



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ: CAMBIOS Y DESAFÍOS

Leopoldo Gamarra Vílchez

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ: CAMBIOS Y DESAFÍOS

*NEW TECHNOLOGIES AND LABOR RELATIONS IN PERU:
CHANGES AND CHALLENGES*

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ¹

*Profesor Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)*

Fecha de envío: 28/04/2025

Fecha de aceptación: 02/07/2025

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL ORIGEN E IMPACTO DEL USO DE LAS TIC. 2.1. El origen de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. 2.2 El impacto de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. 3. LAS TIC Y LAS NUEVAS RELACIONES EN LA PRESTACIÓN Y CONTRAPRESTACIÓN LABORAL. 3.1. Los derechos del empleador en el control y optimización de la producción. 3.2. El reconocimiento y desarrollo de los nuevos derechos de los trabajadores. 4. CAMBIOS Y DESAFÍOS EN LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ POR EL USO DE LAS TIC. 4.1. Necesidad de cambios en la legislación peruana por el impacto de las TIC. 4.2. Los desafíos en la relación laboral en el Perú en el contexto de las TIC. 5. CONCLUSIÓN. 6. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

RESUMEN: El presente artículo examina el uso de las nuevas tecnologías y su impacto en la relación laboral en el Perú. Para ello, previamente se analizan el origen de las nuevas tecnologías y su impacto en la sociedad, específicamente en el trabajo, como son las nuevas facultades del empleador y los nuevos derechos de los trabajadores que deben ser

.....

1 Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá (España), Profesor principal y coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú), Director de la *Revista Análisis Laboral* de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo.

reconocidos y respetados. Finalmente, se desarrolla la necesidad de cambios en la legislación peruana y, como desafíos, la implementación de los instrumentos internacionales existentes sobre el trabajo que reconocen su valor social en la realización de la persona como ser humano.

ABSTRACT: This article examines the use of new technologies and their impact on the employment relationship in Peru. To this end, it first analyzes the origin of new technologies and their impact on society, specifically on labor, including the new powers of employers and the new rights of workers that must be recognized and respected. Finally, it discusses the need for changes in Peruvian legislation and, as challenges, the implementation of existing international instruments on labor that recognize their social value in the fulfillment of the individual as a human being.

PALABRAS CLAVE: Revolución industrial, tecnologías de la información, teletrabajo, convenio de la OIT, derechos humanos.

KEY WORDS: Industrial revolution, information technology, teleworking, ILO convention, human rights.

1. INTRODUCCIÓN

El uso de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (en adelante TIC) nos permite el acceso a una gama de información que se encuentra en cualquier parte de este mundo globalizado y que juega un rol muy importante en la economía de un país. Esto supone una transformación tanto en la estructura social como empresarial y afecta todos los ámbitos de nuestra sociedad que incluyen las relaciones entre Estados, las relaciones en la administración pública, los servicios de interés general, las empresas y, especialmente, en el trabajo que todavía es la actividad central del ser humano. Aunque, en este nuevo contexto, *“los trabajadores salen perdiendo en otros sentidos (...), el mercado en el que ellos venden su trabajo se ha vuelto cada vez más hostil (...) y la decadencia de los sindicatos del sector privado han reducido el poder de negociación en el trabajo”* (Case Anne y Deaton Angus, 2020, p.352).

El Perú no es ajeno de estos grandes cambios como es la globalización económica, la rápida y creciente velocidad en que se toman y ejecutan las decisiones y la reorganización casi continua de las redes de conocimientos. En el fondo, es parte también del paso del capitalismo industrial al informacional o digital², cuyos cambios por *“el impacto de las nuevas tecnologías en las distintas formas de producción y comercialización ha sido calificado como disruptivo...”* (De León Lorena y Pizzo Nicolás, 2019, p. 7). Calificativo que se refiere a la capacidad y posibilidades técnicas de la era digital para cambiar la estructura de la empresa, los negocios, las relaciones laborales e incidir en diferentes aspectos de la vida. Además, *“supone uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo laboral en los últimos diez años”* (OIT, 2019, p.1).

Por ello, en el presente artículo, desarrollaremos tres partes: en la primera, examinamos el origen e impacto del uso de las TIC señalando sus características, especialmente cómo surge con la cuarta revolución industrial, conocida también como la Industria conectada 4.0 que es una nueva etapa en la historia de la humanidad; asimismo, el impacto en el trabajo en general. En la segunda, abordamos las TIC en el ámbito laboral,

• • • • •

2 Como señala Marx, *“el capital no es la suma de los medios de producción materiales creados. Es más bien estos medios de producción convertidos en capital, que por sí mismos tienen tan poco de capital como el oro y la plata tienen de dinero, pues en sí mismos son metales. El capital es los medios de producción monopolizados por cierta parte de la sociedad, que enfrentan a la fuerza de trabajo viva como productos materiales, y las condiciones de actividad de la fuerza de trabajo, que debido a esta oposición se personifican en el capital”* (Marx Carlos, 1973, p.797).

en tanto espacio de realización de la prestación y contraprestación en el centro de trabajo, para el empleador con las nuevas facultades y para el trabajador con los nuevos derechos; y en la tercera, tratamos sobre los cambios y desafíos en la relación laboral en el Perú por el uso de las TIC, desarrollando la necesidad de adecuar sus normas importantes a los grandes cambios tecnológicos y, como desafíos, la implementación de los instrumentos internacionales existentes sobre los derechos fundamentales de la dignidad humana.

2. EL ORIGEN E IMPACTO DEL USO DE LAS TIC

En la historia de la humanidad no ha habido mayor cambio desde la Primera Revolución Industrial que el provocado por el uso de las TIC³, que influye en nuestras vidas cotidianamente como es en el trabajo. Por ello, revisaremos el origen e impacto del uso de las TIC a través de los acontecimientos y los hechos sociales que posibilitaron la interacción entre el ser humano y las tecnologías de la información.

2.1. El origen de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones

Lo característico de la actual revolución es el uso de las TIC, conocida también como la nueva etapa “Inteligente y ciber industria o industria 4.0”. Es decir, se hace énfasis en la tecnología digital de las décadas recientes y lo lleva a un nivel totalmente nuevo con la ayuda de la interconectividad a través del Internet con el acceso a datos en tiempo real y la introducción de los sistemas ciber físicos. La Industria 4.0 ofrece un enfoque más integral, interrelacionado y holístico de la manufactura. Conecta lo físico con lo digital y permite una mejor colaboración y acceso para todos los departamentos, socios, proveedores, productos y personas. La Industria 4.0 empodera a los dueños de empresas para

.....

3 La primera Revolución Industrial se originó en Inglaterra con el paso de la economía rural al urbano. Fue un fenómeno sin precedentes de profundas transformaciones económicas, tecnológicas, culturales y sociales que se desarrolló entre 1760 y 1840, que consistió básicamente en la sustitución de las viejas herramientas artesanales por máquinas más productivas que la energía animal y humana por la máquina de vapor. Los sistemas de trabajo y la estructura de la sociedad sufrieron una transformación profunda y no en vano fue denominada “*La gran transformación*” puesto que marcó la línea divisoria entre un mundo en crecimiento lento y un mundo en crecimiento sustancial y sostenido.

controlar y comprender mejor cada aspecto de su operación y les permite aprovechar datos instantáneos para aumentar la productividad y mejorar los procesos⁴.

