

# “El futuro del trabajo”

## CONTENIDO

### ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

#### LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

- **J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA:** Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo.
- **CÉSAR AUGUSTO RÁZURI VARGAS:** ¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente.

#### EL FUTURO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- **CÉSAR ABANTO REVILLA / DIEGO DUFFOÓ CALLIRGOS:** El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial.
- **LUIS REYNALDO CHAVEZ LARA:** Rompiendo paradigmas. La extinción del escrito de apersonamiento o de variación de domicilio a través del Acto Procesal. Automatizado y su concordancia con los principios de la NLPT.

#### LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DIGITAL

- **GIANCARLO GAYOSO GAMBOA:** Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- **ROOSWELTH GERARDO ZAVALA BENITES:** El contrato de colaboración empresarial de consorcio como sujeto inspeccionado por el sistema de inspección del trabajo en el Perú.

#### TELETRABAJO

- **DIEGO CASTILLO FUENTES:** Teletrabajo internacional: Un modelo para armar.
- **VIANKA VILLENA FERNÁNDEZ BACA:** ¿Más flexible o más extensa? Fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo

#### CAMBIO CLIMÁTICO Y EMPLEO

- **R. ALEXANDRA ORTIZ PÉREZ:** El futuro del trabajo en un contexto de desarrollo sostenible: hacia una economía verde en el Perú

#### LOS ENTORNOS SEGUROS Y SALUDABLES

- **XIMENA OROSCO CANO:** La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión?



Vol. 21, N° 28, setiembre-febrero, 2023

Registro de Proyecto Editorial: 31501222200554

ISSN 1996-4897 (impresa), ISSN 1996-5230 (en línea)

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2005-3994

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023

Av. Dos de mayo 516 Dpto. 201, Miraflores, Lima, Perú

[revistalaborem@sptss.org.pe](mailto:revistalaborem@sptss.org.pe)

<https://laborem.sptss.org.pe>

**LABOREM** es una revista de investigación académica de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A partir de este número publica artículos de investigación que tengan el carácter de inéditos y originales, los cuales son evaluados por pares externos bajo el sistema doble ciego.

La periodicidad de la revista es semestral y aparece, desde el año 2019, solamente en su versión digital. El primer número de la revista abarca el periodo de marzo a agosto y el segundo de setiembre a febrero.

## **CONSEJO EDITORIAL**

### **Director:**

Luis Alberto Serrano Díaz (Perú)  
*Universidad Nacional Mayor de San Marcos*  
ORCID ID: 0000-0001-7127-922X

### **Editores:**

Ana Cecilia Crisanto Castañeda  
*Universidad de Piura*  
ORCID ID: 0000-0001-7661-6870

Luis Alberto Serrano Díaz (Perú)  
*Universidad Nacional Mayor de San Marcos*  
ORCID ID: 0000-0001-7127-922X

## **EQUIPO TÉCNICO**

### **Diagramador**

Luis Ruiz Martinez

### **Gestión electrónica**

César Auris Saga

## CONSEJO CONSULTIVO

### (Miembros nacionales)

Ana Cecilia Crisanto Castañeda  
*Universidad de Piura*  
ORCID ID: 0000-0001-7661-6870

Wilfredo Sanguinetti Raymond  
*Universidad de Salamanca*  
ORCID ID: 0000-0002-7180-0959

Nancy Laos Cáceres  
*Pontificia Universidad Católica del Perú*  
ORCID ID: 0000-0002-5069-5301

### (Miembros extranjeros)

Sandra Goldflus Wasser (Uruguay)  
*Universidad de la República Oriental de Uruguay*  
ORCID ID: 0000-0001-9248-1080

Rodrigo Palomo Vélez (Chile)  
*Universidad de Talca*  
ORCID ID: 0000-0002-9361-599X

Patricia Kurczyn Villalobos (México)  
*Universidad Nacional Autónoma de México*  
ORCID ID: 0000-0003-0478-4474

Manuel Carlos Palomeque López (España)  
*Universidad de Salamanca*

Adrian Todolí Signes (España)  
*Universidad de Valencia*  
ORCID ID: 0000-0001-7538-4764

Lima, 2023

## PRESENTACIÓN

La presente edición, número 28 de nuestra Revista *Laborem*, incluye una mirada prospectiva que apunta a superar los desafíos que nos presenta el futuro del trabajo, ofreciéndonos una serie de propuestas interesantes que ameriten ser consideradas en el escenario nacional e internacional, que permita tener en cuenta los múltiples problemas actuales, entre ellos, el impacto de la inteligencia artificial y teletrabajo, en un escenario global cambiante y sostenible, que además exige entornos seguros y saludables, de cara a una sociedad más justa e inclusiva.

El tema central del presente número es el “El futuro del trabajo” e incluye artículos y ensayos presentados por colegas laboristas en los ejes temáticos siguientes: La inteligencia artificial y su impacto en las relaciones laborales, el futuro del derecho procesal del trabajo, la inspección del trabajo digital, el teletrabajo, el cambio climático y empleo, los entornos seguros y saludables.

Los artículos de investigación jurídica, fueron revisados por árbitros bajo la modalidad de pares doble ciego, dando lugar a ofrecer un nutrido grupo de artículos académicos actuales y novedosos, en los seis ejes referidos, de los cuales hacemos una breve presentación por cada uno de los ejes temáticos y autor:

Sobre el primer eje temático, inteligencia artificial y su impacto en las relaciones laborales

El profesor español Eduardo López Ahumada, analiza el desarrollo de la inteligencia artificial, teniendo en cuenta su repercusión en el empleo y especialmente considerando cómo los nuevos desarrollos tecnológicos afectan a la creación o a la destrucción del trabajo y cómo este panorama está dando lugar a un profundo debate sobre la propia dinámica de los mercados de trabajo y el papel que desarrolla en el mismo la función protectora del Derecho del Trabajo.

Tiene en cuenta el desarrollo de las políticas de la Unión Europea relativas a la promoción de la inteligencia artificial en los procesos productivos. Analiza también los nuevos empleos y el desarrollo de los nuevos perfiles profesionales, y su repercusión en la formación profesional para el empleo.

César Augusto Rázuri Vargas, procura desmentir que la Inteligencia Artificial sea la amenaza que algunas voces dicen que es, buscando demostrar, por el contrario, que puede fungir como una herramienta a favor de los intereses del Derecho del Trabajo. Realiza un breve recorrido histórico del Derecho Laboral, apuntando coincidencias importantes que ha tenido dicha especialidad con el avance de la tecnología. Además, aborda conceptualmente lo que es el empleo decente. Expone y hace énfasis en que la Inteligencia Artificial puede funcionar como un instrumento de vital importancia que debe ser aprovechado para crear un nuevo escenario de empleo digno en nuestras sociedades.

En cuanto al segundo tema, el futuro del derecho procesal del trabajo.

César Abanto Revilla y Diego Duffoó Callirgos, brindan un estudio de los diversos esfuerzos que se están implementando en nuestra región, vinculados a los avances tecnológicos, en especial, a la Inteligencia Artificial, que en materia procesal y laboral podría aplicarse en softwares que realicen la proyección de determinadas resoluciones, la esquematización de jurisprudencia e identificación de pretensiones podrían aminorar los procedimientos productivos a la interna de los juzgados, mientras que la robótica, aplicada también con inteligencia artificial, podría atender a los litigantes, optimizar el archivo de expedientes, e incluso, como ya se realiza en otros países, establecer jueces robots que diriman determinadas controversias.

Luis Reynaldo Chávez Lara, analiza la posibilidad de que en el futuro próximo desaparezca el escrito como paradigma del proceso judicial. Para ello, valiéndose de distintas fuentes doctrinales y jurisprudenciales, afirma que los principios de oralidad, de concentración, de celeridad y de economía procesal que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo impulsan y concuerdan plenamente con la introducción de un concepto jurídico, pero aún teórico, que permitiría la eliminación del escrito y, por ende, optimizaría la gestión de los órganos jurisdiccionales laborales: el acto procesal automatizado. Luego propone como ejemplo el que los escritos de apersonamiento y/o de variación de domicilio

pueden ser reemplazados o eliminados a través de la innovación tecnológica aplicada al Derecho.

En relación al tercer eje temático, la inspección del trabajo digital.

Giancarlo Gayoso Gamboa, indaga sobre los conceptos que rodean a los diferentes tipos de infracciones administrativas recogidas por la legislación y la doctrina, en particular, en lo referido a las infracciones continuadas, para a partir de ellos, analizar los pronunciamientos administrativos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral peruano, a propósito de la reciente decisión relativa al exceso de punición incurrido en las sanciones impuestas en los casos de incumplimiento de requerimientos notificados electrónicamente.

Roosweth Gerardo Zavaleta Benites, identifica la naturaleza jurídica del contrato de colaboración empresarial denominado consorcio y, a partir de ello, analiza la posibilidad de que pueda ser considerado como sujeto inspeccionado por el sistema de inspección del trabajo. Comenta el criterio normativo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, respecto a la posibilidad de generar órdenes de inspección a los consorcios y el cumplimiento del mismo, en un sistema de inspección del trabajo que debe aplicar criterios uniformes.

Respecto al cuarto eje temático, teletrabajo.

Diego Castillo Fuentes, aborda el desarrollo del teletrabajo en el Perú en comparación con experiencias internacionales y los espacios que aún requieren de atención en la regulación laboral peruana sobre Teletrabajo internacional. Señala que, existen vacíos legales que requieren atención para efectivizar esquemas de Teletrabajo, en particular, el Teletrabajo internacional, como empleo decente.

Vianka Villena Fernández Baca, analiza la normativa relativa al tiempo de trabajo en la legislación peruana, frente a la Ley de Teletrabajo, Ley No 31572. Estudia la noción del tiempo de trabajo como objeto del contrato de trabajo. Cuestiona aspectos como la definición de jornada, el trabajo en sobretiempo y los trabajadores excluidos de la jornada máxima, tomando como eje las implicancias que tiene el teletrabajo en las organizaciones empresariales y en la forma de prestar servicios.

Sobre el quinto eje temático, cambio climático y empleo.

Alexandra Ortiz Pérez, examina la intersección entre el panorama laboral y la búsqueda de un crecimiento económico sostenible en el contexto peruano, desde la óptica de una transición hacia la economía verde. Enfatiza que el país enfrenta desafíos ambientales y busca cumplir con sus compromisos internacionales de sostenibilidad, lo que genera la necesidad de redefinir las dinámicas laborales para crear un entorno más resiliente y equitativo. Explora propuestas de reformas legales y políticas que fomenten la inversión en sectores sostenibles y la creación de empleos verdes. Finalmente analiza el papel clave que juegan los actores sociales en la transición hacia una economía más equitativa y respetuosa con el medio ambiente.

En relación al sexto eje temático, los entornos seguros y saludables.

Ximena Orosco Cano, analiza la situación actual de las personas con discapacidad física en el Perú y como la falta de implementación de la seguridad y salud en el trabajo, termina siendo una barrera para el acceso laboral; mostrando los problemas estructurales preexistentes que sufre la población con discapacidad física. Evalúa, si la población con discapacidad física aún presenta barreras en el acceso laboral o si se están implementando medidas de inclusión o no. Analiza también la presencia de regulación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física y evalúa el rol del empleador y del Estado peruano desde una mirada fiscalizadora y sancionadora.

Estamos seguros que estos artículos serán aporte fundamental en el abordaje y solución de los problemas derivados del futuro del trabajo en un escenario de multiplicidad de problemas y cambios.

Finalmente, expreso mi profundo agradecimiento y felicitación a las y los autores, asimismo, a todas y todos los lectores, por el gran interés en los temas académicos.

**Luis Alberto Serrano Díaz**  
Director de la Revista *Laborem*



# ÍNDICE GENERAL

Vol. 21, N° 28, setiembre-febrero, 2023

Presentación .....	5
--------------------	---

## ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

### LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

<b>J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA:</b> Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo.....	21
I. Introducción .....	22
II. La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y el objetivo de la garantía del empleo .....	23
III. El debate sobre la creación o destrucción del empleo ante el desarrollo de la inteligencia artificial .....	28
IV. La política de la unión europea en relación al desarrollo de los modelos de inteligencia artificial aplicados al trabajo .....	33
V. La presencia y desarrollo de los recursos de la inteligencia artificial desde la perspectiva de las políticas de empleo .....	37
VI. Nuevos yacimientos de empleo en virtud de los nuevos perfiles profesionales: el gran reto de la formación profesional .....	41
VII. Conclusiones.....	45
Referencias .....	47

<b>CÉSAR AUGUSTO RÁZURI VARGAS:</b> ¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente .....	51
I. Introducción .....	52
II. El avance de la tecnología junto al derecho del trabajo.....	53
III. El empleo digno como objetivo principal en el contexto actual.....	58
1. Nociones Generales.....	58
2. El avance del empleo decente durante la actual coyuntura: ¿Hemos progresado en el camino hacia el objetivo trazado?.....	60
IV. El empleo decente y la inteligencia artificial: convergencia en el mundo moderno.....	64
1. ¿Qué es la Inteligencia Artificial? .....	65
2. La IA como herramienta de generación de empleo decente .....	67
V. Conclusiones .....	72
Referencias .....	73

## EL FUTURO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

10

<b>CÉSAR ABANTO REVILLA / DIEGO DUFFOÓ CALLIRGOS:</b> El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial.....	81
I. Introducción .....	82
II. La inteligencia artificial: impacto en la sociedad y el derecho .....	83
III. Experiencias del uso de la IA en la región .....	87
1. México: Expertius .....	88
2. Colombia.....	88
2.1. Fiscal Watson .....	88
2.2. Pretoria .....	89
3. Argentina: Prometea .....	90
4. Brasil:.....	90
4.1. E-PROC .....	90
4.2. SAJ Digital.....	91
4.3. Radar .....	92
4.4. Synapses.....	92

IV. El proceso laboral: presente y futuro .....	93
V. Propuestas de implementación .....	95
1. Gestión de archivo y atención de justiciables .....	95
2. Audiencias de conciliación con el empleo de IA .....	96
3. Apoyo de jueces robots en procesos no contenciosos o de menor cuantía .....	97
4. Implementación de IA al resolver medidas cautelares: predictiva o decisoria .....	98
VI. Conclusiones .....	100
Referencias .....	102
<b>LUIS REYNALDO CHAVEZ LARA: Rompiendo paradigmas. La extinción del escrito de apersonamiento o de variación de domicilio a través del Acto Procesal Automatizado y su concordancia con los principios de la NLPT .....</b>	<b>105</b>
I. Introducción .....	106
II. Los principios de la nueva ley procesal del trabajo .....	108
1. Principio de oralidad .....	108
2. Principio de concentración .....	109
3. Principio de celeridad .....	111
4. Principio de economía procesal .....	112
III. Introduciendo un nuevo concepto jurídico: el acto procesal automatizado .....	113
1. Conceptualización teórica del acto procesal automatizado .....	113
2. ¿Existe un acto procesal automatizado? .....	114
IV. La extinción del escrito: ¿una realidad inminente? .....	116
1. El escrito de apersonamiento o de variación de domicilio procesal .....	117
2. Propuesta .....	118
V. Conclusiones .....	122
Referencia .....	123

## LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DIGITAL

<b>GIANCARLO GAYOSO GAMBOA:</b> Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral .....	127
I. Introducción .....	128
II. Definición de las infracciones continuadas.....	129
III. Diferencias de las infracciones continuadas con otras figuras jurídicas	132
1. Diferencias con las infracciones instantáneas, permanentes, y de estado o infracciones de efectos permanentes.....	132
2. Diferencia con las infracciones de pluralidad de actos o complejas y de hábito.....	134
3. Diferencia con la reincidencia .....	135
4. Diferencia con el concurso de infracciones .....	137
IV. Regulación de las infracciones continuadas en el Perú.....	138
V. Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo.....	141
VI. Conclusiones.....	145
Referencias .....	146
<b>ROOSWELTH GERARDO ZAVALETA BENITES:</b> El contrato de colaboración empresarial de consorcio como sujeto inspeccionado por el sistema de inspección del trabajo en el Perú.....	149
I. La inspección como instrumento idóneo para el cumplimiento de las obligaciones laborales .....	150
II. Consideraciones sobre el contrato de colaboración empresarial de consorcio.....	151
III. El consorcio como sujeto inspeccionado .....	156
IV. El criterio normativo de la SUNAFIL sobre la inspección a consorcios.....	158
V. La observancia del criterio normativo como jurisprudencia administrativa predictiva .....	161
VI. Conclusiones.....	164
Referencia .....	165

## TELETRABAJO

<b>DIEGO CASTILLO FUENTES:</b> Teletrabajo internacional: Un modelo para armar .....	169
I. Antecedentes y nociones preliminares .....	170
II. El Teletrabajo como fenómeno (no tan) nuevo .....	171
III. Tendencias de teletrabajo internacional en legislaciones comparadas..	177
IV. La problemática de la (ausencia de) regulación del teletrabajo internacional en el Perú .....	181
V. Apuntes procesales.....	186
VI. Conclusiones.....	187
Referencias .....	189
<b>VIANKA VILLENA FERNÁNDEZ BACA:</b> ¿Más flexible o más extensa? Fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo .....	191
I. Introducción .....	192
II. Tiempo de trabajo como objeto del contrato de trabajo en un contexto de preeminencia del trabajo por resultado .....	193
III. Fricciones entre los parámetros clásicos del tiempo de trabajo y el teletrabajo.....	196
1. El concepto de tiempo de trabajo y la teledisponibilidad .....	196
2. Problemáticas en torno al trabajo en sobretiempo .....	201
3. Sobre los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.....	203
IV. Reflexiones finales.....	205
V. Conclusiones.....	206
Referencias .....	207

## CAMBIO CLIMÁTICO Y EMPLEO

<b>R. ALEXANDRA ORTIZ PÉREZ:</b> El futuro del trabajo en un contexto de desarrollo sostenible: hacia una economía verde en el Perú .....	211
I. Introducción .....	212
II. El trabajo en el contexto del desarrollo sostenible .....	213
III. La economía verde.....	216
IV. El rol del desarrollo sostenible y la economía verde en el futuro del trabajo.....	217
1. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial (IA) en el trabajo.....	218
2. Sectores y actividades económicas emergentes relacionadas con la sostenibilidad y la economía verde.....	219
3. Sinergias entre la economía verde y el trabajo.....	220
4. Habilidades y conocimientos necesarios para el empleo en una economía verde.....	222
5. Retos de la economía verde en su interacción con el trabajo .....	223
V. Desafíos y oportunidades en la integración de la economía verde y el trabajo en el Perú.....	225
1. Notas características del mercado laboral peruano .....	226
2. Hacia una economía verde en el Perú.....	228
3. Los desafíos de la adecuación de la normativa laboral peruana a las demandas de una economía verde .....	230
4. Coordinación entre las políticas laborales y ambientales .....	232
5. Incentivos para la inversión en sectores sostenibles y generadores de empleo verde.....	232
6. El rol de los actores sociales.....	234
VI. Conclusiones.....	235
Referencias.....	236

## LOS ENTORNOS SEGUROS Y SALUDABLES

<b>XIMENA OROSCO CANO:</b> La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión? .....	243
I. Introducción .....	244
II. La discapacidad física, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo: ¿oportunidades o barreras? .....	245
1. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad física .....	245
2. Deberes de los empleadores .....	250
3. La seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física .....	254
III. Propuestas de mejora para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física .....	257
1. Identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física .....	257
2. Consideraciones para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.....	260
V. Conclusiones .....	262
Referencias .....	264





# **ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN**



**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y  
SU IMPACTO EN LAS RELACIONES  
LABORALES**



# Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo\*

## Effects of the development of artificial intelligence against changes in the labor market and job creation

**J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA\*\***

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alcalá (Madrid, España)  
Contacto: [eduardo.lopez@uah.es](mailto:eduardo.lopez@uah.es)  
<https://orcid.org/0000-0001-7380-5932>

**RESUMEN:** El presente estudio analiza el desarrollo de la inteligencia artificial, teniendo en cuenta su repercusión en el empleo y especialmente considerando cómo los nuevos desarrollos tecnológicos afectan a la creación o a la destrucción del trabajo. Este panorama está dando lugar a un profundo debate sobre la propia dinámica de los mercados de trabajo y el papel que desarrolla en el mismo la función protectora del Derecho del Trabajo, desde la perspectiva de la garantía de la protección del trabajo protegido y con derechos. De igual modo, se tiene en cuenta el desarrollo de las políticas de la Unión Europea relativas a la promoción de la inteligencia artificial en los procesos productivos, sin incidir negativamente en los mercados de trabajo y en el mantenimiento del volumen de empleo generado. Finalmente, y desde esta visión ligada al mantenimiento del empleo, se analizan las principales líneas de actuación relativas a los nuevos yacimientos de empleo y al desarrollo de los nuevos perfiles profesionales, cuestión está que sin duda afecta al gran reto de la formación profesional para el empleo.

**PALABRAS CLAVE:** Inteligencia artificial, mercado de trabajo, política de empleo, nuevos perfiles profesionales, formación profesional.

\* Este trabajo de se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación Labordig: “La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo” (PID2020-112731RB-I00). Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Investigador principal: J. Eduardo López Ahumada.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Responsable del Programa de Doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

**ABSTRACT:** This paper analyzes the development of artificial intelligence, considering its impact on employment and especially addressing how new technological developments affect job creation or destruction. This panorama is giving rise to an in-depth debate on the very dynamics of the labor markets and the role that the protective function of Labor Law develops in it, from the perspective of guaranteeing the protection of protected work and with rights. The development of European Union policies related to the promotion of artificial intelligence in production processes is also taken into account, without negatively affecting the labor markets and maintaining the volume of employment generated. Finally, and from this vision linked to the maintenance of employment, the main lines of action related to the new sources of employment and the development of new professional profiles are analyzed, an issue that undoubtedly affects the great challenge of professional training for the employment.

**KEYWORDS:** Artificial intelligence, labor market, employment policy, new professional profiles, professional training.

**Recibido:** 06/08/2023

**Aceptado:** 14/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y el objetivo de la garantía del empleo. III. El debate sobre la creación o destrucción del empleo ante el desarrollo de la inteligencia artificial. IV. La política de la Unión Europea en relación al desarrollo de los modelos de inteligencia artificial aplicados al trabajo. V. La presencia y desarrollo de los recursos de la inteligencia artificial desde la perspectiva de las políticas de empleo. VI. Nuevos yacimientos de empleo en virtud de los nuevos perfiles profesionales: el gran reto de la formación profesional. VII. Conclusiones. Referencias.

## I. INTRODUCCIÓN

Con carácter general, es preciso reflexionar sobre los efectos que la inteligencia artificial está teniendo en los mercados de trabajo y, en especial, en el mantenimiento del empleo. Esta problemática se desarrolla en un momento de máximo desarrollo de la inteligencia artificial, que coincide con un contexto de crisis del empleo provocado por la sucesión de distintas crisis económicas y por la irrupción de la pandemia, acompañado de la incertidumbre propia ligada al proceso de desarrollo de las innovaciones tecnológicas aplicadas al trabajo. Ante esta situación es preciso aprovechar la inteligencia artificial para seguir manteniendo y reafirmando el modelo de trabajo protegido y con derechos. Sin duda, el objetivo es asegurar la generación de nuevos perfiles profesionales, que permitan la garantía del empleo y el propio mantenimiento de los sistemas

públicos de Seguridad Social. Evidentemente, esta situación requiere de una redefinición de las políticas de empleo, teniendo en cuenta nuevos objetivos de formación profesional. Esta nueva estrategia en materia de empleo es necesaria ante el riesgo derivado del proceso inevitable de destrucción de los empleos tradicionales, que son fácilmente sustituibles por la inteligencia artificial aplicada a los procesos productivos.

## II. LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL TRABAJO Y EL OBJETIVO DE LA GARANTÍA DEL EMPLEO

La inteligencia artificial permite la generación de nuevos perfiles profesionales y, por tanto, nuevos yacimientos de empleo, pero de igual modo, este proceso va a llevar consigo una destrucción de los empleos tradicionales. Si a ello se unen las distintas situaciones de crisis, nos encontramos ante un panorama social con efectos adversos para el empleo, en la medida en que pueden disminuir las oportunidades de trabajo y del propio emprendimiento profesional. Estas reflexiones abren un profundo debate, que tiene una especial repercusión en el mercado de trabajo. La inteligencia artificial se presenta como un factor de transformación de nuestro propio modelo de relaciones laborales. La inteligencia artificial está introduciendo importantes cambios sociales y económicos, que van a afectar a nuestro Derecho del Trabajo y, en especial, a la propia relevancia de la tutela del empleo.

Uno de los retos actuales de las sociedades modernas avanzadas se refiere al desarrollo potencial de la inteligencia artificial, con vistas a mejorar la vida laboral y la productividad de sus economías. Sin duda, el vertiginoso cambio en las innovaciones tecnológicas está produciendo un proceso de transformación múltiple, que impacta especialmente en el futuro del trabajo<sup>1</sup>. Está en juego la propia capacidad de la humanidad de analizar sus propios límites relativos, así como su capacidad de comprender y utilizar las transformaciones tecnológicas para el bienestar de las personas<sup>2</sup>. No cabe duda de que la inteligencia artificial,

1 El desarrollo de la inteligencia artificial ha tenido una especial vinculación con los análisis relativos al futuro del trabajo y la necesidad de garantizar empleo en la nueva economía digital (AA.VV., 2021, 15-17; Mercader Uguina, 2018, 16; Álvarez Cuesta, 2016, 33-24).

2 En relación al debate sobre la limitación de la inteligencia artificial en el ámbito del trabajo, recomendamos los siguientes trabajos de investigación (Mercader Uguina, 2022, 21-22; Mercader Uguina, 2020, 12-ss; Rodríguez Escanciano, 2015, 31-32).

como hoy la concebimos, ya está transformando nuestra forma de vida y evidentemente está teniendo repercusiones en el empleo. Se plantean importantes interrogantes relativos a cómo se puede compensar la pérdida de los empleos y cómo evitar la consiguiente devaluación laboral. Esta situación tiene y tendrá efectos en nuestros Estados Sociales de Derecho y, en especial, en los sistemas públicos de protección social.

Dichas transformaciones en el trabajo están produciendo cambios sociales y económicos significativos, a los que el Derecho del Trabajo no se encuentra ajeno. Este contexto incierto y cambiante está afectando a la propia naturaleza y estructura del Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad<sup>3</sup>. Ello nos obliga a repensar su función desde el punto de vista de la defensa del empleo, sin renunciar a su función protectora clásica, basada en la defensa del trabajo digno de las personas trabajadoras. La inteligencia artificial se presenta como un factor de transformación de nuestro propio modelo de relaciones laborales. Conviene igualmente señalar que esta incidencia de la inteligencia artificial respecto del empleo no se va a producir únicamente en los sectores de marcado sesgo tecnológico, sino que va a tener efectos transversales y sus consecuencias serán visibles mucho más allá del denominado trabajo digital<sup>4</sup>. Las innovaciones tecnológicas aplicadas al trabajo se están produciendo de forma sistemática. Será preciso aprovechar dicho proceso de aplicación de la inteligencia artificial al trabajo para maximizar las oportunidades de dicho proceso de transformación laboral.

El desarrollo de las innovaciones tecnológicas tiene consecuencias sobre la demanda del empleo, esencialmente porque producen un aumento en la productividad<sup>5</sup>. Asimismo, la aplicación de la inteligencia artificial presupone

3 En relación a cómo los cambios sociales y económicos ligados a la inteligencia artificial están afectando al Derecho del Trabajo (Mercader Uguina, 2017, 37-ss; Alemán Páez, 2002, 121-ss; Valverde Asencio, 2020, 11; Álvarez Cuesta, 2020, 7-ss).

4 Se trata de un fenómeno transversal que afecta tanto a los sectores de actividad tradicionales como a aquellos ámbitos que se encuentran inmersos en el proceso de innovación tecnológica y que están actualizando sus procesos de producción, orientando su actividad al ámbito de la economía digital global. El objetivo no es solamente modernizar los procesos productivos, sino lograr de forma plena la noción de empresa inteligente, en la que la innovación tecnológica se desarrolla paralelamente a la actividad laboral de las personas en los procesos productivos (Selma Penalva, 2021, 30-31). En este sentido, se plantea si la automatización robótica de las organizaciones productivas implica que el trabajo de la persona pasa a ser totalmente prescindible como factor de producción en el ámbito de la empresa.

5 Esta vinculación del desarrollo de la inteligencia artificial, como presupuesto que puede permitir



la necesidad de tener que desarrollar dicho avance tecnológico mediante las innovaciones en los procesos e incluso en la propia tecnología al servicio de la economía. El problema está en determinar si el aumento de la productividad ligada a la inteligencia artificial se producirá por una mayor eficiencia, conviviendo con las personas trabajadoras, o si por el contrario se producirá un aumento de la productividad ligada a la rebaja de los costes sociales por la destrucción del empleo. El efecto sustitución es uno de los factores más temidos en la relación existente entre trabajo y capital. Sin embargo, se trata de un análisis reduccionista, puesto que existen otras dimensiones de análisis en relación a los efectos del cambio tecnológico en el trabajo. Ello puede plantear la posibilidad de que los efectos del desarrollo de la inteligencia artificial sean positivos, e incluso más importantes que los negativos<sup>6</sup>.

La inteligencia artificial y la robotización pueden producir en el mercado de trabajo un efecto de desplazamiento, en la medida en que la automatización del trabajo puede sustituir directamente a los trabajadores del desempeño de tareas específicas. En cambio, también esas aplicaciones de la innovación tecnológica al trabajo pueden suponer un aumento en la demanda laboral, cuando se producen aplicaciones que dan lugar a la eficiencia con un aumento de la productividad. Con todo, estamos todavía hablando de previsiones, dado el potencial desarrollo de la inteligencia artificial y de la robótica aplicada al trabajo. Dicha combinación de factores es determinante para conocer el resultado final y así poder determinar cuál será la relación entre el efecto de reemplazo y las posibilidades de aumento de la demanda en virtud del desarrollo de la productividad. Tampoco se pueden realizar análisis generales y homogéneos del impacto de la inteligencia artificial y la robótica, puesto que los mercados de trabajo responderán de forma diferente en función de sus características, de su productividad, del impacto de la tecnología en el trabajo y de la formación en nuevas competencias desarrolladas.

La economía digital afecta no solamente a los empleos de manera directa, sino también a las formas de organización y de colaboración laboral, que igual-

---

generar empleo, se basa en el propio aumento del índice de productividad y de los beneficios empresariales (Nordhaus, 2007, 128-159).

6 El gran reto es conseguir reducir o compensar las consecuencias negativas sobre el trabajo y fomentar las positivas, de suerte que tengamos una oportunidad ante esta nueva realidad digital. (Hidalgo, 2018, 35-36).

mente tienen un efecto en materia de empleabilidad de las personas trabajadoras. El trabajo se orienta hacia entornos laborales más interactivos, que se flexibilizan y simplifican, y que están especialmente marcados por la colaboración laboral<sup>7</sup>. El desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica están igualmente obligando a las empresas a adaptarse a una realidad cambiante, especialmente mediante la adopción de nuevas formas de organización laboral. Desde el punto de vista del empleo, podríamos decir que la inteligencia artificial es una de las manifestaciones tecnológicas que más intensamente se proyecta sobre el trabajo. Esta aplicación se manifiesta en aquellas empresas que deciden situar a la inteligencia artificial como eje de desarrollo de los procesos productivos. Esta decisión puede afectar a las principales funciones o tareas desarrolladas por las personas trabajadoras. Se produce un efecto disruptor, que se proyecta en la propia organización del trabajo y, por ende, en las relaciones laborales<sup>8</sup>. No obstante, el problema está lógicamente en determinar cuáles serán los límites de la inteligencia artificial, hasta ahora inciertos. Los efectos más nocivos derivarán de la posibilidad de recurrir a las máquinas, cuando éstas actúen como un ser humano, tomando decisiones, demostrando posibilidad de aprendizaje y capacidad para resolver los problemas.

## 26

En este contexto la economía colaborativa cobra un protagonismo especial, sobre todo, debido a las necesidades de consumo de bienes y servicios. Esta situación incentiva el desarrollo de los fenómenos de asociación a través de las plataformas digitales, que favorecen el intercambio de información y de los bienes y servicios demandados en el mercado<sup>9</sup>. Estas plataformas digitales están contribuyendo a la proliferación de la *gig economy*. Esta actividad se nutre de un sistema económico a demanda, donde los trabajadores se ven abocados a adaptarse a empleos más flexibles, basados generalmente en proyectos y en

7 Sobre la influencia de la economía digital en el desarrollo de las nuevas formas de organización empresarial y de colaboración en el ámbito del trabajo (AA.VV., 2018, 92-ss; AA.VV., 2020, 13-ss).

8 Somos conscientes y conocedores del profundo debate que se está desarrollando sobre la potencialidad de adoptar decisiones autónomas y predictivas, que se pueden desarrollar al margen o en colaboración con los trabajadores. Debido a sus implicaciones con los derechos fundamentales, se produce una intervención normativa orientada a limitar dichas posibilidades de desarrollo de la inteligencia artificial, aunque también se potencia en otros ámbitos. Esto sucede igualmente en materia de empleo, con el fin de propiciar la posibilidad de acceder e intercambiar más información de forma eficaz en el mercado de trabajo, respetando las garantías jurídicas necesarias.

9 Efectivamente, las plataformas digitales juegan un importante papel en el desarrollo de este sistema económico, basado en una fuerte presencia de la flexibilidad laboral y de la autonomía en el trabajo (Martín Carretero, 2018, 17-19).

actividades con gran dosis de autonomía. Con carácter general, se trata de un empleo fluctuante y que tiene carácter autónomo y flexible. Esta modalidad de trabajo se desarrolla generalmente de forma remota, donde se desvirtúa el componente colectivo ligado al trabajo productivo.

