes de la creación de la ley especial y con posterioridad, y su implementación.

También se evidencio la aplicación de la técnica de recolección de la información, bibliográfica, cuando se realizó consultas a los medios de comunicación social, impresos, masivos, y revistas, artículos científicos; juntamente con la doctrina relacionada con la regulación jurídica de los nómadas digitales en el Estado de Costa Rica, y el apoyo en otros instrumentos jurídicos, de otros países utilizan generalmente.

Por lo que al analizarse las bibliografías actualizadas, se observó que es muy deficiente, sobre los Nómadas Digitales en Costa Rica, por la novedad de la legislación especial, no tiene mucho tiempo de aplicación pero solo se logró hacer una evaluación a priori, sobre la amplia y genérica legislación en relación a las condiciones laborales de los nómadas digitales, lo que se enfatizó continuar con el auxilio o apoyo en las condiciones para la prestación de servicios de los tele trabajadores, solo que si dio pie para flexibilizar la entrega de las visas para trabajar, sin tanta formalidades no esenciales, y más aún cuando se trata de una persona extranjera para el ingreso al país.

Entendiéndose, que las personas extranjeras que continuamente ingresan al país, no solo realizan turismo, sino que también trabajan, y le generan ingresos pecuniarios a la nación; es por ello que no solo se debe regular el ingreso, que es perfectamente aceptable y recomendable, siendo que es uno de los pocos países que no exigen tanta documentación para la aprobación de la visa de ingreso y de permanencia, sino que además, creó una visa especial para los que trabajan bajo la condición especial de nómadas digitales.

No obstante, las condiciones laborales no fueron establecidas expresamente en la legislación sobre las nómadas digitales, existen ausencias o carencias de parámetros legislativos, para aumentar el ingreso de los nómadas digitales al país, y para que los mismos, logren desarrollar sus actividades dentro de las mejores condiciones posibles, equilibrando el bienestar tanto para el prestador del servicio como para el empleador, es decir, sea de un ganar – ganar.

Dentro de los resultados obtenidos, partiendo de la interrogante que se presentó en la investigación, que fue ¿Cuáles son los alcances de los derechos laborales y garantías jurídicas de las personas que se sujetan a la Ley de Nómadas Digitales en Costa Rica? Se llegó a la configuración del objetivo general, el cual es el análisis sobre el alcance de los derechos laborales y garantías jurídicas de las personas que se sujetan a la Ley de Nómadas Digitales en Costa Rica.

Lográndose cumplir con este fin, al efectuarse la debida descripción de todos los elementos legales, constitutivos y existente actualmente de los tipos de trabajos en remotos o a distancia, posteriormente se determinó las consecuencias jurídicas y su incidencias en la sociedad con la aplicación de la novatoria legislación especial sobre los nómadas digitales en Costa Rica, recomendándose en principio ampliar el contenido de la ley especial de los nómadas digitales o en su defecto, reformar el Código de Trabajo, o más bien legislar los derechos laborales de los nómadas digitales.

Todo ello en virtud, de que, conforme al análisis efectuado exhaustivamente, se evidencio que los derechos laborales, estableciéndose las condiciones socio-económicos de los nómadas digitales, no se consagraron en la ley especial de los nómadas digitales, sino que se aplica por analogía, y para llenar esa laguna jurídica, el Decreto No. 9738, sobre la Ley para regular el Teletrabajo en Costa Rica, emitida en fecha 18 de septiembre del año 2019, que consagra los aspectos a considerar para formar las condiciones socio-laborales de los nómadas digitales.

Es que, aunque los nómadas digitales, son un tipo de desarrollo de trabajo en remoto, como el teletrabajo, no guarda las mismas condiciones, se diferencia en la relación de dependencia, por cuanto, los primeros son independientes, y los siguientes son dependientes, y por ende tienen que rendir a un jefe sus actuaciones, por lo que sus actividades laborales, son supervisadas, no obstante, los nómadas digitales generalmente ofrecen la prestación de un servicio a distancia, en forma virtual.

Sin embargo, se denota después de analizada la investigación, que cuando se aplica la ley especial de teletrabajo, no diferencia entre el sector público y el sector privado, de igual manera no especifica si se aplica para la administración pública descentralizada, nacional, estatal o municipal, ente u organismo autónomo del Estado, utiliza una concepción muy amplia, por lo que resulta necesario, la especificación en las denominaciones de los ámbitos de aplicación, por cuanto en el sector público es muy cuidadoso su aplicación.

Si bien es cierto se presentan en primer lugar el supuesto jurídico social, del derecho universal al trabajo, siempre y cuando lo efectué conforme a la Ley, a las costumbres y a la jurisprudencia, sin especificación de las condiciones en que se desarrolle el trabajo, o como deba cumplir sus asignaciones laborales, hecho público y notorio que ocurre en Costa Rica.

Teniendo adicionalmente, los teletrabajadores, el derecho a una regulación jurídica que norme la forma como desarrolle su trabajo, de forma que le confiera seguridad jurídica a sus actividades, para que sean cubiertas las necesidades y requerimientos, indispensables, que se desenvuelva la relación de trabajo dentro de las mejores condiciones de trabajo, y que al mismo tiempo, a los trabajadores remotos le sean garantizados sus beneficios laborales, al igual que los trabajadores presenciales, dependientes, sin importar el país donde se encuentren laborando.

En este sentido el nómada digital, es una modalidad de teletrabajo, pero con la condición especial, que puede laborar para cualquier país, sin importar el sitio o lugar donde se encuentre, y puede prestar sus servicios para varias personas al mismo tiempo, utilizando los equipos de tecnología de información y comunicación, constituyendo la ejecución de un trabajo, bajo la modalidad virtual, un elemento importante para el crecimiento económico social de cualquier país, en especial para los costarricenses.

En tal sentido, se considera menester a los fines de afianzar el presente análisis de lo que ha resultado la investigación sobre el análisis jurídico de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la ley para atraer trabajadores y prestadores de servicios de carácter internacional (ley de nómadas digitales) y sus posibles propuestas de regulación.

Realizar un recuento sobre el contenido de los capítulos, como lo son el capítulo I, relativo al Nomadismo Digital, donde se definió ampliamente, sus orígenes ancestrales, y la evolución dentro del proceso de globalización en el mundo y la flexibilidad para trabajar, desde cualquier parte del mundo, la ubicación de los nómadas digitales, dentro del teletrabajo cómo se originó el nomadismo digital en Costa Rica, dejando constancia de los aportes

económicos que le dan los nómadas digitales al Estado costarricense, que es oneroso, denotando que el alcance de la legislación de los nómadas digitales es para los ingresos pecuniarios al tesoro nacional de Costa Rica.

Motivado a que son bastante las exigencias económicas, que le solicitan a los nómadas digitales, para conferirle el permiso para laborar en Costa Rica, y para permitirle ingresar al país, son aproximadamente 200\$ el costo para la acreditación del estatus de nómadas digitales, luego de que debe contratar una póliza por un valor aproximado de 50.000\$.

Denotándose el requerimiento inmediato, de la regulación jurídica de las relaciones de trabajo de los nómadas digitales, debido a que se aplica la legislación jurídica del teletrabajo, evidenciando la ausencia de la reglamentación de las condiciones de trabajo de los nómadas digitales, observándose un vacío legal sobre cómo deben llevarse a cabo las prestaciones de servicios de los nómadas digitales en Costa Rica.