El elemento clave de la Cuarta Revolución Industrial son las fábricas inteligentes, cuya principal característica es una mayor adaptabilidad a las necesidades de la producción y una mejora en la eficiencia de los recursos. Esta revolución se centra en los sistemas ciber físicos, la robótica, el Internet, la conexión entre dispositivos y la coordinación cooperativa de las unidades de producción de la economía. De esta forma, esta cuarta revolución industrial o la Industria conectada 4.0, es una nueva era que da un salto cuantitativo y cualitativo en la organización y gestión de cadenas de valor. Esta nueva etapa de la industria con una mayor automatización, conectividad y globalización posibilitó el surgimiento del capitalismo digital con la hiperconectividad que lleva al hiperconsumo de las nuevas tecnologías. El éxito de esta nueva etapa del capitalismo encaja muy bien con la naturaleza humana: somos seres sociales y necesitamos relacionarnos, y la tecnología nos permite desarrollar esa faceta (*affectio societatis*). Vivimos permanentemente en alerta, dispuestos a responder a un nuevo estímulo, a una nueva dosis de adrenalina generada por la pantalla del móvil.

De esta manera hay que considerar que las TIC están modificando los conceptos del tiempo y espacio ya sea íntimo, privado o público. Es posible reconocer en la actualidad, que la denominada era digital y su impacto en los datos, implican los mayores cambios de paradigma a nivel global y dada la revolución tecnológica que trae aparejada, ambos impulsan nuevas herramientas de políticas públicas, de modelos de negocios y de formas de trabajar, además de un cúmulo de alternativas para la participación ciudadana que tienen como sustento la economía digital que también avanza paralelamente.

2.2. El impacto de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones

Hace décadas que vivimos una nueva etapa de desarrollo cuya evidencia empírica es la sociedad actual que se basa en la información, en el conocimiento y la conexión permanente. Esto es posible por las TIC y representa la nueva intermediación entre el espacio y el tiempo: lo que se denomina la existencia virtual. Por otra parte, los conocimientos, los datos y las informaciones constituyen bienes intangibles que generan determinadas situaciones o hechos en el mundo “real” cuyas relaciones sociales y las identidades se encuentran reguladas y garantizadas por el Derecho y el Estado; o sea, en el mundo virtual, la identidad o “realidad” digital es la resultante de un producto, un bien, un servicio,

• • • • •

4 Este nuevo concepto de nueva estructuración industrial o Industria 4.0 fue utilizado por primera vez en la Feria de Hannover en Alemania, en el salón de la tecnología industrial en el 2011.

presente en la economía y sociedad. Todo se compra y se vende y es posible definir que nuestra casa es el Internet. Esto se desarrolló intensamente con la pandemia del Covid-19 en la utilización masiva y sin precedente del teletrabajo, los startups, la *uberización*⁵, las plataformas digitales, etc.

En la sociedad actual, con el uso intensivo de las TIC, es indudable que el conocimiento de ellas es una necesidad insuperable que permite proveer servicios públicos, educativos, comerciales o de otra índole, de una manera más conveniente o eficiente orientada al ciudadano, de tal manera que los incorpore a su actividad diaria con seguridad y destreza. Es la mejor manera de adaptarse a la era digital y de aumentar la transparencia y la participación ciudadana. Por otra parte, el conocimiento de las TIC permite la elaboración de una Planificación Estratégica (Peirano Giofianni, 2022, p.14). Esta forma de adquirir y procesar los conocimientos obliga a la adopción del uso de las TIC desde una nueva óptica, que implica tomar en consideración una nueva forma de organizar la información disponible, nuevas infraestructuras tecnológicas, nuevos canales de información, coordinar con toda la administración del Estado a fin que las gestiones sean mucho más eficaces, asegurar la identificación de emisores y receptores y sobre todo, definir adecuadamente las consideraciones jurídicas que represente su adecuada utilización.

De esta manera, hacemos posible la obtención de bienes y servicios mucho más rápido, con menores costos y de mejor calidad. También la cultura virtual e integradora de la comunicación electrónica analizada por Castells establece que *“el surgimiento de un nuevo sistema de comunicación electrónico, caracterizado por su alcance global, su integración de todos los sistemas de comunicación y su interactividad potencial está cambiando nuestra cultura, y lo hará para siempre”* (Castells Manuel, 1999, p. 361). Los lugares donde se desea utilizar el conocimiento son mucho más diferenciado y más amplio y ya es posible encontrar un mercado para el conocimiento, y eso se debe a que hay muchos que han adquirido nuevas disciplinas tecnológicas que les permite ingresar a mundos impensables hace unas décadas; así, la universalización de Internet, que combina una enorme capacidad de almacenaje con grandes motores de búsqueda, permite localizar cualquier dato en cuestión de segundos. Lo que hace *“que el mercado sea superior es precisamente que organiza la actividad económica alrededor de la información. De un modo creciente, cada vez se obtienen menos beneficios de las fuentes tradicionales: la tierra, el trabajo y el capital (dinero). Los principales productores de riqueza son la información y el conocimiento”* (Gibbons Michael et al, 1997, p. 80).

• • • • •

5 El *Uber* generalmente es definido como una compañía de tecnología transportista, que desde sus comienzos buscó ser una solución a los problemas de transporte comunes en las grandes ciudades. Pero la precarización del empleo llevó a conocerse o denominarse la *uberización* del trabajo, los trabajadores sin derechos sociales ni laborales, conocidos también como “los proletarios del siglo XXI”.

3. LAS TIC Y LAS NUEVAS RELACIONES EN LA PRESTACIÓN Y CONTRAPRESTACIÓN LABORAL

Las TIC en el ámbito laboral, como espacio de realización de la prestación y contraprestación del trabajador y empleador, genera nuevas facultades y derechos para ambas partes. Así tenemos, para el empleador, el mejor control tecnológico y optimización de la producción o servicios; para los trabajadores, los nuevos derechos laborales que aparecen también a causa del auge de las TIC.

3.1. Los derechos del empleador en el control y optimización de la producción

El uso de las TIC por los empleadores les otorga grandes oportunidades a las empresas, desde la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías, mejoras en la productividad, mejor control de los trabajadores⁶, procesos productivos menos contaminantes, etc. Entonces para la empresa, el uso de la TIC optimiza la producción y evita el consumo descontrolado de sus recursos y la pérdida de horas de trabajo; razón por la cual el control tecnológico del empleador debe indicar claramente los límites dentro de los cuales se encontrarían, a nuestro juicio, los derechos fundamentales de los trabajadores. No obstante, en muchos casos, los nuevos sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, por el vacío legal, entran en conflicto con los derechos de los trabajadores, personas en su actividad laboral.

De este modo, el justificado control que ejerce el empleador en su empresa obedece principalmente a una necesaria política de optimización productiva. Además, el estado actual de la tecnología permite cubrir uno de los aspectos básicos para el desarrollo de la actividad empresarial: la seguridad de los sistemas informáticos. Tal es su importancia, que en ocasiones se impone como una obligación legal o reglamentaria para resguardar la información y garantizar su confidencialidad, integridad, disponibilidad y verificabilidad⁷. Asimismo, la protección del patrimonio empresarial en cuanto al uso indebido o abuso del Internet (como el caso de los correos electrónico o plataformas virtuales) por

.....

