



Derecho laboral en la era digital: Desafíos normativos y propuestas para un marco regulatorio justo

Labor law in the digital age: Normative challenges and proposals for a fair regulatory framework

Marco Antonio Abarca Alfaro¹

Resumen

La presente investigación aborda el impacto de la revolución, tecnológica sobre el derecho laboral peruano, analizando cómo fenómenos como la automatización, la inteligencia artificial, el teletrabajo y la economía *gig* transforman las relaciones laborales y plantean desafíos regulatorios. Bajo un enfoque cualitativo, se utilizaron entrevistas semiestructuradas, análisis documental y normativo, identificándose vacíos legales en la protección de derechos laborales digitales. Los resultados muestran una débil adecuación normativa frente a nuevas formas de ciber subordinación y control algorítmico, así como limitaciones en la garantía del derecho a la desconexión y la privacidad. La discusión teórica se sostuvo sobre los aportes de Vega (2019), Fernández (2022), López de la Fuente (2020) y Torres (2023), quienes proponen una reformulación ética y humanista del trabajo digital. Se concluye que es imprescindible construir marcos regulatorios flexibles,

¹ Maestro con mención en Derecho Civil y Derecho Procesal Civil por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú, marco.abarca@unsaac.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-6563-6830>

transparentes y garantistas, que reconozcan los derechos laborales digitales y promuevan un entorno de trabajo justo en la era tecnológica.

Palabras clave: Derecho laboral digital, inteligencia artificial, teletrabajo, economía *gig*, protección de datos, desconexión digital.

Abstract

This research examines the impact of the technological revolution on Peruvian labor law, analyzing how automation, artificial intelligence, remote work, and the *gig* economy are transforming labor relations and raising regulatory challenges. Using a qualitative approach, semi-structured interviews, documentary analysis, and legal review were conducted, revealing legal gaps in the protection of digital labor rights. The findings show a weak regulatory response to new forms of cyber-subordination and algorithmic control, as well as limitations in guaranteeing the right to digital disconnection and privacy. The theoretical discussion was grounded in the works of Vega (2019), Fernández (2022), López de la Fuente (2020), and Torres (2023), who advocate for an ethical and humanistic reformulation of digital labor. The study concludes that it is essential to build flexible, transparent, and rights-based regulatory frameworks that recognize digital labor rights and promote a fair work environment in the technological era.

Keywords: Digital labor law, artificial intelligence, remote work, gig economy, data protection, digital disconnection.

Introducción

Planteamiento del problema

El derecho laboral peruano se encuentra actualmente ante el desafío de adaptarse a una revolución tecnológica que redefine las dinámicas tradicionales del trabajo. La irrupción de la inteligencia artificial, el teletrabajo, la automatización y las plataformas digitales ha transformado de manera profunda no solo la organización

y ejecución de las labores, sino también la naturaleza misma de la relación laboral. Esta transformación, sin precedentes en la historia reciente, ha puesto a prueba los cimientos del derecho laboral, que aún responde bajo parámetros propios de la era industrial. Hoy resulta evidente una brecha creciente entre la velocidad de los avances tecnológicos y la capacidad de las normas para proteger eficazmente a los trabajadores. Fenómenos como la ciber-subordinación, el control algorítmico, la difuminación de las fronteras entre trabajo y vida privada, y la exclusión de miles de trabajadores digitales de los sistemas de protección social, revelan la urgencia de repensar y actualizar el marco regulatorio para no dejar vacíos de tutela en el mundo del trabajo digital.

Relevancia jurídica y social

La transformación digital del trabajo reviste una profunda relevancia tanto jurídica como social en el contexto peruano. Socialmente, la proliferación de nuevas formas de empleo, como el teletrabajo y los servicios a través de plataformas digitales, ha incorporado a millones de trabajadores a esquemas laborales marcados por la inestabilidad, la informalidad y la carencia de protección efectiva. Estas condiciones no solo precarizan la calidad del empleo, sino que también afectan dimensiones fundamentales del bienestar, como la salud mental, la seguridad económica y el acceso a derechos laborales básicos, incluyendo la seguridad social y la negociación colectiva.

Desde el ámbito jurídico, el desafío principal radica en articular los principios fundacionales del derecho laboral—protección, dignidad, estabilidad y equidad—con las nuevas realidades impuestas por la tecnología. Este reto requiere respuestas normativas innovadoras que permitan salvaguardar los derechos laborales sin frenar el desarrollo tecnológico.

Cabe destacar que este fenómeno trasciende el escenario nacional y se manifiesta como una tendencia global. Organismos internacionales como la OIT han subrayado la urgencia de actualizar los marcos regulatorios ante el auge de

las plataformas digitales, el crecimiento del trabajo remoto y la automatización de tareas. Además, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos digitales comienzan a perfilar el contenido y alcance de los nuevos derechos laborales en entornos virtuales, marcando el camino para una respuesta articulada y comparada que sirva de referencia para la reforma del derecho laboral peruano.

Justificación académica

Desde la perspectiva académica, el abordaje del derecho laboral en la era digital resulta fundamental y oportuno, dado el profundo impacto que las nuevas tecnologías están generando sobre los modelos clásicos de organización y protección del trabajo. Este estudio se distingue por su carácter innovador y su potencial contribución al debate teórico y normativo en el ámbito laboral peruano, pues responde a la necesidad de analizar críticamente conceptos emergentes como el trabajo algorítmico, la economía de plataformas, la ciber-subordinación y los derechos digitales laborales, todos ellos escasamente sistematizados en la doctrina nacional.

Asimismo, el análisis trasciende el mero diagnóstico local y propone un contraste con experiencias internacionales, particularmente de países latinoamericanos y europeos que han iniciado reformas relevantes en esta materia. Esta comparación permite identificar buenas prácticas y modelos regulatorios que pueden orientar la elaboración de marcos legales más justos, eficaces y adaptados a la realidad tecnológica del país.

El objetivo general de la investigación consiste en analizar las estrategias de adaptación del derecho laboral frente a los retos y oportunidades que trae la transformación tecnológica del mercado de trabajo, con el propósito de garantizar condiciones laborales dignas, seguras y equitativas en el contexto digital. Para lograr este fin, el estudio se propone:

- Identificar las lagunas legales del marco laboral peruano ante fenómenos como la inteligencia artificial y el teletrabajo, y proponer mecanismos para su adaptación.
- Evaluar la protección de datos personales y la privacidad en entornos laborales digitalizados, formulando recomendaciones normativas.
- Definir derechos y obligaciones específicos para trabajadores y empleadores en nuevas modalidades de empleo, tales como el teletrabajo y la economía *gig*.
- Analizar el impacto de las tecnologías avanzadas sobre la calidad del empleo, y proponer estrategias legislativas y organizacionales para mitigar riesgos.
- Explorar la evolución necesaria en la formación y actuación de los operadores jurídicos laborales en el nuevo escenario digital.
- Desarrollar propuestas normativas que permitan construir un marco jurídico laboral inclusivo, garantista y acorde con los desafíos de la digitalización.

De esta manera, la investigación busca contribuir con un enfoque crítico y propositivo al desarrollo de un derecho laboral contemporáneo, capaz de responder a los retos y aprovechar las oportunidades de la era digital.