De allí, es la importancia de la necesidad de la protección de los derechos laborales de los trabajadores virtuales, los nómadas digitales, que se debe de una vez, dejar sentado, a través de su normativa especial, para que los mismos no sean considerados, como un instrumento de ingreso económico al Estado costarricense, sino como un trabajador independiente, un sujeto de percibir derechos y de cumplir con las obligaciones, es una persona que es extranjera al país, pero es un ser humano, que tiene inherente derechos y garantías, que deben ser respetadas en todo momento y en cualquier lugar.

En este sentido, se evidencia que los nómadas digitales, se ven afectados en su patrimonio económico, al tener que cancelar entre presupuestos económicos, para obtener el debido permiso con el estatus de nómadas digitales, y las concepciones económicas, que debe tener con el Estado, dentro del sector públicos, por ello es por lo que se requiere con suma urgencia, la regulación jurídica laboral de las relaciones de trabajo, que contraigan los nómadas digitales con los sujetos empleadores.

Siendo menester, señalar los organismos e instituciones públicas que se encuentran estrechamente relacionadas, y continuamente con los nómadas digitales, como lo es la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), debido a las diversas solicitudes del status migratorio para laborar dentro de Costa Rica, como nómada digital; así mismo, se relacionan constantemente con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en aras de lograr un desarrollo económico, con el avance continuo dentro de las actividades que se encuentra contenidas como políticas públicas de desarrollo económico, de política exterior.

Es importante señalar a la Superintendencia General de Entidades Financieras, debido a que constituye la institución que garantiza que efectivamente se realice el procedimiento para las aperturas de cuentas bancarias, una vez que les son concedidos el permiso de nómadas digitales, para laborar en Costa Rica.

Destacándose que el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), crearía la Ley que crea la Agencia Nacional de Gobierno Digital (ANGD), a los fines de incluir los nuevos proyectos digitales para lograr avances dentro de los entes y organismos públicos; y finalmente el Ministerio de Hacienda, a los fines de recolectar los ingresos pecuniarios que van para el tesoro nacional.

Ahora bien, se expresa de los resultados obtenido que, el Estado de Costa Rica, considera a los nómadas digitales, como aquellas personas o profesionales, que tienen un estilo de trabajar desde varias partes, desde diferentes lugares, encontrándose continuamente en movimientos, e incluso de forma interna en el país donde viven, o desde otros países; utilizando la señal internacional online de internet, por lo que constituye para los habitantes de Costa Rica, una importante contribución al sector económico del país.

Sin embargo, se encuentra en espera de una legislación sustantiva, que complemente la Ley, que fue suscrita recientemente, siendo acorde a la legislación objetiva; en virtud, a las denuncias formuladas por los representantes del Ministerio de Turismo, que persiguieron limitar que los trabajadores remotos estuviesen por mucho más tiempo¹, solicitando con

premura de urgencia la publicación en el diario oficial La Gaceta oficial del reglamento; por cuanto, han dejado de percibir a través del sector turismo, una cantidad exuberante de dinero, que se lograría reutilizar en otros sectores, o simplemente en el mejoramiento del turismo en Costa Rica; es un obstáculo, inexplicable, para la aplicación de la novatoria legislación que fomenta la entrada de los trabajadores internacionales en remotos virtuales, limitando su movilidad migratoria dentro del país, al exigirle documentos legalizados y apostillados.

En este sentido, el legislador costarricense, conjuntamente con el Ejecutivo Nacional, aprobaron y publicaron en dicho diario oficial la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (nómadas digitales); en aras de incrementar las llegadas y consecuentemente alojamientos de este tipo de trabajadores digitales², de los profesionales en remoto, de los trabajadores a distancia, facilitando el incremento de los ingresos al Estado, provenientes de los gastos de los trabajadores en remotos.

Considerados como personas, de origen internacional, que desean alojarse un determinado lapso de tiempo en Costa Rica, de manera que puedan desarrollar sus actividades en línea, por medio de los canales virtuales o cibernéticos, pero causando un importante ingreso pecuniario a las arcas del tesoro nacional; en este sentido, preocupados por elevar los ingresos económicos al Estado de Costa Rica, el presidente suscribió la supra identificada legislación, que se convierte en una vertiente jurídica de fundamento para el anhelado reglamento, y de una vez comenzar con la generación de empleo para la población de Costa Rica.

Es importante destacar, que dentro del contenido del articulado de la legislación se encuentra establecido la regulación para los visitantes no residentes, en el país y la exoneración de impuesto sobre los beneficios recibidos durante el año que estuvieron en Costa Rica³.

Dentro del contenido de la Ley especial de nómadas digitales del Estado de Costa Rica, se establece que tiene un carácter migratorio con incidencias en el turismo, en la economía, y en los tributos, teniendo como objetivo principal la atracción y larga permanencia de los trabajadores remotos, por un (1) año siendo prorrogable por el mismo plazo de un (1) año.

Pero no todo son aspectos negativos de la legislación especial de los nómadas digitales, una vez de haberse promulgado, Costa Rica se encuentra dentro de los tres (3) países como Curazao, México y Costa Rica; que son considerados mejores destinos para trabajar como nómada digital dentro de Latinoamérica, debido a que facilita trabajar y residir en el país, utilizando la herramienta fundamental que acorta las distancias⁴, como lo es la señal de internet, para desarrollar las asignaciones laborales, asimismo, permite comercializar y distribuir productos, iniciar emprendimientos, por medio de las redes de comunicación social, desplazándose al mismo tiempo por diversos países.

²“NÓMADAS DIGITALES” EXTRANJEROS CON MARCO JURÍDICO PARA USAR A COSTA RICA COMO SU CENTRO DE TRABAJO (2021). la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (N.22215). Artículo publicado el 11 de agosto del año 2021. Recuperado de: <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2021/08/nomadas-digitales-extranjeros-con-marco-juridico-para-usar-a-costa-rica-como-su-centro-de-trabajo/> Revisado el 20 de Enero de 2023.

³Lexincorp. Gobierno de Costa Rica firma reglamento para la Ley de “Nómadas Digitales”. Publicado en fecha 22 de mayo del año 2022. Recuperado de: <https://lexincorp.com/2022/07/05/gobierno-de-costa-rica-firma-reglamento-para-la-ley-denomadasdigitales/#:~:text=El%20pasado%20lunes%2004%20de,personas%20extranjeras%20visiten%20Costa%20Rica.> Revisado el 20 de enero de 2023.

El nomadismo digital, se desarrolla en forma virtual, permitiendo la ejecución de una o más actividades al mismo tiempo, y para varias personas, sin tener en cuenta la ubicación donde se encuentre el trabajador que cumple las funciones de nómadas digitales, generalmente suelen viajar a los países donde se sientan más cómodos prestar sus servicios, y al mismo tiempo le sean más económicos los gastos de alojamientos y turismo, por cuanto a nivel psicológico, se pueden distraer, mientras ejercen sus funciones virtuales.

Es una manera de inspiración, para desarrollar las funciones y enviarlas por internet a nivel internacional, desde esta percepción, de evidencia que los 3 principales destinos poseen costas y playas, para el mejor disfrute de un descanso reparador, frente a las paraíso de las playas⁵, pero no todos es positivo, para ello los nómadas digitales, deben contar con un alto ingreso económico, que cubra las necesidades básicas como vivienda, alimentación y vestimenta, dejando a salvo el seguro de vida que requieren contratar para lograr el status migratorio de nómada digital, y le puedan conceder la residencia legal en el país.