⁶ En efecto, el uso de las nuevas tecnologías por parte de las empresas hace que tengan un mejor control de los trabajadores que realizan sus labores tanto dentro y fuera del centro laboral a través del uso de los GPS (Global Positioning System).

⁷ Según la sentencia del Tribunal Superior Español (Madrid) del 19 de julio de 1989, no se impide a los empresarios supervisar a sus trabajadores, “*pues lo contrario supondría vaciar de contenido el derecho de dirección que incumbe a la empresa*”.

parte del trabajador, puede justificarse en cuanto afecta el rendimiento y productividad del trabajador, el peligro de la existencia de virus y software maliciosos, fuga de información corporativa, el costo de acceso a páginas web, etc.

A partir de estas consideraciones es posible mencionar algunas medidas utilizadas para realizar el control de las comunicaciones y los sistemas al interior de una empresa. Las hay básicas, como la instalación de programas, de identificadores de usuarios basados en contraseñas o tarjetas de acceso, y otras más complejas, como la utilización de cortafuegos para controlar los ingresos y salidas de datos en una red, la identificación por técnicas biométricas o firmas digitales, o el cifrado de las comunicaciones. También existen mecanismos para identificar los accesos no autorizados y controlar los riesgos de seguridad y adoptar medidas correctivas, especialmente contra los delitos informáticos. Con estas medidas tecnológicas, el empresario puede comprobar si el trabajador cumple o no con sus deberes laborales básicos y realiza el trabajo convenido. Además, le permiten controlar la productividad y utilización de los recursos, supervisando de forma rutinaria la actividad de los trabajadores. Igualmente, con ellos puede controlar y velar por la custodia de secretos profesionales y generar pruebas que lo protejan frente a posibles responsabilidades de la empresa por conductas de sus trabajadores⁸.

Cabe agregar que las TIC no están diseñadas para vulnerar derechos. Son las conductas reflejadas en los procedimientos de utilización y en las políticas empresariales de control y dirección, las que pueden llegar a ser excesivas y desproporcionadas, afectando directamente la intimidad, las libertades y la dignidad del trabajador. Por eso, el correcto funcionamiento de la empresa no puede ser utilizado como argumento para conculcar arbitrariamente derechos, puesto que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, no es en ningún caso ilimitado. En ese sentido, se busca asegurar que una empresa haga un uso más eficiente de las TIC como recursos para proveer servicios de calidad, accesibles, seguros y oportunos a ella misma y a los ciudadanos en general y mejorar su propia eficiencia interna⁹.

.....

8 Bajo esta perspectiva, en el Perú, se puede calificar la conducta del trabajador como causal del despido justificado, con la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de sus labores, según el artículo 25 inciso d) del D. S. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728.

9 En la sentencia del *Tribunal de Grand Instance* de París del 9 de abril de 2001, en el caso Marks y Spencer, se señala que el empresario debe proporcionar una información sincera, leal y completa. Asimismo, en el Libro Verde de la Comisión de la UE, en el marco de la responsabilidad social de las empresas, se valora las iniciativas a intercambiar buenas prácticas de las empresas con sus trabajadores.

3.2. El reconocimiento y desarrollo de los nuevos derechos de los trabajadores

La digitalización, la inteligencia artificial y el teletrabajo han transformado la relación laboral, generando nuevos derechos de los trabajadores puesto que las TIC “*si bien no ha modificado la naturaleza de poder de verificación de la actividad laboral, sí podemos afirmar que ha alterado el modo en que éste se manifiesta y ha puesto de gran actualidad la tutela de los derechos de la persona del trabajador*” (Morato Garcia Rosa, 2005, p.86). Esos nuevos derechos son: el derecho a la intimidad, la protección de datos personales y el derecho a la desconexión digital, que desarrollaremos brevemente a continuación.

El derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad es usualmente definida como aquel espacio en que el individuo y su familia mantienen en reserva, lejos del conocimiento, de los ojos y oídos de extraños, actividades o comportamientos que no son socialmente relevantes o que carecen de interés público¹⁰. Tal esfera, según el derecho, debe preservarse libre de intrusiones de extraños. Se trata del espacio vedado, cerrado, oculto, prohibido que cada cual posee y que, por tanto, genera curiosidades mutuas que dan pie a un mercado en el que se comercian informaciones conseguidas mediante intromisiones. Citando a Norberto Bobbio (2003) diríamos que “*nuestra vida se desenvuelve dentro de un mundo de normas. Creemos ser libres, pero en realidad estamos encerrados en una estrechísima red de reglas de conducta...*”. Pues bien, el pequeño resquicio que deja abierto ese sistema de reglas de conducta es ocupado por la intimidad personal y familiar.

Entonces, en general, con los avances tecnológicos, el derecho a la intimidad se ve más vulnerado con los medios informáticos de la empresa. Esto nos permite plantearnos no ya si el trabajador puede recibir información a través de medios que el empresario le ha facilitado, sino si el mismo empresario está habilitado para acceder al contenido de los mensajes que el trabajador recibe y emite. Los ordenamientos jurídicos, en este momento, no ofrecen una regulación laboral específica sobre este derecho fundamental porque existe tal reconocimiento constitucional en todos los países. Es decir, el derecho a la intimidad reconocido constitucionalmente ha establecido la prohibición de suministrar información que afecte a la intimidad personal y familiar por parte de los servicios informáticos como producto de los avances tecnológicos.

Así tenemos, en el caso español el derecho a la intimidad personal está garantizado por el artículo 18 numeral 1 de la Constitución, que implica un ámbito propio y reservado

.....

¹⁰ El Tribunal Constitucional Español considera que “*cada persona (puede) reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena, sea cual sea el contenido de ese espacio*” (STC 134 / 1999).

frente a la acción y el conocimiento de los demás, que no se pierde cuando se realizan trabajos por cuenta ajena como lo ponen de manifiesto el artículo 4 numeral 2 inciso e) y el artículo 20 numeral 3 del Estatuto de los Trabajadores. Específicamente también protege el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales otorgados por el empleador, así como a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización, esto a través de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (3/2018)¹¹, también por los órganos jurisdiccionales¹².

El derecho a la protección de datos personales

La protección de datos personales de los trabajadores se ha convertido en un tema de relevancia social, impulsado en gran medida por el uso de las TIC que significa avance tecnológico en la digitalización de las actividades laborales. Por ello, la geolocalización, la recopilación, el almacenamiento y el uso de datos de los trabajadores plantean cuestionamientos sobre la privacidad, la autonomía individual y los derechos fundamentales en el entorno laboral. Así, *“la labor tradicional (del Derecho) se ha visto cuestionada actualmente ante las nuevas vicisitudes que afectan al sistema económico y con ello a los mercados de trabajo”* (López Ahumada Eduardo, 2022, p.13).

La protección de datos personales, en la Unión Europea, está regulada por el Reglamento General de Protección de Datos, junto con leyes nacionales¹³. Este Reglamento establece un marco regulatorio estricto para la recopilación, uso y manejo de datos personales de los trabajadores, incluyendo la necesidad de políticas de privacidad y restricciones en la transferencia de datos de los trabajadores al extranjero o a terceros.

En América Latina, la confidencialidad de datos personales en entornos virtuales y *“los límites impuestos a los empleadores en su uso constituyen un área de creciente interés y desa-*

.....

11 En el artículo 87 del Título X de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, se reconocen los derechos digitales (laborales): *“(...) 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador...”*.