La delimitación espacio-temporal del estudio

El análisis desarrollado en esta investigación se circunscribe al contexto urbano del Cercado de Cusco durante el año 2024, un entorno donde las formas de teletrabajo, la automatización de tareas y el empleo mediado por plataformas digitales han mostrado un crecimiento notorio y sostenido. Esta delimitación permite observar el fenómeno de la digitalización laboral no solo desde una óptica normativa abstracta, sino a partir de las experiencias concretas de trabajadores, empleadores y operadores jurídicos locales que interactúan de manera directa con los desafíos y vacíos del marco regulatorio vigente.

La elección del Cercado de Cusco responde a la relevancia estratégica de este espacio urbano en el escenario económico regional, así como a la diversidad de sectores y actividades impactadas por la digitalización del trabajo. En este contexto, se examina tanto la respuesta institucional como las percepciones y vivencias de los actores involucrados, lo que permite enriquecer el análisis con evidencia empírica local y matizar las propuestas normativas desde la realidad concreta del mercado laboral digitalizado.

Línea de investigación

El abordaje de la presente investigación se inscribe dentro de la línea de los problemas éticos y de los nuevos retos que enfrenta el derecho contemporáneo, especialmente aquellos relacionados con la teoría jurídica y el transhumanismo. El fenómeno de la digitalización del trabajo desafía los marcos conceptuales tradicionales del derecho, pues exige analizar no solo la normativa positiva vigente, sino también las dimensiones éticas, filosóficas y prospectivas que acompañan la irrupción de tecnologías disruptivas en el ámbito laboral.

La perspectiva del transhumanismo—entendida como el impulso por superar las limitaciones humanas a través de la tecnología—plantea interrogantes fundamentales sobre el sentido y los límites del trabajo en una sociedad donde la automatización y la inteligencia artificial amenazan con desplazar funciones históricamente reservadas al ser humano. Bajo este prisma, el derecho laboral no puede limitarse a regular la relación empleador-trabajador en términos clásicos, sino que debe repensar sus fundamentos antropológicos y axiológicos para garantizar la protección de la dignidad, la justicia y la equidad en el nuevo escenario digital.

Este estudio no se limita a describir los cambios tecnológicos que transforman el trabajo, sino que aspira a construir un marco interpretativo capaz de orientar la respuesta jurídica, institucional y política ante tales desafíos. Es indispensable, en este contexto, fortalecer el carácter garantista del derecho laboral y actualizar

sus categorías desde una óptica digital, sin perder de vista sus principios fundacionales.

La investigación se apoya en los aportes teóricos de autores como Vega (2019), quien sostiene que el derecho al trabajo debe entenderse bajo una lógica de justicia social aún en entornos digitalizados; Fernández (2022), que propone una constitucionalización de los derechos digitales laborales para reforzar su protección frente a la tecnología; Torres (2023), cuya noción de ciber-subordinación y vigilancia algorítmica aporta claves esenciales para identificar nuevas formas de poder y control laboral; y López de la Fuente (2020), quien revisa críticamente el estatuto jurídico del trabajo frente al auge de las plataformas tecnológicas.

De esta manera, la presente investigación busca contribuir a la construcción de un derecho laboral centrado en la persona, ético y realmente inclusivo, capaz de responder a los retos inéditos del siglo XXI sin renunciar a su misión esencial: proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador. En última instancia, la defensa del derecho al trabajo digno, seguro y garantizado debe mantenerse como eje fundamental, incluso —y especialmente— en una época marcada por la aceleración tecnológica. Este compromiso con la justicia social y la dignidad humana orienta tanto el análisis como las propuestas normativas desarrolladas en este estudio.

Metodología

La investigación emplea un enfoque cualitativo, aplicado y descriptivo, adecuado para analizar la complejidad del derecho laboral en la era digital. Este método permitió no solo examinar la normativa vigente y la doctrina especializada, sino también integrar las percepciones y experiencias de trabajadores, empleadores y operadores jurídicos, obtenidas mediante entrevistas semiestructuradas. El análisis documental y doctrinal complementó la comprensión del fenómeno, identificando vacíos legales y retos institucionales.

El estudio se desarrolló con un diseño no experimental, transversal y exploratorio en el Cercado del Cusco durante 2024, priorizando la observación de la realidad laboral digital en su contexto natural. La unidad de análisis estuvo compuesta por el marco normativo laboral peruano y la experiencia de los sujetos afectados por la digitalización.

La triangulación metodológica, que combinó entrevistas, revisión normativa y análisis doctrinal, fortaleció la validez de los resultados. Este enfoque facilitó una visión integral y crítica, permitiendo no solo describir el fenómeno, sino también formular propuestas normativas realistas y pertinentes para mejorar la protección de los derechos laborales en entornos digitales.

Resultados

Adaptación normativa ante la innovación tecnológica

El análisis realizado pone en evidencia que el marco normativo laboral peruano actual resulta claramente insuficiente para responder a los desafíos generados por la digitalización del trabajo. Si bien las leyes vigentes, como la Ley N.º 728 y la Ley N.º 30036 sobre Teletrabajo, constituyeron avances en su momento, su concepción está anclada en un paradigma industrial, donde la relación entre empleador y trabajador era eminentemente física, presencial y directa. Hoy, sin embargo, la irrupción de la automatización, la inteligencia artificial y las plataformas digitales ha modificado radicalmente las formas de control, supervisión y ejecución del trabajo, generando nuevos escenarios que las normas tradicionales no alcanzan a regular.

Esta insuficiencia se manifiesta especialmente en la incapacidad de la legislación para abordar fenómenos como el control algorítmico, la supervisión remota o la dispersión empresarial propia de las plataformas digitales. Así lo confirman los testimonios recogidos entre abogados laboristas y funcionarios de fiscalización, quienes reconocen que la legislación peruana sigue orientada a

relaciones presenciales, cuando en la práctica las órdenes, controles y sanciones ahora provienen de algoritmos y sistemas informáticos invisibles para el trabajador. Tal situación, como advierte López de la Fuente (2020), ha diluido los elementos clásicos del contrato de trabajo y ha dado lugar a zonas grises, donde el reconocimiento de derechos y la tutela judicial efectiva se tornan problemáticos.

El contraste con experiencias internacionales es ilustrativo. Países como España han optado por una regulación proactiva e innovadora, promulgando la denominada Ley Rider, que presume la existencia de relación laboral en trabajadores de plataformas siempre que la empresa ejerza control tecnológico sobre la prestación del servicio. Este estándar representa un avance significativo, pues reconoce la realidad de la subordinación digital aun en ausencia de un contrato formal. En el caso peruano, la ausencia de una norma equivalente perpetúa la informalidad y deja a miles de trabajadores digitales en una situación de desprotección, bajo la ficción de una independencia técnica que, en la práctica, no existe.

Por otro lado, la Ley N.º 31572 sobre teletrabajo, aunque introduce avances importantes como el derecho a la desconexión digital y la compensación por el uso de recursos personales, presenta notables vacíos y ambigüedades. La falta de precisión sobre el control del tiempo efectivo de trabajo, la ausencia de mecanismos claros de fiscalización y la falta de garantías frente a la sobrecarga digital han sido señaladas tanto por los encuestados como por la doctrina. No es infrecuente que, a pesar de la formalidad del teletrabajo, los trabajadores sean obligados a conectarse fuera del horario laboral, sin reconocimiento de horas extras ni límites razonables a su jornada.