El ingreso mensual de un nómada digital, debe ser demostrado y debe aproximarse a los 3000\$, costo un poco elevado, a los fines de que el Estado de Costa Rica, verifique que cubra el alquiler y más, si se traslada con sus familiares cercanos dependientes, debe demostrar entre 3000\$ y 4000\$, que requieran algún tipo de manutención, todo ello en aras de no constituir ningún tipo de carga económica para el Estado costarricense, es para ingresar con fines de ingresos al tesoro nacional, y no de gasto público, como inmigrante sin ocupación y actividad laboral.

⁴Lozano Cortés, Santiago. Los 3 mejores destinos para ser nómada digital en Latinoamérica. Artículo publicado en fecha 24 de octubre del año 2022. Recuperado de: <https://latinamericanpost.com/es/42435-los-3-mejores-destinos-para-ser-nmada-digital-en-latinoamrica> Revisado el 20 de enero de 2023.

⁵Romero, Fátima (2022). Nómadas digitales en Costa Rica: Requisitos para vivir en el país mientras trabaja remoto. Artículo publicado en fecha 26 de octubre del año 2022. Recuperado de: <https://www.bloomberglinea.com/2022/10/18/nomadas-digitales-en-costa-rica-requisitos-para-vivir-en-el-pais-mientras-trabaja-remoto/> Revisado el 20 de enero de 2023.

Aun cuando se considera que los precios, de los pasajes de transportes públicos, son relativamente accesible cobran aproximadamente 6\$, y para adquirir los alimentos, se recomienda adquirirlos directamente en los productores en los mercados municipales, o el mercado de los agricultores, del campo, para encontrar mejores precios y mayor demanda de las frutas y verduras.

Otro de las bondades de Costa Rica, para ejercer la actividad del nomadismo digital, es que son exonerados de los impuestos que le fueron causados por la utilidad que se

obtuvo, en el país de origen; lo que si deben cancelar en Costa Rica, es el Impuesto al Valor Agregado (IVA), todo ello a los fines de lograr una mayor atracción de las personas que se desempeñan como nómadas digitales, tal como ha ocurrido hasta la actualidad, donde se incrementó el número de nómadas digitales en el Estado de Costa Rica, en comparación de otros países.

Entre los beneficios con mayor interés, por las situaciones socio-económicas de los países centroamericanos, y latinoamericanos, se encuentran el hecho de que los nómadas digitales, pueden salir e ingresar nuevamente al país de Costa Rica, las veces que ellos quieran; pero para solicitar una extensión de la visa por un año adicional, deben previamente haber demostrado que residieron seis (6) meses aproximadamente, continuos sin interrupción en el primer visado, en el país, para que le puedan conceder la prórroga de otro adicional.

Dentro de los destinos más económicos, dentro de Costa Rica, con relación al área metropolitana, incluyendo las cuatro ciudades más grandes: San José, Alajuela, Cartago y Heredia, todo este gran análisis se logró efectuar, con la implementación del análisis bibliográfico y documental, bajo los métodos científico, sintético, bajo un afianzamiento del tipo de investigación cualitativo, de la legislación especial de los nómadas digitales, aplicada hasta la actualidad.

Los resultados obtenidos, son los que se esperaban desde la elaboración del plan de evaluación propuesto con los objetivos específicos, configurados en los capítulos desarrollados ampliamente, y que cubrieron las interrogantes presentadas en el problema que se planteó, lo que origino finalmente las siguientes recomendaciones con respecto a la legislación laboral a proponer.

Es indispensable la promoción de una legislación especial que regule las relaciones de trabajo, donde intervengan los nómadas digitales, de forma que sean sentadas las condiciones laborales que normen el trabajo, como tal, para que se le garantice una seguridad jurídica; tanto a los nómadas digitales, como a los empleadores de estos.

Si bien es cierto aún es pronto para determinar los efectos que tendrá esta ley en Costa Rica, podemos guiarnos por las experiencias que han tenido otros países con este grupo de trabajadores y esta modalidad de trabajo.

Lo que sí es seguro es que esta nueva fuerza laboral ha llegado para quedarse, no solo por las consecuencias de la pandemia, que posiblemente tarden varios años más en desaparecer del todo, si no porque el uso de la tecnología será cada día más normal, y la virtualidad cada día será más utilizada.

Costa Rica no puede quedarse atrás en la modernización y actualización de sus normativas, esto solo podría causar perjuicios sociales y económicos, así como una pérdida de competitividad a nivel internacional, las condiciones para desarrollarnos existen, pero esto debe ir de la mano con una adecuada regularización, que no deje desprotegido a ningún sector, ya que a medio y largo plazo solo nos costaría retroceder lo que se haya avanzado.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Habiendo finalizado el análisis de lo establecido en la normativa vigente a nivel nacional, el derecho comparado realizado, pronunciamientos jurisprudenciales, así como la opinión de los expertos, se ha llegado a varias conclusiones enlazadas al proceso investigativo empleado por el autor, mismas que serán indicadas y detalladas en el presente capítulo.

La ley N°10008 nació a la vida el 1 de setiembre del 2021, se tuvo que esperar casi un año para que se firmara el reglamento, propiamente el 4 de julio del 2022. La naturaleza de esta ley se puede considerar meramente económica. La idea principal de esta ley era de atraer divisas a suelo nacional, Pese a que la idea era que este grupo de trabajadores realizaran turismo nacional, no se diseñó una estrategia territorial para llevar a cabo este objetivo, ya que esta población, en su gran mayoría, no conoce el país, lo ideal hubiera sido realizar convenios con diversos sectores para impulsar el turismo recreativo en las zonas más necesitadas, y que cumplan con las facilidades, como de redes viales, seguridad, etc.

Esta tarea la debe asumir el ICT, según datos de la DGME, a la fecha se han recibido 378 solicitudes y se han aprobado 199, esto nos lleva a pensar que la promoción de la ley no ha sido la más apropiada, pese a que Costa Rica es reconocido como un destino ideal para este tipo de actividad. No se creó una estrategia apropiada al momento de impulsar esta ley.

A nivel de protección jurídica y social de estos trabajadores esta ley separa a un nómada digital de un trabajador habitual ya sea remoto o presencial. Debido a que no son trabajadores de una empresa domiciliada en suelo nacional, y la ley ya les exige adquirir una póliza de riesgos médicos, obviando de esta forma la obligación de proveerles una protección social, esto sin considerar que la naturaleza de esta ley es ser aplicable por un espacio corto en el tiempo, no de buscar una pensión en suelo nacional, sin embargo, existen otros elementos que si se pudieran aplicar, basado en analogías jurídicas y derecho comparado.

Ahora bien, en relación con el objetivo general en cuanto a **Analizar el alcance de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley N°10008**, podemos decir que esta ley no contempló ninguno de los derechos tradicionales de los que goza un trabajador habitual en Costa Rica, pese a que los derechos laborales son irrenunciables, esto según los convenios de la OIT, entre los podemos mencionar principalmente:

- ✓ Libertad Sindical
- ✓ La no discriminación
- ✓ Una remuneración equitativa
- ✓ Disfrute de días feriados
- ✓ Derecho al seguro social

Esto se debe a la naturaleza jurídica que le dieron a la ley, donde se asume que, al ser una ley especial, y al no ser trabajadores de una empresa domiciliada en Costa Rica, no se puede obligar a dicha empresa a respetar estos convenios ni la normativa nacional vigente, es importar mencionar que las personas sujetas a la ley N°9738 si gozan de todos esos derechos al considerarse trabajadores habituales.

Esto pese a que también existen otros precedentes, como la Ley del Trabajo a distancia en España del 2021, esta ley regula que **todo trabajador que trabaje a distancia** tiene derecho a ciertas protecciones, como regular sus jornadas de trabajo, que la empresa asuma el costo de los insumos como internet y electricidad, y que el contrato sea por escrito.