Es cierto que la inteligencia artificial se muestra como una tecnología disruptiva, pero bien acompañada de otros desarrollos tecnológicos, como la robótica e innovaciones emergentes, pueden ser capaces de producir cambios estructurales y sustanciales en el ámbito del trabajo. El problema reside en que estas tecnologías son cada vez más capaces de igualar e incluso mejorar las habilidades que anteriormente quedaban reservadas exclusivamente al trabajo humano. No obstante, conviene destacar que, desde hace mucho tiempo, podríamos decir siglos, las personas humanas conviven en el trabajo con máquinas, que vienen a reemplazar o a mejorar las habilidades de las personas trabajadoras. Sin embargo, ello no ha supuesto una destrucción masiva del empleo, ya que dichas mejoras productivas han tenido consonancia con el crecimiento económico y con ello con la posibilidad de generación de empleo (Rogers, 2019, 25-ss; Béliz, 2018, 8-15; Béliz, 2017, 12-ss; Cevasco - Corvalán, 2018, 37-ss).

Sin duda, las oportunidades y el propio futuro del trabajo dependerán mucho de las políticas laborales que se desarrollen<sup>10</sup>. Especialmente, habrá que evaluar el desarrollo de dichas políticas desde la perspectiva de la educación hacia nuevas competencias profesionales en un modelo económico de crecimiento. La clave reside en fortalecer la investigación, el desarrollo y la innovación, sin descuidar la creación y la difusión de la propia tecnología. Se debe atender especialmente a la formación de los propios trabajadores, que tienen que adaptarse a la nueva economía digital. De igual modo, las empresas necesitan adaptarse a este mercado invirtiendo en nuevos empleos cualificados y reduciendo con ello los déficits de competitividad en una economía cada vez más global.

10 Evidentemente, el apoyo institucional al fomento del empleo es esencial en relación a creación de nuevos yacimientos de empleos ligados a la alta tecnología aplicada al trabajo (Frey - Osborne, 2013, 23-25; Goos - Hathaway - Konings, 2013, 59; Molina, 2018, 135-ss; Mora Cabello - Rodríguez Fernández, 2017, 11-12).

### III. EL DEBATE SOBRE LA CREACIÓN O DESTRUCCIÓN DEL EMPLEO ANTE EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En relación a los efectos de la inteligencia artificial en la creación o destrucción del empleo, conviene indicar que se ha venido desarrollando tradicionalmente un análisis catastrofista<sup>11</sup>. Esta tesis supone que la inteligencia artificial dará lugar a profundos cambios en nuestro mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, podríamos decir que se entiende que se producirá una destrucción de empleo masiva, lo cual tendrá efectos no solamente jurídicos, sino también económicos de hondo calado. Sin embargo, y teniendo en cuenta las posibilidades de desarrollo de la inteligencia artificial, cabe también considerar que la aplicación de la inteligencia artificial no supondrá una destrucción masiva del empleo y que tampoco permitirá transformar su base jurídico laboral de protección. Evidentemente, lo más razonable y prudente sería pensar que entre estas dos perspectivas existe un punto de equilibrio, que permite atender otra realidad diferente<sup>12</sup>. No podemos negar que la introducción de las innovaciones ligadas a la inteligencia artificial puede dar lugar a profundas transformaciones en materia de empleo<sup>13</sup>. Se estima que se puede producir una destrucción de la mitad de los empleos en la economía formal y, en ese sentido, ya en muchos sectores están comenzando a verse afectado sensiblemente por este tipo de efecto destructor en el empleo.

- 11 En este sentido, podemos destacar el desarrollo del ludismo en el siglo XIX, como una manifestación contra la introducción de las máquinas en la industria textil dirigida a reemplazar a las labores humanas (Hobsbawm, 1952, 57-ss; Casquete, 2001, 191-ss). Sin duda, la interpretación más pesimista sobre el futuro del trabajo en el modelo económico ligado al desarrollo tecnológico lo encontramos en esta obra de referencia (Rifkin, 1996).
- 12 Desde la perspectiva de los problemas ligados al empleo y a la empleabilidad, se presenta el debate relativo a si el cambio del modelo productivo. Esta problemática está relacionada indisolublemente a una crisis de carácter social. Este planteamiento vuelve, una vez más, a ratificar la idea de que la innovación digital aplicada al trabajo tiene tanto aspectos positivos como negativos. Ciertamente, son especialmente relevantes los costes fijos empresariales en infraestructuras, o a la posibilidad de desarrollar una actividad laboral más respetuosa con el medio ambiente, la flexibilidad de los horarios, etc. Este contexto está en frontal colisión con la destrucción del empleo ligado a la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Por ello, esta situación puede conducir a la posible crisis social, que estamos indicando, y con ello provocar efectos adversos en la economía general, debido a una huida del trabajo protegido.
- 13 La inteligencia artificial permite la generación de nuevos perfiles profesionales y, por tanto, nuevos yacimientos de empleo. Sin embargo, este proceso también va a llevar consigo una destrucción de los empleos tradicionales. Si a ello se unen las distintas situaciones de crisis, nos encontramos ante un panorama social con efectos adversos para el empleo, en la medida en que pueden disminuir las oportunidades de trabajo y del propio emprendimiento profesional.

Con todo, y a pesar de los malos vaticinios, la destrucción de empleo no puede ser masiva, en tanto en cuanto la inteligencia artificial está basada en el razonamiento cuantitativo. Precisamente, muchas funciones sensomotoras todavía necesitan de un importante margen de desarrollo y son llamadas a ser realizadas por las personas trabajadoras. Igualmente, las aplicaciones robóticas encuentran grandes problemas de alcanzar altos niveles de destreza, así como de precisión idónea para permitir el reemplazo absoluto de las personas por las máquinas. Por tanto, la innovación tecnológica no afectará totalmente al trabajo manual y sí aquellas actividades laborales repetitivas, que pueden ser procesadas miméticamente por la in-teligencia artificial. Por todo ello, también existe una visión plenamente optimista, que considera que la inteligencia artificial, como ha sucedido en otras revoluciones tecnológicas en el pasado, generará nuevos empleos de reemplazo. Sin embargo, todavía no sabemos cuáles serán esos empleos, ni sabemos analizar su naturaleza, ni mucho menos determinar cuándo comenzarán a generarse estos nuevos yacimientos de empleo en nuestras economías<sup>14</sup>. Coexiste, pues, esta concepción optimista, que considera que a pesar de que las nuevas tecnologías puedan reemplazar a muchos trabajadores, también dará lugar a importantes cuotas de creación de empleo. El desarrollo tecnológico igualmente generará nuevas actividades y oportunidades de trabajo altamente cualificado y fomentará el desarrollo económico en sectores productivos de alto valor añadido. Con todo, la situación está todavía por desarrollarse, especialmente en España, donde la proporción de ocupados en actividades relativas a las innovaciones tecnológicas tiene todavía poco protagonismo.

Con carácter general, existe una tendencia a la asociación entre automatización y desempleo. En este sentido, podemos destacar una experiencia, como es el desarrollo por parte de la empresa Amazon, en el ámbito del comercio electrónico, relativa a la introducción de los robots en sus procesos productivos en los últimos años. Esta decisión se ha orientado al desarrollo de las actividades ligadas al trabajo mecánico y rutinario. Este es un ejemplo evidente de como la inteligencia artificial y la robótica se presentan como una amenaza para el empleo. No obstante, existen otras experiencias, donde el fenómeno de la tecnología no impacta intensamente en el trabajo. Por ejemplo, Estados Unidos es uno de los países en el mundo, que más está invirtiendo en la aplicación de

14 Sobre la imposibilidad de determinar con precisión cuántos serán los puestos de trabajo que se puedan amortizar y cuáles serán los puestos de trabajo tendencialmente orientados a su desaparición en virtud de la digitalización laboral (Schwab, 2016).

los robots en el trabajo. En cambio, en sus cifras de desempleo no se observa un impacto negativo traducido en destrucción de empleo. Al contrario, la tendencia es que con la recuperación económica ha descendido su tasa de desempleo. De igual modo, en Alemania, y concretamente en el ámbito de la industria de la automoción, se ha producido una inversión importante en robots. Este efecto ha producido, junto a la sustitución laboral, un aumento de los puestos de trabajo ligados al desarrollo de nuevas líneas de trabajo, fomentado por el aumento de la demanda<sup>15</sup>. Este planteamiento puede llevar a considerar que, si bien es cierto que la inteligencia artificial y la robótica pueden dar lugar a pérdidas de empleo en algunos contextos, en otros ámbitos se produce un efecto de remplazo. De este modo, el efecto que se puede producir en determinados sectores de actividad, que afectan a puestos de trabajo concretos, no tiene una lectura global que suponga un aumento exponencial del desempleo, sino que éste se mantiene o incluso desciende.

Este planteamiento supone poner al servicio de las personas la inteligencia artificial. Desde la perspectiva del empleo, igualmente existen importantes connotaciones éticas, que deben respetarse en este proceso de transformación digital de la sociedad. En ese sentido, podríamos recurrir a la aplicación del ODS número 8, que demanda desarrollo económico inclusivo y sostenible, ligado a la noción del trabajo decente. Esta meta obliga a seguir creando empleo para la ciudadanía. En este sentido, conviene destacar los enormes efectos que una inteligencia artificial descontrolada y deshumanizada puede desencadenar en nuestro mercado de trabajo. Estos efectos solamente podrán ser revertidos si los nuevos yacimientos de empleo, que se están intentando generar, pueden compensar la destrucción del empleo. Está en cuestión la necesidad de atender las necesidades tecnológicas que tienen las sociedades de nuestro tiempo, al igual que las necesidades de innovación tecnológica que demandan y requieren las empresas. La gran incógnita se refiere a saber si estos nuevos yacimientos de empleo podrán ser capaces de absorber el excedente de mano de obra creado por el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica aplicadas al trabajo. Además, dichas nuevas actividades profesionales, que se manifiestan como empleos emergentes, tendrán que responder a necesidades permanentes y estables, de forma que permitan el efecto sustitutivo del empleo destruido por la innovación

15 Este debate sobre la sustitución de los trabajadores se ha planteado especialmente en el ámbito de la robótica aplicada al mundo del trabajo, colisionando con el derecho al trabajo (Rodríguez Martín Retortillo, 2019, 1-12).

tecnológica. Todas estas cautelas podrían verse como un límite al modelo de producción ligado a la revolución tecnológica, que demanda como paradigma laboral la eficiencia y la flexibilidad.

El nuevo modelo productivo tecnológico tiene que estar orientado a desarrollar nuevos perfiles laborales. El objetivo es evitar que esta meta encubra un panorama social adverso, que dé lugar a menos oportunidades de empleo y de emprendimiento en la realidad. Sin duda, esta situación tendría efectos especialmente nocivos en nuestro mercado de trabajo, afectando a nuestro modelo de relaciones laborales protegido jurídicamente y con una cobertura social de las personas. La continua modernización de los procesos productivos ligados a la innovación tecnológica no puede desvirtuar la naturaleza protectora del Derecho del trabajo, que se presenta como una conquista histórica de los trabajadores desde el punto de vista del reconocimiento de su dignidad y de la defensa de la justicia social en el trabajo. Este es un planteamiento que está directamente ligado con la situación del empleo y de las oportunidades de acceder al mismo.

En la actualidad, nos encontramos ante un período de transición, en el que se está produciendo una alteración masiva de nuestro mercado de trabajo y que demanda una profunda revisión del marco laboral de referencia. Estas reformas estructurales se observan como un medio para evitar la destrucción del empleo. No obstante, dichas reformas, orientadas en clave de flexibilidad, no pueden suponer un cambio de modelo jurídico-laboral, que desfigure o desnaturalice nuestro modelo tradicional de trabajo protegido y con derechos. La persona tiene que estar situada en el centro de la protección del Derecho. El objetivo es garantizar la calidad del empleo ante el aumento de la temporalidad laboral, combinado con mayores dosis de flexibilidad y el aumento de las desigualdades, que vienen a empobrecer nuestro mercado de trabajo<sup>16</sup>. Estaría presente la perspectiva del cambio tecnológico, como un beneficio desde el punto de vista de la gestión empresarial. La inteligencia artificial, al suplir a la actividad humana, podría eliminar límites laborales rígidos, como son la jornada máxima de trabajo

16 Si se produce esta destrucción del trabajo, irremediamente dicha situación tendrá un efecto directo en las condiciones laborales que se ofrezcan. Esta devaluación de condiciones responde a un inevitable desequilibrio entre la oferta y la demanda en el empleo, que ya de por sí nace desde una perspectiva laboral desequilibrada y que requiere una intervención por parte del Derecho del Trabajo. Esta es la razón por la que tradicionalmente se han venido imponiendo legalmente mínimos que garanticen la calidad en el empleo. Precisamente por esa misma razón, y en base a compensar los efectos ligados a la destrucción del empleo, debe igualmente limitarse el desarrollo de la inteligencia artificial en atención al respeto de la posición de la persona en el trabajo.



o los periodos mínimos de descanso, así como la necesidad de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad e higiene en los lugares de trabajo. Tampoco podemos olvidar la necesidad de observar retribuciones dignas, ligadas al salario mínimo interprofesional, entre otras cuestiones que afectan al trabajo decente y que suponen costes inherentes al trabajo por cuenta ajena. Por ello, surge la duda sobre si la inteligencia artificial colisiona frontalmente con el trabajo asalariado protegido y si su desarrollo tiene como finalidad eludir los costes fijos laborales y sociales. Como podemos observar, el recurso a la inteligencia artificial no es una cuestión utópica, puesto que sus efectos en la praxis son ciertamente evidentes.

Sin embargo, el fomento de la inteligencia artificial y la robótica desde la perspectiva de la creación de empleo permite una interpretación alternativa a esta problemática. Esta tesis es esencial, en la medida que se presenta como factor necesario para garantizar el empleo y con ello el mantenimiento de las pensiones de jubilación del futuro<sup>17</sup>. Este modelo de protección, como sabemos, se asienta en una Seguridad Social pública, organizada en virtud de un sistema de reparto. Esta protección requiere una base sólida de contrataciones formales y, por ende, de cotizantes para hacer frente a las situaciones sociales de necesidad. En esa situación se corre el riesgo de sufrir una reducción importante de las plantillas de las empresas y, con ello, de los ingresos sociales derivados de las aportaciones del trabajo al sistema público de Seguridad Social. Por todo ello, la inteligencia artificial puede ser también un factor para no reducir los costes laborales, únicamente mediante la amortización del trabajo humano y la reducción del gasto social. La inteligencia artificial puede en muchas ocasiones ser un factor directo de reducción de los costes empresariales, sin que ello tenga que afectar necesariamente al capital humano de las empresas.

El desempleo se presenta como un auténtico riesgo de las sociedades actuales, mostrándose incapaces los poderes públicos de revertir esta situación. En este contexto se han desarrollado en los últimos años los debates sobre el reconocimiento de un ingreso mínimo universal, que venga compensar a los ciudadanos del enorme riesgo de no poder encontrar un empleo para desarrollar un proyecto vital<sup>18</sup>. En esencia, es necesario buscar otras fórmulas que permitan, en su caso,

17 En relación a los efectos de la inteligencia artificial como factor de destrucción de empleo y su incidencia en el disfrute de las pensiones (Zubiri, 2003, 101-ss).

18 Esta desafectación del empleo, desde la perspectiva de la protección social, necesita un replanteamiento de las posibilidades de instaurar y desarrollar sistemas de ingresos mínimos o



compensar la imposibilidad de los Estados de garantizar el pleno empleo a sus ciudadanos y con ello evitar situaciones que den lugar al aumento de la pobreza y a la exclusión social. Una cuestión ligada al desarrollo de las iniciativas de ingresos mínimos universales se refiere a su propia fuente de financiación, Es decir, si dichas medidas tuitivas se financiarán con los impuestos, que parece ser la tendencia, y no por cotizaciones sociales. Se trataría de impuestos que vendrían a garantizar una renta básica a los ciudadanos y beneficiarían a personas separadas del mercado laboral de forma forzosa. Ello evidenciaría el status de dichos desempleados como personas excluidas socialmente. Se trata, pues, de retos diversos que impactan en la necesidad de asegurar la función protectora del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al estar en riesgo su propia desaparición, al no ser capaz de responder a las necesidades sociales de las personas.

#### **IV. LA POLÍTICA DE LA UNIÓN EUROPEA EN RELACIÓN AL DESARROLLO DE LOS MODELOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADOS AL TRABAJO**

El desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial plantea grandes expectativas de desarrollo económico y social, que se puede concretar en la mejora de servicios y prestaciones para los ciudadanos. Esta expectativa convive con importantes dilemas de carácter ético y jurídico, que igualmente se ha proyectado en las políticas comunitarias relativas a la innovación tecnológica. La Unión Europea ha desarrollado una línea estratégica para enfocar el análisis de esta cuestión, intentando promover un marco de regulación que armonice las distintas legislaciones de los Estados miembros. El principal objetivo de esta política es promover seguridad jurídica, asentándose en los propios valores europeos, estrechamente ligados a la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Sin embargo, el modelo apuesta igualmente por reconocer un amplio margen de desarrollo de la inteligencia artificial, impidiendo una limitación jurídica excesiva, que puedan suponer una desventaja competitiva para el desarrollo de los países europeos en el ámbito de la innovación tecnológica. Ello se debe a que la inteligencia artificial se presenta como una innovación tecnológica intensamente desarrollada, que se está viendo favorecida por una importante cuota de implantación en los países más avanzados. Sin duda, el

---

rentas universales (Miras Marín, 2019, 119-ss; López Montenegro, 2020, 5-6).

objetivo es permitir y aprovechar el crecimiento económico exponencial que su aplicación supone tanto en el sector público como en el privado.

Las instituciones europeas intentan que este marco regulador de referencia sea visto por los demás países como un referente, con vistas a poder extender sus normas tuitivas desde el punto de vista global. Con carácter general, tenemos que destacar la comunicación de la Comisión Europea sobre inteligencia artificial para Europa COM (2018) 237, de 27 de abril, así como el plan coordinado sobre inteligencia artificial, que igualmente se ha formulado como una comunicación de la Comisión Europea: COM (2018) 795, de 7 de diciembre. De igual modo, es preciso referirse a la comunicación titulada generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano, COM (2019) 168, de 8 de abril. Estos documentos vienen a analizar institucionalmente el impacto de la inteligencia artificial y marcan los pasos necesarios para su ordenación futura<sup>19</sup>.

34

Junto a estos documentos, también debemos referirnos al libro blanco de la Unión Europea sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y a la confianza COM (2020). 65 final, de 19 de febrero de 2020. En este documento institucional se prevén las directrices estratégicas para una futura regulación de la inteligencia artificial. De igual modo, conviene destacar que esta materia se encuentra estrechamente relacionada con el régimen europeo de protección de datos personales. En este sentido, es obligada la referencia a la estrategia europea de protección de datos, de la Comisión Europea COM (2020) 66 final. En relación a los planteamientos éticos del desarrollo de la inteligencia artificial, tanto la Comisión como el Parlamento Europeo, han desarrollado varias iniciativas en la materia. En concreto, el marco de los aspectos éticos de inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas, de 20 de octubre de 2020 (2020/2012, INL), así como la resolución sobre inteligencia artificial: cuestiones de interpretación y de aplicación del derecho internacional, de 20 de enero de 2021 (2020/2013, INI).

Dada su relevancia, como hito esencial en la materia, debemos apuntar la proyección de la propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, estableciendo reglas armonizadoras relativas a la inteligencia artificial. Se

19 Nos encontramos ante una auténtica política comunitaria relativa al desarrollo de la inteligencia artificial, que se relaciona con cuestiones ligadas a los aspectos técnicos y jurídicos. En este sentido, recomendamos el análisis del siguiente trabajo de investigación (Casado Gamero, 2021, 269-270).

trata de la mal denominada ley de inteligencia artificial, puesto que se trata de una propuesta de regulación. Dicha iniciativa viene a modificar determinados instrumentos legislativos de la Unión Europea e intenta realizar una ambiciosa propuesta de normativa en relación al desarrollo transversal de la inteligencia artificial. De igual modo, tenemos que apuntar la proyección del reglamento (UE) 2021/694, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, que desarrolla el programa Europa digital y que vino a derogar la decisión (UE) 2015/2240. Nos estamos refiriendo a normas del más alto nivel normativo y que tienen carácter vinculante, al tratarse de disposiciones jurídicas europeas. Específicamente dichas disposiciones contemplan los objetivos de la Unión Europea en materia de inteligencia artificial.

Tanto la acción normativa, como la política comunitaria, evidencian un enfoque europeo común en torno a la inteligencia artificial. El riesgo concurre ante la eventual presencia de distintos modelos y estrategias nacionales que puedan poner en situación de peligro la seguridad jurídica ante el fenómeno de la innovación tecnológica. Se intenta impedir que esta circunstancia suponga reducir la confianza de los ciudadanos e impedir el desarrollo de una industria dinámica en el ámbito tecnológico. Dicha industria tecnológica difícilmente puede desarrollarse con marcos legales distintos en función de los Estados. Desde esta perspectiva, podemos destacar la comunicación de la Comisión Europea, COM (2020) 65 final, de 19 de febrero, la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, en la que constan recomendaciones destinadas a la Comisión en relación al desarrollo de un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas 2020/2012(INL), así como la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de enero de 2021, sobre inteligencia artificial: cuestiones de interpretación y de aplicación del derecho internacional 2020/2013(INI).

Esta necesidad de crear un entorno que promueva la inteligencia artificial en el conjunto de la economía europea parte de un concepto, que la Comisión Europea ha denominado como ecosistema de excelencia y confianza. Esta denominación presupone la colaboración de la Unión Europea con los Estados miembros, en relación a la investigación, la inversión y la introducción en el mercado de las innovaciones tecnológicas. De igual modo, y especialmente importante desde el punto de vista del empleo, se prioriza el desarrollo de las habilidades. Se fomentan programas educativos en inteligencia artificial, que amplíen el con-

junto de personas con competencias en el manejo de esta tecnología. La Unión Europea está orientando una acción formativa dirigida a los trabajadores y a la mejora de sus cualificaciones profesionales en materia de inteligencia artificial<sup>20</sup>. Igualmente, en el proceso de digitalización existe una línea de apoyo a todas las empresas, especialmente las pymes y las denominadas empresas emergentes. Dichas empresas deben estar orientadas al desarrollo de la inteligencia artificial. La Unión Europea está especialmente interesada en maximizar los potenciales beneficios para la sociedad y para las economías europeas, con lo que también se estaría priorizando la necesidad de conseguir nuevos yacimientos de empleo. Este objetivo depende de materializar el desarrollo de los sistemas de producción con el fin de facilitar la incorporación de las tecnologías en las cadenas de valor y en los desarrollos empresariales innovadores.

El denominado ecosistema de confianza, que ya se contemplaban el libro blanco, se presenta como un objetivo político. La acción institucional se orienta a ofrecer seguridad jurídica a los ciudadanos para que adopten las distintas posibilidades de aplicación de la inteligencia artificial. Dicha seguridad jurídica no solamente operaría en beneficio de las personas, especialmente las personas trabajadoras, sino que se garantizaría seguridad jurídica para la facilitar la inversión y el desarrollo de la innovación tecnológica. Se trata de aspectos que se consideran motores directos del crecimiento económico. Todo ello supone reforzar la seguridad jurídica para que las empresas y los organismos públicos puedan usar la inteligencia artificial con seguridad jurídica. Lo más importante es que estos desarrollos deben de velar por garantizar el cumplimiento de las normas europeas, especialmente las relativas al respeto de los derechos fundamentales. Este presupuesto viene a asegurar la limitación de los sistemas de inteligencia artificial, que tengan un índice elevado de riesgo. Estaría, pues, presente el reconocimiento de la dignidad humana, que permite garantizar el desarrollo de trabajo decente. En el concepto de trabajo decente no solamente se encuentra la cuestión cualitativa, sino también la cuantitativa, que demanda la necesidad de crear empleo. Se trata del presupuesto necesario para que las

20 En ese sentido, destaca como línea especial el refuerzo de las capacidades y de los conocimientos básicos de inteligencia artificial, teniendo siempre presente en su uso los valores de la Unión Europea basados en el respeto en derechos. Todas estas acciones tienen como origen el mandato contenido en el Reglamento (UE) 2021/694, relativo al programa Europa digital. El objetivo es garantizar que los sistemas introducidos de inteligencia artificial sean seguros y respeten la legislación europea sobre derechos fundamentales y los valores de la Unión Europea, cuando se recurra a esta tecnología en el mercado de la Unión Europea.

personas puedan desarrollar un proyecto de vida y permitir el fomento de la inclusión social a través del trabajo.

## V. LA PRESENCIA Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

En la política de empleo late un objetivo ligado a la propia solidaridad de la distribución del trabajo, entendido como un bien escaso en tiempos de crisis<sup>21</sup>. De igual modo, debemos indicar que en la política de empleo existe una dimensión colectiva y un interés público basado en el propio ejercicio del derecho al trabajo, entendido como un mandato dirigido a los poderes públicos para que realicen una política de pleno empleo<sup>22</sup>. De igual modo, el derecho al trabajo necesita junto a la intervención legislativa, una política económica orientada al empleo, teniendo presente el contexto económico y la transformación tecnológica, que está experimentando nuestro mercado de trabajo.

Precisamente, el Parlamento Europeo ha dado la voz de alarma en relación con el potencial de la analítica de macrodatos en orden a la vulneración de los derechos fundamentales, incluyendo expresamente la vulnerabilidad social frente a la discriminación de grupos de personas con características similares en relación con sus oportunidades de empleo<sup>23</sup>. En este mismo sentido, la recomendación

21 En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, contemplaba que “la política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución del trabajo, y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo”. En relación a la relevancia del principio de solidaridad en materia de empleo (De La Cruz Rodríguez, 1996, 551-ss).

22 Con todo, cabe recordar la dificultad de alcanzar el derecho al trabajo, dada la complejidad del objetivo del pleno empleo. Precisamente, el Tribunal Constitucional entendía que “el derecho al trabajo es más fruto de un desiderátum programático que de la intención de reconocer un derecho efectivo: el desempleado no puede esgrimir un derecho-subjetivo a la obtención de un puesto de trabajo ni frente a los empresarios ni frente al Estado”. Vid. STC 172/1989, de 19 de octubre, en relación a la solicitud del reconocimiento del derecho a un trabajo remunerado, así como a los beneficios derivados del sistema público de Seguridad Social. En este sentido, recomendamos el análisis del siguiente trabajo de investigación (Martín Valverde, 1980, 204-205; Alarcón Caracuel, 1979, 5-39).

23 En este sentido, podemos destacar la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre implicaciones de los macrodatos en los derechos fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la ley (2016/2225 INI), número 19. También se alude expresamente a la necesidad de que las autoridades de protección de datos evalúen de manera específica la transparencia algorítmica y su relación con posibles sesgos en los datos de

sobre inteligencia artificial, aprobada por el Consejo de la OCDE, de 22 de mayo de 2019, contempla que la inteligencia artificial debe desarrollarse teniendo en cuenta los valores centrados en el ser humano y la equidad. Ello presupone la obligación de los agentes en el mercado digital de respetar los derechos humanos y los valores democráticos. Entre estos valores esenciales podemos destacar la libertad, la dignidad y la autonomía personal, que impactan claramente en materia de salvaguarda del empleo en el mercado de trabajo.

La vigente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE), ha prestado especial atención al aspecto tecnológico, ligado al desarrollo de las políticas de empleo. Un claro ejemplo es el artículo 36 de la LE, que se refiere al uso de las tecnologías en la medición de empleo, como mecanismo de mejora de las tasas de empleabilidad. Efectivamente, las herramientas tecnológicas permiten identificar las necesidades de atención, en virtud de las evidencias relativas a la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo (art. 17 LE)<sup>24</sup>. Este modelo ha sido desarrollado a través de la estrategia española de I+D+, que se presenta como un paso previo hacia una estrategia nacional de inteligencia artificial. La tecnología también debe de utilizarse desde el punto de vista de las políticas activas de empleo, puesto que permiten una acumulación masiva y un cruce más intenso de los datos. Todo ello permite intercambiar más información en tiempo real y adaptarse mejor a las necesidades del mercado de trabajo. Toda esta información cada vez es más precisa y pormenorizada, pudiendo con ello atender mejor las necesidades de los demandantes de empleo.

Las políticas activas de empleo tienen que aprovechar, en cada momento y en función del contexto económico, el potencial del empleo derivado del crecimiento económico. Igualmente, dicho proceso de reforma tiene que tener en cuenta la propia transformación de los servicios públicos de empleo en el contexto actual de la digitalización. Es preciso orientar los servicios públicos de empleo hacia una mayor digitalización y modernización, incluyendo los nuevos avances tecnológicos que mejoran la comunicación de las ofertas y de las demandas de empleo mediante el cruce masivo de datos en virtud del denominado

---

capacitación utilizados para hacer inferencias sobre la base de los macrodatos.

24 Precisamente, este ha sido un elemento hasta ahora poco potenciado por las distintas leyes de empleo, que hemos tenido en nuestro país. Vid. Ley 51/1980, de 8 de octubre, Ley Básica de Empleo, así como en la Ley de Empleo (LE), aprobada en virtud del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley de Empleo.

*Big Data*<sup>25</sup>. De este modo, se podrán ofrecer mejores ofertas de empleo, que se encuentran en consonancia con los nuevos perfiles de las personas solicitantes de empleo. Existe una necesidad de conocer mejor las necesidades del mercado de trabajo, teniendo acceso a la información de los puestos de empleo vacantes, en consonancia con los datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística. Efectivamente, el uso de la transmisión eficaz de la información a través de las nuevas tecnologías permitiría facilitar una mejor comunicación de las ofertas de empleo y de las oportunidades de trabajo, que pueden gestionar los servicios públicos de empleo. En este sentido, se está potenciando el desarrollo de un gran portal público de empleo que permita mejorar el conocimiento de las ofertas de trabajo.

Como hemos indicado, resulta ciertamente conveniente el análisis del dictamen del CES al anteproyecto de Ley de Empleo. El CES considera que la reforma necesita una mayor coordinación de las políticas de empleo con otras políticas públicas, con el fin de dar respuesta a los desequilibrios de su actuación, así como a los nuevos retos especialmente orientados a las tendencias demográficas, tecnológicas y medioambientales<sup>26</sup>. El CES considera que las medidas son insuficientes en tanto en cuanto se centra fundamentalmente en las políticas activas de empleo y en las instituciones que las gestionan. En este sentido, se considera que los cambios deberían también centrarse en las carencias y debilidades de las políticas de empleo, orientándose la intervención a la resolución de los problemas actuales del mercado de trabajo.

La inteligencia artificial puede tener un nuevo protagonismo en el denominado mercado de trabajo online. En este ámbito la gestión de las ofertas de empleo se ven cada vez más alejadas de los instrumentos tradicionales de gestión de la colocación. Actualmente, la inteligencia artificial puede aumentar las posibilidades de intermediación en el mercado de trabajo, puesto que prácticamente

25 Esta reforma en clave de aprovechamiento del proceso de digitalización se encuentra también comprendida dentro del plan de recuperación, transformación y resiliencia. En concreto, está actuación se incluye en el apartado relativo a la digitalización de las Administraciones Públicas. En este ámbito se contempla como prioridad la digitalización del servicio público de empleo estatal para reforzar su eficacia y la calidad de los servicios prestados.

26 En relación a estos temas transversales relacionados con el empleo, destacamos igualmente la importancia de los siguientes informes emitidos por el Consejo Económico y Social de España: Informes CES 3/2019, sobre El futuro del trabajo. El informe CES 2/2020, Jóvenes y mercado de trabajo en España. El informe CES 1/2021, La digitalización de la economía. Y, finalmente, el informe CES 1/2022, Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro.



toda la información se gestiona en la actualidad a través de la red. Asimismo, el desarrollo de la inteligencia artificial desde un punto de vista cuántico permite articular de forma espontánea una información que facilita más vertientes de análisis y de cálculo de su impacto real en el mercado de trabajo. En este sentido, los sistemas de inteligencia artificial, desarrollados preferentemente por los algoritmos, tienen un papel esencial en la correcta dinámica del sistema público de colocación.

Esta dimensión de la aplicación de la inteligencia artificial se produce a través del *Big Data*, que permite el tratamiento de una información útil y precisa que se puede poner a disposición de las empresas y de los demandantes de empleo en virtud de un renovado modelo de *smart data*. Incluso podríamos decir que es en el ámbito de la intermediación pública en el empleo, donde la inteligencia artificial tiene y puede tener aún un mayor protagonismo. A diferencia de lo que sucede en los procesos de selección en el ámbito privado, donde el recurso a la inteligencia artificial todavía es incipiente. Con todo, las ofertas de trabajo están siendo ya desarrolladas de forma general en virtud de plataformas digitales<sup>27</sup>, produciéndose muchos problemas desde el punto de vista del tratamiento masivo de datos personales<sup>28</sup>.

40

Por su parte, en el ámbito privado se recurre igualmente al uso de las redes sociales, así como a los buscadores de empleo online para reclutar candidatos, o desde el punto de vista de la demanda para la búsqueda autónoma de empleo. La posibilidad de recurrir a plataformas y portales de empleo se manifiesta como una realidad que no cuenta con un soporte legal preciso. En realidad, a estos instrumentos no se les puede considerar agentes de intermediación laboral, ya que están fuera del ámbito de las agencias de colocación. Sin embargo, se presentan como mecanismos ágiles en la práctica, que no pueden calificarse como ilegales. Ello es así debido a que su ámbito de acción se produce mediante la publicación de ofertas de trabajo y de los trabajadores disponibles para trabajar. Por otro lado, cabe llamar la atención, desde la perspectiva del ámbito del acceso al empleo, de las posibilidades potenciales de discriminación. Las innovaciones tecnológicas pueden acelerar el tiempo en que pueden producirse dichas discriminaciones,

27 En relación a la necesidad de asegurar una necesaria ordenación de las plataformas digitales, así como de los portales y de las redes en materia de empleo (Aguilar Castillo, 2017, 313-ss).

28 Algunas consideraciones sobre el recurso a las plataformas digitales desde la perspectiva del desarrollo de las ofertas de trabajo (Olarte Encabo, 2020, 79-80).



creando nuevas situaciones conflictivas. Igualmente, conviene seguir muy de cerca el desarrollo de la inteligencia artificial y la infotecnología en este ámbito. Más allá del debate de su juego efectivo en materia de empleo, la inteligencia artificial puede suponer también un riesgo, en la medida que puede dirigir sin control a las personas hacia posibles empleos con condiciones devaluadas y, por tanto, más vulnerables.