Esta problemática no es meramente normativa, sino estructural. Sepúlveda (2022) señala que la transición al trabajo digital requiere no solo la modificación de leyes, sino una profunda reconfiguración de la arquitectura del derecho laboral, integrando principios como la transparencia algorítmica, la imputabilidad tecnológica y la reversibilidad del consentimiento digital. Resulta imprescindible

adoptar una noción ampliada de subordinación, que abarque el control ejercido por algoritmos y el monitoreo automatizado, evitando así que la deslaboralización se institucionalice mediante figuras contractuales simuladas.

Adicionalmente, aunque el Decreto Legislativo N.º 1412 (Ley de Gobierno Digital) incorpora principios como la interoperabilidad, la equivalencia funcional y la privacidad desde el diseño, su implementación no ha sido articulada con el derecho laboral, generando vacíos legales que afectan la protección real de los trabajadores digitales. Esta falta de interconexión entre las políticas de digitalización del Estado y la regulación laboral limita la eficacia de los mecanismos de tutela.

Desde la perspectiva doctrinaria, López de la Fuente (2020) enfatiza que el derecho del trabajo está llamado a redefinir sus categorías fundamentales bajo una lógica digital, sin abandonar su función tuitiva histórica. Esto supone adaptar nociones clave como jornada, dependencia y poder disciplinario a nuevos escenarios donde la autoridad se ejerce a través de software y donde la vigilancia electrónica reemplaza a la supervisión presencial.

En síntesis, los resultados de esta investigación evidencian la necesidad de que el derecho laboral peruano avance hacia un modelo más proactivo, garantista y tecnológicamente sensible, capaz de reconocer y afrontar los nuevos riesgos que conlleva la automatización y de establecer mecanismos efectivos de protección en entornos virtuales. Sólo así será posible evitar que el progreso técnico se convierta en un factor de precarización, exclusión o invisibilidad para el trabajo humano en la era digital.

Protección de datos personales y privacidad laboral

La irrupción de la digitalización en el ámbito laboral ha ampliado significativamente la capacidad de los empleadores para recolectar, almacenar y procesar información personal de los trabajadores. Este fenómeno, lejos de ser un simple avance tecnológico, plantea un reto jurídico de primera magnitud,

pues la normativa vigente en el Perú resulta insuficiente para enfrentar los nuevos escenarios de control y vigilancia digital en el trabajo. La Ley N.º 29733 (Ley de Protección de Datos Personales), si bien constituye un referente general en materia de privacidad, no prevé de manera precisa los desafíos que surgen en entornos laborales digitalizados, donde herramientas como la geolocalización, el reconocimiento facial, el monitoreo permanente de la productividad y los algoritmos de evaluación se han convertido en parte habitual de la gestión empresarial.

Uno de los hallazgos más relevantes de la investigación es la percepción extendida de hipervigilancia y asimetría en la relación laboral, expresada tanto por trabajadores como por especialistas en tecnologías de la información. Un trabajador del sector bancario relató: “Cada clic que hago, cada pestaña que abro, está siendo registrado. Incluso he tenido que firmar autorizaciones para que usen mi imagen con fines de control”. Esta realidad, lejos de constituir un caso aislado, evidencia una tendencia generalizada en el sector privado, donde el consentimiento se convierte muchas veces en una formalidad vacía, dada la posición de desventaja estructural del trabajador frente al empleador.

Desde la perspectiva doctrinaria, Torres (2023) define estas nuevas formas de control como manifestaciones de “ciber-subordinación”, donde el poder empresarial es ejercido a través de interfaces digitales y sistemas automatizados capaces de impartir órdenes, controlar, sancionar e incluso rescindir la relación laboral sin mediación humana directa. Esta evolución del poder disciplinario empresarial presenta un problema jurídico sustancial: muchas de estas prácticas no respetan los principios de necesidad, proporcionalidad y finalidad que rigen el derecho a la protección de datos personales, colocando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente a la gestión masiva e indiscriminada de su información.

El análisis de la normativa vigente revela que, si bien la Ley N.º 31572 sobre teletrabajo reconoce derechos como la desconexión digital y la privacidad de las

comunicaciones (arts. 6.3 y 6.4), no establece obligaciones claras ni parámetros concretos para el uso de tecnologías de monitoreo por parte de los empleadores. La ausencia de mecanismos efectivos de fiscalización, tanto por parte de SUNAFIL como de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, limita notablemente la aplicabilidad y efectividad de tales derechos en la práctica.

El contraste con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea es particularmente ilustrativo. Este instrumento establece la obligación de realizar evaluaciones de impacto para los tratamientos de alto riesgo y otorga a los trabajadores el derecho a no ser objeto de decisiones únicamente automatizadas, configurando así un estándar mucho más robusto y garantista que el vigente en el Perú. La comparación normativa pone en evidencia la distancia que separa a la legislación peruana de los estándares internacionales más avanzados en materia de privacidad y protección de datos laborales.

A nivel de políticas internas, el análisis documental realizado muestra que la mayoría de las empresas consultadas carece de regulaciones claras sobre el uso de software de control y no garantiza al trabajador acceso efectivo a la información recolectada sobre su persona. Esta opacidad genera una vulneración indirecta de los derechos laborales y de personalidad, dificultando que el trabajador ejerza una defensa activa frente al uso indebido o excesivo de datos sensibles.

En suma, los resultados ponen de manifiesto la necesidad urgente de incorporar en la legislación laboral peruana una sección específica y detallada sobre la protección de datos personales en el trabajo, alineada con los estándares internacionales y basada en un enfoque de derechos humanos. El derecho a la privacidad, lejos de ser un privilegio accesorio, debe ser reafirmado y protegido en el entorno laboral digital, donde la vigilancia invisible y la gestión masiva de datos amenazan la autonomía, dignidad y salud mental del trabajador.

Nuevos derechos laborales en el teletrabajo y economía gig

El auge del teletrabajo y la economía de plataformas ha provocado una transformación sustantiva de las formas de subordinación y control laboral, situando a miles de trabajadores en escenarios que desbordan las categorías clásicas del derecho laboral peruano. Este proceso de “deslaborización tecnológica” se traduce en la exclusión de numerosos trabajadores digitales del ámbito de protección de los derechos fundamentales reconocidos por la legislación nacional.

Las entrevistas realizadas ponen en evidencia una serie de condiciones precarias que afectan a los trabajadores de plataformas y teletrabajo: ausencia de contratos escritos, sometimiento a evaluaciones algorítmicas opacas, asunción de costos laborales (equipos, conectividad, movilidad) y exposición a sistemas de sanción automática sin acceso efectivo a mecanismos de reclamo. Un testimonio ilustrativo revela: “La app decide si tengo pedidos o no, y si me atraso una vez, bajo de categoría y pierdo ingresos. No hay a quién reclamar”. Estas prácticas, facilitadas por la tecnología, perpetúan una relación asimétrica y, al mismo tiempo, dificultan la visibilización y defensa de los derechos laborales.