12 *“Del examen de la doctrina se deduce que en estos supuestos colisionan el derecho de la empresa al control de la actividad del trabajador (arts. 18 y 20 del Estatuto de los Trabajadores) con el derecho a la intimidad personal del mismo, garantizado, por el artículo 18-1 de la Constitución española...”* (Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 21/9/2004).

13 En España, en el artículo 87 del Título X de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, se reconocen las garantías de los derechos digitales (laborales): *“(...) 2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos...”*.

rrollo normativo, influenciado por tendencias globales y legislaciones internacionales como el GDPR de la Unión Europea” (Rodríguez Marithsabel, 2024, p.4). Brasil se destaca en la región con la Lei Geral de Proteção de Dados, vigente desde agosto de 2020, que armoniza el manejo de datos personales en línea con estándares internacionales, imponiendo obligaciones de cumplimiento significativas a las empresas que operan en el país. Esta ley se aplica a cualquier entidad que procese datos personales, exigiendo un consentimiento explícito y detallado de los titulares de los datos.

Colombia cuenta con una legislación especial desde 2012, la cual ha sido actualizada para incluir pautas sobre el almacenamiento y tratamiento de datos personales, así como la necesidad de políticas de datos y un oficial de protección de datos en las empresas. También México, con su Ley Federal de Protección de Datos Personales desde 2010 y la INAI es una autoridad activa en la supervisión y aplicación de la ley (abierto al público desde el 2020). Y Argentina, con su marco legal establecido por la Ley 25.326/2000, ha desarrollado sistemas integrales de privacidad, la AAIP es la encargada de hacer cumplir la ley de protección de datos¹⁴.

El derecho a la desconexión digital

Desde hace unas décadas las formas de trabajo y la estructura de la sociedad sufrieron una transformación profunda y una de ellas que ha alcanzado importancia en estos últimos años es la del teletrabajo, el cual combina el uso de las TIC y la flexibilidad en cuanto al método de organización del trabajo en relación con el lugar y horario de este. Por otro lado, los conceptos sobre las TIC fueron determinantes para la definición del teletrabajo¹⁵. Recordemos que *“el teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Y debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador”* (OIT, 2020, p.1).

Es decir, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador y debe realizarse mediante un acuerdo voluntario entre el

.....

14 Panamá y Uruguay han implementado medidas adicionales de protección de datos en el 2021, reflejando un esfuerzo por adecuar sus legislaciones a los estándares internacionales como el GDPR de la UE. Esta alineación normativa es crucial dada la relevancia de la UE en los mercados latinoamericanos.

15 En Bruselas, el 16 de julio de 2002, la Comisión Europea aprobó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (en adelante AMET) y los que suscribieron fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), con el objeto de elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad.

empleador y el trabajador. Como lo señala específicamente el Acuerdo Marco Europeo: “Una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (Acuerdo Marco Europeo, 2002).

Por ello, consideramos que el derecho a la desconexión digital aparece por la necesidad de normar la relación entre el trabajador y las TIC en el teletrabajo; así, el “derecho a la desconexión digital” busca garantizar que fuera del tiempo de trabajo legal se respete el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar del trabajador. La idea es evitar la hiperconectividad en el trabajo, el “estrés anticipado” que supone la expectativa de responder y eso es lo que influye en el trabajador a no desconectarse, las expectativas de disponibilidad son cada vez mayores y se exige cada vez más rapidez en la respuesta¹⁶. Todo ello genera el agotamiento laboral psicológico conocido como la enfermedad *burnout* (trabajador quemado). Por ello, debe establecerse con claridad la jornada laboral y la desconexión digital respectivamente del trabajador¹⁷, de al menos 8 horas diarias y durante los días de descanso semanal, feriados no laborables, vacaciones, licencias y otros supuestos de suspensión laboral.

Francia, pionera en cuestiones sociales, fue el primer país que aprobó el derecho a la desconexión digital del trabajador a través de la de *Loi* 2016-1088, del 8 de agosto 2016¹⁸, y el origen de la ley está en el informe solicitado por la Ministra de Trabajo de entonces y elaborado el 2015 por Bruno Mettling, por lo que también se le conoce como la *Loi Mettling*¹⁹. El 1 de enero de 2017 entró en vigor siendo uno de los aspectos más relevantes de la reforma laboral de 2016: se trata de evitar el **síndrome o** enfermedad *burnout* que se define como el agotamiento físico, psíquico y mental debido a un entorno profesional estresante; y la ley significa la limitación de los poderes del empresario respecto a la jornada laboral. Pero la ley no define de manera clara y precisa el nuevo derecho y se limita a imponerlo de la siguiente forma: “Todas las empresas de más de 50 trabajadores deben fijar horarios de conexión al móvil e internet acordándolos con la plantilla”.

• • • • •

16 Por ello, “es necesario subrayar la importancia de los objetivos del derecho a la desconexión digital como son: i) que el teletrabajador luego de cumplida su jornada diaria de trabajo pueda dedicar tiempo a su vida personal y familiar, y ii) prevenir enfermedades ocupacionales” (Yarnold Edith, 2022, p.21) .

17 Además, capacitar a los trabajadores a conocer las diferentes modalidades de trabajo mientras están en casa, mantener una buena colaboración de equipo y apoyarlos para que se desconecten del trabajo y tengan un horario de trabajo razonable.

18 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo#JORFSCTA000032983230>.

19 Bruno Mettling era por aquel entonces Director de Recursos Humanos de la empresa Orange y el título del informe es *Transformation numérique et vie au travail*. Disponible en <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>.

En España, con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (3/2018) se protege el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral tanto en el régimen privado como en el público²⁰.

4. CAMBIOS Y DESAFÍOS EN LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ POR EL USO DE LAS TIC

El tratamiento normativo del Perú de la regulación laboral en un contexto e impacto de las TIC requiere de la adecuación de sus normas importantes a los grandes cambios tecnológicos que impactan directamente al trabajo. También como desafíos, para enfrentar a esos cambios sobre las nuevas formas de trabajo, la implementación de los instrumentos internacionales existentes sobre los derechos fundamentales de la dignidad humana, con alcance más amplio y, por tanto, susceptible de aplicar en los nuevos derechos de los trabajadores. Aspectos que veremos a continuación.

4.1. Necesidad de cambios en la legislación peruana por el impacto de las TIC

Actualmente, por el impacto de las TIC, el Perú necesita cambios en su legislación laboral adecuándose a la nueva realidad, como es el caso de la ley sobre el teletrabajo (Ley 31572), la ley sobre la protección de datos personales (Ley 29733), la inspección y fiscalización de las normas laborales (Ley 28806), la gestión de seguridad y salud laboral para prevenir riesgos y proteger la integridad de los trabajadores (Ley 29783), y la prevención, sanción y erradicación de la violencia (Ley 30364). Veamos.

Ley 31572, Ley de Teletrabajo

Dicha ley se promulgó el 11 de septiembre de 2022 recogiendo los aspectos positivos de la regulación del teletrabajo y el trabajo remoto existente y la experiencia internacional de regulación del teletrabajo adoptada por otros países; así, “*constituyen realidades intersecadas y en progresión ascendente...*” (Alemán Páez Francisco, 2022,p. 47).

.....

20 “Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar...”.