## VI. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN VIRTUD DE LOS NUEVOS PERFILES PROFESIONALES: EL GRAN RETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El avance de la tecnología debe suponer irremediamente una fuerte demanda laboral. En este sentido se considera que el futuro del empleo se orientará hacia la demanda laboral centrada en trabajos como analista de datos y científicos, desarrolladores de software y de aplicaciones al trabajo, especialistas en inteligencia artificial y automatización en procesos, ingenieros en robótica, etc. Se trata, pues, de perfiles profesionales ligados al desarrollo de la inteligencia artificial y que supondrán una cuota de empleo considerable. Asimismo, estos trabajos tienen una conexión directa con la creación, el desarrollo y la aplicación de los robots o de los sistemas de inteligencia en el ámbito laboral.

Con todo, la incertidumbre está en la determinación del tipo de empleo que se demandará, cuáles serán sus capacidades y cómo deberá desarrollarse el aprendizaje para conseguir una adecuada profesionalización de las personas trabajadoras. El objetivo, por tanto, consiste en llenar de contenido al denominado coeficiente digital. Ello se refiere al conjunto de competencias técnicas, al conocimiento y a las habilidades que permiten a las personas poder tener un mayor margen de empleabilidad. Se valora, pues, el poder dar respuesta a los desafíos y a las adaptaciones que demanda el mercado de trabajo y su digitalización. Sin duda, en este ámbito cobrará mayor significado, como contra respuesta a la inteligencia artificial y a la robótica, el fomento de la creatividad y de las habilidades socioemocionales. El pensamiento creativo y el desarrollo de la inteligencia emocional serán factores esenciales para la empleabilidad, potenciando igualmente el desarrollo de las interacciones humanas de carácter más complejo<sup>29</sup>.

29 Efectivamente, al ser la persona diferente de la máquina, ello puede suponer igualmente una

Debido al vertiginoso cambio en el ámbito de la innovación tecnológica, no cabe duda de que igualmente debe fomentarse un sistema de promoción del aprendizaje de carácter permanente. La formación profesional continua se presenta como un aspecto central para las empresas y los Estados en su objetivo de promover el empleo. Se necesitan en este ámbito cambios estructurales dirigidos a la formación en las nuevas competencias, con el fin de afrontar una transformación sustancial, que permita sortear los efectos perniciosos en el empleo. El aprendizaje en ese tipo de habilidades tiene que tener carácter continuo, como factor esencial para adaptarse a los acelerados cambios que se están produciendo en la economía digital y en la tecnología aplicada al trabajo. Como podemos observar, las empresas también competirán en el mercado desde la perspectiva de la creatividad de las personas. En este sentido, es esencial la inversión en el capital humano y esta inversión deberá estar en conexión con las constantes actualizaciones de las actitudes laborales. Juega un papel esencial en materia de formación tanto las empresas como los Estados en el desarrollo de las políticas de empleabilidad laboral. Esta inversión es esencial para posibilitar la compatibilidad de las personas con el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica. Ello asegura que los procesos productivos sean inclusivos y no excluyentes de las personas trabajadoras y que, además, la inclusión de los trabajadores suponga un valor añadido al producto desarrollado en virtud del proyecto empresarial. Efectivamente, al ser la persona diferente de la máquina, ello se muestra como un factor que supone igualmente una ventaja, en la medida en que siempre habrá actividades basadas en habilidades que solamente podrán realizar los seres humanos. Se valoran especialmente aspectos como la creatividad, la intuición humana y la inteligencia emocional.

De igual modo, debemos llamar la atención sobre las posibilidades de creación de empleo ligadas a la tecnología digital. En este sentido, podemos destacar tanto la posibilidad de realizar trabajos desde un país para empresas ubicadas en otros países, haciendo de estas fórmulas de trabajo que se presenten como un recurso económicamente más rentable. Se trataría, pues, de una dimensión ligada a la globalización, que también puede generar nuevas oportunidades para los ciudadanos, que son más competitivos. Para estas personas formadas,

---

ventaja. Siempre habrá actividades basadas en habilidades, que solamente podrán realizar los seres humanos, especialmente en lo que se refiere a la creatividad, la intuición humana y la inteligencia emocional (Nedelkoska - Quintini, 2018, 41-ss; Berger - Frey, 2016, 33-34; Torrent - Ficapal, 2010, 93-115).

el desarrollo de la globalización se convierte en una oportunidad. Por ello, la clave de la empleabilidad se basa en la formación para el trabajo y, concretamente, en una preparación transversal que incluye competencias, habilidades y experiencia profesional.

Por otro lado, y como también fuente de yacimiento de empleo, se presta el desarrollo de la economía colaborativa o *gig economy*. Este modelo se caracteriza por la flexibilidad, la descentralización y el trabajo en línea. Un ejemplo de economía colaborativa es el *crowdwork*, que permite trabajar a grupos de trabajadores en distintos lugares globalmente, ofreciendo amplias posibilidades a las empresas de poder desarrollar proyectos en cualquier momento y parte del mundo. Sin duda, las posibilidades son muy amplias, afectando igualmente el desarrollo de la inteligencia artificial en la denominada economía naranja. Es decir, nos referimos a los efectos en el trabajo en el ámbito de los servicios, que se generan en sectores como el arte, el diseño, la música, la artesanía, el entretenimiento, la moda, etc. En todos esos ámbitos las plataformas y los sistemas de automatización, así como las innovaciones tecnológicas emergentes, permiten dar soporte a la creación asociativa y a los intercambios en el trabajo. En el ámbito del *coworking* también está presente la relación entre personas y máquinas, en eso que se ha denominado *cobotización*. También la automatización puede jugar como un fenómeno que complemente y potencie el fruto del trabajo de las personas en red. Ello se debe a la convergencia entre los sistemas de inteligencia artificial y la robótica, con el trabajo de las personas, que se presentan como trabajadores plenamente digitales. Estaríamos, pues, ante un supuesto de trabajo humano potenciado por la inteligencia artificial, permitiendo este recurso superar los límites tradicionales de las capacidades de las personas trabajadoras.

Las competencias profesionales y la formación es otro aspecto esencial de cara analizar la evolución del empleo y la calidad del trabajo ligado a los perfiles cualificados de profesionalidad. Sin duda, uno de los retos futuros es la utilización de las habilidades y los conocimientos adquiridos por los trabajadores. Dichas capacidades tienen que emplearse en los procesos productivos para conseguir el máximo bienestar de la sociedad. Ello va a suponer la necesaria consecución de un equilibrio entre la aspiración personal de realización y la consecución de mejoras colectivas para la sociedad. Sin duda, en todo este proceso tienen un papel cada vez mayor la formación, que es y seguirá siendo un criterio de distinción en el mercado de trabajo. La valoración del conocimiento y su proyección en

el trabajo permite a los trabajadores formados poder dirigir mejor sus carreras profesionales y controlar sus transiciones en el mercado de trabajo. Con todo, en muchas ocasiones estos perfiles profesionales cualificados deberán igualmente hacer frente a los problemas derivados del aumento de los niveles de segmentación de los mercados de trabajo, lo cual supone igualmente la proyección de nuevos espacios para la desigualdad laboral.

Los perfiles profesionales, las habilidades y las capacidades se encuentran en pleno proceso de transformación. Destacan sobremanera las capacidades técnicas y formativas de mayor cualificación. Sin duda, el problema más acuciante de las empresas será encontrar los mejores perfiles profesionales y los posibles empleados potenciales en el mercado de trabajo. Y en este punto es donde se produce la brecha existente entre las necesidades formativas y la especialización orientada al empleo. Ello va a suponer una devaluación de los conocimientos teóricos y de la experiencia, que no serán los únicos parámetros objeto de evaluación por parte de las empresas<sup>30</sup>. Lógicamente seguirán siendo importantes, pero ante la generalización de la formación, en el futuro primará igualmente la valoración de las capacidades personales. Por tanto, en las pruebas de selección se valorará esencialmente la creatividad profesional y la innovación, y ello dará lugar a nuevas formas de reclutamiento.

44

La formación es esencial, hasta el punto de que de ello depende no sólo el mantenimiento del empleo, sino también la propia carrera profesional. El trabajador cualificado puede orientar y diseñar su propia carrera profesional. La capacitación profesional y el concepto de carrera profesional son índices que permiten mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores. Se trata de incentivar los procesos de formación continua y de incremento de conocimientos y competencias profesionales en un proceso a lo largo de la vida. La finalidad es desarrollar distintos perfiles profesionales y, por tanto, promocionar

30 Este proceso de cambio en las competencias profesionales debe afectar a la propia enseñanza, especialmente a la universitaria, que deberá orientar su formación hacia la mejora de la empleabilidad. Ya se han dado pasos importantes, mediante el cambio de metodologías, como el aprendizaje por competencias o el estudio por problemas o proyectos. Sin embargo, no cabe duda de que las universidades y las empresas deben coordinarse aún más en el futuro, produciéndose un intercambio de sus puntos fuertes. Ello favorecerá el conocimiento de los alumnos del mundo empresarial y facilitará su incorporación al mercado de trabajo. Por tanto, desde la propia universidad se debe trabajar por competencias para favorecer la empleabilidad laboral de los estudiantes en el futuro y así facilitar la integración de los profesionales en las estructuras empresariales de formas más rápida y eficiente.

la polivalencia funcional. En este sentido, en un mercado de trabajo cada vez más competitivo, la contraprestación por el trabajo no puede ser solamente el salario, sino que el empresario debe compensar otras facetas anejas al trabajo. Cobran, pues, especial protagonismo la valoración de la formación profesional, la promoción profesional, los conocimientos adquiridos, la experiencia laboral e igualmente la participación en los beneficios como opción de fidelización laboral. El aprendizaje constante y la valoración de la capacidad de aprender continuamente y ser capaz de renovarse, abre paso a una idea de promoción en el trabajo. Una promoción afianzada en el denominado “intraemprendimiento” en la empresa. La tecnología cambiará la propia configuración de los puestos de trabajo. Existirán nuevos perfiles ligados a las tecnologías, que se valorarán junto a otros factores como las habilidades de trato con las personas. Ciertamente, las revoluciones industriales y tecnológicas han generado nuevas formas de empleo, y esa tendencia tendría igualmente que reproducirse en el futuro como vía de sostenibilidad del mercado de trabajo<sup>31</sup>.

## VII. CONCLUSIONES

No podemos negar que la introducción de las innovaciones ligadas a la inteligencia artificial está dando lugar a profundas transformaciones en materia de empleo. Actualmente, es posible la defensa de una visión plenamente optimista, que considera que la inteligencia artificial, como ha sucedido en otras revoluciones tecnológicas en el pasado, generará nuevos empleos de reemplazo. Existe la posibilidad de que los efectos del desarrollo de la inteligencia artificial sean positivos, e incluso más importantes que los negativos para el empleo. El desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica están igualmente obligando a las empresas a adaptarse a una realidad cambiante, especialmente mediante la adopción de nuevas formas de organización laboral. Las oportunidades y el propio futuro del trabajo dependerán mucho de las políticas laborales que se desarrollen. Especialmente, se tendrá que evaluar el desarrollo de dichas políticas desde la perspectiva de la educación hacia nuevas competencias profesionales en

31 A efectos de creación de empleo y su mantenimiento, es ya un tema tradicional la proyección de las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos. Se cuestiona si la futura creación de empleo podrá sustentarse o no en los adelantos tecnológicos o si, por el contrario, la revolución tecnológica reemplazará a la mano de obra. De este modo, cabe plantearse si el empleo del conocimiento orientado hacia la tecnología no va a suponer un camino irreversible hacia la destrucción del empleo. Sin duda, se trata de un debate abierto y sin conclusiones definitivas.

un modelo económico de crecimiento. La clave reside en fortalecer la investigación, el desarrollo y la innovación, sin descuidar la creación y la difusión de la propia tecnología. Se debe atender especialmente a la formación de los propios trabajadores, que tienen que adaptarse a la nueva economía digital. De igual modo, las empresas necesitan adaptarse a este mercado invirtiendo en nuevos empleos cualificados y reduciendo con ello los déficits de competitividad en una economía cada vez más global.

El desarrollo tecnológico generará nuevas actividades y oportunidades de trabajo altamente cualificado y fomentará el desarrollo económico en sectores productivos de alto valor añadido. Este planteamiento puede llevar a considerar que, si bien es cierto que la inteligencia artificial y la robótica pueden dar lugar a pérdidas de empleo en algunos contextos, en otros ámbitos se produce un efecto de remplazo. De este modo, el efecto que se puede producir en determinados sectores de actividad, que afectan a puestos de trabajo concretos, no tiene una lectura global que suponga un aumento exponencial del desempleo, sino que éste se mantiene o incluso desciende.

46

Las nuevas actividades profesionales, que se manifiestan como empleos emergentes, tendrán que responder a necesidades permanentes y estables, de forma que permitan el efecto sustitutivo del empleo destruido por la innovación tecnológica. Todas estas cautelas podrían verse como un límite al modelo de producción ligado a la revolución tecnológica, que demanda como paradigma laboral la eficiencia y la flexibilidad. La aplicación de la inteligencia artificial se produce a través del *Big Data*, que permite el tratamiento de una información útil y precisa que se puede poner a disposición de las empresas y de los demandantes de empleo en virtud de un renovado modelo de *smart data*. Incluso podríamos decir que es en el ámbito de la intermediación pública en el empleo, donde la inteligencia artificial tiene y puede tener aún un mayor protagonismo. En esencia, es necesario buscar otras fórmulas que permitan, en su caso, compensar la imposibilidad de los Estados de garantizar el pleno empleo a sus ciudadanos y con ello evitar situaciones que den lugar al aumento de la pobreza y a la exclusión social.

El nuevo modelo productivo tecnológico tiene que estar orientado a desarrollar nuevos perfiles laborales. El objetivo es evitar que esta meta encubra un panorama social adverso, que dé lugar a menos oportunidades de empleo y de

emprendimiento en la realidad. Sin duda, esta situación tendría efectos especialmente nocivos en nuestro mercado de trabajo, afectando a nuestro modelo de relaciones laborales protegido jurídicamente y con una cobertura social de las personas. La continua modernización de los procesos productivos ligados a la innovación tecnológica no puede desvirtuar la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, que se presenta como una conquista histórica de los trabajadores desde el punto de vista del reconocimiento de su dignidad y de la defensa de la justicia social en el trabajo.

## REFERENCIAS

AA.VV. (2021). *Digital automation and the future of work*, Parlamento Europeo.

AA.VV. (2020). *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales*, Cuatrecasas-Wolters Kluwer, Madrid.

AA.VV. (2018). *Inteligencia artificial y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*, Cuatrecasas-Wolters Kluwer, Madrid.

Aguilar Castillo, M.C. (2017). “Las redes sociales profesionales y el empleo. Una realidad en espera”, en VV.AA., Dir. Rodríguez-Piñero Royo y Hernández Bejarano, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete.

Alarcón Caracuel, M.R. (1979). “Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”, en *Revista de Política Social*, núm. 121, C.E.C., Madrid, enero-marzo.

Alemán Páez, F. (2002). “Cambios en la legislación y efectos en la relación laboral: ¿hacia una pérdida de intensidad del Derecho del Trabajo?”, *Revista Sistema*, núm. 168-169.

Álvarez Cuesta, H.:

- (2016). *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Colex, Coruña.
- (2020). *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor.

Bélicz, G:

- (2018). “Las cinco revoluciones de la inteligencia artificial en América Latina”, en *Revista de Integración & Comercio*, Buenos Aires, año 22, núm. 44.

- (2017). “El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina”, en *Revista de Integración & Comercio*, Buenos Aires, año 21, núm. 42.

Berger, T. - Frey, C. B. (2016). Digitalization, Jobs and Skills Convergence in Europe: Strategies for closing the Skills Gaps, Paper prepared for the European Commission DG Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Union.

Casado Gamero, E. (2021). “El enfoque europeo de inteligencia artificial”, en *Revista de Derecho Administrativo*, núm. 20.

Casquete, J. (2001). “Nuevos y viejos movimientos sociales en perspectiva histórica”, en *Revista Digital de Historia y Política*, núm. 06.

Cevasco, L. - Corvalán, J.G. (2018). *¿Desempleo tecnológico? El impacto de la inteligencia artificial y la robótica en el trabajo*, La Ley, Buenos Aires.

48

De La Cruz Rodríguez, B. (1997). “La política de empleo como instrumento de solidaridad”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Extremadura*, núms. 14-15.

Frey, C.B. - Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation*, Oxford Martin School Working Paper, Oxford University.

Goos, M. - Hathaway, I. - Konings, J. (2013). “High-technology employment in the European Union”, *Vives discussion paper*, núm. 41.

Hidalgo, M.A. (2018). *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*, Ediciones Deusto, Barcelona.

Hobsbawm, E. (1952). “The Machine Breakers”, en *Past & Present*, núm. 1.

López Montenegro, D.M. (2020). “El futuro de los principios del derecho de trabajo frente a la cuarta revolución industrial”, *Revista Auctoritas Prudentium*, núm. 22.



Martín Carretero, J.M. (2018). “Las plataformas digitales como modelo de negocio”, en AA.VV., *Plataformas digitales y mercado de trabajo* (coord. Rodríguez Fernández), Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

Martín Valverde, A. (1980). “Pleno Empleo derecho al trabajo, deber de trabajar en la Constitución Española”, en *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid.

Mercader Uguina, J.R.:

- (2022). *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho Digital del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.
- (2020). “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, núm. 63.
- (2018). “La transformación de la empresa en la era de la disrupción tecnológica”, en AA.VV., *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia.

Miras Marín, N. (2019). “La renta básica universal y los impuestos sobre la automatización robótica”, *Gaceta fiscal*, núm. 402.

Molina, F. (2018). *Economía, empleo y futuro*, CEU Ediciones, Madrid.

Mora Cabello de Alba, L. - Rodríguez Fernández, M. L. (coords.) (2017). *El futuro del trabajo que queremos*, ed. Bomarzo, Albacete.

Nedelkoska, L. - Quintini, G. (2018). “Automation, skills use and training”, *OECD Social, Employment and Migration*, Working Papers, núm. 202.

Nordhaus, W. D. (2007). “Two centuries of productivity growth in computing”, *The Journal of Economic History*, vol. 67, núm. 1.

Olarte Encabo, S. (2020). “La aplicación de la inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación”, en *Documentación Laboral*, Vol. I, núm. 119.

- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, ed. Paidós, Barcelona.
- Rodríguez Escanciano, S. (2015). *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Rodríguez Martín-Retortillo, R.M. (2019). “La sustitución de trabajadores por robots. La frontera entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo en la era digital”, *Revista Lex Mercatoria*, núm. 12.
- Rogers, B. (2019). “Beyond Automation: The Law & Political Economy of Workplace Technological Change”, Roosevelt Institute. Working Papers, núm. 36.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, 2016 Disponible en <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab> Versión española en *La cuarta revolución industrial*, Barcelona, Debate.
- Selma Penalva, A. (2021). “Inteligencia artificial y Derecho del Trabajo”, en *Ius et Scientia*, Vol. 7, núm. 2.
- Torrent-Sellens, J. - Ficapal-Cusí, P. (2010). “TIC, cualificación, organización y productividad del trabajo: un análisis empírico sobre las nuevas fuentes de la eficiencia empresarial en Cataluña”, *Investigaciones Regionales*, núm. 20.
- Valverde Asencio, A.J. (2020). *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Bomarzo, Albacete.
- Zubiri Oria, I. (2003). *El futuro del Sistema de Pensiones en España*, *Estudios de Hacienda Pública*, Ministerio de Hacienda, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

# ¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente

**Are we advancing towards decent work? Artificial Intelligence as an  
improvement tool to promote decent employment**

**CÉSAR AUGUSTO RÁZURI VARGAS\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)

Contacto: crazuriv@harkaylegal.com  
<https://orcid.org/0009-0004-8713-2491>

**RESUMEN:** El presente artículo procura desmentir que la Inteligencia Artificial sea la amenaza que algunas voces dicen que es, buscando demostrar, por el contrario, que puede fungir como una herramienta a favor de los intereses del Derecho del Trabajo. Para ello, realizaremos un breve recorrido histórico del Derecho Laboral, apuntando coincidencias importantes que ha tenido dicha especialidad con el avance de la tecnología. Además, abordaremos conceptualmente lo que es el empleo decente. Finalmente, expondremos que, efectivamente, la Inteligencia Artificial puede funcionar como un instrumento de vital importancia que debe ser aprovechado para crear un nuevo escenario de empleo digno en nuestras sociedades.

**PALABRAS CLAVE:** inteligencia artificial, tecnología, Derecho Laboral, empleo decente, progreso, paradigma.

**ABSTRACT:** This article tries to deny that Artificial Intelligence is the threat that some voices say it is, seeking to demonstrate, on the contrary, that it can serve as a tool in favor of the interests of Labor Law. For this, we will carry out a brief historical tour of Labor Law, pointing out important coincidences that this specialty has had with the advancement of technology. In addition, we will conceptually address what decent employment is. Finally, we will expose that, indeed, Artificial Intelligence can function as a vitally important instrument that must be used to create a new decent employment scenario in our societies.

**KEYWORDS:** artificial intelligence, technology, labor law, decent employment, progress, paradigm.

**Recibido:** 15/08/2023

**Aceptado:** 19/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

\* César Augusto Rázuri Vargas: Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cursando el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la misma casa de estudios. Ex Director de Eventos, ex Director Ejecutivo y actualmente miembro extraordinario del Grupo de Estudios de la Organización Social y el Empleo (GEOSE). Asesor de Gerencia General en la Derrama Magisterial. Cofundador de Harkay Legal.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. El avance de la tecnología junto al derecho del trabajo. III. El empleo digno como objetivo principal en el contexto actual. 1. *Nociones Generales.* 2. *El avance del empleo decente durante la actual coyuntura.* A) *¿Hemos progresado en el camino hacia el objetivo trazado?* B) *Contexto actual del empleo decente en el Perú.* IV. El empleo decente y la inteligencia artificial: convergencia en el mundo moderno. 1. *¿Qué es la Inteligencia Artificial?* 2. *La IA como herramienta de generación de empleo decente.* V. Conclusiones. Referencias.

---

## I. INTRODUCCIÓN

El ser humano, a lo largo de los años, ha modificado sus costumbres y métodos para realizar sus diversas actividades, lo cual ha impactado en numerosos aspectos y ámbitos de su vida, como lo es, indudablemente, el trabajo que realiza.

Con ello, el concepto que mantenemos de trabajo puede seguir variando con la evolución y cambios que se presenten en las relaciones humanas, las cuales convergen junto con las relaciones de trabajo.

Muestra de lo que sostenemos es el abrumante paso que la tecnología se ha abierto en las relaciones laborales en los últimos cuarenta años, desde el uso de las más rudimentarias computadoras, hasta el poder realizar presentaciones vía remota o delegar funciones a máquinas que completen la tarea encomendada.

Actualmente, nos encontramos en un mundo que se encuentra en constante cambio, evolucionando junto con la tecnología, dando paso a nuevos campos de conocimiento y reemplazando la manera en la que históricamente hemos venido operando en distintos espacios de nuestras vidas. Sin embargo, también debemos reconocer que hay oportunidades para mejorar, refiriéndonos específicamente al ámbito de las relaciones laborales, en las cuales, actualmente, aún se encuentran carencias en lo que respecta, entre otras cosas, a un empleo digno para los trabajadores.

La tecnología, así como ha ayudado en distintos ámbitos a las personas, también debe hacerse presente en nuestras relaciones de trabajo, no únicamente generando labores más ágiles, flexibles y accesibles, sino, además, aportar en que los trabajadores realicen un trabajo más digno, ayudando a eliminar los espacios en los que aún no se ha logrado establecer el trabajo decente.

En consecuencia, proponemos que, en este nuevo contexto, la tecnología, principalmente la Inteligencia Artificial (IA), otorga herramientas que deben ser empleadas en favor de las personas en general y de los trabajadores en particular.

Los nuevos retos traen consigo nuevas soluciones. Lo volátiles que se han vuelto nuestras dinámicas entre individuos no únicamente se ha dado gracias al simple paso del tiempo, sino que ha ido de la mano con nuestras variaciones en nuestros estilos de vida, la cual se ha visto modificada también por el avance tecnológico.

Así, la IA, que ocupa hoy en día la atención de todos, modificando y simplificando las diferentes labores ejecutadas por trabajadores, obteniendo y preparando información en segundos, apoyando en la toma de decisiones, transportando personas o bienes de modo automatizado, pronosticando el comportamiento del mercado, entre otras tareas, ha traído consigo soluciones nunca antes imaginadas a problemas que han persistido a lo largo de numerosos años.

De tal modo, en las líneas posteriores, sostendremos la siguiente hipótesis: la IA no es una herramienta enemiga de los trabajadores, sino que se muestra como un mecanismo que los Estados deberán emplear, a efectos de que se gesté y promocióne un escenario de empleo digno a nivel global, en el marco del cumplimiento de la Agenda 2020 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

## II. EL AVANCE DE LA TECNOLOGÍA JUNTO AL DERECHO DEL TRABAJO

Las siguientes líneas servirán para contextualizar el camino en común que han compartido el avance tecnológico y el Derecho del Trabajo. Consideramos que es importante abordar un punto como este, debido a que podremos apreciar hacia el final que tanto el Derecho Laboral y la tecnología se han nutrido una de la otra, en tanto el avance de una permitió el cambio de paradigma, aplicación y entendimiento de la materia por parte de la otra.

Así las cosas, es importante indicar primero que la etimología de la palabra tecnología, según Rubio y Sparza (2016, p. 9), proviene de la raíz griega τέχνη, cuyo significado es “disposición sapiente de la libre planificación y organización y el dominio sobre lo organizado”; y λογος, siendo su significado lo tratado o la razón.

Por su parte, la Real Academia Española define la citada palabra como el *‘conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico’*.

A partir de ambas menciones, podemos colegir que la tecnología no es un estado, sino un proceso, que cuenta con una condición inicial, que se gesta primero en el mundo de las ideas; – puesto que las teorías, técnicas y la libre planificación nacen en el imaginario de quienes las desarrollan – y, posteriormente, esta etapa interna pasa a contrastarse y materializarse en la realidad, donde es la razón y su empleabilidad la que nos permite conocer y aplicar lo descubierto o elaborado. En consecuencia, la tecnología es, como inicialmente postulamos, una herramienta al servicio del ser humano, la cual nace en la mente del individuo y, con el perfeccionamiento debido, puede llegar a concretarse y usarse para los fines correspondientes.

Dicho ello, únicamente queda asentir que la tecnología se ha mostrado a lo largo de la historia de la humanidad, ya que el ser humano ha empleado y desarrollado distintas técnicas durante su existencia, según las necesidades que su propio contexto lo obligaba a enfrentar. Lo que, indudablemente, incluye a las variaciones que ha sufrido el trabajo en la historia. Vale decir, si las exigencias y las costumbres de una comunidad van variando y se tornan más complejas, apareciendo nuevas, como la necesidad de contar con equipos eléctricos, disponer de transportes más rápidos y masivos, emplear medios de comunicación que permitan una interacción inmediata, entre otros, una manera de satisfacer la demanda es que los productos y servicios sean masivos, lo cual implica una mayor mano de obra y una mejora en la agilización al manufacturar y ofertar estos últimos, contexto que se ha venido dando de la mano con el progreso tecnológico.

A tal efecto, cabe preguntarnos, en esta red histórica del nacimiento y evolución de la tecnología, ¿dónde comienza el Derecho del Trabajo? Para ello, debemos emplear lo expuesto por Sergio Quiñones (2016, p. 263), quien advierte que el Derecho del Trabajo inicia con tres factores de especial relevancia que se suscitaron a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX: el primer componente corresponde a la libertad de trabajo; el segundo elemento lo compone la Revolución Industrial, que viene acompañando del avance tecnológico de la época; y el tercero es “la ‘cuestión social’ derivada del nuevo sistema de producción”.

Por su parte, el profesor Guillermo Boza Pró (2011, p. 21) hace alusión a que el Derecho del Trabajo irrumpe en el marco histórico a partir de la revolución industrial y la revolución francesa (1879), reseñando que el tránsito al capitalismo industrial se presenta a partir de una nueva inventiva técnica, que permite incrementar el volumen de la producción; la aparición de “grandes unidades productivas”; y la pérdida del control de los trabajadores sobre sus labores, dando paso ahora a una etapa en la que se convierte en un elemento de una cadena de producción a gran escala.

De similar opinión es el profesor Javier Neves (2018, p. 31), quien refiere que la Revolución Industrial trajo consigo un volumen de trabajadores superior al que se solían emplear previamente; la modificación del contrato de arrendamiento de servicios fue modificado, pasando a otro que rescataba las necesidades y nuevos valores que imperaban en la época.

Como podemos apreciar, los autores citados reconocen que la Revolución Industrial, en parte, propició el nacimiento del Derecho del Trabajo, debido a que exigió respuestas distintas y de carácter proteccionista en favor de los trabajadores, puesto que las relaciones laborales se habían modificado, dando un poder muy superior al empleador.

A su vez, posteriormente, hacen aparición el *taylorismo* y el *fordismo*, dos modelos importantes utilizados en las grandes fábricas. Durante su vigencia, pudimos apreciar que el Derecho del Trabajo y las nuevas exigencias de las relaciones laborales tuvieron un punto de encuentro.

Por un lado, el *taylorismo*, iniciado por Frederick Winslow Taylor, modelo que data de fines siglo XIX e inicios del siglo XX, constaba de un conjunto de métodos cuyo objetivo principal era que hombre y máquina trabajen a su máximo de capacidades y eficiencias, empleando un sistema que medía los movimientos de los trabajadores y el tiempo que tardaban en realizar sus actividades, de modo que podían calcular con extrema precisión el tiempo y trabajo que realizaban (Radetich, 2016, p. 26).

Por otro lado, tenemos al *fordismo*, nombrado así en por su gestor Henry Ford, de inicios del siglo XX, siendo su aporte importante la creación y utilización de la cadena de montaje, la cual permitió un trabajo más dinámico y rápido; consiguiendo un movimiento continuo de trabajo dentro de la planta,

permitiendo que las labores nunca se detengan, permitiendo que los trabajadores no pierdan tiempo en desplazarse por la fábrica, sino que se mantengan en sus labores perpetuamente (Radetich, 2016, p. 34).

Ambos sistemas, en palabras de Quiñones (2016, pp. 264 – 265), fueron empleados en la construcción de los nuevos Estados de Bienestar, producto de la etapa posterior a la Segunda Guerra Mundial, estadio de tiempo que se enmarca, según el autor, en la segunda etapa de evolución del Derecho del Trabajo, en un momento en que las naciones europeas buscaban eliminar el riesgo de desempleo y la incertidumbre laboral, basando su estrategia en contrataciones estables; fungiendo, además, ambos modelos previamente descritos como base organizativa de trabajo.

Posterior a ello, nos adentramos a un periodo distinto, denominado como etapa de flexibilización laboral, en el cual encontraremos características distintas a los descritos hasta este momento. La cual podemos definir de la siguiente manera: “flexibilizar es mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales” Cosmópolis (1996, p. 23).

56

Asimismo, la flexibilización laboral se gesta en la década de 1980, y las causas que la propician, desde una postura económica imperante, según Albert Recio (2004, pp. 62 – 63), son la habitualidad de *shocks* económicos, los cuales desestabilizan la economía constantemente; “la competencia internacional”; la capacidad de atender a las nuevas vastas necesidades del mercado, brindando una diversidad de servicios y productos que colmen los requerimientos de estas sociedades actuales.

En tal sentido, el profesor Villavicencio Ríos (2011, p. 96) refiere que este contexto de flexibilización ha sido realmente una desregulación de la normativa laboral, desprotegiendo a la parte trabajadora, la cual se encuentra en una situación desventajosa con respecto al empleador, creando un desamparo legal que no se ha traducido en mejoras de empleabilidad en sede nacional, lo cual se complica con índices de informalidad que duplican los registrados previo a tal etapa.

Cabe preguntarnos, entonces, ¿la tecnología tiene un papel preponderante en este nuevo escenario? Nuestra respuesta es positiva, compartiendo la postura



que sostiene Recio (2004, p. 63) citando a Castells, al referir que las “tecnologías de la información” son las causantes de lo que hemos definido como flexibilización. Empero, tal contexto no trajo necesariamente consigo mejores condiciones para los trabajadores.

Esto último se condice con Rantanen y otros (2020, S/P) en el sentido siguiente: “Earlier, only physical and manual human power was replaced by automation, but the new trend is also partially replacing human intelligence by artificial intelligence”. Sin embargo, los propios autores posteriormente refieren que el trabajo humano, en razón de este avance de la inteligencia artificial y la robótica, se centran más en el marketing, planeamiento de servicios, entre otras tareas.

El análisis y respuesta sobre si, efectivamente, este avance tecnológico ha de desaparecer al trabajador será detallada en líneas posteriores. Ahora bien, es importante advertir, según lo expuesto hasta este punto, que parece haberse dado a lo largo del tiempo una desavenencia inicial entre el trabajo y la tecnología, tal como lo advierten Brynjolfsson y McAfee (2013, p. 79), al referir que la IA viene a hacer con el trabajo de naturaleza administrativa lo que hicieron las máquinas en las industrias, es decir, plantear un riesgo iniciar contra el trabajador.

Con ello, nos adentramos a la cuarta etapa de evolución del Derecho del Trabajo, que inicia a fines del siglo XX e inicios del XXI, en la cual impera un nuevo sentido de protección por parte de organismos internacionales, como la OIT, resoluciones que reconocen y promueven derechos laborales por parte de cortes constitucionales nacionales y, sobre todo, el trabajo digno comienza a ser la piedra angular en este nuevo paradigma (Quiñones, 2016 pp. 266 – 267).

Es en esta última en la que nos adentraremos con mayor profundidad en los apartados posteriores, puesto que, tal como señalamos en nuestra hipótesis inicial, sostenemos que las ventajas de la inteligencia artificial pueden ser más aprovechadas en esta coyuntura, en que los Estados, a través de políticas públicas, acuerdos y normativa nacional e internacional, tienen como objetivo establecer trabajo digno para los trabajadores.