La gravedad de esta problemática se acentúa en el contexto peruano por la ausencia de un marco legal específico que regule el trabajo en plataformas digitales. A diferencia de países como España, que ha implementado una presunción de laboralidad para proteger a quienes prestan servicios bajo dirección algorítmica, el Perú mantiene la ficción jurídica del trabajador independiente, negando a estos trabajadores el acceso a derechos esenciales como la seguridad social, la negociación colectiva, la jornada limitada y la indemnización por despido. Esta omisión legal favorece la consolidación de una informalidad digital estructural, en la que el trabajador queda desprovisto de garantías mínimas.

Desde la doctrina, López (2021) sostiene que el derecho al trabajo debe entenderse como un derecho humano autónomo, cuya protección no puede quedar supeditada exclusivamente a la existencia de un contrato formal. Esta

visión propicia la construcción de un modelo más inclusivo de tutela laboral, que reconozca derechos fundamentales a todos quienes presten servicios en condiciones de dependencia económica o técnica, incluso si la relación no se formaliza mediante un contrato tradicional.

En el ámbito del teletrabajo, si bien la Ley N.º 31572 introduce derechos como la desconexión digital, la evidencia empírica recogida muestra que su aplicación es limitada. Numerosos trabajadores entrevistados reportan exigencias de disponibilidad fuera del horario pactado, ausencia de reconocimiento de horas extras y falta de cobertura por parte del empleador de gastos relacionados a conectividad o equipamiento. Esta “asimetría digital” demanda regulaciones más detalladas, efectivas y fiscalizables, que puedan corregir las nuevas formas de desequilibrio entre empleadores y trabajadores.

Benítez (2022) argumenta que el catálogo de derechos laborales debe expandirse, incorporando lo que denomina “derechos laborales digitales”, entre los que destacan: el derecho a la desconexión, el derecho a la intimidad frente a la vigilancia algorítmica, el derecho a la transparencia en la gestión automatizada y el derecho a la reparación por errores tecnológicos que impacten en los ingresos o la permanencia laboral. Estas propuestas se encuentran en sintonía con las recomendaciones de la OIT y el GDPR europeo, y resultan fundamentales para la construcción de un marco jurídico que responda a las realidades digitales contemporáneas.

El análisis de los datos recogidos revela, además, que los trabajadores de la economía *gig* carecen de un sistema de protección social adaptable a sus circunstancias, lo que los expone a una precarización estructural. Los algoritmos que asignan tareas y evalúan el desempeño operan, en muchos casos, como formas modernas de subordinación sin empleador visible, difuminando la relación de dependencia y dificultando el ejercicio de derechos colectivos.

Es importante recordar que el artículo 22 de la Constitución Política del Perú consagra el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio

de realización personal. Por ello, corresponde al Estado garantizar que todos los trabajadores —sin distinción por la modalidad tecnológica empleada— puedan acceder efectivamente a los derechos mínimos e irrenunciables previstos por la ley.

En suma, los resultados evidencian que el derecho laboral peruano debe avanzar hacia una reconstrucción normativa que reconozca y proteja las nuevas formas de prestación de servicios en la economía digital. No basta con adaptar normas; se requiere identificar jurídicamente nuevas formas de sujeción y dependencia, garantizando el acceso efectivo a derechos individuales y colectivos. De lo contrario, el avance tecnológico corre el riesgo de traducirse en un retroceso de la protección laboral, perpetuando sofisticadas formas de precarización e invisibilidad jurídica para amplios sectores de trabajadores.

Evolución del rol de los operadores jurídicos

La transformación digital del mundo del trabajo no solo exige reformas sustantivas en el marco normativo, sino que también demanda una profunda evolución en el rol y la preparación de los operadores jurídicos. Inspectores laborales, jueces, asesores y litigantes enfrentan hoy el reto de proteger derechos en contextos marcados por la complejidad tecnológica, donde la lógica tradicional resulta, en muchos casos, insuficiente.

La evidencia recogida en entrevistas a funcionarios de SUNAFIL y abogados laboristas revela una brecha preocupante entre los cambios en los escenarios laborales y la capacidad técnica de quienes deben fiscalizar, interpretar y hacer cumplir la normativa. Varios inspectores reconocen la ausencia de protocolos para fiscalizar entornos virtuales de trabajo o plataformas digitales, lo que dificulta detectar relaciones laborales encubiertas, analizar condiciones de teletrabajo o identificar formas de subordinación mediada por algoritmos. Como indicó un inspector: “No sabemos cómo fiscalizar una app. No tenemos criterios claros ni formación para entender el algoritmo que asigna tareas”. Esta laguna

metodológica perpetúa la invisibilidad de nuevas formas de explotación digital y limita la capacidad sancionadora del Estado.

La problemática se extiende al ámbito judicial. Jueces laborales manifiestan dificultades para abordar casos relacionados con tecnologías disruptivas, tales como inteligencia artificial, *big data* y monitoreo electrónico. Ante la falta de criterios especializados, muchas controversias son resueltas aplicando normas tradicionales que no contemplan la complejidad de los conflictos digitales, resultando en sentencias que pueden desproteger a los trabajadores frente a prácticas innovadoras pero potencialmente lesivas.

Esta realidad valida lo argumentado por Vega (2019), quien sostiene que el operador jurídico contemporáneo debe superar el rol de simple aplicador de la ley y asumir una función de intérprete proactivo, capaz de incorporar principios de justicia social, ética digital y razonabilidad tecnológica en su labor. Solo así será posible evitar la reproducción automática de esquemas jurídicos obsoletos que perpetúan la impunidad de los nuevos modelos de explotación laboral digital.

Por otro lado, Torres (2023) enfatiza la importancia de garantizar vías efectivas para que las decisiones tomadas por sistemas automatizados en entornos laborales —ya sean despidos, asignaciones de tareas o evaluaciones de desempeño— puedan ser impugnadas ante operadores jurídicos formados en derecho digital. Estos profesionales deben comprender los fundamentos técnicos de los algoritmos involucrados y estar en condiciones de analizar su legalidad, transparencia y proporcionalidad, protegiendo así los derechos fundamentales de los trabajadores frente al poder tecnológico.

Frente a este escenario, se hace imperativo implementar programas de formación continua en derecho digital laboral para todos los operadores jurídicos. Dichos programas deben abarcar temáticas como inteligencia artificial, protección de datos, ética de la automatización, análisis algorítmico y técnicas de fiscalización remota, entre otros. La capacitación debe ser transversal, permanente y práctica,

permitiendo la construcción de un ecosistema jurídico robusto y adaptado a la realidad digital.

Además, la creación de unidades especializadas en fiscalización digital dentro de SUNAFIL resulta fundamental. Estas unidades deben contar con recursos tecnológicos, analistas de sistemas y personal legal capacitado, aptos para investigar relaciones laborales encubiertas en plataformas digitales, auditar algoritmos laborales, verificar el cumplimiento de derechos en el teletrabajo y recepcionar denuncias de trabajadores digitales.

En el ámbito judicial, se recomienda la instauración de juzgados laborales especializados en tecnología y derecho digital, así como la emisión de lineamientos jurisprudenciales claros que orienten la resolución de controversias sobre automatización, economía *gig*, desconexión digital y monitoreo algorítmico. La ausencia de jurisprudencia vinculante en estas materias genera inseguridad jurídica y propicia interpretaciones regresivas, en detrimento de los derechos laborales.