También tenemos el voto **T-475/92** de Colombia, esta sentencia menciona, amparada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Es decir, que la simple prestación personal de un servicio hace presumir que se presta bajo la subordinación del contratante y, aunque sea posible desvirtuarla, correspondería al empleador del nómada que quiere destruir esa presunción demostrar que la causa del servicio no fue un contrato de trabajo, sino una relación distinta.

En relación con este tema, la sentencia **T-475 de 1992** hizo una precisión importante con respecto a que no solo el trabajo subordinado está protegido por el derecho fundamental al trabajo sino también el trabajo independiente y la Constitución más que proteger la actividad laboral, protege al trabajador y su dignidad, lo que significa que las garantías constitucionales deben ser aplicadas también a trabajadores independientes o sin subordinación.

De esto podemos interpretar que una normativa especial jamás debería estar por encima de las normas Constitucionales o los convenios internacionales. Al momento de crear la ley N°10008 se presumió que un Nómada Digital no puede considerarse un trabajador habitual, debido que para empezar, su patrono no se encuentra en Costa Rica, sus ingresos provienen de un territorio extranjero, lo que imposibilita la opción de que tributen en el país, y de que no son trabajadores subordinados, situación que sería difícil de demostrar si el trabajador no quiere externarlo, aunque sería demostrable al tener que demostrar la fuente de sus ingresos como lo indica la ley.

Esto deja a este grupo de trabajadores en una situación de cierta indefensión, ya que no existe ninguna regulación sobre elementos claves de su relación laboral, como la duración de su jornada laboral, no hay claridad sobre quien debería asumir los costos por gastos propios de su trabajo, como electricidad e internet, no regula elementos como la discriminación o la equidad salarial, etc. Es importante mencionar que esto solo aplicaría en caso de existir una subordinación, en ningún caso se podría aplicar si se tratara de un trabajador independiente o *FreeLancer*.

A medida que este grupo de trabajadores incrementa su presencia en el país, se podrían presentar disputas relacionadas a estos temas, que la ley deberá tener que subsanar y corregir en tiempo y forma.

Asimismo, en correspondencia al primer objetivo específico, en la relación de **Describir los elementos jurídicos existentes en la generalidad del derecho laboral actual, y en lo específico en las modalidades de trabajo remotas**, podemos mencionar que Costa Rica posee una ley del Teletrabajo, que entró en vigor en el 2019. Esta ley nació a la vida jurídica en la antesala de la explosión de la pandemia Covid-19. Y era muy poco utilizada por diversos factores, desde logísticos hasta culturales.

Como ya se mencionó anteriormente, esta ley del Teletrabajo guarda muchas similitudes con las normativas que regulan los contratos de un trabajo habitual, entiéndase CT o CPOL, ya que protege al trabajador en sus derechos más elementales, sin embargo, nació a la vida jurídica con ciertas falencias que será necesario reformar a mediano plazo, esto porque en los últimos 3 años hay compañías que están operando con un 50% o más de toda su planilla en esta modalidad remota.

En el caso de la Ley N° 10008 tenemos la problemática que al ser una ley de una naturaleza meramente económica no reguló algunos aspectos de índole laboral y humano, estos factores podrían causar un conflicto si esta población laboral se incrementa en los próximos meses o años, ya que como vimos anteriormente, en este momento no superan las 200 personas. Existe una mala costumbre de empezar a tomar medidas hasta que se presentan los problemas, esto también puede deberse a que como en toda ley que acaba de nacer se desconocen los efectos jurídicos y sociales que pueda causar en el tiempo, más si su implementación no ha sido analizada de forma profunda.

Sin embargo, si comparamos ambas leyes, podemos notar falencias que se repiten, esto quiere decir que no se están tomando las medidas previsoras a la hora de impulsar determinados proyectos de ley, en los próximos años será muy normal que tanto las instituciones públicas como las organizaciones privadas apelen a esta modalidad de trabajo remota para incrementar su productividad, y será obligatorio volver a revisar ambos cuerpos normativos.

En concordancia con el segundo objetivo específico, en la relación de **Determinar los efectos jurídicos y el impacto social que generaría la aplicación de esta nueva ley en el mercado laboral costarricense**, aún es pronto para llegar a una conclusión acertada y certera. Pero podemos mencionar que antes las falencias que presenta la ley 10008 en determinado momento podría presentarse una laguna jurídica o un vacío legal.

En derecho cuando se da un vacío legal o una laguna jurídica es necesario darle respuesta al afectado y resolver esa falencia jurídica que está causando un perjuicio. Un juez puede hacer esto de 3 maneras:

- 1) Aplicar el derecho supletorio: El juez acude a una regulación de una rama de derecho supletoria. En este caso podríamos decir que técnicamente no existe un vacío legal de ley, ya que existe una regulación que permite acudir perfectamente a la esta vía supletoria.
- 2) Aplicar la interpretación extensiva: Aquí el juez trata de hacer una interpretación lo más extensiva posible acerca de una norma cercana. Gracias a esta interpretación, se consiguen abarcar más situaciones de las que en un principio se podrían abarcar tratando de acabar con el vacío legal.
- 3) La analogía: Aquí el juez aplica normas dictadas por situaciones parecidas. En este caso, en la analogía, es el propio juez el que crea una norma para acabar con dicho vacío.
- 4) Acudir a otras fuentes del derecho: Como último recurso el juez podría acudir a la costumbre o a los principios generales del derecho.

Mencionado esto lo más común sería que ante los vacíos que presenta la ley 10008 en un momento determinado el juez tuviera que subsanar esas falencias mediante normas parecidas, que en este caso sería la ley 9738, ante las falencias que este cuerpo normativo también presenta habría que reformar ambas leyes, o utilizar las otras formas antes mencionadas.

Referente al impacto social que esta ley generaría en el mercado laboral costarricense, es importante mencionar que esta población de trabajadores tiene una prohibición expresa para realizar otras labores diferentes a las que la ley los faculta. Por lo tanto, sería poco viable que pudieran desplazar a los trabajadores nacionales. Lo que sí podría suceder es un interesante intercambio cultural y una posible retroalimentación con esta población de

trabajadores remotos, ya que en gran medida serán personas con amplios conocimientos en diversas áreas.

En esta investigación se intentó contactar a personas que estuvieran trabajando en esta modalidad para conocer sus experiencias y expectativas pero no fue posible, ya que sus datos personales se consideran privados y no hay posibilidad de acceder a ellos.

En concordancia con el tercer y último objetivo específico de esta investigación, **Recomendar alternativas para la mejora y más efectiva implementación de esta nueva ley dentro del marco jurídico costarricense**, después de realizado el avance de los diferentes elementos de este trabajo podemos llegar a la conclusión de que la ley 10008 es muy positiva para el país, trata de aprovechar y explotar bondades y ventajas que hasta ahora han sido poco exploradas.

Toda ley siempre es susceptible a mejoras, no hay que olvidar que el derecho es cambiante y se transforma constantemente, actualmente tenemos distintos elementos para lograr determinar posibles mejoras a un cuerpo normativo. En el caso de la ley en cuestión, se logró concluir que no es viable obligar al patrono a proporcionarle o registrarse a la seguridad social, por la sencilla razón que dicho patrono no es costarricense, sería diferente si lo fuera, tampoco existe riesgo de una saturación en los servicios de la CCSS por la concluyente razón que la ley los obliga a adquirir un seguro médico por un monto bastante elevado, por lo que no sería lógico que acudieran a la seguridad social, y si lo hicieran no existe una obligación de esa institución de atenderlos.