En la nueva Ley 31572²¹, se supera una de las principales dificultades que desincentivaron la implementación del teletrabajo que fue la excesiva formalidad para la implementación del teletrabajo²². Si bien no se desconoce que los factores del aislamiento social obligatorio motivaron imperativamente a las empresas a implementar el trabajo remoto, la aplicación del teletrabajo mediante pacto simple, acompañado de un procedimiento de reversión para ambas partes fomentará su implementación y, a la vez, evitará la arbitrariedad en la adopción de dicha modalidad.

El reconocimiento expreso y taxativo de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral (Capítulo II, artículos 6, 7 y 8 de la Ley 31572) tiene un impacto positivo tanto para los teletrabajadores como para los empleadores por las ventajas intrínsecas de esta modalidad de trabajo: una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral del teletrabajador y las ventajas operativas y económicas para los empleadores. Sobre todo, el teletrabajador, al no tener que destinar tiempo para el traslado y transporte, podrá adecuarse de mejor manera y llevar a cabo otras actividades; al mismo tiempo que le genera ahorros y externalidades positivas.

Otro aspecto fundamental es que la ley prevé un mecanismo de compensación de gastos salvo pacto en contrario, en donde el empleador está obligado necesariamente a compensar los gastos por los servicios de energía e internet, siendo los montos por pagar calculados con base en criterios técnicos debidamente sustentados²³. Igualmente se exige entre otros requisitos, un acuerdo entre las partes, la capacitación al trabajador respecto de los medios empleados para el teletrabajo, protección de datos, la propiedad intelectual y seguridad de la información, así como del pago de una compensación en caso el trabajador proporcione las condiciones para el teletrabajo.

En la séptima y octava Disposición Complementaria Final de la Ley 31572, se aprobaron acciones de promoción y difusión de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la “ciudadanía digital”²⁴: *“La Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público,*

.....

21 <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>.

22 La Ley 30036, promulgada el 2013 fue la primera norma en el Perú sobre el teletrabajo; pero, no logró los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma invisible y poco atractiva para las entidades de la administración pública y para el sector privado. Fue derogada por la Ley 31572.

23 Este reconocimiento como derecho no es nuevo porque tenemos la resolución del Tribunal de Apelación del Estado de California en el Caso Colin Cochran v. Schwan’s Home Service, del 12 de agosto 2014, que obligó a la empresa a reintegrar al trabajador los gastos por las llamadas telefónicas que tenían relación con el trabajo y que se realizaron mediante el uso del teléfono móvil personal.

24 Más allá de ese concepto tan genérico de “ciudadanía digital”, consideramos que el teletrabajo como el trabajo remoto han reducido significativamente los problemas causados por la pandemia del Covid-19.

academia y sociedad civil para el fortalecimiento...”. Además, promueven la creación de plataformas digitales necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública²⁵.

Sin embargo, tenemos la falta del análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos, ni la evaluación que demuestre la posibilidad del sector privado y la disponibilidad de recursos en los pliegos presupuestales involucrados. Además, no existe una política sectorial de trabajo para ayudar a los trabajadores a mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal, ni directivas para los teletrabajadores en función de los resultados y no centrándose en el número de horas o en los horarios concretos en los que trabajan, a fin de equilibrar eficazmente sus obligaciones laborales con su vida personal y familiar. Por otro lado, el numeral 19.2. del artículo 19 establece que las micro y pequeñas empresas se encuentran exentas de proveer las condiciones de trabajo necesarias. Y en el numeral 19.3 se señala que los equipos en la administración pública pueden ser asumidas por el trabajador sin compensación del costo o gastos que generen. Estos hechos vulnerarían el artículo 103 de la Constitución peruana en cuanto al principio del derecho a la igualdad: *“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”*.

Ley 29733, Ley de protección de datos personales

La Ley 29733²⁶, publicada el 3 de julio de 2011, es el marco legal que regula el derecho de la protección de datos personales, y se basa en la actual Constitución peruana que reconoce el derecho fundamental a la autodeterminación informativa como una de las facultades que tienen las personas para resguardar su propia información ante el registro, uso y revelación de los datos que considere sensibles y que no deberían ser difundidos.

El propósito de la Ley 29733 es garantizar que cualquier operación relacionada con el tratamiento de datos personales, como la recolección, almacenamiento o transferencia, sea realizada con respeto a los derechos fundamentales de las personas. El artículo 2 define los datos personales como *“toda información sobre una persona natural que la identifique o la haga identificable a través de medios que pueden ser razonablemente utilizados”*. Así se amplía el concepto de datos personales al incluir cualquier información que permita identificar

.....

25 Estas plataformas digitales tienen como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

26 Puede verse en <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/243470-29733>].

a una persona, no solo en su dimensión íntima, sino en cualquier aspecto de su vida que sea susceptible de ser vinculado con su identidad.

Asimismo, en su artículo 3, establece que los datos sensibles requieren un tratamiento especial, ya que su divulgación o uso indebido puede generar un impacto significativo en la vida privada de una persona. La protección de los datos sensibles es uno de los puntos más críticos en el derecho a la protección de datos. A nivel internacional y en Perú, estos datos requieren un tratamiento especial debido a su naturaleza. Se busca evitar cualquier tipo de discriminación o daño a la dignidad de las personas, lo que resalta la necesidad de un mayor control en su uso y procesamiento. Y uno de los pilares fundamentales de la Ley 29733 es el consentimiento previo e informado, que se establece en el artículo 19 como un requisito indispensable para cualquier tratamiento de datos personales, considerando a toda información que permite identificarnos o nos hace identificables, como el nombre, el domicilio, la imagen u otros, por lo que tienen una directa e íntima relación con las distintas actividades que desarrollamos en nuestra vida diaria²⁷. Su protección deviene, por ello, en indispensable.

Sin embargo, si bien la Ley 29733 establece principios generales sobre la protección de datos, no aborda de manera específica el tratamiento en la relación de trabajo, lo que plantea un desafío en donde la supervisión continua a los trabajadores puede dar lugar a la acumulación de datos personales que podrían ser innecesarios o desproporcionados con el tiempo. Más aún, la ausencia de una normativa específica implica que, en la práctica, los empleadores pueden no estar obligados a limitar el uso de los datos personales de los trabajadores cuando ya no sean necesarios para los fines originales del monitoreo laboral. Esto puede llevar a situaciones donde los datos personales sean utilizados de manera continua o para fines distintos a los inicialmente consentidos, lo que representa una vulneración de los derechos de privacidad de los trabajadores.

En ese sentido, para garantizar una protección efectiva de la privacidad de los trabajadores es necesario que el marco normativo peruano incluya disposiciones claras sobre la gestión de sistemas de archivo, asegurando que los datos personales sean accesibles de manera controlada y segura, y que se implementen medidas adecuadas para protegerlos contra cualquier forma de tratamiento no autorizado. Esta actualización legislativa permitiría a los empleadores cumplir mejor con sus obligaciones de protección de datos, al tiempo que proporcionaría a los trabajadores una mayor seguridad en cuanto al manejo de su información personal en el entorno laboral digital.