No menos importante es el fomento de la investigación jurídica aplicada y la producción doctrinaria sobre trabajo y tecnología en universidades y centros académicos. Solo un derecho laboral en diálogo permanente con la evidencia empírica, la interdisciplinariedad y la realidad tecnológica podrá responder a los desafíos del siglo XXI.

En conclusión, la actuación de los operadores jurídicos no puede limitarse a una función reactiva o formalista. Es necesario que asuman un rol activo, formativo y garantista frente a los nuevos escenarios del trabajo digital. La supervivencia del derecho laboral en la era tecnológica dependerá, en buena medida, de la formación, actitud crítica y compromiso de quienes tienen la misión de interpretar y aplicar la ley en defensa de la justicia social y la dignidad del trabajador.

Impacto tecnológico en la calidad del empleo y bienestar

La digitalización del trabajo ha generado impactos directos y complejos sobre la calidad del empleo y el bienestar integral de los trabajadores, en muchos casos alejándose de las promesas iniciales de mayor autonomía, productividad y conciliación entre la vida personal y laboral. Lejos de materializar estos beneficios de manera automática, la evidencia recogida revela que, en ausencia de una regulación efectiva, la tecnología está profundizando nuevas formas de precarización laboral y afectando la salud física y mental de quienes laboran bajo modalidades digitales.

Los testimonios de trabajadores del sector privado, tanto en teletrabajo como en plataformas digitales, confirman una experiencia compartida de aislamiento, sobrecarga digital, disponibilidad permanente y erosión del tiempo de descanso. Una trabajadora administrativa lo describe así: “Trabajo desde casa, pero ya no tengo horario. A veces estoy conectada 12 horas seguidas, y no me pagan horas extras ni reconocen el desgaste”. Estos relatos evidencian la emergencia del tecnoestrés, un fenómeno caracterizado por la hiperconectividad, el monitoreo constante y la sensación de que desconectarse conlleva consecuencias económicas adversas.

Aunque el derecho a la desconexión digital ha sido reconocido en el artículo 6 de la Ley N.º 31572, su falta de mecanismos operativos y de fiscalización impide que se convierta en una garantía real y efectiva para la mayoría de trabajadores digitales. La regulación insuficiente permite que las exigencias de disponibilidad y respuesta permanente invadan la esfera privada y generen desgaste emocional y físico, afectando el equilibrio vida-trabajo y la salud mental.

Desde la doctrina, Benítez (2022) advierte que la calidad del empleo en la era digital no puede reducirse al acceso a la tecnología o a los ingresos percibidos, sino que debe evaluarse considerando la autonomía, la seguridad, la previsibilidad y la sostenibilidad del entorno laboral. En este sentido, sostiene que el bienestar digital requiere normas específicas que regulen la carga cognitiva, el tiempo de

exposición tecnológica y los límites a la vigilancia algorítmica, evitando así la institucionalización del malestar laboral.

El problema se agudiza en la economía *gig*, donde los trabajadores son forzados a jornadas extensas y a una hiperdisponibilidad constante para alcanzar ingresos mínimos, sin acceso a seguridad social ni estabilidad contractual. Las plataformas, mediante sistemas de bonificación dinámica y evaluación algorítmica, incentivan la competencia y la presencia continua, lo que genera ansiedad, fatiga y, en muchos casos, abandono del trabajo en condiciones indignas. Un repartidor entrevistado lo sintetiza: “Si no estás disponible todos los días, la app te sanciona, y no tienes ingresos por semanas”. Estas prácticas refuerzan una relación de subordinación sin empleador visible, en la que los derechos básicos, como el descanso, la previsión de ingresos y la protección frente a accidentes o afectaciones en la salud mental, se encuentran severamente restringidos.

El análisis regional confirma la gravedad de estos retos. Weller (2020) señala que, en América Latina, la expansión de plataformas sin regulación adecuada ha amplificado desigualdades y debilitado la capacidad de los Estados para garantizar el trabajo decente. Destaca la importancia de adoptar un enfoque regulatorio contextualizado que combine innovación tecnológica con inclusión y equidad social, enfatizando que los beneficios del progreso digital solo serán posibles si se fortalecen las instituciones y los marcos normativos.

Paralelamente, la investigación documental revela que ni el Ministerio de Trabajo ni SUNAFIL cuentan hoy con protocolos específicos para fiscalizar riesgos psicosociales asociados al trabajo virtual, ni existen campañas públicas sobre salud mental digital o incentivos para que las empresas implementen políticas de bienestar tecnológico, como pausas activas, límites a la conexión diaria o desconexión programada. En contraste, países como Francia, Argentina y Uruguay han aprobado normativas y protocolos obligatorios que reconocen el estrés tecnológico como un riesgo laboral y protegen el derecho a la desconexión,

demostrando que es posible incorporar el bienestar psicosocial en el marco jurídico sin menoscabar la competitividad.

Estos hallazgos subrayan que la calidad del empleo en la era digital no es un resultado espontáneo del avance tecnológico, sino el fruto de decisiones políticas, regulatorias y organizacionales. Si tales decisiones priorizan únicamente la eficiencia y la rentabilidad, la tecnología puede convertirse en un factor de reproducción de desigualdades y precarización. Si, por el contrario, se orientan a promover el trabajo decente y la sostenibilidad, la digitalización puede abrir oportunidades para un desarrollo humano más equilibrado.

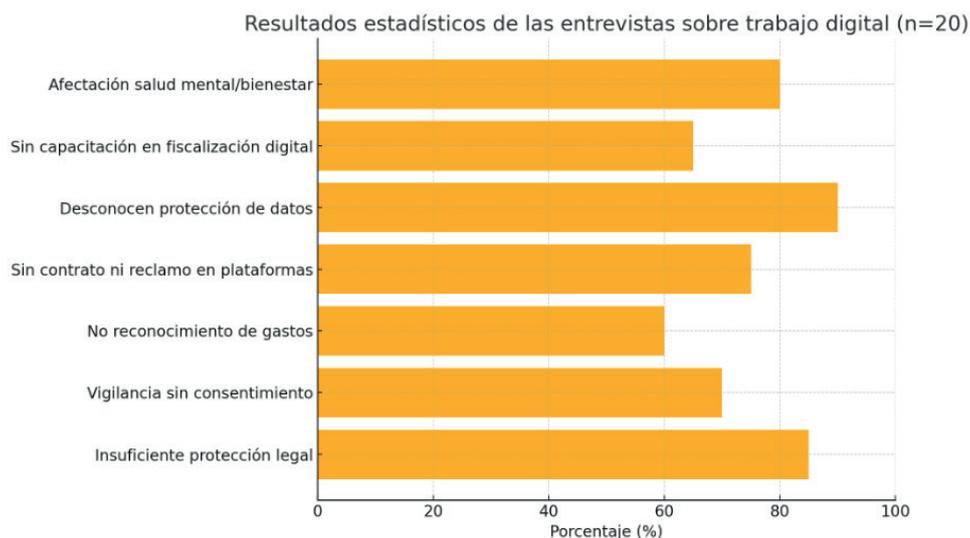
Por ello, resulta imprescindible que el derecho laboral digital asuma una dimensión de bienestar estructural, incorporando límites normativos al tiempo de conexión, políticas de salud mental digital, previsibilidad de ingresos y acceso universal a la protección social. La construcción de un ecosistema laboral saludable y justo en la era tecnológica no solo es posible, sino también necesaria, para evitar que el progreso sacrifique la dignidad y la integridad de la persona trabajadora en aras de la eficiencia.