Sobre las otras garantías laborales a las que tiene derecho todo trabajador, y que son derechos irrenunciables según la OIT, habría que plasmarlo por escrito y expresarlo en la ley de manera expresa, aunque esto podría provocar que las empresas perdieran interés por esta modalidad de trabajo remoto, ya que muchas se manejan de manera informal.

Recomendaciones

Para finalizar este trabajo de investigación se realizan las siguientes recomendaciones de mejora para la Ley N°10008, como se indicó en las limitaciones de esta obra la idea del autor de este trabajo no era buscar la derogación de esta ley, ya que se considera altamente beneficiosa para el país, sin embargo, toda ley siempre será susceptible a mejoras. Después de analizar los diferentes elementos estudiados se considera que estas recomendaciones le darían a esta ley una mejor integración a nuestro sistema jurídico.

De igual manera le darían a la ley una utilidad mayor y un aprovechamiento más adecuado para la realidad actual del país, sin dejar de lado la protección de los derechos laborales que debe tener todo trabajador, sin importar la modalidad en la que se desempeñando.

Dentro del contenido de la legislación a proponer, se podría incluir lo siguiente;

1. Es importante que se introduzca dentro del contenido los principios fundamentales del derecho del trabajo, recordando que los nómadas digitales, es una forma de ejecutar un trabajo a distancia, con el uso de los equipos de tecnología de comunicación e información (TICs).
2. También está condicionado, que se incluya la definición de los términos básicos necesarios, que se encuentran inmiscuido en toda relación de trabajo de los nómadas digitales, donde se deje la distinción del tipo de teletrabajo que abarca a los nómadas digitales, la relación que origina y que se pueden efectuar y suscribir contratos virtuales, con la validez jurídica, que caracteriza a cualquier otro tipo de contrato de trabajo, o de prestación de servicio físico.

3. En este sentido, debe establecerse dentro de la legislación especial de regulación de los derechos laborales de los nómadas digitales, los derechos y beneficios a percibir, dentro de los cuales es menester destacar, los descansos que deben procurar ser reparadores, sin ningún tipo de molestia, o perturbación por parte del que solicita el servicio del nómada digital.
4. Los descansos son diarios, semanales e incluso entre jornadas, si son proyectos largos, mensuales dejando constancia de la separación de la asignación que esté cumpliendo dentro de la computadora, de lo contrario se corre el riesgo de caer en los tipos de enfermedades como el **síndrome Burnout**, o de stress y de incluso en el peor de los casos, dependiendo de la intensidad del stress, en un infarto al miocardio, también hipertensión arterial, todo esto relacionado a la presión alta.
5. Debe procurarse incluir adicionalmente a los descansos, los exámenes de rutina de despistaje, en aras de prevenir las enfermedades que puedan originarse a posteriori, de ello es la responsabilidad económica de realizarlos y de cubrirlos, aun cuando se suscribió y cancelo una prima de salud, para que lograsen otorgar el estatus de nómadas digital.
6. Debe incluir el pago de los servicios prestados, si es al iniciar las labores, o es por partes, hasta culminar los trabajos a desarrollar, con el correspondiente pago de los beneficios a obtener por la cantidad de trabajo a desarrollar.
7. Debe incluir el pago o cancelación del costo de la energía eléctrica utilizada, y de la señal de internet a utilizar, se debe ser cancelado por el prestador del servicio de nomadismo digital, o de quien lo contrate, como un instrumento vital para llevar a cabo su función de nómada digital. Aunado a la debida desinfección de los equipos de computación personal, o teléfono androide de alta gama de tecnología, para que

se encuentre protegidos de virus que puedan dañar la información contenida en esos equipos. Es decir, la licencia de uso de informática original de un antivirus de alta gama, e incluso contra los hackers.

8. Dentro de la legislación especial, se debe agregar la forma de extinción de la relación de trabajo, con los nómadas digitales, con las correspondientes indemnizaciones, ya sea por parte del nómada digital por una conducta irresponsable, o por la conducta inequívoca del empleador, o del sujeto que desee culminar la relación antes de lo pautado.
9. Se debe desarrollar una estrategia de promoción de la ley, esta misión debe recaer en el ICT, a la fecha y según datos del DGME solo se han registrado 199 personas para ser Nómadas Digitales. Esta estrategia es vital, no solo para dar a conocer las bondades de esta ley, sino para potenciar el turismo de recreación nacional, y darles a estas personas un panorama más amplio de cuáles son las zonas más aptas para visitar por las facilidades que ofrecen, sabemos que ya han pasado tragedias con turistas que al visitar zonas peligrosas han resultado heridos o hasta muertos.
10. Finalmente debe incluirse, en la legislación la vigencia de la norma con un periodo trimestral o semestral de evaluación de su implementación, para verificarla dependiendo de cada caso en particular que se presente, y la comisión que debe evaluarla con los respectivos suplentes de no encontrarse al momento.

Todo el contenido anteriormente esgrimido, es el que se propone debe llevar incluido esta legislación especial, de modo que regulen las condiciones y los derechos laborales de los nómadas digitales.

REFERENCIAS

Tesis

- Aguilar Huevo, Claudia Margarita, Jumpa Correa Silvia, Martínez Quispe Lady Luz. Magister “*EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL*” Presentada en la Universidad ESAN de Lima (2021)
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Albújar Cruz, Irene. Trabajo de fin de grado “*LA ERA DE LOS “DIGITAL NOMADS”. APLICACIÓN AL CASO DE SEVILLA COMO DESTINO NÓMADA*” Presentada en la Universidad de Sevilla (2017)
<https://idus.us.es/handle/11441/68062>
- Cortes Diaz, Gabriela, Henao Godoy, Nicolas, Osorio Linero, Valentina. Trabajo de fin de grado “*TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR*” Presentada en la Universidad Javeriana de Bogotá (2020)
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Sabadell-Bosch, Mar. Tesis Doctoral “*EL TELETRABAJO, UNA NUEVA COMPRENSIÓN DEL TRABAJO- EL ENCAJE DE LA DEUDA DE SEGURIDAD Y SALUD EN UNA SOCIEDAD DIGITAL*” Presentada en la Universidad de Catalunya (2020)
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/PHD_msabadell_2020.pdf;jsessionid=_39F28F9164628936DAD56E3374E803B6?sequence=1
- Cañadas Sánchez, Francisco. Doctorado en Ciencias Jurídicas “*TELETRABAJO: REVISIÓN TEÓRICA Y ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL*” Publicada en la Universidad de Granada (2017)
<https://digibug.ugr.es/handle/10481/48771>
- Potoy Sequeira, Keylin, Salazar Navarro Viviana. Grado de Licenciatura en Derecho “*LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES*” Publicada en la Universidad de Costa Rica (2017)
<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