De tal manera, este esfuerzo que hemos realizado nos ha permitido explorar una parte de la historia de esta materia jurídica, permitiéndonos exponer cómo el avance irrefrenable del tiempo ha propiciado que se generen nuevas necesida-

des y revivido viejos miedos, puesto que el propio progreso de la tecnología ha generado que nos preguntemos si en estamos ante el fin de los trabajadores, lo cual, como mencionamos previamente, ya habría sucedido en contextos pasados. Sin embargo, podríamos sí asistir al escenario en que las nuevas tecnologías no funjan como amenaza, sino como herramientas promotoras para el beneficio de los trabajadores.

### III. EL EMPLEO DIGNO COMO OBJETIVO PRINCIPAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

#### 1. Nociones Generales

La búsqueda del trabajo decente es la principal labor que ocupa a la OIT actualmente, el cual se desarrolle en un ambiente de seguridad, equidad, dignidad humana y libertad; lo cual no implica únicamente contar con numerosos puestos de trabajo, sino que estos sean empleos de calidad, que se encuentren acorde al mercado globalizado actual (OIT, 1999, pp. 6 – 7).

Como podemos notar de la cita esgrimida, la intención no es necesariamente la de aumentar cuantitativamente las oportunidades de trabajo – lo cual es indudablemente importante –, sino que se centra en la generación de puestos de trabajo que cumplan dos requisitos importantes: 1) satisfacer las necesidades y cumplir con las obligaciones laborales idóneas para poder enmarcarse en un escenario de empleo de calidad, lo cual variará dependiendo del tipo de trabajo que se esté realizando; y 2) cumplir con los requerimientos de un contexto en que el mercado es tan exigente en lo que se refiere al consumo de productos y servicios masivos.

Así pues, el empleo digno es el que se gesta a partir del nuevo contexto del mundo globalizado actual, el mismo que permite que se puedan construir y perfeccionar las capacidades de los trabajadores en el ámbito laboral, guardando la proporcionalidad en el ingreso económico por el trabajo realizando, garantizando la dignidad de los empleados, promoviendo un ambiente sin discriminación, asegurando el tripartismo<sup>1</sup> y el diálogo entre los distintos actores sociales (Levaggi, 2004, S/P).

1 Referente al diálogo e interconexión entre los trabajadores, los representantes del empleador y el Estado, como agentes iguales entre sí, independientes todos, con el fin de hallar soluciones a

En relación con el perfeccionamiento de las capacidades del trabajador, Braganza et al. (2021, p. 491) hacen mención a lo siguiente: “They [leaders] need to prepare workers through effective communications strategies that explain how AI technologies will be implemented and the effects of these technologies on their job”.

Por su parte, Baylos Grau (2016, pp. 20 – 22) afirma que la noción de empleo digno no únicamente engloba al trabajo formal dependiente, sino a los actores de la economía informal, trabajadores domésticos e independientes, lo cual implica que el concepto contenga un fuerte componente respecto al contexto de cada nación, lo cual permite que el mismo opere como un revisor de cómo se encuentran las relaciones laborales, desde una óptica cualitativa y cuantitativa, en un territorio determinado.

Lo que llama poderosamente la atención de las citas expuestas es lo referente a que el empleo digno contiene en sí mismo al trabajo independiente, lo cual nos permite advertir que además de las obligaciones y deberes de la parte empleadora y trabajadora, es el Estado el que cobra una especial relevancia, como generador de políticas públicas y principal responsable de construir un marco normativo y material acorde a las necesidades del mercado y del empleo digno en sede nacional.

Lo dicho nos permite apuntar una idea importante relacionada a nuestra hipótesis, y es que para el empleo de la IA el empleador, a efectos de preservar el trabajo de los trabajadores, debe prepararlos para el uso de esta herramienta, puesto que los efectos de la usanza de la IA podrían afectar la relación labor y en el marco de la preservación de la relación laboral, el empleador aparece como el responsable de la preservación y optimización del trabajador.

En suma a lo ya mencionado, es menester también aludir que el empleo digno se basa en cuatro objetivos fundamentales, los cuales son las oportunidades de empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y la protección social, los mismos que, a su vez, fungen como herramientas o medios para cumplir propósitos más grandes y de mayor impacto en una sociedad (Levaggi, 2004, S/P). Su importancia propicia que los Estados deban actuar de manera inmediata y coordinada, de modo que puedan cumplir con los mismos. Ahora bien,

---

problemáticas de interés común.

es importante hacer hincapié en que lo que se persigue es crear un espacio de mejora integral y mayor para toda una sociedad, a partir del empleo digno y sus propios objetivos estratégicos. Entonces, no se pretende únicamente crear un ámbito de trabajo decente, sino generar todo un nuevo contexto beneficioso en distintos espacios para las personas, en el que el trabajo se presenta como una herramienta principal.

En consonancia con ello, en el año 2015, durante la Cumbre de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, se aprobó el documento de nombre “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, el cual contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, siendo el octavo el que se encarga particularmente del empleo decente, “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Como apreciamos, la ODS hace referencia al empleo productivo y decente, lo cual se condice con lo que explicamos acerca de que los trabajadores en este nuevo escenario de empleo de la IA en las unidades económicas, tal como se aprecia de lo citado en Levaggi, Breganza y otros, en razón que, como veremos posteriormente, la propia lógica de la inteligencia artificial no exime el factor humano, sino que lo requiere y, a su vez, lo potencia en sus labores.

Con ello, podemos notar que lo que hemos venido definiendo como empleo decente no únicamente se presenta como una meta la cual cada Estado se compromete a alcanzar, sino que es, más bien, un trabajo en conjunto, que requiere de coordinación y herramientas que permitan llegar a un objetivo que ayuda, además, a que otros se puedan llevar a cabo, lo cual convierte al trabajo digno en un generador de oportunidades para una vida más saludable desde todo punto de vista.

## 2. El avance del empleo decente durante la actual coyuntura: ¿Hemos progresado en el camino hacia el objetivo trazado?

Al respecto, podemos hacer mención a que nos encontramos en un contexto en el que, por ejemplo, para el año 2021, según datos de la OIT (2022, p. 3 – 5), alrededor de 27 millones 600 mil personas se encontraban en una coyuntura de trabajo forzoso, mientras que durante el periodo correspondiente a 2017 y

2021, más de 50 millones de personas eran víctimas de esclavitud moderna<sup>2</sup>, lo cual implica que la esclavitud no es estacionaria, sino que se da durante periodos largos o es perpetua.

Otro dato estadístico que nos parece importante destacar es la correspondiente al nivel de desempleo, específicamente en América Latina y El Caribe. Al respecto, para el año 2019 había un aproximado de 24 millones de personas desempleadas, pasando a 28 millones en 2022 y 27 millones para el año 2023, cifras que son producto de la agresividad con la que azotó la pandemia a los trabajadores, impidiendo, incluso, que el trabajo informal sea una vía de escape a la situación de desocupación (Organización de las Naciones Unidas, 2022, S/P).

Además, según datos que la Organización de las Naciones Unidas – ONU rescata de la OIT (2020, S/P), aproximadamente 120 millones de personas no cuentan con acceso al mercado laboral o han desistido en su búsqueda activa por obtener un puesto de trabajo, pero no se encuentran catalogadas como desempleadas; lo cual se vuelve más preocupante si tomamos en cuenta que más de 470 millones de personas laboran una mayor cantidad de horas deseadas o se ven imposibilitadas de acceder a un puesto de trabajo remunerado. Por su parte, durante el periodo comprendido entre los años 2005 y 2022, el 10,5% de hombres en el mundo desearon contar con un trabajo, pero no lograron conseguir uno, mientras un porcentaje mayor de mujeres, ascendente al 15%, se encontraron en la misma situación de desempleo; en relación a ello, en los países en desarrollo, el total de 24,9% de mujeres no encuentra un trabajo, en comparación los hombres, que es un porcentaje igual al 16,6% (OIT, 2023, S/P).

Un primer comentario que podemos esgrimir a partir de la información planteada es que los datos presentados deben analizarse en conjunto. Es decir, por ejemplo, si existe un grupo humano – pensamos en las mujeres – que se encuentran en una situación más desventajosa en conseguir empleo, posiblemente renuncien a la búsqueda activa de este, puesto que al advertir que para ellas ciertos mercados no las valoran o no las toman en cuenta, y en su necesidad de generar ingresos económicos, se pueden ver obligadas a aceptar trabajos que, entre muchos otros, pueden tratarse de trabajos esclavistas, tal como lo muestran las

2 La esclavitud moderna implica dos aspectos principales, los cuales son el matrimonio forzoso y el trabajo forzoso, situaciones de las cuales la persona que las padece no puede desistir, debido a temor, abuso, engaño, entre otros (OIT, 2022, p. 5).

estadísticas planteadas en el párrafo anterior, referido a que este grupo humano cuenta con desventajas de distinta naturaleza per se para conseguir un trabajo.

Claro está, el caso propuesto en el párrafo anterior es uno de tantos escenarios que podríamos ejemplificar. Realmente, nuestra principal intención no es abocarnos a describir la situación que atraviesa cada grupo humano que se vea afectado por la falta de acceso a empleo decente, sino demostrar que el contexto actual no debe ser analizado desde una óptica individual, sino procurar hacerlo desde un punto de vista integral, como el problema estructural que es a nivel global.

Para el año 2005, se reportaba que la globalización no estaba generando empleos suficientes y de calidad, lo cual impedía superar los niveles de pobreza que aquejaban al mundo (OIT, 2005, S/P). Esto se condice con lo señalado por Baylos (2016, p. 23), al referir que la globalización ha traído consigo la reaparición del trabajo forzoso, pero esta vez a nivel internacional, instrumentalizando a las personas a cambio de comida o vivienda. Sin embargo, sí se han dado esfuerzos para contrarrestar ello, tal como lo contempla la OIT (2018a, S/P), al afirmar que han trabajado en conjunto con otras 131 naciones, en las cuales se ha realizado una iniciativa tripartita, a efectos de lograr las metas propuestas.

62

Dicho ello, los datos expuestos no únicamente deben servirnos de indicadores cuantitativos, pretendiendo que las realidades que procuran graficar se resumen a solo números que intentamos interpretar desde nuestras especialidades. Todo lo contrario. Debemos analizar la data en aras de percatarnos que existen tales escenarios y crear soluciones integrales para estos. Es así que la información que hemos presentado plantea una pregunta de especial relevancia: ¿hemos alcanzado el objetivo de construir hacia un escenario en el que todos los trabajadores accedan y cuenten con un empleo decente? La respuesta, claramente, es negativa.

En consonancia con lo anterior, nuestro país, en el marco del cumplimiento de la Agenda 2030, ha realizado ciertos esfuerzos para promover un escenario de empleo decente, como lo es la expedición del Decreto Supremo N° 013-2021-TR o el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, esfuerzo realizado en conjunto entre el Ministerio Público y la OIT.

En lo referente al Decreto Supremo N° 013-2021-TR, de fecha 09 de junio de 2021, este aprobó la Política Nacional de Empleo Decente, la misma que

contiene seis objetivos prioritarios: 1) incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar; 2) fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral; 3) incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas; 4) ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores; 5) incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial; y 6) generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

Tales objetivos deben ser evaluados y analizados a partir de lo descrito sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible mencionados previamente. Si bien posteriormente nos adentraremos a lo que es el trabajo decente, podemos adelantar lo siguiente: “In addition to creating new jobs, it is essential that current full-time jobs that meet the criteria of decent work are preserved. SDG 8 lays some emphasis on enabling workers to develop their skills and abilities such that they can sustain employability over time” (Braganza et al., 2021, pp. 489 – 490).

Lo reseñado también se condice con lo expuesto por Purdy y Daugherty (2016, p. 13), quienes comentan que la IA optimiza y se incorpora a las labores de los trabajadores, desarrollando con ello la propia cognición de estos, entendiendo, a partir de ello, que la IA no únicamente se emplea para una mejora en las empresas, sino también en el propio desarrollo personal de quienes las operan en las unidades de trabajo.

Retomando lo correspondiente a nuestro ejemplo nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022, pp. 51 – 52), posteriormente, muestra los resultados obtenidos, durante el año 2021, de la Política Nacional de Empleo Decente, de entre lo cual lo que más nos interesa son dos puntos importantes: 1) al haberse aprobado la Política a mediados del año 2021, no se pudieron obtener datos alentadores o completos que reflejen el avance de los seis objetivos; y 2) que, debido a ello, el segundo y cuarto objetivo prioritario muestran que la población no había accedido a un empleo digno durante dicho periodo.

No podemos dejar de tomar en consideración que, ciertamente, el análisis que realiza el MTPE sobre la Política Nacional de Empleo Decente abarca un periodo de tiempo muy corto, únicamente seis meses. Sin perjuicio de ello, sí es importante enfatizar en que dicho documento fue realizado tardíamente, con lo que los resultados deben ser corroborados con siguientes informes que presente la entidad.

Los datos y panoramas propuestos nos han servido para evidenciar que nos encontramos en un contexto aún en desarrollo del trabajo decente. Tanto a nivel internacional como nacional, podemos apreciar que se han intentado realizar algunos esfuerzos, mas no han dado los resultados esperados. La data expuesta muestra, objetiva y fehacientemente, lo concluido preliminarmente en estas líneas, en el sentido que no nos encontramos ante un escenario en el que podamos hablar de trabajo decente generalizado, por diversos motivos, los cuales deberán ser analizados y subsanados según las necesidades y la realidad de cada Estado, lo cual supone que las mismas estrategias no podrán funcionar indistintamente, debiendo estudiarse caso por caso.

#### **IV. EL EMPLEO DECENTE Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CONVERGENCIA EN EL MUNDO MODERNO**

Hemos presentado a lo largo de estas líneas lo correspondiente a los hitos que marcaron el Derecho del Trabajo. Hicimos mención de las etapas por las que ha transcurrido la mentada materia, pudiendo apreciar que el Derecho Laboral siempre ha respondido a la coyuntura a la que se enfrenta, lo cual significa que éste es una creación del contexto mundial, lo que implica que siempre estará en constante cambio, no pudiendo utilizar las mismas respuestas de manera transversal a todas las épocas indistintamente.

En ese sentido, podemos acotar que las necesidades del mercado han moldeado al Derecho del Trabajo, puesto que éste ha encontrado respuestas jurídicas y materiales para encontrar un balance en la divergencia que existe entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, también como advertimos, no siempre los embates del Derecho Laboral han sido lo suficientemente efectivos, especialmente si es que nos posicionamos en el plano material. Muestra de ello han sido los datos que presentamos acerca del contexto del empleo decente en nuestro país.

Ahora bien, los cambios que atravesamos actualmente en el mundo también impulsarán a modificaciones en el paradigma actual de las relaciones trabajo. Con ello, la IA se presenta en la actualidad como el más novedoso avance tecnológico, el cual se encuentra a disposición de cualquier persona con acceso a internet.



Basándonos en el recorrido histórico que hemos planteado previamente, no sería acaso necesario preguntarnos ¿cuáles serán las repercusiones de la IA en el paradigma actual del Derecho del Trabajo? Justamente, el tema que nos reúne en el presente artículo es proponer soluciones a la problemática sobre la generación y acceso al empleo decente.

## 1. ¿Qué es la Inteligencia Artificial?

Debido al uso masivo de la IA actualmente y por su importancia, existen diversas definiciones que podríamos presentar, pero únicamente expondremos las que nos parecen las más acertadas.

Para Jordi Nieva (2018, p. 20) la IA contempla opción de que las máquinas puedan pensar por sí mismas o puedan emular el pensamiento humano a base de la experiencia y el aprendizaje que desarrollan al estudiar y copiar las decisiones que tomamos las personas.

Por su parte, para García Serrano (2016, p. 5) la IA es la reunión de mecanismos, métodos y algoritmos que nos posibilitan brindar solución a problemáticas que incumben un razonamiento determinado, los mismo que, incluso, pueden representar algún tipo de dificultad para los individuos. En otras palabras, la IA se aplica a través de algoritmos, los cuales van generando y recopilando información, lo cual permite la ejecución de las funciones para las cuales se programe la IA.

Stuart Russell y Peter Norvig (2008, pp. 21 – 30), por otro lado, plantean que la IA se basa en el agente inteligente, cuya principal función es identificar su entorno y llevar una acción determinada según el contexto al que se enfrenta; además los autores proponen algunas definiciones de otros expertos, como la de Richard Bellman<sup>3</sup>, quien afirmaba que la automatización tenía que ver con toma de decisiones y aprendizaje del pensamiento humano, y John Haugeland<sup>4</sup>, quien planteaba que la IA implicaba que las máquinas piensen, “en el más amplio sentido literal”.

3 R. Bellman (1978). *An introduction to artificial intelligence?: can computers think?.* San Francisco: Boyd & Fraser Pub. Co.

4 J. Haugeland (1985). *Artificial Intelligence: The Very Idea*, vol. 29. Cambridge: Mass.: MIT Press.

Ambas definiciones nos permiten realizar ciertos apuntes. En primer lugar, la IA no es un concepto o una herramienta de la cual se trate estrictamente en la actualidad, sino que, como vemos, desde finales del siglo pasado ya se apuntaban alcances sobre esta. Segundo, la IA es un instrumento que, a través de la experiencia y aprendizaje, pretender emular el actuar de un ser humano, lo cual significa que ciertas actividades que ejecutan las personas podrían ser reemplazadas por estas máquinas. Además, también se deja abierta la posibilidad de que la IA pueda sobrepasar la propia inteligencia de su creador, lo cual nos permitiría realizar labores y alcanzar objetivos que actualmente son imposibles por nuestras propias limitaciones. Y, en tercer lugar, la IA también puede fungir como un apoyo a quienes las empleen, puesto que podrían facilitar los quehaceres de sus operadores, pero no tomando el lugar de los mismos.

En ese caso, actualmente, ¿la IA está en la posibilidad de reemplazar al ser humano? Según Cortina Orts (2019, pp. 383 – 385), empleando la clasificación de Regina Llopis, refiere que existen tres tipos de IA, la *superinteligencia*, la cual implica que la máquina ha superado la inteligencia del ser humano; la *inteligencia general*, cuyo principal propósito es emular el razonamiento general de las personas, generar sentido común; y, finalmente, la *inteligencia especial*, es la que actualmente empleamos, realiza tareas concretas y específicas a un nivel muy superior al de los humanos, por su capacidad de recopilación y análisis masivo de datos.

A tal efecto, podemos advertir que aún se requiere del componente humano para la aplicación de la IA. Tan es así, que se algunos autores han señalado que son requeridos en las empresas los siguientes trabajadores: *trainers*, quienes se encargan de enseñar a la IA cómo funciona el cerebro humano, apoyando en que aprendan de las actividades de los trabajadores y puedan automatizarlas; también se encuentran los *explainers*, quienes toman decisiones sobre el negocio a partir de la información recopilada y deciden si emplear la IA u otros medios tecnológicos; y los *sustainers*, quienes evalúan la incidencia no económica de la operatividad de la IA (Daugherty et al., 2017, p. 14 – 16).

En este escenario aparece la IA, la cual trabaja junto a dos componentes tecnológicos importantes: deep learning y la big data. En lo que respecta al deep learning, se refiere a la capacidad de la computadora de poder aprender algo a través de numerosas capas, las cuales contienen información cada vez más

profunda, realizando actividades en paralelo (Bengio et al., 2015, p. 5). De su parte, Reis de Araujo (2017, p. 208), citando lo propuesto por José Carlos López, menciona que la big data hace referencia a la recopilación y almacenamiento vasto de datos, además de los mecanismos empleados para la identificación de modelos reiterados de esa misma data, los cuales no pueden ser procesados mediante los métodos tradicionales, siendo sus más importantes características el volumen, la veracidad y velocidad de los datos.

Como podemos apreciar, los tres conceptos descritos trabajan de manera conexas, puesto que para que la IA pueda llevar a cabo las finalidades para las cuales fue creada requiere del análisis y procesamiento de la cantidad de datos que maneja la big data, además que el deep learning faculta a la IA a llevar a cabo procesos de aprendizaje y entendimiento cada vez más complicados e interconectados entre sí.

Así pues, podemos afirmar que la IA es una herramienta de largo alcance para el ser humano. Podemos emplearla para distintos fines, sea en el ámbito académico, profesional o de esparcimiento. Por lo tanto, también es un instrumento que se emplea en las relaciones laborales, punto que ocuparemos en el siguiente apartado, procurando discernir cómo es que la IA puede ayudar a que promovamos y desarrollemos ambientes de empleo decente para las sociedades.

## 2. La IA como herramienta de generación de empleo decente

Actualmente, asistimos al nacimiento de lo que se ha venido llamando la cuarta revolución industrial. Esta nomenclatura ha sido brindada al escenario tecnológico actual, cuyas características principales son la "digitalización y robotización de la economía", lo cual desemboca en la madurez que ha alcanzado la tecnología (Gómez Salado, 2019, p. 279). Tal progreso ha servido para tecnificar el Derecho del Trabajo.

Así las cosas, sabemos que el emergente Derecho Laboral no poseía el nivel de proteccionismo que ostenta hoy en día. Asimismo, también es cierto que el avance de la tecnología trajo consigo complicaciones para los trabajadores, puesto que las tareas en el trabajo se volvieron numerosas, las jornadas se hicieron mayores, se comenzó a exigir un nivel de detalle cada vez mayor, la demanda del mercado para saciar sus vastas necesidades se acrecentó, entre otros cambios.

Lo reseñado ya ha ocurrido. Ejemplo de ello es lo correspondiente al *fordismo* y *taylorismo*, etapas en que se gestaban las labores del automatismo en las grandes compañías, lo cual, indefectiblemente, desemboca en que los trabajadores se vean reemplazados en actividades en específico, las cuales son ejecutadas por la maquinaria. Tal como lo contempla De Stefano (2018, pp. 9 – 25), al justamente referir que el *fordismo* y el *taylorismo* fueron escenarios en que los trabajadores se encontraban altamente monitoreados y vigilados por el empleador, como podría replicarse hoy en día con el empleo de la IA, mas ello no debe significar que se pierda de vista el derecho a la privacidad, el cual debe irradiar en toda la relación laboral.

En ese caso, ¿nos enfrentamos, actualmente, a la inminente desaparición del elemento humano en las relaciones laborales? La respuesta es absolutamente negativa. No compartimos el discurso de quienes atribuyen a la IA, por ejemplo, como el nuevo enemigo de los trabajadores, desembocando en despidos masivos sin distinción.

Al respecto, hoy en día, la IA ya se emplea en procesos laborales. La IA se están utilizando al inicio de la relación laboral, durante y posterior a la misma: obteniendo datos que son de especial relevancia para la selección del personal; toma de decisiones por parte de la IA para cotejar que un trabajador determinado ha logrado ciertos objetivos para poder postular a un ascenso o a una mejora salarial; y el monitoreo y próxima toma de decisión de la IA para concluir con una relación laboral, sea por una razón de forma, como la no renovación de un contrato temporal, o de fondo, como la comisión de una falta grave (Toyama y Rodríguez, 2019, pp. 257 – 263).

Ejemplo de lo referido es lo expuesto por la International Business Machines Corporation – IBM (2022, pp. 10 – 11), en su reporte titulado IBM Global AI Adoption Index 2022, el cual refiere que la IA ayuda a la mejora de cerrar la brecha de habilidades, posicionando a los trabajadores más competentes en tareas más especializadas, apoyando su trabajo con el empleo de la IA; señalando que un 50% de trabajadores mejoraron su educación y empleo, además de que un 30% mantuvo y mejoro su tiempo efectivo de trabajo.

Es así que automatizar las tareas no significa que no se necesite más de los humanos, las directrices pueden cambiar, las decisiones pueden ser modificadas, podríamos preguntarnos, más bien, si es que es rentable tener un conjunto de

tareas específicas concentradas, debiendo variar las indicaciones dadas a la IA cada vez que se necesite realizar un ajuste o tomar decisiones que requieran de un razonamiento distinto al programado (OIT, 2018b, p. 10).

Cortina Orts (2019, pp. 388 – 391) comparte tal postura, al referir que la IA no posee autonomía por sí misma, por lo que se debe aún a los lineamientos humanos, lo cual implica que debe haber un respeto por la dignidad y tomar en cuenta las consecuencias de los actos de las máquinas que repercuten en las personas, debiendo, además, los individuos tener acceso a los criterios que emplea la IA al tomar decisiones, especialmente si estas, por ejemplo, dictaminan modificaciones en nuestras relaciones laborales.

De similar criterio son Gray y Suri (2019, pp. 9 – 13), sosteniendo que, si bien la IA se emplea en distintas ocasiones y en diferentes unidades económicas, esta aún no ha reemplazado el componente humano, debiendo aún el trabajador monitorear a la IA:

*Beyond some basic decisions, today's artificial intelligence can't function without humans in the loop. [...] But these software [social media] filtering systems, powered by machine learning and artificial intelligence, aren't perfect. [...] On-demand work offers the promise of blending the power of computation with the creativity and dynamism of human insight.*

Lo afirmado por los autores se condice con lo propuesto por De Stefano (2018, p 25), al comentar lo siguiente:

*A human-rights based approach, grounded on the idea that the human right to privacy can only be limited insofar as this is indispensable to the exercise of other human rights and that any limitations must be proportionate to this end, can indeed provide a meaningful general framework of protection that may prove beneficial [...]*

La cita propuesta muestra que el empleo de la IA no debe alejarse del enfoque de derechos humanos, empleando – a nuestro parecer – el derecho fundamental a la privacidad como piedra angular, en el sentido que con ello no nos adentremos nuevamente a un escenario en que se promueva las jornadas excesivas de trabajo, horarios desproporcionados, aprovechamiento de información sensible del trabajador, entre otros aspectos.

Un caso que ejemplifica este apoyo de la IA a la promoción del empleo y respeto a otros derechos conexos es el que propone Gómez Salado (2019, pp. 297), al exponer que la tecnología trae consigo un nuevo tipo de flexibilización, permitiendo a los trabajadores que tengan mayor control sobre sus horarios y distribución entre su vida personal y laboral, puesto que ahora pueden realizar trabajo de manera virtual, lo cual puede ser imitado para el caso de los adultos mayores, con dificultades para desplazarse o emplear los medios digitales, puesto que pueden realizar labores desde sus hogares o sientos asistidos por los programas que se les asignen para sus tareas.

Aunado a lo expuesto, el nivel de las fiscalizaciones laborales también puede verse potenciadas. Esta es la postura de Macías García (2022, pp. 7 – 15), quien señala que la IA puede ser bien empleada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ejemplo empleando drones, robots, mecanismos de control remoto, cuya funcionalidad venga equipada con tecnología de IA, lo cual, según lo comentado por la autora, se ve reflejado ya en el *Plan Ludua*, realizada en el seno del Instituto Vasco de Seguridad Laboral, en la que se ha inaugurado la “primera plataforma en el mundo para la formación con realidad virtual en materias de seguridad y salud”, en la cual los trabajadores pueden practicar en escenarios de riesgos de planta, riesgos eléctricos, trabajos de altura, entre otras.

Sobre ello, Vílchez (2021, pp. 678 – 679) refiere que en el marco del uso de estas nuevas tecnologías de la información (NTIC)<sup>5</sup> supone que el inspector de trabajo realice esfuerzos mayores al momento de ejecutar su trabajo, respetando los mecanismos ya otorgados por el ordenamiento, pero también innovando en nuevas maneras de cómo fiscalizar estas novísimas situaciones. En consecuencia, la labor inspectiva de trabajo también se ve afectada por la IA, teniendo relación con el deber que señalamos del Estado por proteger la integridad y dignidad de los trabajadores,

La OIT (2019, pp. 109 – 115), por su parte, considera que la estimulación de la tecnología trae consigo un escenario de promoción de trabajo decente, planteando que en cuestiones de acceso al empleo, haya una rendición de cuentas hacia los postulantes, dándoles a conocer el motivo por el cual no fueron

5 Las nuevas tecnologías de la información - NTIC son aquellas que emplean medios técnicos avanzados para la recopilación, transferencia y tratamiento de datos, especialmente en webs como YouTube, Wikipedia, Facebook, entre otras. (Reis de Araujo, 2017, p. 184).

seleccionados por la IA para el puesto de trabajo; dinamismo en el pago, permitiendo que quienes trabajan a pedido de un servicio producto por un cliente determinado puedan cobrar por su trabajo en el momento inmediato en el que culminan su trabajo y el cliente se ha visto satisfecho con el mismo; y el avance tecnológico obliga a replantarnos los elementos clásicos de la relación laboral, debido a que en este nuevo contexto los presuntos trabajadores independientes realmente realizan trabajo dependiente, lo cual debe permitirles gozar de sus derechos laborales básicos.

Muestra de lo que hemos venido exponiendo lo encontramos en nuestra reciente Ley 31814, Ley que promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del desarrollo económico y social del país. Dicha norma, en los literales d) y e) de su artículo único del Título Preliminar, proponen lo siguiente:

*Artículo único. Principios para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial Son principios para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial:*

[...]

*d) Sociedad digital: Se valora la información y el conocimiento obtenido mediante el acceso, uso y desarrollo de tecnologías digitales en todas sus dimensiones, y se impulsa la seguridad, la confianza, la economía digital, la conectividad digital, el talento, la innovación, la educación y la identidad digital, **así como el aprovechamiento de las tecnologías emergentes en favor del bienestar social y económico de la ciudadanía.***

*e) Desarrollo ético para una inteligencia artificial responsable: **Se considera que la ética es la base fundamental para identificar de forma precisa el marco de responsabilidades en el uso de este tipo de sistemas que conforman la industria 4.0.*** [El énfasis es nuestro].

Como podemos apreciar, la norma interna cuidar que el empleo de dicha tecnología se realice en el marco del respeto y beneficio de las personas. En otras palabras, el Estado se ha ajustado a los lineamientos e ideas que hemos descrito previamente: el respeto y no desaparición del elemento humano en las relaciones de trabajo, siendo reemplazado por la inteligencia artificial.

Tal y como hemos expuesto, la inteligencia artificial presenta límites inmanentes, en tanto se puede gobernar a sí misma ni tampoco programarse a voluntad, además que la doctrina y organismos internacionales, en este inicio de la explosión del uso de la IA, comparten la postura de que debe haber un

límite a su uso y, más bien, una promoción en las habilidades y permanencia del trabajador en las unidades económicas, lo que significa que la propia IA sirve como herramienta para la generación de empleo decente, en tanto su usanza estimula un trabajo más seguro, obliga al mejoramiento de las capacidades de los trabajadores, flexibiliza la vida personal y laboral del trabajador, sirve como herramienta para la fiscalización, entre otras ventajas que hemos presentado.

Por lo tanto, la IA significa un nuevo reto que debe afrontar el Derecho del Trabajo. Sin embargo, en esta ocasión la IA puede significar más una herramienta que un peligro, puesto que su mayor valor puede encontrarse en detectar, denunciar y emitir una propuesta de conclusión por alguna afectación a algún trabajador.

## V. CONCLUSIONES

En conclusión, podemos afirmar que la IA no es una amenaza real, actualmente, contra los trabajadores. Se presenta, más bien, como un instrumento para buscar la mejora del empleo y de los trabajadores. Los organismos internacionales y los Estados deben normar y emplear la IA a favor de las sociedades, procurando que sirva como un beneficio para todos.

Asimismo, hemos visto que no nos encontramos en un escenario en que la IA se autogubierne. Con ello, la inteligencia artificial, en el mundo del Derecho Laboral, puede ser utilizada como una herramienta para que el trabajo se vuelva más preciso y especializado, con lo cual, innegablemente, habrá quienes se vean sobrepasados por este nuevo contexto, pero podrá abrir nuevas puertas, para quienes puedan adecuarse y, a través del empleo de la IA, estos trabajadores puedan ver mejoradas sus condiciones de trabajo.

De igual modo, podemos apreciar que la aplicación de la inteligencia artificial es provechosa de distintas maneras. Hemos mencionado algunas como el perfeccionamiento del trabajo, evitar actividades de riesgo, mejorar las habilidades del trabajador, entre otras, lo cual también busca replicarse, por ejemplo, en sede nacional, cuya utilización se enmarca en el compromiso del Estado en el marco del cumplimiento de lo dispuesto en la Agenda 2030, protegiendo la dignidad del trabajador.



Como ha sucedido en toda etapa histórica, la tecnología se vuelve más avanzada y hay a quienes les cuesta adecuarse a tal escenario, mas ello no ha significado la desaparición de todos los puestos de trabajo o su transformación. Como hemos insistido, es deber del Estado capacitar al personal y, de ser el caso en que un trabajador, por su edad, labores o cualquier otro factor no pueda emplear las nuevas tecnologías de la información, en tanto pueda seguir realizando sus funciones o estas puedan ser modificadas a sus posibilidades, la IA no tendría tampoco que volverse una amenaza.

Existen otros factores que, por supuesto, hará difícil que estos avances se concreten. No obstante, habrá que identificarlos y, a su vez, proponer soluciones para tales contratiempos. El trabajo infantil, la esclavitud – clásica y moderna –, el precario acceso al empleo, entre otros, no son los únicos problemas que frenan el progreso en el Derecho del Trabajo. Las sociedades, actualmente, afrontamos otros fenómenos importantes, como el cambio climático, crisis políticas y económicas, corrupción, etcétera. Empero, a pesar de ello, nos sumamos al desarrollo tecnológico.

Por lo tanto, nos adentramos todos, cada Estado con sus matices, a una nueva coyuntura en que la tecnología comienza a marcar la pauta nuevamente en el mundo de las relaciones laborales. Enfrentando cambios y retos que únicamente el paso del tiempo terminará por explicar cómo es que lo afrontamos y, por supuesto, superamos. Siempre buscando la mejora y generación paulatina de empleo decente en cada sociedad, siendo esta la tarea que nos ocupará por los siguientes años.

## REFERENCIAS

- Baylos, A. (2016). Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto. *Derecho & Sociedad*, 46, 20 – 23. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18816/19036>
- Bengio, Y., Courville, A. & Goodfellow, I. (2015). Introduction. *Deep Learning* (p. 5). Cambridge: MIT Press.
- Boza, G. (2011). Capitalismo y surgimiento del derecho del trabajo. *Lecciones de Derecho del Trabajo* (p. 21). Fondo Editorial PUCP.