Análisis estadístico de los resultados de las entrevistas

Tabla 1. Resultados estadísticos de las entrevistas sobre trabajo digital (n=20)

Hallazgo principal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Perciben insuficiente protección legal en el trabajo digital	17	85%
Experimentan vigilancia digital sin consentimiento explícito	14	70%
No reciben reconocimiento de gastos de conectividad/equipamiento en teletrabajo	12	60%
Carecen de contrato escrito y mecanismos de reclamo en plataformas digitales	15	75%
Desconocen políticas de protección de datos en su centro de trabajo o plataforma	18	90%

Hallazgo principal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Carecen de capacitación específica sobre fiscalización de trabajo digital (abogados/funcionarios)	13	65%
Afirman que la hiperconectividad afecta su salud mental/bienestar	16	80%



El análisis estadístico de las 20 entrevistas realizadas evidencia que la mayoría de los participantes percibe insuficiente protección legal y prácticas de vigilancia digital sin transparencia en el entorno laboral digital. Destacan la falta de contratos escritos y mecanismos de reclamo en plataformas, el desconocimiento de políticas de protección de datos y la ausencia de capacitación institucional sobre fiscalización digital. Además, ocho de cada diez trabajadores reportan afectaciones a su salud mental por la hiperconectividad. Estos resultados cuantificados confirman la urgencia de reformas normativas y políticas públicas que respondan a las problemáticas emergentes del trabajo digital en el Perú.

Discusión

Contrastación con el marco teórico

La evidencia empírica obtenida durante la investigación confirma y profundiza los planteamientos desarrollados en el marco teórico, en particular aquellos relacionados con el impacto del transhumanismo, la ética tecnológica y los derechos humanos en el ámbito laboral. La transformación digital del trabajo, lejos de ser un fenómeno periférico, ha reconfigurado las dinámicas de poder en la relación laboral, introduciendo nuevos desafíos que el derecho tradicional no ha podido resolver con eficacia.

Uno de los conceptos más relevantes para entender esta transformación es el de ciber subordinación, propuesto por Torres (2023), quien sostiene que en entornos digitalizados la subordinación laboral ya no se ejerce exclusivamente por personas físicas, sino por algoritmos y sistemas automatizados que asignan tareas, evalúan rendimientos y aplican sanciones. Esta forma de control, según la autora, se caracteriza por su opacidad, unilateralidad y desvinculación de los principios del debido proceso. Las entrevistas con trabajadores de plataformas digitales y teletrabajadores confirman la existencia de estas prácticas, evidenciando así la pertinencia de incorporar este concepto a la dogmática laboral peruana.

De manera complementaria, Fernández (2022) argumenta que el derecho laboral debe transitar hacia la constitucionalización de los derechos digitales laborales, en particular la transparencia algorítmica, el derecho a la intervención humana en decisiones automatizadas y la no discriminación por sistemas de inteligencia artificial. Estos derechos fueron invocados de manera indirecta por los trabajadores entrevistados, quienes exigían conocer los criterios por los cuales eran evaluados o sancionados por las plataformas, así como tener la posibilidad de impugnar decisiones “automáticas”. Lo anterior evidencia una laguna jurídica que debe ser cubierta por la legislación nacional.

Además, la OIT y la doctrina especializada han advertido que sin marcos éticos de gobernanza digital, los algoritmos pueden institucionalizar sesgos discriminatorios. Rosa Isabel Torres Cadillo señala que la inteligencia artificial plantea retos jurídicos inéditos como el riesgo de despidos masivos, la sustitución de tareas humanas y la adopción de decisiones automatizadas sin control humano, lo que exige reevaluar urgentemente los derechos laborales clásicos (Torres, 2023).

Desde el enfoque ético-tecnológico, López de la Fuente (2020) sostiene que los algoritmos utilizados en entornos laborales reproducen y amplifican desigualdades preexistentes, especialmente cuando no existe supervisión humana ni garantías mínimas de transparencia. Esta crítica coincide con los resultados obtenidos en el análisis documental, donde se constató la ausencia de normas claras que regulen el uso de tecnologías de monitoreo, control y evaluación de desempeño en el ámbito privado.

Finalmente, Vega (2019), desde una perspectiva institucional, advierte que el progreso tecnológico no es neutro y que su impacto en el mundo del trabajo depende de la calidad del diseño normativo y de la capacidad del Estado para actuar como regulador justo. Este planteamiento es crucial para entender por qué, a pesar de los avances tecnológicos, los niveles de precariedad se han incrementado: la falta de regulación adecuada ha permitido que las innovaciones se apliquen sin filtros de justicia, equidad ni protección social.

En síntesis, el análisis de los hallazgos empíricos confirma las líneas teóricas abordadas en la literatura especializada. La disonancia entre tecnología y derecho no es solo una cuestión de desfase temporal, sino de enfoque. La mayoría de las normas existentes parte de una visión antropocéntrica y presencial del trabajo, mientras que las dinámicas actuales requieren una nueva arquitectura jurídica centrada en la dignidad humana en entornos tecnológico-digitales.

Verificación de hipótesis

Los resultados obtenidos en esta investigación validan de manera contundente la hipótesis general planteada: el derecho laboral peruano puede y debe adaptarse a los desafíos y oportunidades que plantea la transformación tecnológica del mercado de trabajo —automatización, inteligencia artificial, teletrabajo y plataformas de economía *gig*— a través de la actualización de los marcos normativos, la implementación de políticas robustas de protección de datos, la definición de derechos y obligaciones específicos, y la evolución en la formación y actuación de los operadores jurídicos. Solo mediante estas transformaciones será posible garantizar un entorno laboral más justo, seguro y acorde con la dignidad de la persona trabajadora en la era digital.

A continuación, se presenta la verificación de las hipótesis específicas formuladas en la investigación:

Adaptación normativa ante la innovación tecnológica

- Confirmada. El análisis jurídico realizado demuestra que la normativa laboral vigente en el Perú es claramente insuficiente para regular las nuevas realidades del trabajo mediado por tecnologías avanzadas. Las entrevistas corroboran que los trabajadores en entornos digitales se encuentran en situación de vulnerabilidad y desprotección, particularmente en el caso del teletrabajo, donde la Ley N.º 31572 evidencia limitaciones operativas y vacíos en su implementación (Ley de Teletrabajo, 2022).

Protección de datos y privacidad en el trabajo digitalizado

- Confirmada. Las entrevistas evidenciaron la existencia de prácticas de vigilancia excesiva, muchas veces sin consentimiento informado ni acceso a mecanismos efectivos de reclamo, vulnerando así el derecho fundamental a la privacidad. La legislación vigente (Ley N.º 29733) no regula de manera clara y específica el entorno laboral digital, y su impacto es limitado debido a la insuficiencia de fiscalización y control.