- Mora Barboza, Ignacio. Grado de Máster “*POTENCIAL DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO PARA ZONAS RURALES MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE NÓMADAS DIGITALES*” Publicada en la UCI de Costa Rica (2021)
<https://www.ucipfg.com/biblioteca/files/original/62f7d5883091d9e8da168bae8b5d2471.pdf>
- Elizondo Sánchez Alejandro, Fonseca Castro Allan. Grado de Licenciatura “*REDES SOCIALES Y RELACIONES LABORALES, ANÁLISIS DE SUS IMPLICACIONES Y REGULACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE*” Publicada en la Universidad de Costa Rica (2013)
<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Redes-sociales-y-relaciones-laborales-an%C3%A1lisis-de-sus-implicaciones-y-regulaci%C3%B3n-en-el-ordenamiento-jur%C3%ADdico-costarricense.pdf>
- Solano Mata, Mónica, Damha Najjar, Nicole. Grado de Licenciatura “*EL IMPACTO DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN INCLUIDA EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL (EXPEDIENTE 19.891)*” Publicada en la Universidad de Costa Rica (2017)
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/13425/41833.pdf?sequence=1>
- Jiménez Ruiz Luis Eduardo. Grado de Maestría “*LA REFORMA PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE Y SU IMPACTO ECONÓMICO EN LA DEFENSA PÚBLICA DEL PODER JUDICIAL*” Publicada en la Escuela Libre de Derecho de Costa Rica (2017)
<https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Tesis/TESIS%20DE%20LUIS%20EDO%20JIM%C3%89NEZ-%2023%20agosto.pdf>
- Ortiz Moran, Anna. Grado de Maestría “*NÓMADAS DIGITALES TEMPORALES: TELETRABAJO, ESTILO DE VIDA MÓVIL Y PERCEPCIONES SOBRE LA CIUDAD DE BARCELONA*” Publicada en la Universidad de Girona (2021)
https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/20152/OrtizMoranAnna_Treball.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez Pérez, Miguel. Tesis Doctoral “*CIUDADANÍA EN LA EMPRESA Y DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS*” Publicada en la Universidad de Sevilla (2008). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38307.pdf>

Libros

- Ander-Egg, Ezequiel (2011) *Aprender a investigar*, Editorial Brujas, Argentina
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio María del Pilar (2014) *Metodología de la Investigación*, Editorial Mc GRAW-HIL, México.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Monge Álvarez, Carlos Arturo (2011) *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*, Universidad Sur-colombiana.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Canales Cerón, Manuel (2006) *Metodologías de investigación social*, Lom Ediciones, Santiago.
<https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ceron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>
- Baena Paz, Guillermina (2017) *Metodología de la Investigación*, Ebook, México
<http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Sabino, Carlos (1992) *El Proceso de Investigación*, Editorial Panamericana, Caracas
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Jimena, Anglade, Attwood, Florencia (2020) *Derechos Humanos laborales y derecho internacional del trabajo*, Universidad Nacional de Córdoba
<https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf>
- Hurtado de Barrera, Jacqueline (2000) *Metodología de la Investigación Holística*, Caracas
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Malhotra, Naresh (2008) *Investigación de Mercados*, Editorial Pearson Education, México.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

- Alejandro Somma (2015) Introducción al Derecho Comparado, Universidad Carlos III de Madrid. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34961.pdf>
- Ferran Ferrer, Nuria (2009) Búsqueda y Recuperación de la Información, Editorial UOC, Barcelona.
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/2515514>
- Makimoto, Tsugio, Manners David (1997) Digital Nomad, Editorial: John Wiley & Sons, Australia
https://books.google.es/books/about/Digital_Nomad.html?id=s_PoAAAAIAAJ&redir_esc=y

Artículos

- Canessa Montejo, Miguel (2008) Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Villasís-Keever, Miguel Ángel, Miranda-Novales, María Guadalupe (2016) El protocolo de investigación IV: las variables de estudio.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755025003.pdf>
- Castro Méndez, Mauricio (2017) La reforma procesal laboral de Costa Rica- Guía para los trabajadores.
https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1253869840002676
- Montero Ulate, Betzaida, Vásquez Vasconcelos, Kattia Lizzett (2020) Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19.
<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/247>
- Diaz-Bravo Laura (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico.
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH) 2011. DECLARACIÓN UNIVERSAL Versión comentada.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/28141.pdf>
- Henry Capitant (1973) Diccionario Jurídico Elemental.
<https://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>

- Mancera Cota, Adrián (2008) Consideraciones durante el proceso comparativo. Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n121/v41n121a7.pdf>
- Oviedo Vega, Adriana, Vásquez Flores, Nancy (2022) Revista Trama. EL TRABAJO NÓMADA EN COSTA RICA Y EL PANORAMA TURÍSTICO ANTE EL COVID-19, 2021.
<https://revistas.tec.ac.cr/index.php/trama/article/view/6302/6060>
- OIT (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm
- Sierra Benítez, E. M. (2021). La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 6(2), 8–18.
- Camacho, Carlos (2022) Transgresión del principio de igualdad a favor de los nómadas digitales.
<https://www.larepublica.net/noticia/transgresion-del-principio-de-igualdad-a-favor-de-los-nomadas-digitales>
- López, José (2021) La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/lopez_noticias_cielo_n10_2021-1.pdf

Páginas Web

- MTSS (2021) Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas
https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf
- INAMU (2021) Derechos Laborales.
<https://www.inamu.go.cr/derechos-laborales>
- MTSS (2021) Convenios de la OIT
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/convenios-internacionales.html>

- Asamblea Legislativa (2017): Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo El teletrabajo en Costa Rica
http://www.asamblea.go.cr/ga/pro_des/El%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf
- Cijul (2014) El principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia costarricense.
<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/2014/el-principio-de-primacia-de-la-realidad-en-la-jurisprudencia-costarricense/>
- Teletrabajo en Costa Rica (2017) 1° Informe sobre el estado del trabajo en Costa Rica.
<https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/PrimerInformeTeletrabajo-2.pdf>
- Escuela Nómada Digital (2022) Nómada digital: que es, tipos y como convertirte en uno.
<https://escuelanomadadigital.com/nomada-digital/>
- Software DELSOL (2018) Nómadas digitales, la nueva forma de trabajar.
<https://www.sdelisol.com/blog/tendencias/nomadas-digitales/>
- Defensoras Laborales (2019) Los Derechos Humanos Laborales.
<https://defensoraslaborales.mx/derechos-humanos-laborales/>
- PLANET NOMAD (2023) 40 países ofrecen visas para nómadas digitales en 2023.
<https://www.planet-nomad.com/es/visas-para-nomadas-digitales>

Normativa

- Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (Nómadas Digitales) Fecha, 13 de julio de 2021, N°10008.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=95085&nValor3=126839&strTipM=TC
- Ley para regular el Teletrabajo, Fecha, 18 de setiembre de 2019, N°9738
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753
- Código de Trabajo y su Reforma Procesal, Fecha, 25 de enero del 2016, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N.º 16 de 25 de enero del 2016)
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Constitución Política de Costa Rica, Fecha, 7 de noviembre de 1949
https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/constitucion_politica_digital_edincr.pdf

- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, Fecha, 21 de abril de 1955, N°1860.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=566&nValor3=608&strTipM=TC#ddown
- Ley General de Migración y Extranjería, Fecha, 19 de agosto de 2009, N.º 8764.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=66139
- Reglamento de la Ley N.º 10008, Fecha, 8 de julio de 2022, Decreto Ejecutivo N°43619-H-MGP-TUR.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=97374&nValor3=131405&strTipM=TC
- Ley de Teletrabajo de España, Fecha, 22 de setiembre de 2022, Real Decreto-ley 28/2020.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, Fecha, 22 de octubre de 1943.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=2340&nValor3=84123&strTipM=TC
- Informe técnico del expediente de ley N°22215, Fecha, 25 de noviembre de 2020, Asamblea Legislativa de Costa Rica.
chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/07/ST_22215I-1.pdf

Sentencias

- Voto T-475/92, del 29 de julio de 1992, Colombia.
<https://juristeca.com/co/corte-constitucional-de-colombia/sentencias-y-autos/1992/7/sentencia-t-475-92>

APÉNDICES

Apéndice A

GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS

1. ¿Cuáles considera usted que son los alcances de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica y si estos se equiparan a los derechos de los trabajadores "tradicionales" en el país?
2. ¿Cuáles son los efectos jurídico-sociales para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país, pero que no aporten a la Caja Costarricense de Seguro Social y se beneficien en algún momento del sistema de salud gratuito del país?
3. ¿Cuál es el impacto jurídico económico y tributario para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país? ¿es nocivo o beneficioso?
4. ¿Considera que existen mejoras que deberán aplicarse a la normativa que regula Nómadas Digitales en Costa Rica? ¿cuáles?
5. ¿Se ha considerado un número máximo de nómadas digitales en Costa Rica

Apéndice B

Entrevista transcrita realizada al Licenciado y Máster en Derecho Rafael Antonio Ortega Tellería, número de cédula: 110760786, docente universitario y Juez del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Alajuela, el 15 de febrero de 2023.