Braganza et al. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 489 – 491. <https://www.science-direct.com/science/article/pii/S014829632030518X>

Brynjolfsson, E y McAfee, A. (2013). *La carrera contra la máquina: cómo la revolución digital está acelerando la innovación, impulsando la productividad y transformando irreversiblemente el empleo y la economía*. Antoni Bosch Editor.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2023). *Incremento de la Informalidad*. CEPLAN. <https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t29>

Cortina, A. (2019). Ética de la Inteligencia Artificial. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, 96, 383 – 391. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-M-2019-10037900394](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2019-10037900394)

Cosmópolis, P. (1996). Flexibilización y Desregulación. *IUS ET VERITAS*, 21, 23 – 24. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829/12396>

**74** Daugherty, P. y Purdy, M. (2016). *Inteligencia Artificial, el Futuro del Crecimiento*. Accenture. <https://underpost.net/ir/pdf/artificial/Inteligencia%20Artificial%20El%20Futuro%20del%20Crecimiento.pdf>

Daugherty et al. (2017). The Jobs That Artificial Intelligence Will Create. *MIT Sloan Management Review – Magazine Summer 2017* 58(4). 14 – 16. <https://www.maximo.ae/media/1306/the-jobs-that-artificial-intelligence-will-create-2-1.pdf>

De Stefano, V. (2019). “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. *Employment Working Paper* (246), 9 – 25. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_634157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf)

García, M. (2022). La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes. *e-Revista Internacional de la Protección Social* 7(1), 7 – 15. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/139161/La%20inteligencia%20artificial%20para%20el%20entorno%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gray, M. y Suri S. (2019). *GHOST WORK: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*. Harper Business. <http://www.its.caltech.edu/~haugen/Ghost-Work-reading.pdf>
- Internacional Business Machines Corporation (2022). *IBM Global AI Adoption Index 2022: New research commissioned by IBM in partnership with Morning Consult*. IBM. <https://www.ibm.com/downloads/cas/GVAGA3JP>
- Levaggi, V. (2004, 09 de agosto). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *INFORME DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS 2021. Política Nacional de Empleo Decente*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Pol%C3%ADtica\\_Nacional\\_de\\_Empleo\\_Docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Pol%C3%ADtica_Nacional_de_Empleo_Docente.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). *MTPE: Perú avanza en acciones que apuntan a reducir el trabajo infantil*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/777279-mtpe-peru-avanza-en-acciones-que-apuntan-a-reducir-el-trabajo-infantil>
- Neves, J. (2018). *Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Introducción al Derecho del Trabajo* (4° ed.) (p. 31). Fondo Editorial PUCP.
- Nieva, J. (2020). *La Impronta de la Inteligencia Artificial en el Proceso. Inteligencia Artificial y Proceso Judicial* (p. 20). Editorial Marcial Pons. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491235835.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *Casi 500 millones de personas no tienen un empleo bien pagado y suficiente*. Organización de las Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468231>
- Norving, P. y Russell, S. (2008). *Inteligencia Artificial: Un Enfoque Moderno*. Pearson Prentice Hall. <https://luismejias21.files.wordpress.com/2017/09/inteligencia-artificial-un-enfoque-moderno-stuart-j-russell.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2022). *El desempleo en América Latina bajará en 2022, aunque seguirá más alto que antes de la pandemia*. Organización de las Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502672>

Organización Internacional del Trabajo (6 – 15 de octubre de 1998). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/underemp.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1999). La Finalidad Primordial. *Memooria del Director General: Trabajo decente* (pp. 6 – 7). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2005). *La globalización no está creando empleos nuevos y de calidad ni reduciendo la pobreza Un informe de la OIT se considera que existen importantes desequilibrios en lo que respecta a los salarios y a los beneficios derivados de la productividad*. Organización Internacional del Trabajo – Noticias. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_071448/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071448/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2018a). *Responder a los desafíos de la globalización: El Programa de Trabajo Decente*. Organización Internacional del Trabajo – Noticias. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_655938/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_655938/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2018b). Jobs, tasks and the organization of production. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work* (p. 10). Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_647306.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_647306.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2019). Cómo Fomentar el Trabajo Decente en el Mundo Digital. En Solero. R. (Ed.). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (pp. 109 – 115). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Las diferencias de género en el empleo son mayores de lo que se pensaba, según un informe de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo – Noticias. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_869932/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869932/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional para las Migraciones & Walk Free (2022). *Estimaciones Mundiales sobre la Exclavitud Moderna. Trabajo Forzoso y Matrimonio Forzoso*. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional para las Migraciones & Walk Free. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipecc/documents/publication/wcms\\_854797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_854797.pdf)
- Quiñones, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 52, 263 - 267. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384/16788>.
- Rantanen et al (2020). Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10). <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3351>
- Radetich, N. (2015). El capitalismo y el rechazo de los límites: El caso ejemplar del fordismo y el taylorismo. *Acta Sociológica*, 69, 26 – 34. [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186602816000037?ref=pdf\\_download&fr=RR-2&rr=7f3b3004fcb29546](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186602816000037?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=7f3b3004fcb29546)
- Recio, A. (2004). Aspectos Económicos de la Flexibilidad Laboral. *TRABAJO: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 13, 62 – 63. <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/154>
- Reis de Araujo, A. (2015). *La Dignidad Humana como Límite al Poder de Control Empresarial* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Docta

Complutense. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/0203e979-23fd-4c14-a5ca-c7845eff2f27/content>

Rubio, J. & Esparza, R. (2016). ¿Qué es Tecnología? Una aproximación desde la Filosofía: Disertación en dos movimientos. *Revista humanidades*, 1, 9. <http://dx.doi.org/10.15517/h.v6i1.25113>.

Salado, G. (2019). La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4, 279 – 297. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/821](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/821)

Serrano, G. (2016). Introducción a la Inteligencia Artificial. *Inteligencia Artificial. Fundamentos, práctica y aplicaciones* (2° ed.) (p. 5). Alfaomega Grupo Editor. <https://studylib.net/doc/26000407/alberto-garc%C3%ADa-serrano.-2016.-inteligencia-artificial.->

Toyama, J. & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos Laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *THEMIS*, 75, 257 – 263. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990/21396>

78

Vílchez, L. (2021). Nuevas Tecnologías y Poder de Dirección: La Fiscalización Laboral en la Era de la Inteligencia Artificial. *IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios”*, 678 – 679. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-643-683.pdf>

Villavicencio, A. (2011). Efectos de la Flexibilización Laboral a 20 Años de Vigencia: La Casi Eliminación del Mejor Instrumento de Inclusión Social que ha Inventado el Capitalismo / Entrevistado por Marco Rodríguez Gamero. *Derecho & Sociedad*, 37, 96. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13162/13775>

**EL FUTURO DEL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO**

---





# El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial

**The future is today. Labor procedural law and the necessary implementation of artificial intelligence**

## **CÉSAR ABANTO REVILLA\***

Universidad de San Martín de Porres  
(Lima, Perú)  
Contacto: cabanto@er.com.pe.  
<https://orcid.org/0000-0002-3980-2460>

## **DIEGO DUFFOÓ CALLIGOS**

Universidad de San Martín de Porres.  
(Lima, Perú)  
Contacto: dduffoo@er.com.pe.  
<https://orcid.org/0009-0008-0488-4946>

**RESUMEN:** En el presente ensayo, los autores dan una mirada a los diversos esfuerzos que se están implementando en nuestra región, vinculados a los avances tecnológicos, en especial, a la Inteligencia Artificial (IA), que en materia procesal -en general, y laboral en especial- podría aplicarse en softwares que realicen la proyección de determinadas resoluciones, la esquematización de jurisprudencia e identificación de pretensiones podrían aminorar los procedimientos productivos a la interna de los juzgados, mientras que la robótica, aplicada también con IA, podría atender a los litigantes, optimizar el archivo de expedientes, e incluso, como ya se realiza en otros países, establecer jueces robots que diriman determinadas controversias.

**PALABRAS CLAVE:** Proceso Laboral / Litigio / Inteligencia Artificial / Tecnología / Audiencias

**ABSTRACT:** In this essay, the authors take a look at the various efforts that are being implemented in our region, linked to technological advances, especially Artificial Intelligence (AI), which in procedural matters -in general, and labor in special- could be applied in software that performs the projection of certain resolutions, the schematization

\* Maestro en Derecho por la Universidad de San Martín de Porres. Profesor de Seguridad Social en las Maestrías de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad de San Martín de Porres. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y de la Red Iberoamericana de Investigadores de Seguridad Social. Socio del Estudio Rodríguez Angobaldo.

\*\* Abogado por la Universidad de San Martín de Porres. Miembro del Instituto Laboral Empresarial – ILAE. Abogado Asociado del Estudio Rodríguez Angobaldo.

of jurisprudence and identification of claims could reduce the productive procedures within the courts, while robotics, also applied with AI, could serve the litigants, optimize the filing of files, and even, as is already done in other countries, establish robot judges to settle certain controversies.

**KEYWORDS:** Labor Process / Litigation / Artificial Intelligence / Technology / Audiences

**Recibido:** 18/08/2023    **Aceptado:** 11/09/2023    **Publicado en línea:** 30/09/2023

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La Inteligencia Artificial. Impacto en la sociedad y el derecho. III. Experiencia del uso de la IA en la región. 1. *México: Expertius*. 2. *Colombia 2.1. Fiscal Watson*. 2.2. *Pretoria*. 3. *Argentina: Prometea*. 4. *Brasil*. 4.1. *E- Proc*. 4.2. *SAJ-Digital*. 4.3. *Radar*. 4.4. *Synapses*. IV. El proceso laboral: Presente y futuro. V. Propuestas de implementación. 1. *Gestión de archivos y atención de justiciables*. 2. *Audiencias de conciliación con empleo de IA*. 3. *Apoyo de jueces robots en procesos no contenciosos o de menor cuantía*. 4. *Implementación de IA al resolver medidas cautelares: Predictiva o decisoria*. VI. Conclusiones. Referencias.



## I. INTRODUCCIÓN

82

A menudo se suele escuchar que nos encontramos viviendo durante la época de la Cuarta Revolución Industrial sin que se haga un detenimiento para reflexionar lo que ello implica. Las revoluciones industriales anteriores tuvieron como característica principal el impulso productivo generado por algún avance tecnológico en particular, como lo fueron en su momento, la máquina a vapor, la electricidad y las herramientas digitales junto al uso de computadoras. Ahora con el desarrollo tecnológico promovido por la convergencia de las tecnologías de la información, análisis de datos y el empleo de la inteligencia artificial (IA), se replica el mismo efecto de las revoluciones industriales pasadas.

Esta fusión innovadora ha repercutido en diversos campos sociales y económicos, redefiniendo la forma de interactuar con la tecnología, implementando y empleando avances vanguardistas en la robótica, la IA, la nanotecnología y biotecnología dentro de diversas ramas que forman parte de la sociedad, de manera que su incesante desarrollo genera la necesidad de adaptarse a las novedades que trae consigo esta revolución 4.0; o por el contrario, quedar sumidos en la obsolescencia.

El alcance de la IA en nuestras vidas se hace evidente al verificar el ritmo frecuente con el que se impone su uso en situaciones cotidianas, que permiten aseverar que no se trata de una circunstancia futura sino de una realidad. Así por ejemplo, su utilidad está vinculada al desarrollo de aplicaciones de traducción inmediata de idiomas, en servicios de atención al cliente o en algunos sistemas de reconocimiento facial.

De igual manera, como sostiene Cárdenas (2021, p.2) el campo de la robótica viene ganando relevancia en su empleo cotidiano; actualmente, no solo tenemos *chatbots* que atienden llamadas, sino también robots que pueden orientar a los pasajeros en un aeropuerto, “peces robots” que cuidan los océanos, “perros robots” que cuidan las calles en Nueva York, robots policías en Dubái, robots cocineros y robots meseros que sirven tragos en diversas partes de Corea.

Estos avances definen una nueva realidad a la cual debemos adherirnos, para lo cual, progresivamente se deben implementar herramientas y programas destinados a cumplir dicho fin, dentro de los cuales, la utilización de la IA, la robótica, los softwares de análisis de datos y Big Data y las herramientas de gestión informática, cumplirán un rol determinante de cara a nuestro desarrollo como sociedad en un futuro próximo<sup>1</sup>.

## II. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y EL DERECHO

La robótica ha estado presente durante décadas en diversos entornos sociales como en la construcción, el sector manufactura, en los hospitales y en la industria automotriz; no obstante, en los últimos años, se ha fusionado con áreas emergentes como la IA, el análisis de datos y la tecnología de sensores, que han dado lugar a la creación de robots de alta complejidad con una amplia gama de posibles aplicaciones que extienden su utilidad a otros campos a los que habitualmente pertenecían.

Actualmente, los robots cuentan con sistemas autónomos de IA para efectuar la toma de decisiones sin intervención humana, empleando únicamente la gestión de datos para realizar el objetivo propuesto. De esta forma, el uso de la robótica

1 De hecho, el pasado 5 de julio fue publicada en “El Peruano” la Ley N° 31814, que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país.

con IA ha ganado terreno en diferentes campos como la agricultura, minería, la seguridad, el transporte, y también en el derecho como veremos más adelante.

El propósito de la IA es alcanzar un nivel de inteligencia similar al humano en las máquinas. Esta novedosa idea plantea interrogantes sobre cómo abordar comportamientos humanos realizados por entidades no humanas. Con el avance tecnológico, la autonomía de la IA crecerá, lo que reducirá su dependencia respecto de sus fabricantes y dueños.

En efecto, la IA es un término amplio que abarca una disciplina informática enfocada en crear máquinas capaces de razonar y aprender que engloba conceptos como “Machine Learning”, “Deep Learning” y “Big Data”.

El Machine Learning o aprendizaje automático, implica que las máquinas pueden aprender por sí mismas al procesar datos y ajustar sus algoritmos. Esto elimina la necesidad de instrucciones humanas para tomar decisiones basadas en patrones identificados en conjuntos de datos. Grandes actores tecnológicos, como IBM Watson o Developer Cloud y Amazon ofrecen plataformas para esta área en crecimiento.

84

Por su parte, el Deep Learning o aprendizaje profundo es una rama del Machine Learning que imita el proceso de adquisición de conocimiento humano. A diferencia de los algoritmos lineales tradicionales, los del aprendizaje profundo forman una jerarquía compleja que simula al sistema nervioso humano, permitiendo la detección de características ocultas en datos. La técnica sigue un proceso de capas, que comienza con el reconocimiento de detalles y culmina en el reconocimiento de patrones abstractos, utilizándose para aplicaciones como traducción, reconocimiento de voz y rostros.

El término Big Data se refiere a grandes volúmenes de datos, tanto estructurados como no estructurados que son generados por diversas fuentes en un ritmo rápido y constante. Estos datos son demasiado grandes y complejos para ser gestionados y analizados mediante métodos tradicionales de procesamiento. En definitiva, el concepto de Big Data se centra en la capacidad de recopilar, almacenar, procesar y analizar esta gran cantidad de información con el objetivo de extraer conocimientos valiosos y poder tomar decisiones informadas. La relación entre IA y Big Data es crucial, ya que el Big Data maneja grandes cantidades de datos personales a través de algoritmos para extraer valor de ellos,

superando limitaciones convencionales en términos de volumen, complejidad y velocidad de crecimiento.

De esta manera, la IA está siendo aplicada en una amplia variedad de industrias en la actualidad, asistentes virtuales como Siri de Apple, Google Assistant y Amazon Alexa, utilizan esta tecnología para entender y responder comandos de voz, realizar búsquedas en línea, fijar recordatorios, entre otras actividades.

En la industria automotriz, empresas como Tesla y Waymo vienen desarrollando vehículos autónomos que utilizan algoritmos desarrollados por la IA para identificar obstáculos, peatones y señales de tránsito que permitan tomar decisiones de conducción seguras.

Para el caso de la medicina, la IA ha cobrado relevancia en el diagnóstico de enfermedades con mayor precisión a través del análisis de radiografías, tomografías y resonancias magnéticas o para el análisis de datos genéticos que sirven para detectar patrones de enfermedades hereditarias o para el caso de realizar intervenciones quirúrgicas mínimamente invasivas como el caso del robot quirúrgico Da Vinci o el Cyberknife.

En el ámbito del derecho, la IA no va a quedar al margen, cualquiera que esté involucrado en su práctica, va a desear automatizar las labores que consumen mucho tiempo y ofrecen escaso valor, como la revisión de contratos o documentos en gran cantidad, la comparación de información entre distintos documentos o las tareas repetitivas y mecánicas, es por ello que las innovaciones tecnológicas relativas a este campo han visto un crecimiento exponencial en los últimos años, desarrollando softwares y robots que emplean la inteligencia artificial para simplificar los trabajos legales más rigurosos, a los cuales ya se les denomina como “robotabogados” o “jueces-algoritmo” (Aguirre-Espinoza, 2020).

En la actualidad, existen despachos legales que emplean Luminance, una aplicación de IA que examina contratos y puede identificar discrepancias entre ellos; Ravn, que extrae datos de documentos y los transpone a hojas de cálculo de Excel; y Kira Systems, que identifica cláusulas contractuales con alta precisión.

En China, se ha creado el Tribunal de Internet de Pekín, centro judicial en línea en el que se resuelven litigios simples, no obstante, en la medida que se encuentra en su primera fase, momentáneamente sirve de apoyo a los jueces.

Por su parte, la compañía norteamericana JP Morgan Chase & Co. ha creado un programa de aprendizaje automático que ha suprimido más de 360,000 horas de trabajo anuales que antes realizaban abogados, con todo lo que ello significa en ahorros de costo y de tiempo. (Rouhiainen, 2018, como se citó en Cárdenas, 2021)

Asimismo, en el año 2016, la firma legal estadounidense Baker & Hostetler, contrató un programa denominado ROSS, basado en la plataforma de Watson de IBM, el cual es utilizado como un competente sistema legal que da respuesta a preguntas jurídicas con un lenguaje comprensible, teniendo la capacidad de brindar referencia a juicios pasados y normas legales, y se actualiza con las novedades (legales) en internet (Scaliter, 2016)

En dicho país, además existe el software Public Safety Assessment (evaluación de riesgo público), que es un sistema de inteligencia artificial que ayuda a establecer fianzas o calcular el riesgo de algunas decisiones judiciales (Latorre, 2019 citado por Cárdenas, 2021).

De igual forma, la IA ya se emplea para resolver ciertos escenarios legales. De hecho, se han desarrollado sistemas informáticos que utilizan esta tecnología para mejorar la eficiencia en la ejecución de procesos. Existen herramientas como IBM Watson (Debating Technologies) capaces de analizar cuestiones legales en cuestión de segundos. Estos programas revisan toda la información disponible en línea sobre el tema y presentan respuestas respaldadas por casos precedentes, optimizando el proceso que implicaba dicha tarea.

Un ejemplo notable es Case Crunch, una startup británica originada en la Universidad de Cambridge que se desarrolla dentro del ámbito de las predicciones legales a través de la convergencia entre el derecho y la IA con la aplicación de técnicas de Deep Learning o aprendizaje profundo, logrando predecir el desenlace de casos legales con una eficacia superior a la de los bufetes de abogados. En un evento reciente en el Reino Unido se dio un enfrentamiento entre el mencionado software de predicción legal y un equipo de abogados que consistía en el análisis de 775 casos de incumplimiento de pagos a aseguradoras. Mientras los abogados lograron un resultado de 66.3% de precisión en las predicciones, Case Crunch alcanzó predecir correctamente el 86.6% de las decisiones legales.

Por otro lado, un artículo publicado en octubre de 2016 por el University College de Londres demuestra cómo un programa de IA puede predecir fallos judiciales tras analizar 584 decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en casos relacionados con los artículos 3, 6 y 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos. En este experimento, se aplicó un algoritmo a dichos casos para descubrir patrones en el texto, con el objetivo de comprobar si el software podía anticipar la decisión. El resultado fue que en un 79% de los casos, la IA logró hacerlo. (Morales; 2020; p. 41) 2.

### III. EXPERIENCIAS DEL USO DE LA IA EN LA REGIÓN

En Latinoamérica, la implementación de la IA en el derecho ha cobrado relevancia en la última década, países como Brasil, México, Argentina y Colombia son pioneros en la región en este ámbito, desplegando políticas y celebrando convenios con empresas tecnológicas, para reformar la manera en la que se desarrollan algunos aspectos de sus sistemas judiciales buscando optimizar los procedimientos que se generan dentro de la tramitación de procesos judiciales.

Sin embargo, se debe tener presente que una de las circunstancias en común que desarrollan el impulso de estas tecnologías, es la necesidad de aligerar la carga procesal por la que atraviesan sus órganos jurisdiccionales, situación que no es ajena a nuestra realidad, sin embargo, a la fecha, en nuestro país no se han implementado estas herramientas para dar frente a la excesiva carga procesal.

A continuación, compartiremos algunos de los sistemas de IA que han puesto en funcionamiento países de nuestra región, precisando el impacto que ha generado su implementación en el desarrollo de su práctica legal y judicial.

---

2 De todas maneras, el uso de las herramientas de IA -como el ChatGPT- debe pasar por una revisión del ser humano, antes de ser materia de un producto final en sede legal, para evitar hechos irregulares como el que padeció recientemente Steven Schwartz, abogado de un caso que se dirime en un tribunal de Nueva York (EE.UU.) en una demanda contra la aerolínea Avianca, presentada por un pasajero que asegura que sufrió una lesión al ser golpeado con un carrito de servicio durante un vuelo. Schwartz utilizó ChatGPT para elaborar un escrito en que citó varias decisiones judiciales: algunas fueron inventadas por el bot. <https://www.eltiempo.com/mundo/eeuu-y-canada/chatgpt-abogado-con-ayuda-del-chatbot-declaro-juicio-contra-avianca-772455>

## 1. México: Expertius

Expertius, es un sistema experto de apoyo a la toma de decisiones judiciales en el dominio de juicio de alimentos. Ha sido desarrollado por el Departamento de Inteligencia Artificial aplicada al Derecho del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México con la colaboración del Tribunal Superior de Justicia del estado de Tabasco y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

El conocimiento adquirido de los funcionarios judiciales adscritos a esos órganos jurisdiccionales, en conjunción con las bases lógicas y metodológicas diseñadas ex profeso para este proyecto, constituye uno de los aspectos esenciales del sistema. Los módulos que tiene el sistema son tres: a) Módulo tutorial, que es donde se expone o presenta el consejo de los expertos. B) Módulo inferencial, que es el que se encarga de realizar las inferencias a partir de un esquema de argumentación dialógica y derrotable, es decir, se toman en cuenta los argumentos que están enfrentados y la forma de determinar cuál de ellos derrota al otro; y c) Módulo financiero, responde al problema que priva en prácticamente todo México, que es la determinación de la pensión proporcional cuando la ley dice que se fijará conforme a las necesidades de una parte y de las posibilidades de la otra, sin tener ningún otro criterio.

88

## 2. Colombia:

### 2.1. Fiscal Watson

Con la implementación de Watson se llevarán a cabo iniciativas para desarrollar, adaptar y automatizar los procedimientos, sistemas de información, estructura de datos y plataforma tecnológica conforme a la arquitectura definida, con el fin de mejorar la eficiencia de los procesos institucionales y respaldar los objetivos estratégicos de la entidad. En esencia, esto implica la creación de una base de datos digital consolidada que abarca todos los registros y reportes criminales en poder de la Fiscalía (que suman 13 millones de registros). Antes de la introducción de Watson, estos registros debían ser procesados manualmente, utilizando sistemas fragmentados y bases de datos no integradas. (Medina y Gómez, 2020)



Sin embargo, esta herramienta no se limita a ser simplemente un depósito de información. Su propósito es agilizar y mejorar el manejo de estos datos a través de la automatización, en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la Fiscalía podrá asignar automáticamente casos a sus fiscales (un proceso que, según indican en varias presentaciones, solía llevar hasta 40 días). En segundo lugar, la entidad será capaz de establecer conexiones y asociaciones entre diferentes casos.

## 2.2. Pretoria:

En el marco de un proyecto de investigación orientado al desarrollo de tecnología jurídica adaptada a la realidad local, surge Pretoria. Este sistema se integra en el conjunto de soluciones digitales diseñadas para respaldar y mejorar el proceso de selección, análisis y estructuración de las sentencias de tutela que deben ser revisadas por la Corte Constitucional. Este sistema de IA ofrece una perspectiva global de las características específicas relacionadas con la presentación de casos y las decisiones de los jueces en primera instancia.

Pretoria reformuló el proceso de selección de expedientes a través de tres funciones principales: Búsqueda, que facilita la localización de información relevante para la selección de sentencias; Categorización según criterios pertinentes para la Corte Constitucional; y Estadísticas, generando líneas de tiempo y gráficos para una comprensión integral de las tutelas. Inicialmente, los criterios de categorización y las estadísticas se aplicarán a las sentencias relacionadas con la salud.

Esta innovación permitirá acelerar el análisis y la clasificación de la información con una alta confiabilidad. Mientras que una persona podría necesitar al menos un día para leer 30 expedientes y encontrar el criterio o prioridad definida, el sistema puede procesar las sentencias digitalmente en menos de 2 minutos, proporcionando información clave para el análisis. En resumen, este sistema amplía las capacidades de conocimiento del juez sin reemplazarlo.

Según la Corte Constitucional de la República de Colombia (2020) dicha institución se enfrenta a un promedio diario de 2,700 solicitudes de tutela, de las cuales 1,400 están relacionadas con el derecho a la salud. Dada la abrumadora cantidad de casos que se presentan cada día, la Corte optó por implementar la IA como una solución para reducir la congestión en el sistema judicial, abordar la

baja eficiencia en el proceso legal y garantizar la pronta atención de los derechos de los ciudadanos colombianos.

### 3. Argentina: Prometea

En el año 2017, se llevó a cabo el desarrollo de Prometea, un sistema que emplea la IA para generar resoluciones judiciales de manera automática. Esta innovadora herramienta consiste en un software diseñado para elaborar dictámenes jurídicos de manera automatizada, basándose en casos similares que cuentan con precedentes judiciales establecidos. Este sistema es uno de los ejemplos más complejos de aplicación de IA en el ámbito público y su implementación se enfocó en mejorar significativamente los procesos judiciales para el beneficio de los ciudadanos argentinos.

En ese sentido, Prometea se caracteriza por tres aspectos principales:

- Posee una interfaz intuitiva y amigable que permite interactuar con el sistema a través de la conversación o el chat, utilizando un reconocimiento de lenguaje natural.
- Opera como un sistema experto con una amplia variedad de funciones, entre las que se incluye la automatización de datos y documentos, así como la provisión de asistencia inteligente.
- Utiliza técnicas de aprendizaje automático supervisado y de agrupamiento, empleando etiquetados manuales y automáticos en conjuntos de datos de entrenamiento.

Así pues, Prometea representa un avance significativo en la optimización del servicio de justicia al acelerar de manera exponencial los procesos judiciales. Al basarse en casos previos y sus precedentes, Prometea ofrece una solución eficaz y eficiente para la generación de resoluciones, lo que contribuye a agilizar el sistema judicial.

### 4. Brasil:

#### 4.1. E-PROC

Este es el primer sistema de procesamiento electrónico implementado en la Justicia Federal de Brasil, y está siendo utilizado en diversos tribunales.

Su diseño tuvo como objetivo enfrentar la demora en los procesos judiciales, abordar cuestiones relacionadas con la gestión de la burocracia y acelerar los procedimientos legales. Esta herramienta facilita la realización efectiva de actos procesales, así como el manejo y procesamiento de casos, documentos y trámites administrativos en formato digital.

En la actualidad, según el Tribunal Federal de la 4ª Región (TRF4), E-PROC no solo se utiliza en el TRF4, sino que también es empleado por varios tribunales en todo Brasil. Entre las instituciones que han adoptado este sistema se encuentran los Tribunales de Justicia de Rio Grande do Sul, Santa Catarina y Tocantins (TJRS, TJSC y TJTO), los Tribunales de Justicia Militar del Estado de Rio Grande do Sul y del Estado de Minas Gerais (TJM/RS y TJM/MG), el Tribunal Regional Federal de la 2ª Región (TRF2) y el Tribunal Superior Militar (STM). (TRF4; 2019)

La implementación de E-PROC a nivel nacional ha permitido que una audiencia diversa proveniente de diferentes partes de Brasil tenga un contacto directo con esta herramienta. En cuanto a su impacto en los usuarios, en una década, E-PROC ha crecido significativamente y se ha vuelto fundamental para todos los profesionales del derecho que trabajan con el TRF4 y los tribunales asociados. Ha trascendido los límites de la 4ª Región y se utiliza en todo el país. E-PROC ha desafiado los paradigmas, transformado las rutinas y la manera de trabajar y organizar la información procesal. Además, sigue evolucionando para brindar un entorno cada vez más accesible, atractivo y fácil de usar en respuesta a las necesidades de sus usuarios.

## 4.2. SAJ Digital

El SAJ Digital tiene como objetivo principal la automatización de los procesos judiciales con el fin de reducir significativamente la duración de los mismos. Este sistema puede ser aplicado en todas las instancias judiciales, tanto de primera como de segunda instancia y proporciona a los magistrados una mayor eficiencia en sus labores diarias.

Este sistema está presente en nueve tribunales de Brasil, los cuales en conjunto representan más del 50% de todos los procesos que se manejan en la justicia

estatal del país. Además, es utilizado por seis fiscalías y más de 70 procuradurías municipales y estatales.

### 4.3. Radar

Esta aplicación, desarrollada en 2018 por la Sección de Tecnología Informática del Tribunal de Justicia de Minas Gerais, utiliza la IA para identificar y separar recursos judiciales que presentan peticiones idénticas, al mismo tiempo que considera los aspectos ya resueltos por tribunales superiores. Una vez que la herramienta realiza la separación de los recursos, se establece un patrón de votación que incorpora temas previamente decididos por los tribunales superiores o mediante el incidente de resolución de demandas repetitivas.

Este enfoque implica que una vez que se ha emitido un fallo sobre el incidente, la misma decisión se aplica a todas las demás demandas con contenido similar. En consecuencia, se genera un voto estándar basado en las tesis establecidas por los tribunales superiores y por el propio Tribunal de Justicia del estado correspondiente a la demanda en cuestión. Además de esta función, los magistrados tienen la capacidad de realizar búsquedas inteligentes utilizando palabras clave, fechas de distribución, tribunal juzgador, magistrado, partes involucradas, abogado y otras variables pertinentes para los casos.

### 4.4. Synapses

Synapses es una plataforma desarrollada por el Departamento de Tecnología del Consejo Nacional de Justicia de Brasil en colaboración con el Tribunal de Justicia de Rondonia. Su propósito es proporcionar un entorno para almacenar, entrenar, distribuir y auditar modelos de IA en el contexto del proceso judicial. Synapses está configurada específicamente para trabajar con el proceso judicial electrónico, utilizando técnicas de aprendizaje automático supervisado.

Esta plataforma centraliza todas las operaciones en un solo lugar, lo que ha llevado a la racionalización del gasto público, la optimización del esfuerzo del personal del Poder Judicial brasileño y el uso eficiente del tiempo. Además, contribuye a mejorar el rendimiento y reducir los errores en los procedimientos estándar mediante la automatización de tareas repetitivas.

Entre las capacidades de Synapses se encuentran la automatización de la generación de documentos, la identificación de casos prioritarios y la realización de predicciones. Además, el sistema facilita la interoperabilidad de datos entre diversas organizaciones a nivel nacional, lo que promueve la colaboración y el intercambio de información en el sistema de justicia.

#### IV. EL PROCESO LABORAL: PRESENTE Y FUTURO

La imprevisibilidad con la que inició la pandemia fue una circunstancia que permitió evaluar con qué herramientas se contaban de cara a poder continuar con la tramitación de los procesos laborales sin la necesidad de comparecer presencialmente ante los órganos jurisdiccionales. De ese modo, se tuvo que recurrir a los avances tecnológicos a fin de dar un cambio impensado al desarrollo del proceso laboral, que en nuestra opinión resultó ser favorable para los justiciables, en la medida que la virtualización de las audiencias garantizó una mayor eficiencia en la impartición de justicia con el empleo de menos recursos y tiempo; lo que no implica que esta reforma no cuente con problemas propios dentro de su trámite, ni desconoce la brecha tecnológica que existe en nuestro país.

En ese sentido, se debe tener presente que aun cuando las plataformas virtuales ya existían desde hace muchos años, estas nunca fueron consideradas como una opción para el desarrollo de actos procesales, ya que se concebía al proceso judicial como algo ligado a la presencialidad. Hasta antes del inicio de la pandemia, la única herramienta virtual era la casilla electrónica, que había agilizado sustancialmente los trámites de notificación, pero la administración de justicia no se atrevía a ir más allá. (Avalos, 2022, p. 151).

Sin embargo, la flexibilidad con la que el proceso laboral se adecuó al cambio en la oralidad, denota la capacidad en la que también pueda adaptarse al uso de diferentes herramientas tecnológicas como la IA y la robótica, que puedan incidir eficientemente, para mitigar y/o resolver las problemáticas con las que cuenta la práctica procesal laboral.

Como nos enseñó la experiencia reciente, la implementación de la tecnología dentro del proceso laboral se realizó con la ocasión de revertir una problemática como el aislamiento obligatorio. Considerando ello, ¿podríamos tener como

motivo de impulso del desarrollo tecnológico al principal problema que atraviesa la justicia laboral peruana?

Según las Estadísticas de la Función Jurisdiccional a Nivel Nacional (Periodo: Enero–junio de 2022), en el primer semestre del año pasado ingresaron 205,127 procesos laborales que se sumaron a los 561,775 procesos en trámite que habían a enero de 2022. (Poder Judicial, 2022, p. 9-10), si las cifras se mantienen, se podría considerar que en el último año, habrían ingresado un aproximado de medio millón de expedientes de la especialidad laboral, lo que demuestra la excesiva carga procesal con la que incesantemente se enfrentan los juzgados.

En virtud de ello, somos de la opinión que la implementación progresiva de tecnologías vanguardistas relacionadas a la IA se erige como las principales opciones que podrían revertir la excesiva carga procesal que atraviesan los órganos judiciales.

Para el caso de la implementación del Expediente judicial electrónico, Ruiz (2018) afirmó que la llegada de la tecnología al proceso judicial ha tenido suficiente respaldo normativo que ha permitido su innovación y actualización constante, a fin de conseguir que éste se instaure definitivamente en nuestro país. En ese sentido, el mismo respaldo debiera entregarse a la implementación de la IA dentro del Poder Judicial.