Derechos y obligaciones en el teletrabajo y la economía *gig*

- Confirmada. El estudio revela la ausencia de marcos jurídicos diferenciados y específicos para los trabajadores de plataformas digitales, así como la falta de presunción de relación laboral en estos casos. Esta laguna normativa contribuye a agravar la informalidad laboral y perpetuar relaciones contractuales profundamente desequilibradas (López de la Fuente, 2020).

Impacto tecnológico en la calidad del empleo

- Confirmada. Los testimonios recogidos muestran que la prometida flexibilidad laboral derivada de la tecnología se traduce, en la práctica, en nuevas formas de precarización cuando no existen garantías normativas efectivas. Se constata que la calidad del empleo en la era digital depende fundamentalmente del modelo institucional que regula la aplicación de la tecnología, más que de la tecnología en sí misma (Weller, 2020).

Evolución del rol de los operadores jurídicos

- Confirmada. La investigación pone en evidencia que inspectores laborales y jueces carecen, en su mayoría, de la formación y especialización necesarias para abordar adecuadamente las controversias derivadas de los entornos laborales digitalizados. La necesidad de capacitación y actualización permanente fue reconocida de manera unánime por los entrevistados del sector jurídico.

Desarrollo de marcos regulatorios innovadores

- Parcialmente confirmada. Si bien existen propuestas normativas relevantes a nivel doctrinal e internacional —como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en la Unión Europea—, en el contexto peruano no se han implementado reformas significativas hasta la fecha. Se identifica un potencial de desarrollo, aunque limitado por la falta de voluntad política y de institucionalidad técnica para llevar a cabo los cambios necesarios (Fernández, 2022; Vega, 2019).

Evaluación crítica de vacíos normativos

La investigación pone en evidencia que la regulación del trabajo digital en el Perú se caracteriza por una profunda fragmentación normativa, que responde de

manera reactiva a coyunturas específicas, pero carece de una visión estratégica y articulada capaz de afrontar los retos estructurales de la digitalización. Aunque el fenómeno del trabajo mediado por tecnologías emergentes se ha expandido de forma sostenida desde inicios de la década de 2010, la producción normativa no ha logrado acompañarse con la velocidad y complejidad de estos cambios, resultando en una proliferación de normas parciales y desarticuladas.

Un claro ejemplo de este enfoque limitado es la Ley N.º 31572 sobre teletrabajo, que si bien reconoce derechos emergentes como la desconexión digital, deja fuera de su regulación cuestiones esenciales tales como la compensación obligatoria por el uso de recursos personales, la regulación de la vigilancia tecnológica y la implementación de protocolos de protección psicosocial. La ambigüedad en el lenguaje normativo dificulta su aplicación y supervisión efectiva, mientras que la ausencia de mecanismos claros de sanción y procedimientos de denuncia ante SUNAFIL debilita su impacto real en la protección de los trabajadores.

En el caso de la economía *gig*, el vacío normativo es aún más pronunciado. La inexistencia de una ley específica que regule la relación laboral entre trabajadores y plataformas digitales ha permitido que las empresas estructuren sus modelos de negocio bajo el pretexto de la autonomía, eludiendo responsabilidades laborales y dejando en desprotección a quienes, en la práctica, se encuentran en una situación de subordinación económica y técnica. Esta omisión legislativa constituye una forma de tolerancia estructural hacia la deslaborización, contraviniendo principios fundamentales como la primacía de la realidad y la función tuitiva del derecho laboral.

De igual forma, la Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales no establece directrices claras sobre el uso de tecnologías de vigilancia en entornos laborales. La ausencia de criterios normativos que delimiten el alcance y los límites del monitoreo empleador-trabajador mediante software, geolocalización o inteligencia artificial, no solo vulnera el derecho a la privacidad, sino que

también afecta la dignidad humana en el trabajo, al dejar sin protección efectiva a los trabajadores frente a posibles abusos tecnológicos.

Esta fragmentación se agrava por la falta de integración entre el derecho laboral y otros ámbitos normativos afines, como el derecho digital, el derecho informático o el derecho constitucional. Las normativas sectoriales, como el Decreto Legislativo N.º 1412 sobre Gobierno Digital, operan de manera aislada, sin conexión real con la regulación laboral. Tal desarticulación normativa obstaculiza la creación de un ecosistema legal coherente y transversal, capaz de afrontar los desafíos multifacéticos y cambiantes del trabajo digitalizado.

Finalmente, es necesario destacar la carencia de jurisprudencia vinculante emitida por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema en materia de derechos laborales digitales. Esta ausencia de interpretación autoritativa y de precedentes judiciales genera un alto grado de inseguridad jurídica, dejando a jueces, inspectores y trabajadores sin directrices claras para resolver conflictos relacionados con algoritmos, teletrabajo, privacidad digital y economía de plataformas.

En suma, los vacíos y fragmentaciones normativas identificadas en este estudio evidencian la urgencia de avanzar hacia una reforma integral y articulada del marco legal peruano, capaz de brindar respuestas eficaces y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en la era digital.

Relevancia de los hallazgos para el diseño de políticas públicas

Los resultados obtenidos en esta investigación constituyen un aporte significativo para la formulación y actualización de políticas públicas orientadas a la modernización del derecho laboral y a la promoción de condiciones de trabajo justas en el contexto digital. La identificación de vacíos normativos y operativos permite establecer prioridades claras para la intervención legislativa y administrativa, especialmente en lo relativo a la regulación del trabajo en

plataformas digitales, la fiscalización efectiva del teletrabajo y la protección integral de los datos personales en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva de gestión pública, se hace indispensable fortalecer la capacidad institucional de SUNAFIL y otros organismos de fiscalización, dotándolos de competencias técnicas específicas para abordar las relaciones laborales no tradicionales que caracterizan la economía digital. Esto requiere la capacitación permanente de inspectores en materias como análisis de algoritmos, identificación de ciber-subordinación y uso de herramientas digitales para la fiscalización remota. La creación de unidades especializadas en trabajo digital dentro del aparato estatal permitiría responder de manera más eficaz a los desafíos emergentes y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en entornos virtuales.

La formulación de políticas públicas debe, asimismo, contemplar el desarrollo de programas de formación, actualización y reconversión laboral, dirigidos especialmente a trabajadores desplazados por la automatización y a quienes se desempeñan en condiciones precarias en plataformas digitales. Estas iniciativas deben implementarse en articulación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de Educación y el sector privado, promoviendo alianzas estratégicas para el desarrollo de competencias digitales y la mejora de la empleabilidad en la economía del conocimiento.

En términos de gobernanza, resulta fundamental adoptar un enfoque intersectorial, inclusivo y participativo, en el que confluyan el MTPE, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, SUNAFIL, gremios empresariales, sindicatos y organizaciones de trabajadores digitales. La construcción de una gobernanza colaborativa permitirá generar normas legítimas, efectivas y sostenibles, capaces de responder a la pluralidad de intereses y desafíos presentes en el mundo del trabajo digital.

Además, es imprescindible que las políticas públicas incorporen una perspectiva de derechos humanos digitales, tomando como referencia los

principios y estándares promovidos por organismos internacionales como la OIT, la ONU y el Parlamento Europeo. El derecho al trabajo digno debe proyectarse hacia los entornos digitales, asegurando el acceso a plataformas laborales seguras, protección social, libertad sindical, seguridad jurídica y mecanismos eficaces de reparación y defensa frente a vulneraciones.