1. ¿Cuáles considera usted que son los alcances de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Prestadores Remotos de Servicios (Nómadas Digitales) en Costa Rica y si estos se equiparan a los derechos de los trabajadores "tradicionales" en el país?

R/ La regulación está prevista para personas extranjeras que prestan sus servicios para personas físicas o jurídicas que se encuentran fuera del país de forma remota utilizando la tecnología, de manera que el contrato de trabajo se rige por el ordenamiento jurídico laboral del país donde se ubica la empresa a la cual presta sus servicios.

En otras palabras, no aplican los derechos laborales en la forma regulada en el país.

2. ¿Cuáles son los efectos jurídico-sociales para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país, pero que no aporten a la Caja Costarricense de Seguro Social y se beneficien en algún momento del sistema de salud gratuito del país?

R\ La persona que se beneficie con ese estatus migratorio debe obtener una póliza de servicios médicos que la cubra durante su estancia en el país. Además, los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social sólo son gratuitos para las personas aseguradas, quienes no están asegurados deben sufragar el costo de los servicios en caso de requerirlos.

3. ¿Cuál es el impacto jurídico económico y tributario para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país? ¿es nocivo o beneficioso?

R\ Considero que el impacto económico para el país será positivo en vista de que se trata de personas con un trabajo estable fuera del país, a quienes se les facilitan las condiciones para realizar sus actividades desde Costa Rica, y percibir ingresos

provenientes de otro país, y gastarlos en el nuestro, tanto por vivir en el país (arrendamiento, gastos de consumo y demás), como por realizar actividades turísticas. Se trata de dineros que de otra forma no ingresarían al país. De esta manera, aunque se otorguen exenciones tributarias al salario, todo consumo de bienes y servicios pagará el IVA razón por la cual resulta positivo para el fisco.

En fin, considero que es beneficioso para el país.

4. ¿Considera que existen mejoras que deberán aplicarse a la normativa que regula Nómadas Digitales en Costa Rica? ¿cuáles?

R\ Considero que el impacto económico para el país será positivo en vista de que se trata de personas con un trabajo estable fuera del país, a quienes se les facilitan las condiciones para realizar sus actividades desde Costa Rica, y percibir ingresos provenientes de otro país, y gastarlos en el nuestro, tanto por vivir en el país (arrendamiento, gastos de consumo y demás), como por realizar actividades turísticas. Se trata de dineros que de otra forma no ingresarían al país. De esta manera, aunque se otorguen exenciones tributarias al salario, todo consumo de bienes y servicios pagará el IVA razón por la cual resulta positivo para el fisco. En fin, considero que es beneficioso para el país. Me parece que sería bueno incrementar el plazo que se fijó en un año, esto les daría más facilidades en temas como alquiler de viviendas o contratos financieros como leasing de vehículos.

5. ¿Se ha considerado un número máximo de nómadas digitales en Costa Rica

R\ Desconozco si se ha considerado un número máximo, sin embargo, lo considero innecesario, puesto que las personas que ingresen en esa condición generan un beneficio económico para el país. Si la idea es atraer divisas y ayudar a la economía no me parece lógico que se imponga un tope a la cantidad de personas que puedan sujetar a esta modalidad de trabajo remoto, a menos que esto cause un perjuicio a los trabajadores nacionales o al ecosistema social del país, elementos que aún es pronto para poder

evaluarlos o determinarlos. Aunque la ley no les permite expresamente realizar otras labores ajenas a lo que dicta su condición laboral y migratoria, podrían eventualmente, llegar a desplazar a trabajadores nacionales, y sería muy difícil controlarlo o evitarlo.

Apéndice C

Entrevista realizada a la abogada Andrea Bonilla Murillo, número de cédula: 112480807, la misma fue respondida el 3 de febrero del 2023 vía correo electrónico por medio del oficio **AJ-0460-03-2023-ABM**. La entrevistada es la asistente del jefe del departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección General de Migración y Extranjería, y tiene amplia experiencia en temas migratorios.

1. ¿Cuáles considera usted que son los alcances de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Prestadores Remotos de Servicios (Nómadas Digitales) en Costa Rica y si estos se equiparan a los derechos de los trabajadores "tradicionales" en el país?

R\ Tal como se indicó con anterioridad la relación laboral entre la persona que se regulariza a través de la “Estancia para prestador remoto de servicios” y su patrono existe previo al otorgamiento de la categoría migratoria y se rige por la legislación del país donde haya sido establecida, esto por cuanto la categoría migratoria lo que permite es que la persona brinde sus servicios desde Costa Rica sin tener injerencia alguna sobre la relación laboral existente entre la persona extranjera y su patrono. En este sentido, no podría esta representación pronunciarse sobre los derechos laborales de las personas que optan por esta figura.

2. ¿Cuáles son los efectos jurídico-sociales para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país, pero que no aporten a la Caja Costarricense de Seguro Social y se benefician en algún momento del sistema de salud gratuito del país?

R\ En primera instancia se debe indicar que la competencia de la Dirección General de Migración y Extranjería se limita de manera estricta al proceso migratorio, por lo cual,

no puede referirse la suscrita en detalle a temas propios del sistema de salud. Se recomienda para ello acudir a personeros de la Caja Costarricense de Seguro Social a efectos de que logre contar con la perspectiva de un experto en el tema.

Ahora bien, partiendo de conocimientos generales se debe indicar que los prestadores remotos de servicios no brindan servicios a patronos establecidos en Costa Rica, por lo cual, no podríamos hablar de aporte a la Caja Costarricense de Seguro Social puesto que no se encuentran cubiertos por la legislación laboral de nuestro país.

Precisamente, en virtud de esa situación es que el numeral 10 de la ley 10008 obliga a las personas que deseen optar por esta categoría migratoria a obtener una póliza de servicios médicos que le cubra durante su estancia en el país, regulándose las condiciones de dicha póliza en el numeral 9 del reglamento a la citada ley. Así las cosas, en caso de que eventualmente la persona requiera servicios médicos debería hacerlo a través de la citada póliza, o bien, de utilizar los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social esa entidad cuenta con la regulación correspondiente para ejercer su potestad cobratoria.

3. ¿Cuál es el impacto jurídico económico y tributario para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país? ¿es nocivo o beneficioso?

R\ Al igual que en la consulta anterior, se debe indicar que la materia tributaria no es la competencia de esta Dirección General, por lo que se recomienda platear dicha interrogante ante personeros del Ministerio de Hacienda para que se pronuncien con total propiedad al respecto. No obstante, tal como se ha indicado reiteradamente siendo que la relación laboral no se establece en territorio nacional los ingresos relacionados se tienen como generados en el exterior, de manera que no existiría sobre ellos obligación tributaria.