• • • • •

27 La Sentencia del Expediente 1797-2002-HD/TC del Tribunal Constitucional peruano fue un precedente importante en el desarrollo del derecho a la autodeterminación informativa, destacando que cada persona tiene el derecho de controlar cómo se utilizan sus datos personales, como parte esencial de la dignidad humana y debe ser respetada en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

La Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

La Ley 28806²⁸, publicada el 22 de julio de 2006, establece el marco para la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene la responsabilidad y autoridad para realizar inspecciones y sancionar incumplimientos²⁹. El artículo 3 de la mencionada ley, establece como una de las finalidades de la Inspección, la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en el orden sociolaboral, en particular, las referidas a los derechos fundamentales en el trabajo; asimismo, dicho artículo consagra la función de orientación y asistencia técnica, siendo ambas funciones (de vigilancia y de orientación) complementarias.

Se debe tener en cuenta que los inspectores están premunidos de facultades especiales, contempladas en el artículo 5 de la Ley 28806 y se rigen y aplican principios laborales, entre ellos el principio de primacía de la realidad, fundamental en la labor inspectora, para vigilar y evitar los casos de acoso laboral. Por ello, consideramos que la creación de la SUNAFIL fortaleció el sistema de inspección.

Sin embargo, no cuenta con equipos especializados en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, y las intendencias en todas las regiones del país no cumplen a cabalidad sus funciones. A pesar de que en la ley se establecen plazos de investigación y se otorga a los Inspectores del Trabajo mayores facultades como la discrecional, una vez finalizadas las actuaciones, adoptar la medida inspectora que considere más conveniente a la resolución del caso en concreto. Asimismo, en cuanto al número de inspectores actualmente se cuenta con aproximadamente 7651 inspectores laborales a nivel nacional³⁰, de los cuales se concentra la mayoría en Lima y en las Regiones del Perú solo queda, en su mayoría, los inspectores auxiliares. Es decir, no existe proporcionalidad entre la PEA y el número de inspectores y no se incrementa mediante la convocatoria por concurso público de méritos, lo cual agrava la situación del sistema de inspección.

Se necesita incrementar la supervisión a través del fortalecimiento de la fiscalización de las normas laborales, especialmente en sectores con alta incidencia de casos de violencia y acoso laboral.

.....

28 Puede verse en <http://www.elperuano.com.pe/>.

29 SUNAFIL es una institución especializada cuyas tareas principales son la orientación y fiscalización de las normas socio laborales, los derechos fundamentales en el trabajo y de seguridad. El Perú, en tanto miembro de la OIT, ha ratificado el Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo.

30 Este número de inspectores es variable debido a los ceses, las renunciaciones del personal y las muertes de inspectores a causa del Covid-19; asimismo, los destakes y adscripciones de inspectores a las sedes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en las regiones e Intendencias Regionales.

La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta Ley 29783³¹, publicada el 11 de agosto de 2011, modificada por la Ley 31246 del 25 de junio de 2021, obliga a las empresas a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud laboral para prevenir riesgos laborales y proteger la integridad de los trabajadores. Tiene un ámbito omnicomprendido por cuanto se aplica a todos los sectores económicos y de servicios en el sector público y privado en todo el territorio. El objetivo de la ley que es preventivo se encuentra orientado a generar las mejores condiciones para que el trabajador pueda llevar a cabo su labor de una manera eficaz y sin riesgos, evitando sucesos y daños que pueda afectar a la salud o a la integridad, además del medio ambiente.

El cambio fundamental es conceptual: se varía del riesgo del trabajo a riesgo en el trabajo que implica reconocer todo tipo de riesgos que incluso puede afectar a un tercer que no sea trabajador en un centro de trabajo. Esto es fundamental para la implementación del C-190 puesto que la violencia o acoso debe considerarse como un riesgo en el trabajo, en tanto hecho futuro e incierto. Además, como señalamos, en líneas arriba, también es importante la ley por su ámbito que se puede aplicar en todos los sectores económicos, incluso a terceros donde hay trabajadores de empresas privadas y públicas por igual, además de los trabajadores por cuenta ajena, en todo el territorio, ya que la legislación anterior no se reconocía ese ámbito quedando desprotegida una parte muy importante de las personas que trabajan en el país. Además, se establece la obligación empresarial de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras obligaciones con la participación de los trabajadores a través de un comité.

La eficacia y eficiencia de la ley mencionada es esencial para cumplir con el objetivo de disminuir y prevenir los accidentes laborales. Pero debemos tener en cuenta que su aplicación debe incorporar como riesgo en el trabajo el acoso y la violencia laboral.

La Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

La Ley 30364, del 23 de noviembre de 2015, establece mecanismos de protección para las víctimas, buscando garantizar una vida libre de violencia y promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos mediante políticas de prevención, atención y sanción de los agresores³².

.....

31 Puede verse en <http://www.elperuano.com.pe/>.

32 La Ley 32298 del 11 de abril de 2025, en su artículo 1 modifica el artículo 10 de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Por dicha modificación se incorpora un tercer párrafo al literal a) de la Ley 30364, en los siguientes términos: “Artículo 10. Derecho a la asistencia y la protección integrales [...] a. Acceso a la información”.

Tiene como objeto “... *prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad...*” (Art. 1).

Más adelante reconoce el concepto de violencia contra las mujeres por razones de género, así mismo se establece las definiciones de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial (Art. 8), también los diversos derechos de las víctimas de violencia (Capítulo III), como los derechos laborales (Art. 11) y los derechos en el campo de la educación (Art. 12); asimismo, establece un proceso célere y con mayores garantías de tutela frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. También se establecen las medidas de protección y cautelares, entre otros, y respecto a los agresores, se permite y regula, su reeducación (Capítulo II).

Por otro lado, sobre las medidas de protección, las cuales deben ser entendidas como provisionales, variables y tuitivas que buscan proteger a la víctima de futuras y probables agresiones, con lo que cumplen su función de aseguramiento y prevención. Según el artículo 22 se debe “*neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por la persona denunciada, y permitir a la víctima el normal desarrollo de sus actividades cotidianas; con la finalidad de asegurar su integridad física, psicológica y sexual, o la de su familia, y resguardar sus bienes patrimoniales...*”.

Cabe señalar, que es fundamental, respecto a la lucha contra la violencia de género, implementar y adoptar por todos los medios apropiados y políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Al respecto, el 2019 la OIT adoptó el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, que “*vino a reforzar las garantías ya existentes sobre derechos fundamentales en el trabajo (...), el artículo 3 que establece el ámbito de aplicación ha contemplado el acoso y la violencia a través de medios tecnológicos ...*” (Charruti Garcén María, 2023, p. 78). El Perú, si bien ratificó el C-190 de la OIT, no tiene políticas concretas para su cumplimiento y no promueve la igualdad de género, ni fomenta prácticas inclusivas y equitativas en el lugar de trabajo.

4.2. Los desafíos en la relación laboral en el Perú en el contexto de las TIC

Consideramos que los desafíos del Perú respecto a la relación laboral, por el impacto de las TIC, son básicamente la implementación y cumplimiento de las normas internacionales sobre el trabajo que reconocen su valor social en la realización de la persona como ser humano, cuyo ámbito en ese sentido comprendería a la mayor parte de trabajadores; así,

podemos señalar los convenios de la OIT, las normas de la Declaración de los Derechos Humanos y la Guía de la OCDE sobre la Debida Diligencia para una conducta Empresarial³³. Este enfoque radica en el hecho que “(...). *El marco que se establece, parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse, aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente*” (Sen Amartya, 2000, p. 133).