En el 2021, la Presidencia del Consejo de Ministros aprobó el Documento de Trabajo para la Participación de la Ciudadanía 2021-2026, que aprobó la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, en la cual se encuestó a diversos miembros de la ciudadanía sobre el uso de la IA. En la encuesta del Estado de IA en el sector público peruano (enero – 2021) se obtuvo como resultado que solo el 7% de las instituciones que contestaron afirman que usan la IA en su institución.

La IA podría ser aplicada en softwares que realicen la proyección de determinadas resoluciones, la esquematización de jurisprudencia e identificación de pretensiones podrían aminorar los procedimientos productivos a la interna de los juzgados, mientras que la robótica, aplicada también con IA, podría atender a los litigantes, optimizar el archivo de expedientes, e incluso, como ya se realiza en otros países, establecer jueces robots que diriman determinadas controversias.

La cantidad de beneficios que podrían obtenerse con la aplicación de la IA y la tecnología impulsan a considerar que la solución al problema de la carga procesal ya no debe recaer en los mecanismos tradicionales, sino que se debe apostar de una vez por el salto tecnológico, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo del proceso.

No obstante, según una nota periodística (Buendía; 2023) el Poder Judicial no parece optar por dicho salto tecnológico, toda vez que recientemente en julio de este año, aprobó el Plan para la descarga de los procesos judiciales 2023, cuya finalidad era realizar la atención de los casos pendientes en ejecución y la descongestión de los procesos pendientes en trámite, a través de la contratación de personal CAS.

Como se habrá podido advertir, en los países que han implementado la aplicación de la IA a la tramitación de procesos, ya sea para la proyección de resoluciones, archivo de procesos o para la predictibilidad de resultados, los resultados son alentadores, optimizando significativamente determinadas actuaciones procesales y reduciendo los periodos de tiempo que implica su realización para un humano.

Ahora bien, la aplicación de la IA y de la robótica no solo se limitaría a la optimización de los recursos del Poder Judicial, sino que también podrían servir como herramientas para una mejora en la gestión de la logística que representa el seguimiento de un proceso judicial laboral para los litigantes, como ya se aplica en otras partes del mundo.

## **V. PROPUESTAS DE IMPLEMENTACIÓN**

### **1. Gestión de archivo y atención de justiciables**

La gran cantidad de procesos judiciales en materia laboral conlleva a que exista, de parte de algunos órganos jurisdiccionales, desorden y una mala gestión de los procedimientos de archivo de los expedientes.

Si bien, en los últimos años se ha impulsado el desarrollo del expediente judicial electrónico de diversas Cortes Superiores de Justicia, la problemática se mantiene, por lo que urge la implementación de sistemas que brinden una optimización a los procedimientos de archivo de los diferentes actuados procesales.

En nuestra opinión, esta reforma es factible de implementar a corto plazo, considerando la experiencia de los demás países de la región, en la automatización de la gestión de datos, como los sistemas de Synapses de Brasil o Pretoria en Colombia.

Ahora bien, es recurrente en el litigio que cuando se solicita entrevistas con los especialistas, secretarios judiciales o los propios magistrados para acceder a determinada información del expediente, se otorguen plazos exorbitantes para dar atención a las citas solicitadas o simplemente se resistan a atender a las partes y/o sus abogados patrocinadores.

Por ello, resulta necesario actualizar el sistema de atención a los justiciables a través de la implementación de sistemas de IA, ya sea chatbots o atención telefónica artificial, como se realiza en otros campos de la sociedad, a efectos de que se de atención a los usuarios (de justicia).

## 2. Audiencias de conciliación con el empleo de IA

Dentro de la estructura del proceso ordinario laboral que prevé la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), las partes deben llevar dos audiencias durante la primera instancia: la de conciliación y la de juzgamiento; sin embargo, muchos consideran que la primera de ellas, es un requisito meramente formal que no tiene el impacto que buscó el legislador en su momento, esto es, descongestionar la carga procesal mediante este mecanismo alternativo de solución del conflicto.

Al respecto, Matallana (2019; p.141) refiere sobre la conciliación laboral que el Tribunal Constitucional ha señalado que las principales características de la labor conciliadora son las siguientes:

- Flexibilidad: Se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- Rapidez: Se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto.
- Reserva: Se promueve con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.



- **Decisividad:** Se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

En ese sentido, en la práctica judicial se puede advertir que ninguna de las características se cumple a cabalidad en el desarrollo del litigio laboral. La cultura litigiosa de los abogados y las partes genera que en la gran mayoría de casos se considere esta audiencia como una etapa más del proceso, sin promover la finalización de la controversia de forma pacífica; lo que genera que los jueces deban destinar parte de su tiempo para la realización de dicho acto procesal, sin obtener algún efecto favorable.

Un problema que existe como bien indica Gago (2004; p.15), es la escasa formación conciliadora de los jueces, pues muy pocas veces la Academia de la Magistratura ha dictado cursos serios sobre técnicas de conciliación con énfasis en la práctica de las mismas.

Siendo este el escenario actual, consideramos que se podría implementar sistemas de IA que participen como propiciadores de la conciliación laboral, dejando espacio a que los jueces participen exclusivamente en las audiencias de juzgamiento.

### **3. Apoyo de jueces robots en procesos no contenciosos o de menor cuantía**

En los artículos 64 al 68 de la NLPT se regulan los procesos no contenciosos que se tramitan bajo sus parámetros procesales, los cuales son la consignación, contradicción y retiro, la autorización judicial para ingreso al centro laboral y la entrega de documentos.

En estos procesos la complejidad es mínima, ya que no se requiere un análisis probatorio excesivo ni un gran ejercicio cognitivo de parte de los jueces para determinar su resolución. Por ello, somos de la idea que este tipo de procesos resulta ideal para realizar las primeras pruebas de incorporación de IA para la proyección autónoma de resoluciones, que en principio, sean de trámite.

De esa manera, se podrá constatar la funcionalidad de la IA en la tramitación de procesos judiciales y en la elaboración de resoluciones como un primer

paso para su implementación progresiva, tal cual se ha realizado en los casos de Prometea en Argentina o de Radar en Brasil, y con su despliegue en este tipo de procesos, obtener resultados y conclusiones que puedan ser aplicados a procesos que por su cuantía, puedan ser asistidos por los jueces robots o jueces algoritmos.

Si se obtienen resultados ventajosos en los procesos no contenciosos, en un futuro próximo se podría replicar el ejemplo de Estonia que para finales de 2021, estimaban implementar la utilización de jueces automatizados para resolver demandas monetarias de hasta 7,000 Euros. Esto se aplicaría específicamente a casos en los que la resolución se base únicamente en reglas o términos contractuales, facilitando la carga de los documentos necesarios para su consideración. (Planchadell-Gargallo, 2021, p. 405).

No podemos negar los beneficios operativos que la modernidad nos brinda, incluso para la realización de una de las labores humanas que está más cercana de la divinidad: administrar justicia. Sin embargo, pese a sus inevitables errores, seguimos pensando que el acto final de la decisión de casos que sí requieran un nivel de evaluación, análisis e interpretación que solo podrán ser completados por un individuo de carne y hueso deben reservarse a la razón humana, pues la experiencia que se nutre de las vivencias de haber visto cientos de casos reales, inundados de una riqueza fáctica que muchas veces no se puede representar o tamizar virtualmente, no puede (ni debe) -a nuestro entender- ser reemplazada. Imaginen sino qué hubiera pasado en 1898, cuando el Juez Paul Magnaud (Chateau-Tierry, Francia) tuvo que sentenciar -y absolvió- a una joven madre soltera desempleada que hurtó una hogaza de pan para dar de comer a su menor hijo de 2 años<sup>3</sup>.

#### 4. Implementación de IA al resolver medidas cautelares: predictiva o decisoria

si bien, la labor de la función judicial está enlazada con los procedimientos mentales que realizan los encargados de impartir justicia para solucionar los conflictos presentados ante ellos. Estos procedimientos involucran la interpretación de la ley, la evaluación de hechos y pruebas y la consideración de precedentes legales, entre otros aspectos, que determinan el empleo de los elementos cogni-

3 [https://elpais.com/ccaa/2012/09/19/catalunya/1348082317\\_556232.html](https://elpais.com/ccaa/2012/09/19/catalunya/1348082317_556232.html)

tivos adquiridos durante el desarrollo del proceso para emitir una sentencia, los desarrolladores de IA y derecho han emprendido la tarea de desarrollar proyectos de sistemas informáticos que puedan emular los procesos de pensamiento de los jueces. El propósito de estos sistemas es asistir a los operadores judiciales al momento de resolver los casos, sin reemplazar la figura del impartidor de justicia.

En cuanto al uso o aplicación de la IA en el estricto ejercicio de la función jurisdiccional, esto es, en la toma de decisiones del órgano jurisdiccional, nos encontramos ante el campo de aplicación más polémico y en el que creemos queda mucho por avanzar.

En ese sentido, se tendría que reformular nuestro ordenamiento jurídico a efectos de habilitar la opción de que la IA pueda ejercer la función judicial de acuerdo a lo previsto en la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La introducción de tecnologías de inteligencia artificial en el contexto legal demanda una cuidadosa adhesión al principio de igualdad. Esto implica que los desarrolladores que diseñen estas herramientas deben asegurarse de excluir cualquier componente que pueda generar discriminación o prejuicios en su implementación y operación futuras.

En este escenario, la asistencia de la IA para el desarrollo de función jurisdiccional debería limitarse a situaciones capaces de ser resueltas de manera predictiva o por el contrario, ejercer una potestad totalmente decisoria aplicando razonamiento judicial de forma autónoma y artificial.

Dentro del proceso laboral, existen pretensiones que se plantean con mayor frecuencia ante los órganos jurisdiccionales, los cuales, teniendo un criterio predeterminado, tienen una idea de cómo resolver la controversia, sin que en algunos casos, tengan a la vista la teoría del caso que pueda sostener la parte contraria. Si los órganos jurisdiccionales pudieran determinar estas pretensiones, perfectamente podría habilitarse un sistema de IA que pueda identificarlos y proyecte el fallo en la oportunidad que corresponda.

Esta situación podría implementarse para el caso de las pretensiones cautelares, toda vez que de acuerdo al artículo 54 de la NLPT, las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte, de manera que la IA no estaría

ante la disyuntiva de evaluar dos situaciones fácticas y jurídicas que se contrapongan entre sí.

Siendo ello así, la herramienta aplicada contaría con una potestad predictiva tomando en consideración los datos proporcionados por los jueces, sin embargo, en caso se considerase que la medida cautelar implica un juzgamiento anticipado de lo que se determinará en el proceso principal, podría señalarse que lo resuelto por la IA en el cuaderno cautelar tendría naturaleza decisoria.

Al respecto, compartimos la opinión de Martín Diz (2021; p. 66), cuando sostiene que el derecho procesal y la justicia no pueden dar la espalda a la contribución que la tecnología, en nuestro caso mediante aplicaciones de inteligencia artificial, pueden comportar, bien es cierto que a día de hoy parece más recomendable su empleo con funciones asistenciales o predictivas más que con funciones directamente decisorias ante las exigencia de racionalidad humana en la decisión, de responsabilidad en la misma, de la ausencia de sesgos e imparcialidad y de la propia dinámica de actuación y conformación legal del proceso y de las formas extrajudiciales de resolución de litigios.

En razón de ello, la implementación de la resolución de medidas cautelares a través de la IA debería darse cuidadosamente, basándose su programación exclusivamente en la predictibilidad de lo petitionado en base a experiencias (resoluciones) previas, de manera que no se otorgue a la IA una potestad decisoria per sé en el resultado del proceso principal o se altere la imparcialidad con la que cuente el juez.

## VI. CONCLUSIONES

1. La implementación de la IA en el proceso laboral, será un tema que generará un amplio debate y discusión entre los operadores de justicia de nuestro país; sin embargo, mantenemos la opinión que su empleo durante el desarrollo del proceso, dará mayores provechos y ventajas que problemas.
2. Si bien es cierto, en nuestro país la aplicación de la IA en la mayoría de sectores de la sociedad viene retrasado, en comparación con otros países de la región, recientemente se están aprobando estrategias nacionales que reconocen la necesidad de su implementación, como la

- Ley N° 31814 que promueve el uso de la IA privilegiando a la persona y el respeto de los derechos humanos con miras a fomentar el desarrollo económico y social del país.
3. La adecuada implementación de los softwares de IA va a garantizar mayor eficiencia y agilidad en la tramitación de los procesos judiciales, pudiendo acelerar el trámite de los procesos judiciales al automatizar tareas rutinarias, como la revisión de documentos legales, la realización de audiencias virtuales y la gestión de casos. Esto podría llevar a una mayor eficiencia y a una reducción en la carga de trabajo de los trabajadores jurisdiccionales, permitiéndoles centrarse en tareas más complejas y decisiones de mayor relevancia.
  4. Asimismo, a través del uso de IA se podría mejorar el acceso a la justicia al reducir los tiempos de espera y por ende, aumentar el ritmo con el que se resuelven los casos. También podría permitir que las personas tengan acceso a información legal y recursos en línea, optimizando incluso el sistema de notificación de resoluciones.
  5. Teniendo una perspectiva a largo plazo, la IA tendrá la capacidad de analizar grandes cantidades de datos que servirán para identificar patrones y tendencias en las demandas y/o resoluciones judiciales, lo que podría ayudar a los jueces a tomar decisiones informadas basadas en algoritmos que puedan predecir el resultado de los procesos con un alto grado de certeza. Sin embargo, aún existe la preocupación de que el sesgo en los datos pueda influir en las decisiones de la IA y reproducir prejuicios existentes que afecten a los justiciables.
  6. El uso de IA en el proceso requiere que se establezcan sistemas meticulosos de protección de datos y privacidad, debiendo ser regulado dicho aspecto a fin de no afectar a las partes. De igual forma, se requiere contar con una reforma legal en nuestro ordenamiento a fin de definir el ámbito de aplicación de la IA en el Poder Judicial y regular los escenarios éticos y legales que se podrían presentar como la responsabilidad en caso de errores de la IA o la posibilidad de tomar decisiones totalmente automatizadas sin intervención humana.

## REFERENCIAS

Aguirre Espinosa, J. (2020). Reflexiones sobre el derecho y el juez algoritmo, *Ratio Juris*, vol. 15, N° 30: Medellín.

Buendía Quijandría, P. (18 de julio de 2023) Poder Judicial implementa nuevo plan de descarga procesal 2023. *Diario Oficial El Peruano*.

<https://www.elperuano.pe/noticia/218270-poder-judicial-implementa-plan-de-descarga-procesal-2023#:~:text=El%20plan%20indica%20que%20los,corresponden%20a%20procesos%20en%20ejecuci%C3%B3n>.

Cárdenas Krenz, R. (2021). ¿Jueces robots? Inteligencia artificial y derecho. *Revista Justicia & Derecho*. Volumen 4, número 2. Chile.

Corte Constitucional de la República de Colombia (2020). *PRETORIA, un ejemplo de incorporación de tecnologías de punta en el sector justicia*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?PRETORIA,-un-ejemplo-de-incorporaci%C3%B3n-de-tecnolog%C3%ADas-de-punta-en-el-sector-justicia-8970>

102

Gago Garay, E. (2004). La Conciliación Laboral en el Perú. *Revista digital Hechos de la justicia N° 2*, Ed. 2004. Lima.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1>

Martín Diz, F. (2021) Modelos de aplicación de Inteligencia Artificial en justicia: asistencial o predictiva versus decisoria. En: Barona, S. (Editor) *Justicia algorítmica y neuroderecho. Una mirada multidisciplinar*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia.

Martinez Bahena, G. (2018). La inteligencia artificial y su aplicación al campo el Derecho. En *Alegatos*. Volumen 26, número 82. Ciudad de México

Matallana Ruiz, R. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *THEMIS Revista De Derecho*, (75).

Medina P. y Gómez L. (26 de julio de 2020) “Watson”, el investigador inteligente con el que la fiscalía busca cerrarle el paso al crimen. *El País*: <https://www>.

[elpais.com.co/judicial/watson-el-investigador-inteligente-con-el-que-la-fiscalia-busca-cerrarle-el-paso-al-crimen.html](http://elpais.com.co/judicial/watson-el-investigador-inteligente-con-el-que-la-fiscalia-busca-cerrarle-el-paso-al-crimen.html)

Morales Cáceres, A. (2020). El impacto de la inteligencia artificial en el Derecho. *Advocatus N° 39*, Lima.

Núñez Ponce, J. (2021). Innovación digital en el Poder Judicial en el Perú: Aplicación de las nuevas tecnologías transformadoras y disruptivas. *FIADI*. Segunda Época, Primer Semestre 2022, Número 11. Montevideo, 2022.

Planchadell-Gargallo, A. (2021) Inteligencia artificial y medidas cautelares. En: En: Barona, S. (Editor) *Justicia algorítmica y neuroderecho. Una mirada multidisciplinar*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia.

Poder Judicial del Perú (2022) *Estadísticas de la Función Jurisdiccional a Nivel Nacional (Periodo: Enero–junio de 2022)*.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3727898048bce9a98f02ff96d60b58b5/Estadisticas+2022IIF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3727898048bce9a98f02ff96d60b58b5>

Presidencia del Consejo de Ministros (2021) *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial. Documento de Trabajo para la participación de la ciudadanía 2021-2026*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1899077/Estrategia%20Nacional%20de%20Inteligencia%20Artificial.pdf?v=1630689418>

Ruiz Torres, G. (2018). El Expediente Judicial Electrónico. *Revista del Foro 105*, Ed. Ilustre Colegio de Abogados de Lima. Lima.

Scaliter, J. (12 de mayo de 2016). El primer “robot-abogado” ya tiene cliente, *QUO*. <https://quo.eldiario.es/tecnologia/a56509/el-primer-robot-abogado-ya-tiene-cliente/>

Tribunal Federal de la 4ª Región de Brasil (2019). Eproc: Proceso electrónico del Tribunal Federal de la 4ª Región tiene cambios en la interfaz. *Portal Unificado de Justicia Federal de la 4ª Región*. [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=14711](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=14711)





# Rompiendo paradigmas. La extinción del escrito de apersonamiento o de variación de domicilio a través del Acto Procesal Automatizado y su concordancia con los principios de la NLPT

**Breaking paradigms. The extinction of the document of appearance or change of address through the Automated Procedural Act and its agreement with the principles of the NLPT**

**LUIS REYNALDO CHAVEZ LARA\***

Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
(Lima, Perú).

Contacto: [luischavezlara@yahoo.es](mailto:luischavezlara@yahoo.es)  
<https://orcid.org/0000-0002-8382-7323>

**RESUMEN:** El autor tiene por objetivo analizar la posibilidad de que en el futuro próximo desaparezca el escrito como paradigma del proceso judicial. Para ello, valiéndose de distintas fuentes doctrinales y jurisprudenciales, afirma que los principios de oralidad, de concentración, de celeridad y de economía procesal que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo impulsan y concuerdan plenamente con la introducción de un concepto jurídico, pero aún teórico, que permitiría la eliminación del escrito y, por ende, optimizaría la gestión de los órganos jurisdiccionales laborales: el acto procesal automatizado. Termina el artículo con una propuesta para su implementación brindando un ejemplo en el que los escritos de apersonamiento y/o de variación de domicilio pueden ser reemplazados o eliminados a través de la innovación tecnológica aplicada al Derecho.

**PALABRAS CLAVE:** Acto procesal automatizado, Automatización judicial, Innovación jurídica, Legal tech, Principios del derecho procesal laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**ABSTRACT:** The author's objective is to analyze the possibility that in the near future writing will disappear as a paradigm of the judicial process. For this, using different doctrinal and jurisprudential sources, it affirms that the principles of orality, concentration, speed, and procedural economy that inspire the New Labor Procedure Law promote and fully agree with the introduction of a legal concept, but still theoretical, which would

\* Jefe del Centro de Información y Documentación en Vinatea y Toyama Abogados. Egresado de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y bachiller en Ciencias Sociales con especialidad en Historia por la UNMSM. Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas y estudiante de la Maestría Ejecutiva en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad Privada del Norte. Ha publicado artículos académicos en distintos países y ha sido ponente en congresos nacionales e internacionales.

allow the elimination of the writing and, therefore, would optimize the management of labor courts: the automated procedural act. The article ends with a proposal for its implementation, providing an example in which writs of appearance and/or change of address can be replaced or eliminated through technological innovation applied to Law.

**KEYWORDS:** Automated procedural act, Judicial automation, Legal innovation, Legal tech, Principles of labor procedural law, New Labor Procedural Law.

**Recibido:** 15/08/2023

**Aceptado:** 21/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Los principios de la nueva ley procesal del trabajo. 1. *Principio de oralidad*. 2. *Principio de concentración*. 3. *Principio de celeridad*. 4. *Principio de economía procesal*. III. Introduciendo un nuevo concepto jurídico: el acto procesal automatizado. 1. *Conceptualización teórica del Acto Procesal Automatizado*. 2. *¿Existe un Acto Procesal Automatizado?*. IV. La extinción del escrito: ¿una realidad inminente?. 1. *El escrito de apersonamiento o de variación de domicilio procesal*. 2. *Propuesta*. V. Conclusiones. Referencias.

---

◆

## I. INTRODUCCIÓN

106

A partir del 15 de enero de 2010, cuando se promulgó la Ley 29497, también conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante “la NLPT”), hubo un notable entusiasmo en la comunidad jurídica porque, se decía, los procesos judiciales laborales se resolverían en tan solo seis meses. Impulsado por principios ordenadores, entre ellos el de oralidad, de concentración, de celeridad y de economía procesal, el casi lustro que duraba un litigio laboral promedio sería, en opinión de sus defensores, tan solo un recuerdo. Esta proyección, bastante optimista, por cierto, se fue ajustando a distintos contextos (entre ellos el de la pandemia del Covid-19), y con el pasar de las estaciones, el tiempo traería un nuevo número: dos años.

Si bien hubo una disminución gracias a la entrada en vigor de la NLPT y en particular, debido a la inspiración de sus principios que tenían por objetivo principal la optimización del proceso laboral, este artículo plantea un futuro donde se rompa con un paradigma judicial reduciendo aún más los tiempos de resolución de los casos. Este paradigma no es otro que el de la obligatoriedad de la presentación de los escritos en su forma tradicional, ante lo cual plantearemos una hipótesis: la posibilidad de su eliminación o sustitución. Con seguridad los

legisladores nunca pensaron en que proponer los principios del derecho procesal laboral en la NLPT podría acarrear en la posibilidad futura de la eliminación de este paradigma y que, en su reemplazo, la tecnología nos traería nuevas formas posibles de ejercer el derecho a la defensa distintas a los conservadores escritos judiciales.

He aquí cuando nace la duda metódica que incentivó la pregunta que guiará la investigación: ¿es posible prescindir de los escritos o de ciertos escritos como medio solemne de comunicación de las partes con los órganos jurisdiccionales? Siguiendo esta línea, gracias a la serendipia procesal derivada de los principios de la NLPT, y acorde con las últimas tendencias globales de automatización de las organizaciones, el presente artículo analiza el escenario planteado y brinda un ejemplo concreto en el que se pueden llegar a omitir los escritos usando las herramientas disponibles del mismo Poder Judicial, cuya consecuencia natural sería la optimización de la gestión de los procesos laborales.

Para responder a esta problemática, en un primer momento se examinarán los principios del derecho procesal laboral detallados en el párrafo inicial con el soporte doctrinario de reconocidos especialistas y de la jurisprudencia peruana emitida por la Corte Suprema, con el afán de demostrar que la posibilidad de prescindir de los escritos no entra en contradicción con ellos. Seguidamente se precisará el significado de un nuevo concepto jurídico propuesto, el acto procesal automatizado, y su plena concordancia no solo con los principios mencionados, sino con un futuro donde el escrito judicial podría desaparecer. Por último, se responderá a la pregunta de investigación con un caso concreto donde una utopía jurídica podría tornarse en realidad: la eliminación del escrito, específicamente, el de apersonamiento y/o de variación de domicilio.

En síntesis, como se desprende de los párrafos anteriores, el objetivo principal de la investigación será el análisis exploratorio acerca de la posibilidad real de que en el futuro desaparezcan ciertos escritos judiciales en el proceso laboral gracias a la introducción del acto procesal automatizado, el cual es una innovación derivada de la aplicación de los principios de la NLPT. La metodología utilizada para sacar adelante la investigación fue mixta, es decir, se usaron fuentes cuantitativas y cualitativas, y, en cuanto a las técnicas se hizo uso del análisis documental.

Finalmente, si bien lo postulado en esta investigación podría aplicarse a otros tipos de procesos judiciales, se ha considerado como primordial la casuística del proceso laboral dada su relevancia para el futuro de los miles de trabajadores y de organizaciones públicas y privadas que diariamente deben enfrentarse a mecanismos tradicionales que bien pueden considerarse obsoletos y de fácil superación.

## II. LOS PRINCIPIOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El artículo I del Título Preliminar de la NLPT señala: “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.” En este artículo, la NLPT establece los actuales principios procesales laborales, ampliando los reconocidos por la anterior Ley Procesal Laboral aprobada por la Ley N° 26636.

Sin embargo, el proceso laboral hoy en día sigue siendo bastante formalista, lo que ha acarreado que estos, a pesar del impulso a la oralidad positivizado en la legislación, sigan dependiendo de escritos, sean complejos y que se encuentran diseñados para que duren años, o al menos así se ha configurado a pesar de los avances tecnológicos del Poder Judicial. En este sentido, analizaremos los principios de la NLPT, y cómo estos no se contradicen con la posibilidad real de que los escritos puedan omitirse.

En concordancia con la NLPT y con lo mencionado, a continuación, se revisará la opinión de los juristas y de la Corte Suprema respecto de los principios que nos importan para los fines de esta investigación.

### 1. Principio de oralidad

Quizá la principal innovación de la NLPT que involucra este análisis es su ambición por la oralidad, y para nuestros fines, esto no significa otra cosa que evitar la producción innecesaria de escritos. Este principio, como los que se detallarán en los acápite posteriores, están regulados como ya se hizo mención, en el artículo I de su Título Preliminar. Más adelante, el artículo 12.1° indica: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.”

Es decir, si se aplica este principio de manera categórica, la validez de la palabra predomina sobre lo expresado en un escrito, en consecuencia, cabe la posibilidad de que lo oralizado lo torne en ineficaz, con lo que su producción podría devenir en innecesaria siempre en cuando se hayan cumplido previamente las formalidades para la participación en la audiencia y si la exposición de la parte interesada se sostiene por sí misma sin necesidad de acudir a un documento impreso o digitalizado que contenga su argumentación. De acuerdo con Gamarra Vilchez: “En este campo, la oralidad puede hacer posible prestar un servicio mucho más grande que el de satisfacer algunas formalidades en la búsqueda de la verdad real, porque brinda muy poco espacio al formalismo y garantiza otros principios procesales.” (2010, p. 63)

Sobre este punto, vale la pena también citar las palabras de Mario Pasco Cosmópolis, quien en una entrevista allá por el año 2008 aseguraba: “Es que la oralidad no significa un dogma, en el que si hay una sola palabra escrita ya no es oral. Esto no es así. Más bien, es la predominancia, el esquema lo que manda. O es un sistema de escritos o es de audiencias, esa es la clave. Cuando es de escritos, es un procedimiento escrito; cuando es de audiencias, es un procedimiento oral. Ahora, aún en un procedimiento escrito hay cosas orales; aún en un procedimiento oral hay cosas escritas; pero eso no desvirtúa el esquema central.” (Canchari y Chávez, 2008, pág. 22)

Siguiendo esta opinión especializada, en la que se señala que incluso en un procedimiento oral hay cosas escritas (o que deben ser presentadas por escrito), podemos mencionar el ejemplo de los medios probatorios, los cuales sí deben obrar en el expediente y deben ser presentados por algún medio. La pregunta es: ¿deben ser ofrecidos a través de un escrito? Creemos fehacientemente que no, porque estos pueden ser subidos a una plataforma digital que contenga en su configuración, los requisitos para su presentación. Por ello, ciéndonos a lo promovido por la NLPT respecto de la oralidad, sostenemos que la posibilidad de eliminar o reducir los escritos a su mínima expresión es un objetivo que se desprende desde su primera línea, así no haya sido su intención inicial ni su sentido teleológico.

## 2. Principio de concentración

El principio de concentración significa, en palabras de Manuel Alonso y Rosa María Alonso (citados por Luis Vinatea y Jorge Toyama), que el proceso

laboral “reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen” (Vinatea y Toyama, 2012, p. 35). Analicemos esta cita. En principio, se habla de unificar variados y numerosos actos procesales. Considerando que los escritos lo son, es menester reducirlos o integrarlos a otros actos procesales que puedan sostener su contenido. En este extremo, la doctrina, de manera implícita aboga por reunir la mayor cantidad de actos con el fin de perseguir una sentencia en el corto plazo, incluidos los escritos. Por otro lado, cuando se hace alusión a la continuidad del proceso sin interrupciones que dilaten la emisión de los actos procesales, también incluye a los escritos, entre ellos los que retardan volitiva o circunstancialmente el proceso y la búsqueda de justicia de las partes.

Ahora, vale la pena mencionar las posturas que se pronuncian respecto de su aplicación.

Una de ellas, la más crítica, es la del profesor Gamarra Vilchez. Él señala: “La concentración y la celeridad procesal, en términos absolutos, exigirán que el juicio laboral se realice frente a todos los sujetos procesales desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, se formulan las partes su defensa y conclusiones sobre ella, delibera el juez y se dicta sentencia. Sin embargo, no basta reconocerlo en forma general; de lo que se trata es de concentrar los actos procesales al menor número posible, ello serviría para proteger al trabajador al no prolongarse el juicio innecesariamente; así se reforzaría la credibilidad de la justicia al garantizar una decisión rápida por tratarse de conflictos laborales.” (2010, p. 59)

La segunda es la de Vinatea y Toyama (2012, p. 36), quienes consideran que este principio sí persigue y consigue un afán verdaderamente concentrador. Ambos señalan: “La NLPT pretende que la concentración procesal sea un principio de real eficacia, pues solo así se podrá lograr la celeridad procesal tan ansiada por aquellos que acuden en búsqueda de tutela jurisdiccional en un proceso laboral. Podemos notar esto al analizar el diseño del proceso ordinario laboral y el abreviado laboral, al observar el carácter unitario y concentrador de sus audiencias, pues si bien estas podrán desarrollarse, en algunos casos, incluso, en más de una sesión, todo será parte de un solo acto procesal (tal como se viene apreciando en las audiencias de la NLPT).”

Si bien las opiniones discrepan sobre su alcance y aplicación, en lo que nos atañe, estas y otras posturas coinciden de manera tácita en algo: el principio de concentración de la NLPT impulsa un aglutinamiento razonable, proporcional y hasta necesario de los actos procesales, sin afectar el derecho a la tutela jurisdiccional, y los escritos no son ajenos a esta aspiración de los especialistas y del legislador, por ende, su disminución, integración, reemplazo o eliminación no entra en contradicción con este principio del derecho procesal laboral.

### 3. Principio de celeridad

La celeridad, en palabras de Gamarra Vilchez, “es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.” (2010, p. 60) De la misma opinión es Barzola Romero, para quien “La NLPT cimentándose en el principio de celeridad persigue la obtención de acuerdos pronto y oportunos mediante el establecimiento de mecanismos alternativos para la conclusión del proceso (diferentes a la emisión de la sentencia) como la transacción y la conciliación.” (2014, p. 61)

Vinatea y Toyama, por su parte, realizan un análisis más amplio, señalando que: “La idea es no dilatar aquello que puede encontrar una solución rápida, y, por tanto, proveer de una pronta respuesta a las partes, En este sentido, observaremos que la NLPT permite que todos los mecanismos de solución anticipada de conflictos se activen en forma efectiva y anticipada a la dilación innecesaria de posteriores actos procesales.” (2012, p. 37)

La jurisprudencia también se ha pronunciado: “Con el principio de celeridad procesal se persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que este, en lo posible, debe estructurarse en plazos breves, propendiéndose a la eliminación de trabas o maniobras dilatorias que afecten la tutela jurisdiccional efectiva. En ese sentido, este principio hace alusión al ahorro del tiempo, pues particularmente el proceso laboral exige rapidez de trámite para que sea verdaderamente eficaz, en defensa de los derechos laborales (alimentarios).” (Cas. N° 1836-2004 Chíncha).

En conclusión, tanto la doctrina como la jurisprudencia son unánimes al reconocer la importancia de este principio orientador del derecho procesal del trabajo, el cual, tampoco entra en contradicción con lo propuesto en el presente artículo.

#### 4. Principio de economía procesal

De acuerdo con Vinatea y Toyama, “Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva.” (2012, p. 37-38)

El profesor Gamarra Vilchez complementa: “De ahí que uno de los grandes retos sea el de simplificar el juicio laboral haciéndolo más cercano a lo cotidiano, lo que implica establecer la primacía de la realidad sobre lo formal, y lo sustancial es considerar el conflicto humano que subyace en todo proceso laboral.” (2010, p. 63)

La conclusión a la que podemos llegar a partir de la doctrina es que la economía procesal gira en torno a la efectividad del proceso, en el sentido de que se deben evitar formalidades, privilegiando lo práctico sobre lo formal con el fin de obtener una resolución en un tiempo idóneo que satisfaga a las partes del proceso.

En atención de ello, la jurisprudencia ha señalado: “En suma, el principio de economía procesal implica el poder-deber del juez de no realizar actos que en el caso concreto aparezcan como innecesarios sea que fueren impertinentes o repetitivos y que en determinados casos puede ser la expresión de temeridad o mala fe con la que muchas veces se procede en procesos judiciales. Debe ser enfocado a partir de sus tres manifestaciones centrales: economía de tiempo, de gastos y de esfuerzos, orientados a lograr una finalidad: justicia oportuna.” (Cas. N° 1289-99 Lima)



Hasta este punto, se ha presentado una evidencia sólida que respalda nuestra hipótesis: la economía procesal, al igual que todos los principios analizados en este capítulo, se ajusta de manera coherente a la viabilidad práctica, en lugar de utópica, de suprimir la generación de escritos judiciales.