Me parece que estas personas ya tributan en sus países de acuerdo con su legislación, por lo que no me parecería viable exigirles que también lo hagan acá, esto porque sus ingresos y su patrono no se encuentran en Costa Rica.

4. ¿Considera que existen mejoras que deberán aplicarse a la normativa que regula Nómadas Digitales en Costa Rica? ¿cuáles?

R\ Respecto a esta interrogante no se tiene elemento alguno que aportar, tomando en consideración que la normativa es reciente, por lo tanto, debe darse un tiempo prudencial desde su puesta en marcha previo a su evaluación. A nivel migratorio se me ocurre que se podría aumentar el plazo que actualmente es de un año, para que pudieran acceder con más facilidad a ciertos servicios como alquileres de viviendas o contratos de leasing de vehículos, que generalmente son de 3 años. Aunque la naturaleza de la ley no es que ellos extiendan su estadía en esa condición por un tiempo prolongado las condiciones podrían cambiar en un futuro, aún es pronto para determinarlo. También se podrían implementar medidas para promocionar mejor la ley en el extranjero, ya que la cantidad de personas que han solicitado acogerse a esta ley y esta modalidad de trabajo no es muy alta de momento, pero esta función recae en el ICT, ellos deben encargarse de implementar estas medidas.

5. ¿Se ha considerado un número máximo de nómadas digitales en Costa Rica?

R\ En virtud del principio de legalidad que regula el actuar de la Administración Pública no podría esta Dirección General limitar el número de prestadores remotos de servicios que ingresen al país, esto por cuanto no existe una norma que prevea una cantidad máxima de permisos a otorgar, en ese sentido la única limitación que se realiza es la verificación de la totalidad de requisitos previo al otorgamiento de la categoría migratoria, de manera tal que si la persona no cumple con lo indicado en la normativa se procede con el rechazo del trámite.

Esto sería como pretender ponerle un límite a la cantidad de turistas que ingresan al país, ellos deben cumplir una serie de requisitos para poder ingresar, al igual que este grupo de personas que deseen acogerse a esta modalidad de trabajo remoto.

Apéndice D

Entrevista transcrita realizada al Licenciado y Máster en Derecho Carlos Ricardo Benavides Jiménez, número de cédula: 602480942, el 10 de febrero de 2023. El Licenciado Benavides es experto en Derecho Público y exdiputado de la República en el período 2002-2006 y 2018-2022. Fue el propulsor del proyecto de ley N°22.215 que posteriormente se convertía en la ley N°10008, “Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional” (Nómadas Digitales)

1. ¿Cuáles considera usted que son los alcances de los derechos laborales de las personas sujetas a la Ley de los Nómadas Digitales en Costa Rica y si estos se equiparan a los derechos de los trabajadores "tradicionales" en el país?

R\ Es importar recalcar que una persona sujeta a la ley 10008 no se puede considerar un trabajador habitual y no se podría equipar con una persona que trabaja en una empresa en Costa Rica y hace teletrabajo, primero porque trabajan para una empresa que esta fuera del país y reciben sus ingresos fuera del país, y en caso que sean profesionales liberales no serían subordinados de nadie, por lo tanto con menos razón se podrían equiparar a una persona que trabaja en Costa Rica y que tiene un patrono nacional, como podría ser una persona que viene con un contrato de trabajo temporal a realizar un trabajo específico, tipo coger café o trabajar en el campo.

2. ¿Cuáles son los efectos jurídico-sociales para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país, pero que no aporten a la Caja Costarricense de Seguro Social y se beneficien en algún momento del sistema de salud gratuito del país?

R\ Se ha creado una cierta confusión con esta ley, un trabajador que esté sujeta a esta ley de trabajo remoto no utilizaría los servicios de la CCSS, primero porque esa institución no está obligada a atender a una persona que no esté asegurada, y si lo debe hacer por una emergencia tiene la facultad de recuperar o cobrar ese servicio a la persona que haya sido atendida, como si fuera una clínica privada. Y segundo porque la ley específica que toda persona que venga al país a trabajar bajo esa modalidad tiene la obligación de adquirir un seguro médico que cubre hasta \$50000.

3. ¿Cuál es el impacto jurídico económico y tributario para Costa Rica el hecho de existan extranjeros laborando en el país? ¿es nocivo o beneficioso?

R\ **El impacto jurídico, económico y tributario que se le genera al país considero que es muy positivo, a nivel jurídico como ya lo mencioné antes, no podemos considerar a un nómada digital un trabajador habitual por los motivos que ya mencionamos. Ellos no tienen un patrono en Costa Rica, por lo tanto, no puede obligarse a el estado a darles un trato igual a un trabajador costarricense o extranjero que trabaja para una empresa domiciliada en el país. A nivel económico se generan divisas para el país, ya que este es un grupo de personas que estaría consumiendo una gran cantidad de servicios en el país, que de no venir al país se perderían. Servicios como alquiler de viviendas, de vehículos, ayudar al turismo nacional y cualquier servicio que genere el pago del IVA.**

A nivel tributario, pese a que a estas personas se les exonera del pago de la renta si deben pagar IVA, por lo que cada servicio que consuman se le genera esa ganancia al país, recordemos que unas de las principales fuentes de ingresos de Costa Rica es el turismo, y este grupo de personas podrían aportar mucho a este rubro.

4. ¿Considera que existen mejoras que deberán aplicarse a la normativa que regula Nómadas Digitales en Costa Rica? ¿cuáles?

R\ **Toda ley siempre es susceptible a mejoras, en este caso en particular esta ley nació en un momento histórico y muy singular para Costa Rica y el mundo, como fue la pandemia del Covid-19, la economía aún no se ha recuperado totalmente, esto puede afectar negativamente a el desarrollo de esta ley. Algunos diputados consideran apropiado reducir el monto de ingresos mensuales que actualmente es de \$3000 mensuales y \$4000 para el núcleo familiar, pero es pronto para sacar conclusiones.**

Es importante darle a esta ley una buena promoción a nivel internacional, Costa Rica es un país idóneo para que una ley de este tipo tenga éxito, tenemos todas las condiciones socio políticas para desarrollarla, esta función le corresponde al ICT en su totalidad.

5. ¿Se ha considerado un número máximo de nómadas digitales en Costa Rica?

R\ En el momento de impulsar y promover esta ley no se consideró limitar la cantidad de personas que podrían acceder a esta modalidad de trabajo remoto. De hecho, la idea era atraer a la mayor cantidad de personas posibles, no hay ninguna razón objetiva para limitar el ingreso de estos trabajadores extranjeros. He escuchado a sectores decir que esta ley podría desplazar a los trabajadores nacionales de sus puestos. Esta condición está regulada expresamente en la ley, ya que las personas que se sujeten a esta ley no podrán realizar ninguna otra función aparte de la que fueron autorizados por ley, de hacerlo sería denunciable y podrían perder su condición migratoria de nómadas digitales.

Desconozco cuantas personas han solicitado este estatus migratorio a la fecha, ese dato se lo pueden dar en Migración, pero no creo que sea una fuerza laboral tan grande para que tenga la capacidad de desplazar a un trabajador radicado en el país, pero en caso de llegar a crecer el número de personas que quieren acceder a esta modalidad de trabajo no sería lógico que quisieran desarrollar otras actividades diferentes a las que solicitaron. Para el estado sería imposible regular esto, pero la ley lo prohíbe expresamente, por lo que no existe un portillo para que esto ocurra.