En suma, la relevancia de los hallazgos radica en su potencial para orientar el diseño de políticas públicas innovadoras y adaptadas a los desafíos de la era tecnológica, consolidando un marco normativo y de gestión que ponga en el centro la dignidad, la equidad y el bienestar de la persona trabajadora.

Propuestas de marcos regulatorios innovadores

Ley General del Trabajo Digital:

Crear una ley marco que regule específicamente el teletrabajo, las plataformas digitales y la subordinación tecnológica, con definiciones claras y protección adecuada.

Reforma de la Ley de Protección de Datos:

Incluir un capítulo sobre protección de datos laborales, con límites al monitoreo, transparencia algorítmica, evaluación de impactos y vías de reclamación.

Reconocimiento de derechos digitales laborales:

Establecer derechos como la desconexión digital, la transparencia algorítmica y la protección contra discriminación por IA, tomando como referencia los modelos europeo y de la OIT.

Presunción de laboralidad en plataformas:

Legalizar la presunción de relación laboral en plataformas digitales bajo criterios de control y dependencia, siguiendo el modelo español.

Defensoría del Trabajo Digital:

Crear un órgano autónomo que supervise, audite y defienda derechos laborales en entornos digitales.

Formación en derecho digital laboral:

Integrar la formación obligatoria en derecho digital en universidades y programas de capacitación para operadores jurídicos y funcionarios.

Protocolos de bienestar digital:

Exigir a los empleadores la implementación de protocolos para prevenir riesgos psicosociales, promover la salud mental y limitar la hiperconectividad.

Conclusiones

- El derecho laboral peruano requiere una transformación normativa integral para responder adecuadamente a los desafíos que plantea la digitalización del trabajo. La investigación confirma que las normas actuales, diseñadas bajo paradigmas industriales y presenciales, resultan insuficientes para proteger los derechos de quienes laboran en modalidades digitales, como el teletrabajo y la economía de plataformas.
- Es urgente actualizar y armonizar la regulación del trabajo digital, abordando lagunas legales y articulando marcos específicos para plataformas digitales y teletrabajo. Los vacíos normativos identificados en materia de control algorítmico, monitoreo digital y presunción de laboralidad, así como la ausencia de integración entre las distintas ramas del derecho, perpetúan situaciones de informalidad, precarización y desprotección.
- La protección de datos personales y el derecho a la privacidad deben ser garantizados de manera efectiva en los entornos laborales digitales. El estudio demuestra que la legislación actual no ofrece salvaguardas suficientes frente a la vigilancia tecnológica y el uso intensivo de datos, lo que expone a los trabajadores a riesgos de abuso y vulneración de su dignidad.
- Es fundamental reconocer y garantizar nuevos derechos laborales digitales, tales como la desconexión digital, la transparencia algorítmica y la revisión humana de decisiones automatizadas. Estos derechos, ya reconocidos en

experiencias internacionales como la europea, son esenciales para equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores en escenarios mediados por la tecnología.

- La calidad del empleo y el bienestar laboral en la era digital dependen más de la regulación y las políticas institucionales que de la tecnología en sí misma. La evidencia empírica recogida muestra que, sin un marco normativo adecuado, la digitalización puede traducirse en tecnoestrés, disponibilidad permanente y nuevas formas de precarización laboral.
- El rol de los operadores jurídicos debe evolucionar hacia una formación especializada y proactiva en derecho digital laboral. Inspectores, jueces y asesores requieren capacitación continua y la incorporación de herramientas tecnológicas para fiscalizar, interpretar y resolver controversias vinculadas al trabajo digital, garantizando una protección real y actualizada de los derechos laborales.
- La modernización del derecho laboral debe estar acompañada por políticas públicas inclusivas, intersectoriales y centradas en la persona trabajadora. La creación de una Defensoría del Trabajo Digital, el fortalecimiento de SUNAFIL, la implementación de protocolos de bienestar digital y la actualización de las currículas universitarias son medidas clave para avanzar hacia un ecosistema laboral justo y sostenible.

En síntesis, la adaptación del derecho laboral a la era digital no es solo una tarea legislativa, sino un proceso multidimensional que exige voluntad política, coordinación interinstitucional y un enfoque ético que ponga en el centro la dignidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Bibliografía

Arjona, C. S. (2022). *La robotización y el derecho del trabajo: Aspectos críticos* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/524729/retrieve>

- Arroyo, E. A. y Montoya, R. (2017). *Trabajo y derechos humanos: Algunos retos contemporáneos*. Universidad Juárez del Estado de Durango. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Benítez, N. (2022). *Efectos de la era digital en las relaciones laborales*. Escuela de Graduados, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. https://repositoriosdigitales.mincyt.gov.ar/vufind/Record/RDUUNC_210dbf2aac01a52f9c036c6390c645ff
- Constitución Política del Perú (1993). <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Estremadoyro, J. V. y Veliz, D. G. (2022). *La protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores del sector privado en Perú, un análisis crítico* [Tesis de bachillerato, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/91de28bf-c076-4795-a837-a292172b8b89/content>
- Fernández, M. (2022). Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica. *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, (5), 181-204. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/15115/15349>
- Ford, E. (2019). *El reto de la democracia digital: Hacia una ciudadanía interconectada*. Jurado Nacional de Elecciones. ONPE; Konrad-Adenauer-Stiftung; Democracia & Desarrollo Internacional. <https://www.democraciadigital.pe/sites/default/files/libro-el-reto-de-la-democracia-digital.pdf>
- Ley del Teletrabajo. Ley N.º 31572 (2022). Diario Oficial El Peruano. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31572-TXM.pdf
- López de la Fuente, G. (2020). *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*. Editorial Tirant lo Blanch. <https://albergueweb1.uva.es/constitutiva/wp-content/uploads/2021/02/L10-9788413551654.pdf>
- López de la Fuente, J. (2020). *El estatuto jurídico del trabajador en la era de la inteligencia artificial: Entre algoritmos, plataformas y derechos*. Editorial Dykinson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=989553>
- López, E. (2021). Derechos humanos: Trabajo y seguridad social frente a las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial en México. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 15(48), 157–178. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v15n48/1870-2147-rius-15-48-157.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo & Unión Industrial Argentina (2020). *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_749337.pdf

- Rodríguez, D. E. (2019). *Los desafíos del Derecho de las TIC en la sociedad de la información en el siglo XXI: Una puerta a la cooperación internacional* [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos].
- Sepúlveda, M. (2022). *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica*. En *Inteligencia artificial y filosofía del derecho* (pp. 359-380). Laborum. <https://idus.us.es/items/46cd220b-a2f4-44ed-8fd7-2dd63afe3f99>
- Torres, R. I. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 289–313. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/778/1082>
- Vega, M. L. (2019). Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo. *IUSLabor*, 2(11). <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/361277/455994>
- Weller, J. (2020). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: Oportunidades y desafíos. *Revista CEPAL*, (130), 7–28. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5ce6eb0f-5e56-4853-aac4-45f4c7ee8f48/content>