La necesidad de la implementación de los Convenios de la OIT

Es necesario resaltar el origen de la OIT en 1919, para conocer los derechos sociales de los trabajadores a considerar como los fundamentales, que se explica por una serie de situaciones sociales y políticas de los Estados miembros y no una en particular; asimismo, reconocer su significado histórico, caracterizado en la expresión jurídica del valor social del trabajo en la realización de la persona como ser humano, cuyo ámbito en ese sentido afecta a la mayor parte de la humanidad; así, también organismo mundial que aprueba convenios de carácter tripartito. En ello radica la necesidad de la implementación de los Convenios de la OIT.

La creación de la OIT³⁴, como elemento fundamental para la paz social, consideramos que la Sociedad de Naciones “*constituyó un indiscutible logro del Tratado de Versalles y representó un paso decisivo en el abandono del sistema anterior. Era bastante más que un tratado de alianza entre los vencedores y dio lugar a la primera organización internacional intergubernamental con vocación universal, dotada de órganos propios, con atribución de competencias en numerosos campos*” (Casanovas Oriol, 2019, p. 19). Y con la formación y desarrollo del capitalismo hasta el momento actual, se abrió un ciclo de la centralidad del trabajo con desarrollo tecnológico y económico. Constituyó un hito en el proceso de reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores en el mundo, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919.

• • • • •

33 Todos los países con Estados de Derecho deben garantizar el respeto e implementación de los derechos fundamentales de los trabajadores tanto individuales como los colectivos (formar sindicatos, fomentar la negociación y reconocer el derecho a la huelga). Esto de conformidad con los tratados internacionales del Sistema de Derechos Humanos, los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT y los Tratados Comerciales bilaterales internacionales como los suscritos por el Perú con EE. UU., la UE, Canadá y otros.

34 La OIT es la primera organización mundial intergubernamental, sobre una actividad concreta del ser humano como es el trabajo y la seguridad social, con vocación universal, dotada de órganos propios, con atribución de competencias en todos los campos del trabajo y con participación tripartita de diálogo social. El 2019 cumplió cien años con plena vigencia y perspectivas de larga existencia.

Desde su creación, la OIT aprobó muchos convenios que lograron la conquista y consolidación de los derechos sociales de los trabajadores a nivel mundial. De hecho, en el caso del Perú, podemos afirmar que se ha podido comprobar que la formación y desarrollo del Derecho Laboral y Previsional se han realizado en periodos de gobiernos que han realizado las ratificaciones de los convenios más importantes de la OIT. Por otro lado, existe el reto de la competencia universal del juez laboral porque no sólo sus elementos característicos coinciden con las dificultades de acceso de los trabajadores a la justicia en un contexto de globalización económica, sino que expresa la búsqueda de solución de los conflictos en el trabajo que se manifiestan en litigios sociales transnacionales³⁵. Esta realidad, cada vez más se presenta por los planes puestos en marcha en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas transnacionales, así como por los instrumentos regionales de derechos humanos, exige garantizar el acceso a la justicia universal para los trabajadores.

El reconocimiento de la importancia de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Es sin duda, el logro más importante de la humanidad y el compromiso por un mundo de bienestar, paz y libertad para todos. Ahí radica su dimensión histórica y jurídica; es decir, los derechos humanos como Declaración Universal es un ideal común que nos compromete, nos involucra como algo regulativo; pero su universalidad es normativa, heterónoma, un deber a cumplir. Lo más importante prescribe, por primera vez, “*el derecho de cada individuo a pertenecer a la humanidad, garantizado por la humanidad misma*” (Arendt Hannah, 2009, p. 248). Entonces es muy útil que podamos considerar la tridimensionalidad de la DUDH: i) un derecho humano irrenunciable, inalienable e inextinguible, ii) un servicio público a cargo del Estado, iii) derecho exigible al Estado.

Por ello, los derechos humanos fundamentales deben garantizarse y protegerse en el mundo para la humanización del individuo. Señalamos solo dos artículos de los derechos fundamentales generales más importantes: “*Art.1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, (...)*”, “*Art.2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración,*

.....

35 Por ello, el tema no solo es interesante sino muy necesario e importante desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. En efecto, la implementación de una jurisdicción universal puede ayudar a miles de personas que trabajan en empresas transnacionales o en una cadena de valor global, para quienes no hay garantía de acceso a un juez en caso de violación de sus derechos laborales

sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, (...)”.

Se trata de derechos mínimos para la sobrevivencia y convivencia pacífica en sociedad, como son los dos artículos centrados en el reconocimiento de la igualdad de todos los seres humanos tanto en derechos como en libertades y a la seguridad de la persona³⁶. Entonces, el compartir los valores mínimos como derechos, reconocidos en la Declaración es lo que confiere dignidad e igualdad de las personas que supone respeto mutuo a las diferencias. Es el sentido teleológico de la Declaración³⁷. En esta perspectiva es que encontramos la importancia jurídica y social de tales derechos, especialmente el reconocimiento que la dignidad de la persona es el fundamento de los Derechos Humanos.

Además, debemos señalar que el artículo 28 de la DUDH establece la obligación inherente de todo Estado a cumplir con los derechos reconocidos.

De esta manera, la DUDH se convierte jurídicamente en fuente formal del Derecho tanto nacional como internacional, además de la fuerza moral y ética en estos momentos de grandes cambios. Por otro lado, la publicación de los *“Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”*, aprobada por el Consejo de Derechos Humanos haciendo suyos los Principios Rectores en su Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011. Podemos destacar un principio fundamental que *“Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades”*.

Es importante que los Estados que adopten medidas para impedir los abusos en el extranjero de empresas registradas en su jurisdicción. Así, entre otras cosas, se debe ver *“hasta qué punto una multinacional puede aproximar el nivel de las condiciones de trabajo aplicadas en la sede central a los trabajadores de las empresas filiales de otros países”* (Ojeda

.....

36 En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada del 6 al 12 de marzo de 1995 en Copenhague-Dinamarca, los gobiernos aprobaron una Declaración y un Programa de Acción. La Declaración empieza señalando que *“por primera vez en la historia, por invitación de las Naciones Unidas, nos reunimos en calidad de jefes de Estado y de Gobierno para reconocer la importancia del desarrollo social y el bienestar de la humanidad y dar la máxima prioridad a esos objetivos en la hora actual y en el siglo XXI”* (Naciones Unidas, *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, Nueva York, 1996, p.3).

37 El Secretario General de las Naciones Unidas de entonces, Kofi. A. Annan, el 2006 en la Memoria Anual sobre la labor de la organización, frente a los desafíos del mundo, dijo en una de sus conclusiones: *“las instituciones de alcance mundial deben transformarse en la expresión efectiva de una comunidad mundial nueva, basada en valores comunes, unida por lazos de solidaridad humana e inspirados en el respeto (...). Si seguimos avanzando en esa dirección, la especie humana podrá no solo sobrevivir, sino incluso prosperar en este pequeño planeta. El hecho de que los destinos de todos los habitantes del mundo estén estrechamente vinculados dejará de ser una simple realidad para convertirse en una fuente de esperanza”* (Naciones Unidas, 2006, pp. 103-104).