### **III. INTRODUCIENDO UN NUEVO CONCEPTO JURÍDICO: EL ACTO PROCESAL AUTOMATIZADO**

En los últimos años la tecnología ha facilitado reformas en el Poder Judicial del Perú. Una de ellas es la automatización de sus operaciones procesales. Es bastante probable que uno de los aplicativos más difundidos y de mayor alcance sea la Mesa de Partes Electrónica (en adelante “la MPE”).

Si nos remitimos a la metodología de ingreso de escritos por esta vía, podemos asegurar que el proceso de presentación de escritos está parcialmente automatizado, dado que se omite la intervención de un ser humano al eliminar la recepción física de documentos impresos. A pesar de este avance, a la interna de la organización jurisdiccional el escrito digital presentado debe ser necesariamente proveído por un trabajador judicial que le da el trámite correspondiente, es decir, la mediación humana sigue siendo vital para que se cierre el ciclo y la parte presentante pueda ejercer su derecho a la defensa sin mayores contratiempos que los tradicionales. Por ende, podemos decir que este acto procesal no está plenamente automatizado. Aquí se pretende por lo menos que la entrada de la información de los escritos sí lo sea, esto significaría que el escrito judicial se convierta en un acto procesal plenamente automatizado. Entonces es válida la pregunta: ¿qué entendemos por “acto procesal automatizado”?

#### **1. Conceptualización teórica del Acto Procesal Automatizado**

En línea con Álvarez-Cienfuegos (1996, pág. 554), quien identifica que la introducción y la amplia adopción de las tecnologías emergentes en la vida cotidiana de los individuos conllevan a situaciones en las cuales los conceptos legales convencionales a menudo se muestran insuficientes para comprender las nuevas dinámicas, es que nos aventuramos a proponer uno nuevo, esto, debido a que no hallamos una definición oficial para este tipo de actuación que estamos formulando. Por ello, empezaremos con las que ya nos brinda el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico y que nos ayudarán a construir su significado:

- Acto procesal: “Actuación producida en el seno del proceso judicial, fundamentalmente de carácter oral, por impulso del juez o tribunal, o a iniciativa de las partes, ya se trate de vistas, declaraciones, interrogatorios, testimonios, careos, exploraciones, informes, ratificación de los informes periciales, etc.”
- Actuación judicial automatizada: “Actuación judicial producida por un sistema de información adecuadamente programado sin necesidad de intervención de una persona física en cada caso singular. Incluye la producción de actos de trámite o resolutorios de procedimientos, así como de meros actos de comunicación.”

Aplicando estos conceptos a nuestra investigación, podemos decir que un acto procesal puede manifestarse en un escrito, y si nuestro objetivo es, empleando de manera contundente los principios estudiados, defender la tesis de que los escritos convencionales se pueden eliminar (o al menos algunos), estaríamos planteando la eliminación de actos procesales (o de ciertos actos procesales que no se dan en audiencias). En consecuencia, cabe la pregunta, ¿cómo sería posible que las partes transmitan un determinado mensaje al órgano jurisdiccional si se obstaculiza el canal escrito y se corta la posibilidad de la actuación judicial que permite proveer y dar trámite al contenido de dicha comunicación? La respuesta nos remite al concepto jurídico que buscamos introducir en la doctrina: a través de un acto procesal automatizado.

Dado que el acto procesal puede provenir de cualquiera de las partes y el Poder Judicial ya tiene implementadas soluciones que permiten su actuación automatizada (aunque sea de manera parcial), entonces podemos definir al acto procesal automatizado como una actuación proveniente de cualquier actor del proceso que se realiza a través de plataformas tecnológicas en las que no existe intervención humana y que devienen en resultados o respuestas programadas que tienen por finalidad dar trámite a requerimientos de las partes o remitir comunicaciones de los órganos jurisdiccionales y decisiones basadas en algoritmos en el marco de un proceso judicial.

## 2. ¿Existe un acto procesal automatizado?

De acuerdo con la información disponible, podemos deducir que no, por lo que el acto procesal automatizado solo existe en la teoría. Por ejemplo, en

las condiciones actuales, la presentación de una demanda por la MPE no lo es, lo sería si automáticamente declarara la admisibilidad, inadmisibilidad o improcedencia de esta, en el sentido que cerraría el ciclo al brindar una respuesta al requerimiento, el cual sería, por citar una de las opciones, que se admita a trámite. Sin embargo, un caso concreto que se desprende de lo postulado y que desarrollaremos con detenimiento en el siguiente capítulo son las solicitudes de apersonamiento y/o de variación de domicilio, los cuales pueden hacerse a través de actos procesales automatizados, dado que las partes bien podrían introducir su requerimiento por una plataforma obteniendo como respuesta la actualización automática de sus abogados y/o de su nueva casilla electrónica, sin ningún tipo de intervención humana jurisdiccional y acorde con los principios expresados en la NLPT, los cuales, sin pretenderlo originariamente, empujarían a la extinción a los escritos judiciales al hacerlos prescindibles gracias a la tecnología.

Lo mencionado se alinea con las últimas tendencias mundiales de automatización de organizaciones jurídicas y del futuro del trabajo. Sobre estos puntos abunda la literatura especializada que nos brinda un marco referencial. Para poner foco, podemos mencionar instituciones como Wolters Kluwer, quien realiza encuestas para medir el impacto del fenómeno de la transformación digital en los despachos de abogados y siempre sorprende con sus acertadas conclusiones y recomendaciones. También acudimos a Richard Susskind, a través de su ya clásico libro *El abogado del mañana*, en el cual se hace una predicción bastante fundamentada en la que asegura que el mundo de lo jurídico experimentará un cambio radical en los años venideros. Del historiador Yuval Noah Harari (2016, pág. 374), rescatamos que “mientras que robots e impresoras tridimensionales sustituyen a los trabajadores en tareas manuales como fabricar camisas, algoritmos muy inteligentes harán lo mismo con las ocupaciones administrativas.”. Respecto de esto, Andrés Oppenheimer (2018, pág. 156), afirma que, si bien los abogados podrían ser reemplazados en algunas labores, hay algunas áreas donde las computadoras tardarán más en sustituir a los seres humanos de las labores jurídicas, entre ellas las jurisdiccionales.

Estas reflexiones abren un debate sobre empleabilidad en el que no vamos a ahondar, solo agregar que en la historia hubo distintas revoluciones tecnológicas y ante cada una de ellas, se han creado nuevos puestos de trabajo acorde con las nuevas necesidades del mercado y de la sociedad.

Dicho esto, podemos concluir que los principios de oralidad, de concentración, de celeridad y de economía procesal, orientados a conseguir eficiencias en el proceso laboral, son totalmente compatibles con la automatización de actos procesales y con las últimas tendencias mundiales, siendo el acto procesal automatizado el instrumento más certero, novedoso e innovador con el que contamos para erradicar el paradigma judicial del escrito como medio de comunicación formal en un litigio.

#### **IV. LA EXTINCIÓN DEL ESCRITO: ¿UNA REALIDAD INMINENTE?**

Haciendo un resumen, podemos decir que la posibilidad de extinguir los escritos nace como producto de una serendipia, en la que los legisladores, al plantear los principios que regirían el proceso laboral, sin pretenderlo, prepararon el camino para que el cambio tecnológico haga lo suyo: automatizar procesos operativos y conseguir la tan ansiada eficiencia judicial reemplazando al escrito en su forma original.

Como se ha mencionado, un proceso operativo que consideramos puede configurarse como un acto procesal automatizado es la presentación de ciertos tipos de escritos. A la fecha, y con las herramientas disponibles, defendemos la postura de que el paradigma del escrito tal y como lo conocemos tiene las horas contadas y que, en los próximos años, corre el peligro de desaparecer. Zoraida García afirma: “El mundo del derecho ha tomado ciertos estándares o paradigmas jurídicos como modelos de solución a sus problemas. Sin embargo, los paradigmas deben ser temporales y entre más temporales sean, mejor” (2016, s/p).

En concordancia con lo dicho por esta autora, somos de la opinión de que la idea del escrito como parte sustancial e inherente del proceso judicial está tan arraigada e interiorizada por los actores que se mueven en el mundo jurisdiccional que su producción no es percibida como un elemento que los enlentece. Frente a esto, podemos mencionar que no solo su producción, sino también su presentación, su provisión, su archivamiento en el expediente y la notificación de la respuesta que motiva representan un tiempo que podría omitirse, acelerando los procesos judiciales, la emisión de la sentencia y su consentimiento de manera sustantiva.

A continuación, un caso que creemos confirma nuestra hipótesis.

## 1. El escrito de apersonamiento o de variación de domicilio procesal

El artículo 424° del Código Procesal Civil señala que la demanda se presenta por escrito y debe contener, entre otros requisitos, el nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo con la Ley 30229. Los mismos requisitos sirven para contestarla. La diferencia solo radica en que, en lugar del demandante, los datos consignados deben ser proporcionados por el demandado.

No obstante, ¿qué sucede cuándo una de las partes, en fecha posterior a estos actos, decide cambiar de abogado o de domicilio procesal? Esta debe presentar un escrito judicial, el cual, por lo general lleva cualquiera de las siguientes sumillas: *Apersonamiento*, *Variación de domicilio procesal*, *Variación de casilla electrónica*, y otras derivadas o combinadas. Sea cual fuera la opción escogida por el abogado que redacta el escrito, el objetivo es el mismo: garantizar el principio del derecho a la defensa y del debido proceso al que toda persona accede como parte de sus derechos constitucionales. Sin embargo, es de conocimiento de los litigantes que proveer estos escritos representa una demora dada la carga procesal del Poder Judicial. Sobre esto podemos citar la edición web del diario El Comercio del 11 de abril de 2022, en la cual se brinda la cifra de 76,130 demandas laborales ingresadas solo para el año 2021.

La consecuencia natural de esta sobrecarga es que las resoluciones posteriores a la presentación de estos escritos, en muchos casos, sigan siendo notificadas al domicilio o casilla electrónica anterior. Por ende, la parte que presentó el escrito no tiene la garantía de que su nuevo abogado sea notificado correctamente, y mucho menos que se le haya notificado a la dirección física o electrónica que intentó actualizar, poniendo en riesgo el principio del debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva y muy probablemente el derecho a la debida motivación de las resoluciones, dado que en ocasiones se puede declarar la rebeldía o el término del proceso a pesar de que la parte afectada siguió el procedimiento descrito en la legislación aplicable.

Esta situación no solo se presenta en el plano de las personas naturales, sino también en el de las personas jurídicas, y es crítico en el plano de los litigios laborales. Los estudios de abogados cuyos clientes deciden que los representen también padecen las consecuencias. Por ejemplo, hay empresas que

tienen cientos de demandas de sus trabajadores y cambiar de representante o de domicilio significan tantos escritos como procesos fueren. Esto produce que el Poder Judicial incremente su carga procesal en cientos de escritos que deberá proveer, disminuyendo su capacidad operativa, retrasando procesos internos y exponiendo al riesgo la correcta tutela procesal de los querellantes.

Si bien la implementación del Expediente Judicial Electrónico (en adelante “el EJE”) ha agilizado la presentación de estos escritos en el proceso laboral debido a que se realiza en un ambiente virtual, en este aspecto no ocurre lo mismo con los procesos internos del Poder Judicial, dado que al escrito se le tiene como paradigma judicial o como la forma o condición *sine qua non* para que, en la mayoría de los casos, las partes expresen sus argumentos. De esta forma, y a pesar de que la tendencia y la modernidad empujan a los procesos judiciales hacia la oralidad (como es el caso de la NLPT) y a la automatización, el escrito judicial sigue siendo el principal elemento con el que las partes formulan una solicitud que bien podría realizarse por un medio más idóneo, simple, garantista y eficiente.

Lo anterior del plano estatal. Del lado privado, la producción de escritos judiciales de apersonamiento o de variación de domicilio, sea electrónico o no, significan un costo que finalmente los abogados independientes o estudios jurídicos trasladan a sus clientes, ocasionando gastos que a la luz de esta investigación podrían omitirse, beneficiando a todas las personas que acuden al Poder Judicial en busca de justicia, sean aquellas naturales o jurídicas.

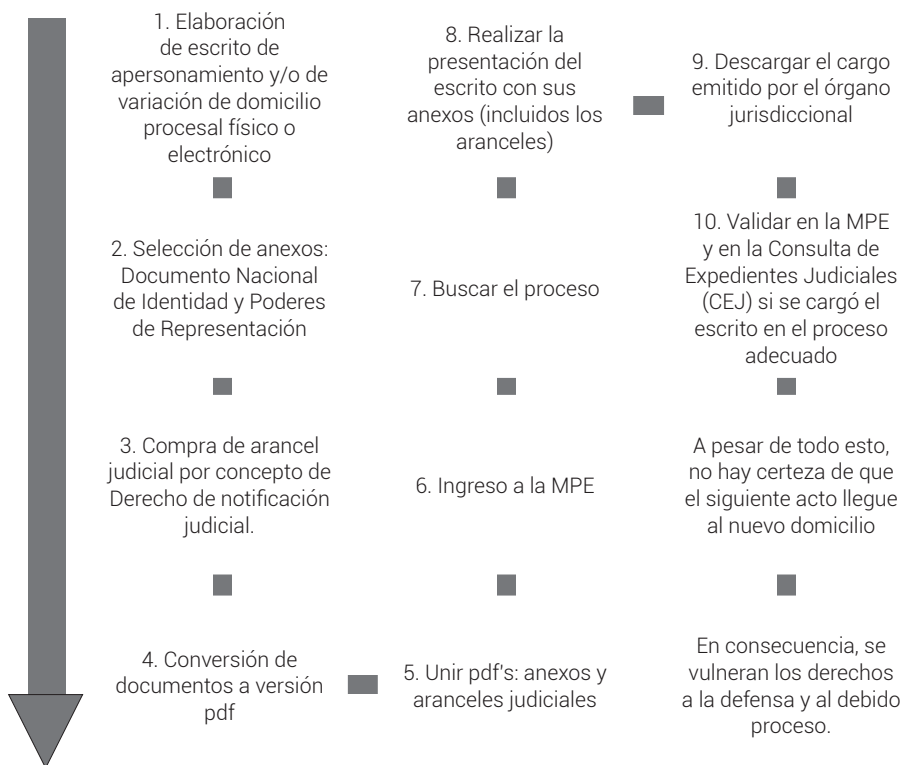
## 2. Propuesta

Debido a que una de las preocupaciones es que se pueda producir una indefensión, peor aún en procesos tuitivos como los laborales, es indispensable que se garantice el debido proceso en cualquier iniciativa de esta naturaleza. La Constitución Política del Perú contiene en su Capítulo VIII al artículo 139°, el cual señala en su inciso 3 que entre los principios de la Administración de Justicia se encuentra la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Lo mismo señala el Código Procesal Civil en el artículo I de su Título Preliminar: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. Para el caso laboral, la NLPT reconoce este derecho en su Título Preliminar, artículo

III. Como se puede apreciar, el debido proceso está reconocido en las normas pertinentes.

Por otro lado, se tiene la Resolución Administrativa 228-2017-CE-PJ, la cual, entre otros mandatos, dispuso la implementación del EJE en distintas especialidades incluida la Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, aprobó su Reglamento y el uso de la MPE. Posteriormente se publicaría, en el año 2018, el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y, recientemente en julio de 2023, la Ley 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. En consecuencia, se evidencia que el Estado busca su modernización a través del uso de las herramientas digitales, respetando el debido proceso y el derecho a la tutela jurisdiccional.

Dicho esto, revisemos el flujo que actualmente se lleva a cabo a través de un escrito tradicional:



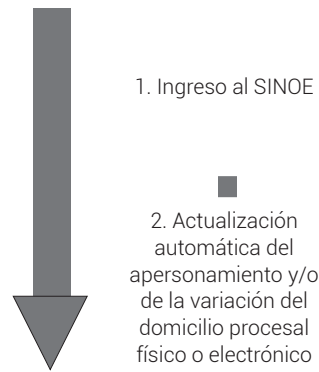
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el esquema anterior, hay hasta diez pasos para presentar el escrito de apersonamiento y/o de variación de domicilio. Es importante señalar que aquí no se han incluido los pasos adicionales que los órganos jurisdiccionales ejecutan para emitir la resolución donde se tienen por apersonados los abogados y la nueva casilla. Por ende, la opción que se planteará líneas más adelante, además de materializar el acto procesal automatizado concordante con los principios de la NLPT, evita la posible vulneración de derechos constitucionales, ahorrando costos y tiempos tanto al Poder Judicial como a las partes, sean estas personas naturales o jurídicas.

Entonces, ¿en qué consiste nuestra propuesta? El Poder Judicial ya cuenta con bases de datos detalladas de todas las personas que cuentan con número de casilla electrónica. Un paso previo para romper con el paradigma del escrito judicial es precisamente que todos los abogados y personas jurídicas posean su propia casilla electrónica. Por otro lado, a través del Sistema Integrado Judicial (SIJ) ya cuenta con un registro de los procesos judiciales en sus distintas jurisdicciones, a los cuales el ciudadano puede acceder a través de la Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ). Por ello, lo que falta para mejorar el proceso es que se articulen estos esfuerzos y se integren con las bases de datos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) y con las de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).

¿Cómo? La propuesta radica en que se añada en el Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOE), la opción de que las partes ingresen con su Documento Nacional de Identidad (DNI) o con su Registro Único de Contribuyente (RUC) más una contraseña y puedan actualizar o cambiar a sus abogados o su domicilio físico y/o electrónico, con cargo de que el sistema envíe una alerta a la casilla electrónica del nuevo abogado o abogados apersonados a fin de que confirme(n) la representación en el proceso con un solo botón de aceptación. Mientras los alertados no confirmen, el proceso seguirá con el abogado o abogados anteriores. Nuestra opinión es que, al implementar esta solución, tampoco sería necesario comprar los aranceles por derecho de notificación judicial y lo único que debería adjuntarse a la plataforma son los poderes, con lo que el flujo se configuraría de la siguiente manera:





Fuente: Elaboración propia.

De esta forma:

- Se reducen los pasos que deben dar las partes del proceso para solicitar un cambio de representante y de casilla judicial, de diez a dos;
- se produciría una disminución de la carga procesal del Poder Judicial con motivo de ya no recibir y dar trámite a este tipo de escritos;
- se traslada la parte operativa a las partes del proceso;
- se disminuyen los costos procesales, tanto de las partes como del Poder Judicial;
- se optimiza el presupuesto de la entidad;
- se automatiza el flujo de información;
- se puede prescindir de los aranceles judiciales;
- se abre la posibilidad de que una persona natural o jurídica que cuenta con una gran cantidad de procesos judiciales pueda actualizar a su representante o su domicilio procesal de forma más eficiente y masiva;
- se garantizan los derechos a la defensa y al debido proceso de las partes, y, respondiendo la pregunta que motivó esta investigación;
- se evita la redacción y presentación de escritos innecesarios, en consecuencia, los escritos de apersonamiento y/o de variación de domicilio se pueden eliminar, y con ello, romperíamos el paradigma de su obligatoriedad.

## V. CONCLUSIONES

Los principios de oralidad, de concentración, de celeridad y de economía procesal expresados en la NLPT son congruentes con la posibilidad de romper con el paradigma de la presentación de escritos como medio solemne para dirigirse a los órganos jurisdiccionales. En consecuencia, si se plantea una fórmula para empezar a prescindir de ellos, podríamos estar ante un futuro donde se extinga el escrito judicial.

La fórmula que proponemos es una innovación jurídica, la cual consiste en el reconocimiento doctrinario de un concepto que por ahora solo existe en la teoría: el acto procesal automatizado. Este tipo de actuaciones permitiría realizar operaciones online a cualquiera de los involucrados en el proceso con la finalidad de obtener un resultado o respuesta válida, eficaz y legítima en la que no exista intervención humana, optimizando recursos que siempre son escasos en cualquier organización pública o privada.

Un tipo de acto procesal automatizado puede reemplazar la presentación de escritos. El ejemplo desarrollado es el de los escritos de apersonamiento y/o de variación de domicilio, el cual puede ser sustituido con un desarrollo tecnológico que implicaría la integración de bases de datos que el Estado sostiene para su gestión, y que, además de hacer eficiente la administración de justicia, garantizaría el carácter tuitivo del derecho laboral, el debido proceso, y otros derechos constitucionales.

Por último, para llevar a cabo la propuesta planteada, sería necesario cambiar el contenido del Título I de la Sección Tercera del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS), en el cual se establecen dos tipos de actos procesales: en el Capítulo I, los actos procesales del juez, y en su Capítulo II, los actos procesales de las partes. Siendo el acto procesal automatizado una innovación jurídica, correspondería añadir un Capítulo III donde se desarrolle la aplicabilidad de los actos procesales automatizados, sus alcances, sus objetivos, sus excepciones, sus formas, sus flujos operativos y todo lo relacionado a su eventual funcionamiento y puesta en marcha.

## REFERENCIA

- Álvarez-Cienfuegos, J. (1996). Los sistemas de gestión jurídica automatizada: aplicaciones informáticas en el ámbito de la administración de justicia. En: *Informática y Derecho: Revista Iberoamericana de derecho informático*, N° 9-11. Extremadura, España: UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/248786.pdf>
- Barzola, M. (2014). Principios operacionales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En: *Nuevas instituciones del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica. En: [https://kupdf.net/download/nuevas-instituciones-del-proceso-laboral\\_5a14b4a6e2b6f5a05c2fb25e\\_pdf](https://kupdf.net/download/nuevas-instituciones-del-proceso-laboral_5a14b4a6e2b6f5a05c2fb25e_pdf)
- Canchari, E. y Chávez, S. (2008). La Oralidad y la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Entrevista a Mario Pasco Cosmópolis. En: *Derecho y Sociedad* N° 30. Lima: PUCP. En: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17314/17601>
- Gamarra, L. (2010). Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. En *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia Nacional de la Magistratura. En: [https://www.academia.edu/29674447/DOCTRINA\\_Y\\_ANALISIS SOBRE\\_LA\\_NUEVA\\_LEY\\_PROCESAL\\_DEL\\_TRABAJO](https://www.academia.edu/29674447/DOCTRINA_Y_ANALISIS SOBRE_LA_NUEVA_LEY_PROCESAL_DEL_TRABAJO)
- García, Z. (2016). Los paradigmas jurídicos frente a la convergencia de otras ciencias en el quehacer judicial. En: *Boletín mexicano de derecho comparado* Vol. 49, N° 145. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. En: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000100002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000100002)
- Harari, Y. (2016). Homo Deus. Breve historia del mañana. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. México: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Sección Economía. (Abril 11, 2022). Demandas laborales alcanzaron cifra récord en el 2021, ¿cuáles fueron los casos de mayor incidencia? En: *El Comercio*. Lima. En: <https://elcomercio.pe/economia/peru/demandas-laborales->

alcanzan-cifra-record-en-el-2021-cuales-fueron-las-de-mayor-incidencia-trabajadores-sunafil-poder-judicial-rmmn-noticia/

Susskind, R. (2017). *El abogado del mañana. Una introducción a tu futuro*. Madrid: Wolters Kluwer España. S.A.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2012). *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Wolters Kluwer.

- a. (2020). *El abogado del futuro 2020*. Madrid: Wolters Kluwer España. S.A.
- b. (2021). *El abogado del futuro 2021*. Madrid: Wolters Kluwer España. S.A.
- c. (2022). *El abogado del futuro 2022*. Nueva York: Wolters Kluwer Legal & Regulatory.

# **LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DIGITAL**

---



# Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral

## The continuous infractions in the labor inspection in Peru. Setbacks of the Oversight Labor Tribunal

**GIANCARLO GAYOSO GAMBOA**

Universidad de San Martín de Porres (Lima, Perú)  
Contacto: giancarlo.gayoso@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0003-6535-2218>

**RESUMEN:** El presente trabajo tiene por finalidad indagar sobre los conceptos que rodean a los diferentes tipos de infracciones administrativas recogidas por la legislación y la doctrina, en particular, en lo referido a las infracciones continuadas, para, a partir de ellos, analizar los pronunciamientos administrativos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral peruano, a propósito de la reciente decisión relativa al exceso de punición incurrido en las sanciones impuestas en los casos de incumplimiento de requerimientos notificados electrónicamente.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho administrativo laboral, Inspección del trabajo, Notificación electrónica, infracciones continuadas, Tribunal de Fiscalización Laboral.

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to inquire about the concepts that surround the different types of administrative infractions collected by the legislation and the doctrine, in particular, in what refers to the continued infractions, so that, from them, analyze the administrative pronouncements that issued by the Oversight Labor Tribunal, regarding the recent decision about the excessive punishment incurred in the sanctions imposed in cases of non-compliance with requirements notified electronically.

**KEYWORDS:** Labor administrative law, labor inspection, electronic notification, labor inspection, continuous infractions, Oversight Labor Tribunal.

**Recibido:** 15/08/2023    **Aceptado:** 19/09/2023    **Publicado en línea:** 30/09/2023

\* Abogado por la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y Magíster en Derecho del Trabajo y Promoción del Empleo por la Universidad Pontificia Católica del Perú (PUCP), con estudios de especialización en las Universidades de Salamanca y Valladolid de España. Se ha desempeñado como especialista legal en inspección del trabajo en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Actualmente es abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Definición de infracciones continuadas. III. Diferencias de las infracciones continuadas con otras figuras jurídicas. 1. *Diferencias con las infracciones instantáneas, permanentes, y de estado o infracciones de efectos permanentes.* 2. *Diferencia con las infracciones de pluralidad de actos o complejas y de hábito.* 3. *Diferencia con la reincidencia.* 4. *Diferencia con el concurso de infracciones.* IV. Regulación de las infracciones continuadas en el Perú. V. Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo. VI. Conclusiones. Referencias.

---

## I. INTRODUCCIÓN

La inspección del trabajo no ha sido ajena a la incorporación de nuevas tecnologías digitales en la búsqueda de la eficiencia en el tratamiento de la fiscalización y la orientación como sus principales funciones. De hecho, el Decreto Legislativo n.º 1499, publicado en El Peruano el 10 de mayo de 2020, tradujo esa tendencia, a través de modificación de la regulación sobre la materia, posibilitando el ejercicio de dichas facultades a través de medios de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), con lo que se creó una nueva modalidad de actuación inspectiva: el requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica.

Dada la novedad, suelen generarse escenarios que ameritan una nueva mirada y presentan retos a los distintos operadores y autoridades decisoras al momento de resolver las cuestiones que les toca conocer. En un reciente pronunciamiento, el Tribunal de Fiscalización Laboral decidió dejar sin efecto una sanción impuesta debido al exceso de punición que tuvieron las multas impuestas a una empresa que omitió presentar información al inspector del trabajo de forma sucesiva, requerida a través del uso de los mencionados sistemas de comunicación electrónica. Sin embargo, aunque comparta la decisión final, considero que resulta necesario afinar algunos conceptos sobre los que parten dichas decisiones, que, para los fines del presente trabajo, se encuentran relacionados con la tipología de infracciones administrativas.

En el Perú, la dación del Decreto Legislativo n.º 1272, publicado en El Peruano el 21 de diciembre de 2016, que supuso una serie de modificaciones a la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (cuyo Texto



Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS; en adelante, TUO de la LPAG), trajo consigo la positivización de una tipología de infracciones, que llamó la atención de los operadores jurídicos administrativos a fin de comprender sus alcances y límites, acaso únicamente diseminados en el ámbito penal.

En efecto, y siendo ese el objetivo del presente trabajo, en sede administrativa parece existir un desconocimiento integral de la tipología referida, aunque me concentraré en el caso de la inspección del trabajo. Será acaso por la novedad de la modificación normativa señalada -aunque siendo de 2016 de novedad tiene poco- o por la desacostumbrada tendencia a vincular el derecho administrativo sancionador con las instituciones del derecho penal, que permanecen estas líneas de confusión de las categorías conceptuales de las infracciones.

Habiendo hecho mención al derecho penal, valga decir que, para efectos del presente trabajo, se parte de la premisa de la tesis unitaria según la cual “delitos e infracciones administrativas, así como las penas y las sanciones administrativas poseen la misma naturaleza” (Gómez y Sanz, 2023), lo que nos lleva a concluir la necesaria aplicabilidad de los principios garantistas del derecho penal al derecho administrativo sancionador; así como de la analogía de las normas penales favorables para el administrado (Gómez y Sanz, 2023).

Dicho ello, me concentraré en el estudio de las infracciones continuadas en particular, diferenciándolas con figuras afines a fin de delimitar lo mejor posible el concepto, para luego conocer la regulación general que existe sobre ellas en el ordenamiento jurídico peruano, y en particular, en la inspección del trabajo, donde se estudiarán algunos de los pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral.

## II. DEFINICIÓN DE LAS INFRACCIONES CONTINUADAS

Con cargo a intentar diferenciar a las infracciones continuadas de otro tipo de comportamientos, cabe partir por señalar que aquellas se conforman por la producción de una pluralidad de conductas, cada una de ellas constituyentes de un hecho infractor proscrito por la legislación, pero que son consideradas jurídicamente como una sola, debido a que son producidas por un plan preconcebido por el sujeto.

Así, el derecho, en atención al principio de proporcionalidad, configura a esta diversidad de conductas como si se tratase de una sola. Se trata entonces de una “identidad jurídica de acción” (Baca, 2011, p. 268), de una “construcción que tiene por objeto evitar reconocer que concurren varios hechos típicos constitutivos de otras tantas infracciones” (De Palma, 2001, p. 564).

En palabras de Muñoz Conde (1999), se trata de

una ficción jurídica cuyo origen histórico se encuentra en la praxis jurisprudencial medieval de considerar que solo había un delito de hurto para evitar las graves penas que había que imponer a los autores del tercer hurto. Estas y otras razones fundamentalmente procesales (dificultades probatorias, sobre todo) hicieron que la institución del delito continuado fuese acogida en el Código Penal (p. 176).

Siguiendo la doctrina administrativa (De Palma, 2001), es posible distinguir como elementos del concepto los siguientes:

- a) La pluralidad de actos. Las infracciones continuadas, en efecto, suponen la comisión de más de una conducta infractora, la que a su vez contiene las siguientes características:
  - (i) Es ejecutada por el mismo sujeto responsable;
  - (ii) Se despliega mediante acciones próximas en el tiempo; lo cual debe ser entendido en el sentido del contexto temporal amplio, cuya duración depende de la índole de las acciones y de las circunstancias particulares del caso que se analiza (Hurtado, 2005, p. 951).
  - (iii) Se realizan a través de un *modus operandi* homogéneo, con la utilización de medidas, instrumentos o técnicas de actuación similares.

Ahora bien, cada una de estas conductas deben tener una previsión típica y que individualmente contempladas puedan ser susceptibles de ser categorizadas como infracciones independientes, pero que en el terreno de la antijuricidad material deben ser consideradas colectivamente, de forma unitaria (Quintero, 2000, p. 750).

- b) La realización de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión. Esto supone la búsqueda del sujeto infractor de una finalidad ilícita que lo hace conducirse de forma ilegal en repetidas veces, sea

porque así lo definió previamente antes de la comisión de los ilícitos o porque, al momento de cometer la infracción, aprovecha la ocasión de pretender otras. A fin de cuentas, se trata de “una unidad de resolución criminal” (Hurtado, 2005, p. 946).

- c) La infracción del mismo o semejantes preceptos administrativos. Es importante notar que no necesariamente se trata del mismo precepto, sino que puede tratarse de diversos de ellos, aunque de naturaleza semejante, lo cual se determina según el bien jurídico que buscan proteger.

Ahora bien, una vez reconocido el carácter unitario de este tipo de infracciones, no es posible luego considerar, para efectos prescriptorios o de otra índole, a las conductas por separado. En efecto, como lo señala De Palma (2001):

(...) debe advertirse que la figura de la infracción continuada impide considerar de forma aislada la prescripción de las infracciones que configuran aquella. (...). La infracción continuada aparece a todos los efectos (...) como un todo indivisible diferente de las infracciones individuales (p. 568).

Hipotéticamente, podría señalar como un ejemplo en la inspección del trabajo, aquellas infracciones que se pueden producir en las visitas inspectivas, cuando, en un primer momento, el empleador decide impedir la entrada al inspector del trabajo al centro de trabajo<sup>1</sup>, y luego, ejercer violencia o intimidación contra él<sup>2</sup>, donde puede ser distinguible un mismo plan: el de impedir al inspector del trabajo el desarrollo de la visita inspectiva, a través de la producción de una serie de infracciones unitarias. Similar caso, aunque, como veremos más adelante, negado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, sería aquel en el que las conductas del empleador consistentes en negarse a entregar información o documentación solicitada por el personal inspectivo en más de una oportuni-

---

1 El núm. 46.1 del art. 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT) describe como infracción muy grave en materia de labor inspectiva: “La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección”.

2 El núm. 46.12 el art. 46 del RLGIT describe como infracción muy grave en materia de labor inspectiva: “La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares”.

dad en una misma inspección<sup>3</sup>, básicamente bajo el mismo plan de impedir el desarrollo de la fiscalización.

### III. DIFERENCIAS DE LAS INFRACCIONES CONTINUADAS CON OTRAS FIGURAS JURÍDICAS

#### 1. Diferencias con las infracciones instantáneas, permanentes, y de estado o infracciones de efectos permanentes

En las infracciones instantáneas, el inicio y culminación de la conducta se produce de modo instantáneo, temporalmente idéntico. En otras palabras, se “consume en el momento en que se produce el resultado, sin que éste determine la creación de una situación antijurídica duradera” (De Palma, 2001, pp. 556-557). Ejemplo de este tipo de infracciones en la inspección del trabajo, puede ser el impedimento de participación del trabajador en una inspección<sup>4</sup>, o la impartición de alguna orden al trabajador que implique un trato hostil<sup>5</sup> o discriminatorio<sup>6</sup>.

Por su parte, en las infracciones permanentes, la conducta infractora genera “una situación antijurídica que se prolonga durante un tiempo por voluntad de su autor” (De Palma, 2001, pp. 557). Esta situación antijurídica durará hasta que el autor de la conducta infractora desee el cese de sus efectos. En estos supuestos es válido admitir ciertos supuestos particulares de infracciones por omisión (Baca, 2011, p. 268). En este supuesto pueden encontrarse diversas conductas proscritas por la inspección del trabajo, como ejercer actividades de

3 El núm. 46.3 del art. 46 del RLGIT describe como infracción muy grave en materia de labor inspectiva: “La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

4 El núm. 46.5 del art. 46 del RLGIT describe como infracción muy grave: “Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical”.