A. Antonio, 2024, p. 50). Finalmente, las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo que coloca en el centro a las personas y proporciona a la comunidad internacional la posibilidad de trabajar a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, como son los problemas laborales actuales³⁸. Abarca 3 dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental, y comprende 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Guía de la OCDE sobre la Debida Diligencia

Se trata de una Guía de la OCDE a para una conducta Empresarial Responsable que busca además de promover, entre los gobiernos y las partes interesadas, un consenso sobre el tema y contribuir a que las empresas implementen las recomendaciones en materia de la Debida Diligencia recogidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. Asistimos, en los últimos años, “a un sorprendente ascenso de la noción de diligencia debida en materia de derechos humanos (...) y en un parámetro imprescindible de valoración de cualquier iniciativa empresarial dirigida a este objetivo” (Sanguineti Wilfredo, 2024, 63). Y esto responde a la Declaración de los Líderes del G7, en la que se reconoce la importancia de establecer un consenso sobre la Debida Diligencia, en particular para las pequeñas y medianas empresas, alentando a las empresas activas o con sede en sus países a implementar la debida diligencia en sus cadenas de suministro.

En efecto, en la Declaración, adoptada el 8 de julio de 2017 en Hamburgo, los Líderes del G20 se comprometieron a fomentar la aplicación de normas laborales, sociales, medioambientales y de derechos humanos, de acuerdo con los marcos reconocidos a nivel internacional, con el objetivo de que las cadenas de suministro sean sostenibles e inclusivas, subrayando la responsabilidad de las empresas de ejercer la debida diligencia.

La mencionada Guía que constituyen verdaderas líneas directrices de la OCDE de la Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable, publicada en el 2018³⁹.

El 2023, la OCDE publicó la “actualización específica” de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales denominada ahora como Directrices de la OCDE para Em-

.....

38 Los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible, como hoja de ruta hacia un nuevo paradigma de desarrollo en el que las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas toman un rol central.

39 En la página 43 se señalan a manera de ejemplos las conductas que tienen un impacto negativo: “No respetar el derecho de los trabajadores a establecer o afiliarse a sindicatos ...”, “No adaptar la maquinaria, equipos, organización del trabajo y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores”.

presas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable⁴⁰. La mayoría de las modificaciones refuerzan esta norma mundial sobre la conducta empresarial responsable. En muchas áreas, los cambios se hacen eco y, por tanto, refuerzan las normas internacionales y en algunos temas los cambios avanzan normativamente⁴¹. Finalmente, tenemos la Directiva 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, del 13 de junio de 2024, que también trata sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Esta directiva busca que las empresas integren prácticas sostenibles y responsables en sus operaciones y cadenas de valor, abordando impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

5. CONCLUSIÓN

La aplicación de las TIC modificó completamente el sistema y el modo de trabajar, y tiene un impacto negativo en los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en los derechos colectivos porque la realidad virtual supera permanentemente la necesidad de grandes concentraciones de los trabajadores en espacios que les permiten relacionarse entre sí y lograr una conciencia colectiva; asimismo, con la hiperconectividad se fomenta el individualismo y hedonismo de los trabajadores. No obstante, también se abre un abanico de posibilidades para las empresas y los trabajadores. La clave para el futuro radica en la adaptabilidad y la implementación de estrategias que equilibren los beneficios de las partes de la relación laboral que debe ir acompañada de políticas que fomenten la inclusión y el desarrollo de los trabajadores.

En el Perú se debe tener en cuenta la necesidad de cambios en su legislación laboral y la implementación de los convenios y los derechos sociales reconocidos por la OIT y los derechos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se reconoce el derecho a tener derecho por el solo requisito de la condición humana. También es necesario tener en cuenta los planteamientos y Declaraciones de la OIT, el estándar internacional para una conducta empresarial responsable y se propone la búsqueda de una Jurisdicción universal para la solución de los conflictos laborales mundiales.

• • • • •

40 Puede verse en el Documento Informativo de la OCDE, junio de 2023.

41 Una de las novedades es que *Las Directrices* actualizadas instan a las empresas a respetar los derechos de todos los trabajadores (OCDE, 2023). Mientras que el texto de 2011 se centraba estrictamente en el respeto de los derechos de los trabajadores “empleados por la empresa multinacional”, el texto actualizado deja claro que las empresas deben respetar los derechos de todos los trabajadores de su cadena de valor.

6. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- ALEMÁN P. Francisco, Trabajo a distancia en la postpandemia, en *Derecho del Trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Ed. Cinca, Madrid, 2022.
- ARENDT Hannah, *La condición humana*, Ed. Paidós, Barcelona, 2009.
- BOBBIO Norberto, *Teoría general de la política*, Editorial Trotta, Madrid, 2003.
- CASE Anne & DEATON Angus, *Muertes por desesperación y el futuro del capitalismo*, Ed. Ariel, Barcelona, 2020.
- CASTELLS Manuel, *La era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. 1. Alianza Editorial, Madrid, 1999.
- CHARRUTI G. María, Las garantías de los derechos digitales y la aplicación del C-190 en el marco de las nuevas limitaciones al poder de dirección, en *La Gobernanza de los derechos digitales de las personas trabajadoras*, Ed. Cinca, Madrid, 2023.
- DE LEÓN Lorena & PIZZO Nicolás, *Trabajo a través de plataformas digitales, análisis del fenómeno en Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2019.
- OCDE, *Guía de Devida Diligencia*, 2018. (<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-devida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>)
- OIT, *El Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*, Ginebra, 2020. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- OIT, *Informe sobre las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra (Suiza), 9 de abril de 2019. (<https://www.ilo.org/es/publications/las-plataformas-digitales-y-el-futuro-del-trabajo-como-fomentar-el-trabajo>).
- OJEDA A. Antonio, La armonización laboral transnacional mediante Acuerdos Marco, en *Estudios en homenaje al profesor Alfredo Villavicencio Ríos*, Ed. PUCP- Palestra, Lima, 2024.
- LÓPEZ AHUMADA Eduardo, Transformaciones del Derecho del Trabajo postpandemia y su incidencia en su función protectora, en *Derecho del Trabajo postpandemia y el modelo de protección laboral del futuro*, Ed. Cinca, Madrid, 2022.
- MARX Carlos, *El Capital*, Ed. Cartago, Buenos Aires, 1973, Tomo III.
- MORATO GARCÍA Rosa M., “El control sobre internet y correo electrónico en la negociación colectiva”, en la Revista Relaciones Laborales, N.º 24, diciembre, 2005.
- NACIONES UNIDAS, *Memoria Anual sobre la Labor de la Organización: Frente a los desafíos de un mundo en evolución*, Nueva York, 2006, pp. 103-104.

- PEIRANO Giofianni, “Hay estabilidad institucional sobre el capítulo económico”, en el Diario Gestión, Lima, 7/11/2022.
- YARNOLD LIMÓN Edith, “La desconexión digital en la Ley 31572, Nueva Ley de Teletrabajo en el Perú”, Rev. Análisis Laboral, Vol. XLVI, 543, Lima, septiembre 2022.
- RODRÍGUEZ RUIZ Marithsabel, “Protección de datos personales en materia laboral”, Rev. Análisis Laboral, Vol. XLVII, 562, Lima, abril 2024.
- SANGUINETI Wilfredo, La Diligencia Debida de las Empresas y los Derechos Humanos Laborales, en *Estudios en homenaje al profesor Alfredo Villavicencio Ríos*, Ed. PUCP-Palestra, Lima, 2024.
- SEN Amartya, *Trabajo y derechos*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119/2, 2000.