5 El núm. 25.14 del art. 25 del RLGIT describe como infracción muy grave: “Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”.

6 El núm. 25.12 del art. 25 del RLGIT describe como infracción muy grave: “La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole”.

intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente<sup>7</sup>, el uso fraudulento de las modalidades formativas<sup>8</sup> o no cumplir con la orden de cierre temporal<sup>9</sup>.

Finalmente, en las infracciones de estado, o, como las denomina la legislación nacional, las infracciones de efectos permanentes, supone la ejecución de una conducta en un determinado momento, pero cuyos efectos aun cuando también se prologan en el tiempo, no son el resultado de la voluntad del infractor. Para De Palma (2001, p. 560), la configuración de esta infracción depende del tipo normativo y la conducta que describe, prescribiendo un estado antijurídico pero no su mantenimiento. De allí que, para el referido autor, se debe acudir a la norma que prevé la conducta infractora y examinar la acción concreta que aquélla tipifica como ilícito administrativo. Un ejemplo que puede ingresar en este supuesto, es el del acto de contratación del trabajador extranjero sin autorización, el cual se produce al momento del acuerdo entre el empleador y trabajador, pero cuyos efectos se mantienen el tiempo. Aunque, ciertamente, el tipo también involucra la ocupación de este personal sin autorización, lo que equivaldría a una infracción permanente como consecuencia del mantenimiento de dichos efectos<sup>10</sup>.

Ahora bien, estando a lo expuesto, salta a la vista que la diferencia notoria entre este tipo de infracciones y las infracciones continuadas es la ausencia de una pluralidad de conductas infractoras, esta última como elemento constituyente.

No obstante, importante será reconocer la distinción entre un supuesto en el que se producen diversas conductas pero que, sin embargo, no operan según un plan preconcebido o de cuya ocasión el sujeto infractor desea aprovecharse. También se podrá encontrar el escenario en el que diversas conductas infrac-

7 El núm. 34.1 del art. 34 del RLGIT describe como infracción muy grave: “Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos”.

8 El núm. 40.7 del art. 40 del RLGIT, describe como infracción muy grave: “El uso fraudulento de las modalidades formativas”.

9 El núm. 46.14 del art. 46 del RLGIT, describe como infracción muy grave: “No cumplir, en caso de accidente de trabajo mortal, con la orden de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica dispuesta por el inspector del trabajo (...)”.

10 El núm. 43.1 del art. 43 del RLGIT describe como infracción muy grave: “Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.”

toras se produzcan, pero en un término temporal diferenciado o afecten bienes jurídicos distintos.

Finalmente, valga notar la confusión que puede albergar la legislación o la jurisprudencia, entre infracciones permanentes e infracciones continuadas, llamando a estas como aquellas y viceversa, como bien ya ha sido notado por la doctrina (Baca, 2011, pp. 272-274), y que también ha reiterado la inspección del trabajo, como será objeto de análisis en el presente trabajo.

## 2. Diferencia con las infracciones de pluralidad de actos o complejas y de hábito

La doctrina también reconoce otros tipos de infracciones, que, como las infracciones continuadas, comparten su configuración plural, sin embargo, ostentan importantes diferencias.

Así, es posible distinguir a las infracciones de pluralidad de actos, o también llamadas complejas, que se configuran sobre la base del tipo infractor, es este el que les otorga esta naturaleza, puesto que en la descripción del tipo se advierte la “realización de varios actos o la comisión de la infracción en distintas fases dirigidas a la consecución de un único fin [en donde] la infracción no se consuma hasta que se han realizado todas las acciones previstas en la norma” (De Palma, 2001, p. 569). Nótese, que no se trata de una pluralidad de conductas infractoras que revisten las características de las infracciones continuadas, sino que son las diversas fases -independientemente de su ilicitud- que configuran el tipo infractor correspondiente. Acaso un ejemplo de este tipo infractor sea la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, en donde el tipo describe dos conductas: por un lado, el desplazamiento de los trabajadores, y luego, la posterior extinción de los contratos de trabajo<sup>11</sup>.

11 La undécima disposición final transitoria del RLGIT, describe como infracción muy grave: “Es infracción muy grave en el marco de la vigencia de la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos

En el caso de las infracciones de hábito, aun cuando también se trata de una pluralidad de conductas, estas por sí solas no configuran un ilícito administrativo, sino que, condicionado por el tipo de que se trata, requiere necesariamente de repetición para su configuración. Es pues, la reiteración la conducta que se sanciona, no su comisión unitaria. Ahora bien, este supuesto debe ser distinguido de la reincidencia, que será objeto de análisis seguidamente.

### 3. Diferencia con la reincidencia

La reincidencia, por su parte, supone una circunstancia en la que se valora los actos cometidos por el infractor y que impacta en la sanción en que pueda imponerse por la nueva infracción cometida, en particular, en su graduación.

A decir del Tribunal Constitucional peruano,

(...) la reincidencia constituye una circunstancia específica en que se halla una persona a la que se le imputa la comisión de un delito y que abre espacio para la valoración de sus conductas anteriores, con miras a determinar la graduación de las penas (...) Así, la reincidencia es una situación fáctica consistente en la comisión de un delito en un momento en el cual el actor ha experimentado, previamente, una sanción por la comisión de uno anterior. Dependiendo de la opción de política criminal de cada Estado, la reincidencia puede considerarse existente en cualquiera de estas dos situaciones: (1) cuando el imputado ha cumplido en su totalidad el tiempo de internamiento en que consiste la pena que se le impuso, o (2) cuando se ha cumplido cierto plazo de la misma, el cual es determinado por ley<sup>12</sup>.

En la regulación que ofrece el TUO de la LPAG, la reincidencia aparece como un criterio de graduación de las infracciones, señalando que esta se produce por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción (inc. e), núm. 3, art. 248 del TUO de la LPAG).

---

trabajadores, desde la entrada en vigencia del dispositivo que incorpora la presente disposición hasta el 21 de agosto de 2022”.

12 STC 0014-2006-PI/TC, fundamento 17.

De allí que, para la normativa administrativa, se entienda que para que exista reincidencia, debe: (i) cometer la misma infracción de una anteriormente sancionada; y (ii) que la nueva infracción se produzca dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. Sin embargo, no otorga criterios específicos sobre los efectos de la graduación ante la reincidencia.

Más que una misma infracción, se trata de una nueva conducta que supone ser tipificada en el mismo tipo infractor. La reincidencia constituye un supuesto distinto de las infracciones continuadas dado el evidente espacio temporal entre una y otra, además de la innecesaria valoración que recaiga sobre las finalidades que persiga el sujeto.

En la inspección del trabajo, la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en lo sucesivo LGIT), prevé que, en caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción (art. 40 de la LGIT).

No obstante, el art. 50 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT), confusamente refiere que para las infracciones sucesivas en el tiempo se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230 numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, referido, como veremos más adelante, a las infracciones permanentes -a pesar que hace mención a la continuidad de infracciones-. Para efectos prácticos, el mencionado art. 50 establece reglas claras para cuando una infracción se comete de manera reiterada:

- Para el caso de reiteración de multas leves, estas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas graves, estas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas muy graves, estas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.



Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción conforme al tercer párrafo del artículo 40 de la LGIT.

#### 4. Diferencia con el concurso de infracciones

Otra categoría que resulta pertinente distinguir de las infracciones continuadas es aquella relacionada con el concurso de infracciones. Desde la doctrina penal, Muñoz Conde (1999) se distingue el concurso ideal, real, medial y de normas (pp. 172-178).

En el concurso de leyes, existe una pluralidad de leyes que en apariencia son aplicables a una misma conducta, sin embargo, solo una de ellas realmente resulta aplicable.

Por su parte, en el concurso real, concurren varias acciones constitutivas cada una de ellas en delito. Se trata de una pluralidad de conductas que supone una acumulación de las penas, pero bajo criterios de razonabilidad<sup>13</sup>. No obstante, estos supuestos son interpretados como independientes, a diferencia de lo que ocurre con las infracciones continuadas bajo estudio. Será importante distinguir en estos casos la existencia del plan preconcebido o el aprovechamiento de la idéntica ocasión.

Asimismo, tenemos al concurso medial, que implica que la comisión de una infracción es necesaria para cometer otra. Es decir, la infracción -fin- no puede cometerse sin la otra -medio-. En este caso “no estamos ante un caso de unidad de acción, pues la acción es doble, como lo es también la infracción delictiva” (Bramont 2008, p. 394).

Finalmente, en el concurso ideal o formal, una sola conducta infringe diversas disposiciones o repetidas veces la misma disposición, y que tiene incidencia

---

13 A modo de ejemplo, el artículo 50 del Código Penal, para el caso de los delitos señala que cuando concurren varios hechos punibles que deban considerarse como otros tantos delitos independientes, se sumarán las penas privativas de libertad que fije el juez para cada uno de ellos hasta un máximo del doble de la pena del delito más grave, no pudiendo exceder de 35 años. Si alguno de estos delitos se encuentra reprimido con cadena perpetua se aplicará únicamente ésta. Por su parte, el artículo 50-A, en relación a las faltas señala que será sancionado como autor del delito correspondiente y se le impone la pena privativa de libertad prevista para este, teniendo en cuenta el perjuicio total causado.

sobre la pena a imponerse, relacionada con la de mayor gravedad<sup>14</sup>. Este es el único supuesto que se encuentra recogido expresamente por la normativa administrativa peruana. Así, se establece que cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad (núm. 6, art. 248 del TUO de la LPAG).

La inspección del trabajo ha considerado que se aplica el concurso de infracciones para aquellos casos en donde la infracciones se encuentran relacionadas en una sucesión de incumplimientos interdependientes. Así, por ejemplo, en el caso de la falta pago de la participación de las utilidades y a la omisión en la entrega de las respectivas hojas de liquidación de dichas utilidades<sup>15</sup>, el no pago de remuneraciones y la no entrega de boletas de pago<sup>16</sup>, la falta de depósito de la compensación por tiempo de servicios y la falta de entrega hojas de liquidación de la misma<sup>17</sup>, todas ellas bajo el sentido de que, luego de cumplir con la obligación de pago, debe entregar al trabajador el comprobante o liquidación de dicho pago al mismo.

Sin embargo, resulta cuestionable que se traten de verdaderos supuestos de concurso ideal de infracciones puesto que se advierten claramente dos conductas, por un lado, la falta de pago del beneficio del que se trate, y de otro, la del comprobante de pago o liquidación. Acaso podría tratarse de un concurso medial, aunque no constituyen conductas infractoras de relación de medio a fin, puesto que para la falta de entrega del comprobante o liquidación requiera necesariamente la falta de pago. De hecho, la primera puede configurarse habiendo realizado los pagos a los que se encuentra obligado el empleador.

Desde mi perspectiva, los supuestos considerados por la inspección del trabajo como concurso de infracciones son, en realidad, casos de infracciones continuadas, correspondiéndole sí, una aplicación análoga a la del concurso ideal, como se pretenderá desarrollar más en el siguiente punto.

14 Así, por ejemplo, el artículo 48 del Código Penal establece que cuando varias disposiciones son aplicables al mismo hecho se reprimirá hasta con el máximo de la pena más grave, pudiendo incrementarse ésta hasta en una cuarta parte, sin que en ningún caso pueda exceder de treinta y cinco años.

15 Resolución de Superintendencia n.º 085-2021-SUNAFIL.

16 Resolución de Superintendencia n.º 016-2020-SUNAFIL.

17 Resolución de Superintendencia n.º 110-2019-SUNAFIL.

#### IV. REGULACIÓN DE LAS INFRACCIONES CONTINUADAS EN EL PERÚ

En la regulación peruana, las infracciones continuadas aparecen apenas catalogadas para efectos del cómputo de los plazos prescriptorios (art. 252), cuyos precisados alcances se deben a la modificatoria introducida por el Decreto Legislativo n.º 1272, publicado en El Peruano el 21 de diciembre de 2016. Esta norma señala con claridad que el plazo prescriptorio para este tipo de infracciones se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.

Aunque inicialmente podía entenderse a las infracciones continuadas como criterio de graduación de las infracciones administrativas, dicho supuesto fue derogado por la referida norma, quedando en la actualidad tan solo el criterio de reincidencia, conforme se ha señalado anteriormente<sup>18</sup>.

Ahora bien, cabe destacar que la norma contempla la regulación para la imposición de sanciones para el caso de la continuación de infracción, sin embargo, invocando conceptos equivocados. Así, señala lo siguiente:

**7. Continuación de infracciones.**- Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

- a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
- b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
- c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.

18 En efecto, el núm. 3 primigenio del art. 230 de la Ley n.º 27444, establecía como criterio de graduación la repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción.

En efecto, dada la redacción del referido artículo, este solo tendría sentido coherente si resulta ser interpretado no como una regulación de infracciones continuadas, sino como el de una infracción permanente (Baca, 2011, p. 273), donde resulta necesario sancionar nuevamente al infractor por su conducta renuente pese a la sanción impuesta.

Tratando de otorgarle una interpretación similar, aunque sin ahondar en el tema ni ser del todo categórico, la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), ha señalado que este principio se aplica a

(...) una conducta ilícita que no constituye un acto aislado y concreto sino una actividad perdurable y constante. Dicho en otros términos, se trata de una conducta reiterada por una voluntad duradera en la que no se da situación concursal alguna, sino una progresión unitaria con repetición de actos (p. 25).

Ante la anomia administrativa, en mi opinión, correspondería acaso la aplicación analógica *in bonam partem* de las reglas penales que regulan el supuesto del delito continuado (Gómez y Sanz, 2023), a fin de evitar la desproporcionalidad de la imposición de sanciones administrativas ante la realización de conductas ilícitas continuadas de forma independiente.

En ese sentido, conviene recoger las disposiciones penales de nuestro ordenamiento. El artículo 49 del Código Penal peruano establece lo siguiente:

#### **Delito continuado**

**Artículo 49.-** Cuando varias violaciones de la misma ley penal o una de igual o semejante naturaleza hubieran sido cometidas en el momento de la acción o en momentos diversos, con actos ejecutivos de la misma resolución criminal, serán considerados como un sólo delito continuado y se sancionarán con la pena correspondiente al más grave. Si con dichas violaciones, el agente hubiera perjudicado a una pluralidad de personas, la pena será aumentada en un tercio de la máxima prevista para el delito más grave.

La aplicación de las anteriores disposiciones quedará excluida cuando resulten afectados bienes jurídicos de naturaleza eminentemente personal pertenecientes a sujetos distintos.

De allí que no resulte irrazonable concluir que en sede administrativa pueda aplicarse, *mutatis mutandis*, ante la concurrencia de infracciones continuadas, la

sanción que corresponde a la más grave. Similar criterio interpretativo podría ser recogido vía analogía de la regla aplicable para el concurso de infracciones regulado de forma expresa en la normativa administrativa referido anteriormente (núm. 6, art. 248 del TUO de la LPAG).

## V. LAS INFRACCIONES CONTINUADAS EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Atendiendo a las distinciones conceptuales de cada una de las categorías mencionadas a lo largo del presente artículo, sumado a la poca claridad de la normativa administrativa al respecto, cabe añadir también la confusión que se observa a nivel administrativo de parte de la inspección del trabajo. Para efectos del presente análisis tomaremos como referencia algunas de las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en comparativa con lo señalado anteriormente.

Por un lado, se tiene que, a pesar que a nuestro entender las infracciones a la labor inspectiva, de cumplir con los requisitos de las infracciones continuadas, obedeciendo a un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión, podrían perfectamente encajar en dicha categoría, para el Tribunal de Fiscalización Laboral no parece compartir dicha postura, aunque bajo argumentos no poco cuestionables.

Así, en un caso en el que se sanciona a una empresa por no cumplir con facilitar al inspector del trabajo comisionado la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones, requerida el día 22 de abril de 2021 y el 04 de mayo de 2021, tipificadas ambas conductas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, el Tribunal se limitó a señalar, de modo genérico y sin analizar la cuestión que “las infracciones a la labor inspectiva, son infracciones instantáneas y no continuadas”<sup>19</sup>.

Nótese que el aspecto crítico del argumento es su reducción a negar la posibilidad de encontrarse a un supuesto de infracciones continuadas *por oposición*, considerando que tan solo se trata de infracciones instantáneas. En mi opinión, dicha argumentación es errada en el sentido que las infracciones continuadas

19 Resolución n.º 433-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento 6.30.

siempre supondrán una pluralidad de infracciones, las cuales bien pueden ser infracciones instantáneas, sin que ello conlleve a pensar que se oponen a aquellas. Concluir, en abstracto, como lo hace el Tribunal, que toda infracción a la labor inspectiva no puede constituir un supuesto de infracciones continuadas, es desconocer los diferentes conceptos a los que se ha aludido anteriormente.

En un caso similar, bajo la imputación de infracciones idénticas, a otro sujeto responsable, por falta de entrega de información el 11 y 19 de enero de 2021, el Tribunal señaló lo siguiente:

Si bien es cierto la impugnante señala que se trataría de una infracción continuada, pues se tratan de conductas independientes que conforman un proceso unitario y homogéneo de acción, es de precisar que lo señalado no se ajusta a la realidad toda vez que la infracción a la labor inspectiva es una infracción instantánea, cuya lesión al bien jurídico protegido (colaboración con la autoridad administrativa de trabajo) se configura en un momento determinado, sin producir una situación jurídica duradera.<sup>20</sup> (subrayado es mío)

Como se ve, el Tribunal reitera el concepto errado de oponer a la infracción continuada de la infracción instantánea, pero además agregando que aquella debiera producir una situación jurídica duradera, lo cual es una característica de las infracciones de estado o de las infracciones permanentes, más no de las infracciones continuadas.

En mi opinión, estos casos, en los que se produce un *animus operandi* del sujeto de impedir la fiscalización a través de la negativa en la entrega de información, constituyéndose así un plan preconcebido para obtener dicha finalidad, constituye un verdadero supuesto de infracciones continuadas y, por lo tanto, debiera acogerse la consecuencia jurídica que disponen las normas penales: aplicación de la sanción más grave.

En otro caso, a una empresa se le sanciona por implementar una jornada laboral atípica que no se ajusta a los parámetros establecidos en la Constitución y la Ley; sin embargo, se trataba de la comisión de una infracción idéntica a la que fue materia en otro procedimiento y respecto a los mismos trabajadores, al haberse verificado la aplicación de una jornada atípica en los meses de octubre y

20 Resolución n.º 301-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento 6.19.

noviembre de 2020 (primer procedimiento sancionador), y en el mes de enero de 2021 (segundo procedimiento sancionador).

Al respecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral, invocando el numeral 7 del artículo 248 del TUO de la LPAG, que, como hemos señalado, aun cuando refiere a la continuación de infracciones se está refiriendo a las infracciones permanentes, señaló lo siguiente:

(...) debemos dejar establecido que en el primer proceso se trata de trabajadores sindicalizados, y por los periodos de octubre y noviembre de 2020 y en el presente caso, por el periodo de enero de 2021. En consecuencia, no reúne los presupuestos procesales para calificar los hechos como infracciones continuadas, por lo que este extremo del recurso deviene en infundado<sup>21</sup>.

Aunque bien se puede coincidir con la conclusión expresada por el Tribunal -que no se trata, en efecto, de una infracción continuada- no es pues por los argumentos expresados. La conducta relacionada a implementar una jornada laboral atípica ilegal, mientras dicho comportamiento perdure, no hace sino constituirse en una infracción de carácter permanente, dados sus efectos duraderos en el tiempo y, por lo tanto, debió ser considerada como una sola infracción. Resulta preocupante que el Tribunal haya considerado como si se tratase de dos infracciones independientes a una misma infracción que se ha mantenido en el tiempo.

Luego, conviene citar el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido por el Tribunal<sup>22</sup>, en el que se pueden distinguir ciertos aciertos, pero también ciertas nuevas confusiones.

Por un lado, el Tribunal detalla los requisitos de las infracciones continuadas, a saber:

(...) existirá una infracción continuada en aquellos supuestos en los cuales las autoridades del Sistema Inspectivo de Trabajo identifiquen la ocurrencia de (i) más de una conducta (acciones u omisiones) que constituiría cada una de ellas, por separado, una infracción; (ii) que infrinjan el mismo precepto o preceptos

21 Resolución n.º 180-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento 6.16.

22 Resolución de Sala Plena n.º 010-2022-SUNAFIL/TFL, publicada en El Peruano el 19 de noviembre de 2022.

de similar naturaleza (homogeneidad de la norma violada o del bien jurídico lesionado); (iii) dentro de un proceso unitario (en contra de uno o más trabajadores por parte de un mismo empleador y repetición de una misma acción típica guiada por un mismo propósito); (iv) actuando el administrado con voluntad duradera (de forma perdurable y constante); y, (v) con una conexión espacio-temporal.

A pesar que, en términos generales, es coincidente con lo expuesto en el presente artículo, el Tribunal de Fiscalización Laboral señala lo siguiente:

(...) atenta contra el principio de razonabilidad (y consecuentemente constituye un supuesto de exceso de punición) la emisión consecutiva de órdenes de inspección seguidas sobre tales hechos. En tales casos la administración deberá acumular los procedimientos administrativos sancionadores que de éstas se generen en un solo procedimiento, cuando dicha competencia corresponda a una sola intendencia regional de la SUNAFIL. En cambio, cuando el fenómeno sea de carácter suprarregional, cada Intendencia Regional debe evaluar su propia competencia conforme con la legislación aplicable y proseguir con los procedimientos administrativos respectivos, de forma independiente. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación uniforme de los criterios establecidos por este Tribunal a cada caso en concreto. (subrayado es mío)

144

Es decir, acorde con lo referido por el Tribunal, ¿es posible sancionar de forma independiente a aquellas infracciones que constituyen las infracciones continuadas solo porque se producen de modo suprarregional? Este criterio sin precedentes, vulnera todo principio de razonabilidad sobre el cual se encuentra sustentada la categoría de las infracciones continuadas. No resulta posible pues, que recaigan mayores sanciones sobre algún administrado tan solo por criterios territoriales del funcionamiento de la Administración, como erradamente advierte el Tribunal de Fiscalización Laboral.

Finalmente, en un reciente pronunciamiento, el Tribunal de Fiscalización Laboral accede a un criterio importante partiendo de la premisa de la razonabilidad, aunque analizar los conceptos que resultarían adecuados. En efecto, puesto a su conocimiento el caso en que una empresa es sancionada por el incumplimiento de los requerimientos de información, de fechas 02 y 09 de febrero de 2021, los cuales tenían como fecha de vencimiento los días 05 y 12 de febrero de 2021, el Tribunal decide dejar sin efecto esta última, por lo siguiente:



En ese entendido, estando a las notificaciones efectuadas y a la obligatoriedad de la casilla electrónica, no podemos dejar de lado que el proceder de los inspectores de trabajo debe estar sujeto al cumplimiento del principio de razonabilidad. Así, se observan casos en los que se deposita sucesivamente no uno, sino dos o hasta más requerimientos de información a una casilla electrónica sin que se tenga respuesta al primero de los depositados y sin procederse a generar la alerta que el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-2020-TR ha previsto. En tales casos, no cabría amparar la segunda sanción, por configurar un exceso de punición, ya que los inspectores de trabajo pueden acudir a una serie de medios amplios para asegurar el conocimiento del investigado que pudiera no haber habilitado su casilla electrónica (situación determinable a partir del análisis de la propia SUNAFIL, a través de su órgano competente)<sup>23</sup>.

Nótese que, siguiendo la línea expuesta, cabría acoger la tesis de las infracciones continuadas para el presente caso y arribar a esa misma conclusión -por efecto del principio de razonabilidad, y porque, en efecto, constituye un exceso de punición- debiendo sancionarse por una sola de ellas, pero independientemente de las vicisitudes que giran en torno a la notificación vía casilla electrónica, que, a consideración del Tribunal parecieran relevantes, toda vez que parte de su análisis se encuentra fundamentado por los “medios amplios” a los que pueden acudir los inspectores del trabajo para “asegurar el conocimiento del investigado que pudiera no haber habilitado su casilla electrónica”, argumento por demás cuestionable.

Con todo, haría bien el Tribunal de Fiscalización Laboral en dar un repaso por las instituciones anteriormente descritas, a fin de considerar, si acaso, conviene invocar el citado principio de razonabilidad y exceso de punición, pero partiendo del análisis de las infracciones continuadas.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con la doctrina, es posible distinguir a las infracciones continuadas como una categoría que implica la producción de una pluralidad de conductas, cada una de ellas constituyentes de un hecho infractor proscrito por la legislación, pero que son consideradas jurídicamente como una sola, debido a que son producidas por un plan preconcebido por el sujeto.

23 Resolución n.º 035-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento 6.18.

Asimismo, reviste especial cuidado reconocer los alcances de dicho instituto con otros de similar naturaleza, pero con particularidades que resulta necesario el operador jurídico conozca al detalle, tales como las infracciones instantáneas, permanentes, y de estado o infracciones de efectos permanentes, las infracciones de pluralidad de actos o complejas y de hábito, la reincidencia y el concurso de infracciones.

En el Perú, la regulación administrativa apenas contiene disposiciones relacionadas a las infracciones continuadas, limitadas estas al establecimiento de criterios para el cómputo de los plazos prescriptorios. Sin embargo, mi postura es la de la aplicación de analogía *in bonam partem* de las leyes penales, por las cuales, ante la advertencia de infracciones continuadas, debiera aplicarse solo la sanción vinculada a la más grave.

Resulta muy necesario difundir los alcances y naturaleza de las distintas categorías de infracciones administrativas, de modo tal que, como en el caso de la inspección del trabajo, se eviten errores y confusiones de las mismas, a fin de generar no solo predictibilidad en el administrado, sino también una aplicación razonable de las sanciones administrativas.

146

## REFERENCIAS

Baca Oneto, V. (2011). La Prescripción de las Infracciones y su Clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (En Especial, Análisis de los Supuestos de Infracciones Permanentes y Continuadas). *Revista Derecho & Sociedad*, (37), 263-274.

Bramont - Arias Torres, L. (2008) *Manual de Derecho Penal. Parte General*. (4.<sup>a</sup> ed.). Jurista Editores.

De Palma Del Teso, Á. (2001). Infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, las infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos distinción a efectos del cómputo del plazo de prescripción. *Revista española de derecho administrativo*, (112), 553-574.

Gómez Tomillo, M.; Sanz Rubiales, I. (2023). *Derecho Administrativo Sancionador. Parte General*. (5.<sup>a</sup> ed.). Aranzandi. <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/aranz/monografias/117027462/v5>

- Hurtado Pozo, J. (2005). *Manual de Derecho Penal. Parte General I*. (3.<sup>a</sup> ed.). Grijley.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. (2.<sup>a</sup> ed.), aprobada con la Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ del 7 de junio de 2017. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1461896-guia-practica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador>
- Muñoz Conde, F. (1999). *Teoría general del delito*. (2.<sup>a</sup> ed.), Temis.
- Quintero Olivares, G. (2000). *Manual de Derecho Penal. Parte General*. (2.<sup>a</sup> ed.). Aranzadi.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (15 de marzo de 2019) Resolución de Superintendencia n.º 110-2019-SUNAFIL. <https://drive.google.com/file/d/1vS6bSriL1ZGcXTlseCvOW1Bh6UGsF-hr/view>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (5 de Marzo de 2021) Resolución de Superintendencia n.º 085-2021-SUNAFIL. <https://drive.google.com/file/d/1wyT47NxWGg-naXwgg79RUDCH97yNOWhV/view>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (17 de enero de 2020) Resolución de Superintendencia n.º 016-2020-SUNAFIL. [https://drive.google.com/file/d/1-gdPLbmtKBKIReCyKGYh\\_KUjpxOz1fiQ/view](https://drive.google.com/file/d/1-gdPLbmtKBKIReCyKGYh_KUjpxOz1fiQ/view)
- Tribunal Constitucional peruano, Pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional. (19 de enero de 2017). Sentencia del Expediente n.º 0014-2006-PI/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00014-2006-AI.pdf>
- Tribunal de Fiscalización Laboral, Primera Sala. (15 de septiembre de 2021). Resolución n.º 301-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. <https://drive.google.com/file/d/1V8ZXCCbrP5WDiUJ4rp0Dcwj1bODQRVoH/view>
- Tribunal de Fiscalización Laboral, Primera Sala. (9 de agosto de 2021). Resolución n.º 180-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. <https://drive.google.com/file/d/1hsT2hNSHsIzc5JGmhErvVjXigxFrpKWL/view>
- Tribunal de Fiscalización Laboral, Primera Sala. (3 de mayo de 2022). Resolución n.º 433-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. <https://drive.google.com/file/d/1ExAd-khexL-1dl3--I0ErsEiiIXv6qbK/view>

Tribunal de Fiscalización Laboral, Primera Sala. (25 de octubre de 2022) Resolución de Sala Plena n.º 010-2022-SUNAFIL/TFL. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3885359/Resoluci%C3%B3n%20de%20Sala%20Plena%20N%C2%B0%20010-2022-SUNAFIL-TFL%20%28DIA-RIO%20EL%20PERUANO%29%20%281%29.pdf.pdf?v=1669738977>

Tribunal de Fiscalización Laboral, Primera Sala. (16 de enero de 2023) Resolución n.º 035-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. <https://drive.google.com/file/d/1-ecotvMzzbChZQ4dTRXiHAI562Z8tE3P/view>

# El contrato de colaboración empresarial de consorcio como sujeto inspeccionado por el sistema de inspección del trabajo en el Perú

## The consortium business collaboration contract as a subject inspected by the labor inspection system in Peru

ROOSWELTH GERARDO ZAVALETA BENITES\*

Abogado por la UNMSM  
(Lima, Perú)

Contacto: rzavaletab@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-2481-0131>

**RESUMEN:** En el presente artículo se pretende identificar la naturaleza jurídica del contrato de colaboración empresarial denominado consorcio y, a partir de ello, analizar la posibilidad de que pueda ser considerado como sujeto inspeccionado por el sistema de inspección del trabajo. Finalmente, comentaremos el criterio normativo de la SUNAFIL respecto a la posibilidad de generar órdenes de inspección a los consorcios y el cumplimiento del mismo, en un sistema de inspección del trabajo que debe aplicar criterios uniformes.

**PALABRAS CLAVES:** contrato de colaboración empresarial de consorcio, sistema de inspección del trabajo, criterio normativo de SUNAFIL, sujeto inspeccionado, precedentes vinculantes.

**ABSTRACT:** This article aims to identify the legal nature of the business collaboration contract called consortium and, based on this, analyze the possibility that it can be considered as subject inspected by the labor inspection system. Finally, we will comment on SUNAFIL's normative criteria regarding the possibility of issuing inspection orders to the consortiums and their compliance, in a labor inspection system that must apply uniform criteria.

**KEY WORDS:** consortium business collaboration contract, labor inspection system, SUNAFIL normative criteria, inspected subject, binding precedents.

**Recibido:** 15/08/2023

**Aceptado:** 20/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

\* Egresado de la Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad Postgrado de la UNMSM. Servidor público con más de quince años de experiencia laboral. Actualmente, inspector auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. Expositor de temas de derecho del trabajo, derecho administrativo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

**SUMARIO:** I. La inspección como instrumento idóneo para el cumplimiento de las obligaciones laborales. II. Consideraciones sobre el contrato de colaboración empresarial de consorcio. III. El consorcio como sujeto inspeccionado. IV. El criterio normativo de la SUNAFIL sobre la inspección a consorcios. V. La observancia del criterio normativo como jurisprudencia administrativa predictiva. VI. Conclusiones. Referencias.

---

◆

## I. LA INSPECCIÓN COMO INSTRUMENTO IDÓNEO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

Nuestro ordenamiento jurídico establece un marco jurídico de protección de los derechos laborales, cuyos instrumentos para garantizar su cumplimiento son el sistema de inspección del trabajo y el sistema de administración de justicia.

En el presente artículo, haremos referencia al sistema de inspección del trabajo como el “(...) *elemento esencial del sistema de administración del trabajo, que cumple la función fundamental de velar por la aplicación de la legislación laboral y promover su cumplimiento efectivo. (...)*.” (Informe V Administración del trabajo e inspección del trabajo, 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2011, pág. viii).

En la reunión de la Comisión de Empleo y Política Social de noviembre de 2006 se hace mención a la inspección del trabajo como “(...) *instrumento fundamental para el logro del objetivo del trabajo decente*” (297ª reunión de la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la OIT, 2006, pág. 1).

Efectivamente desde el origen de la OIT se identificó a la inspección del trabajo como una de sus prioridades, incluyéndola “(...) *entre los principios generales enunciados en el punto 9 del artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles (...)*.” (Informe III 1B de la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2006, pág. 1).

En ese sentido, la inspección del trabajo debe cumplir su función de garantizar la eficacia del derecho laboral, y garantizar el goce de los derechos de los trabajadores, función asignada y cumplida durante todo el siglo XX y desde

fin del siglo XIX, y que seguirá siendo necesaria e importante en el futuro del derecho del trabajo, por lo que debe garantizar un criterio uniforme y predictivo.

*“2. En cuanto a las perspectivas del futuro, en la discusión de la Conferencia se puso de relieve que la inspección del trabajo se enfrenta a un gran número de desafíos, entre los que cabe citar la fragmentación del trabajo y la reestructuración de las modalidades de empleo como consecuencia de los cambios tecnológicos y de la mayor competencia a nivel internacional junto con la mayor atención prestada a la aplicación eficaz, a través de la legislación nacional, de las normas internacionales del trabajo de la OIT. (...)” (297ª reunión de la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la OIT, 2006, pág. 1).*

Dentro de las características propias de un sistema de inspección del trabajo eficaz y eficiente, se encuentra necesariamente la aplicación de criterios uniformes en el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y en las resoluciones que emita en el marco del procedimiento administrativo sancionador, a efectos de dotar de predictibilidad a las actuaciones inspectivas y de orientar las actuaciones de los empleadores y los trabajadores, de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Obviamente, los criterios uniformes que adopte el sistema de inspección del trabajo deben ser conforme a la legislación vigente, y orientados a la finalidad de la misma y de la política laboral del Estado.

Las actuaciones inspectivas con aplicación de criterios contradictorios a las aplicadas previamente, en casos similares, generan descontento entre los usuarios del servicio de inspección del trabajo (tanto de los trabajadores como de los empleadores), y sobre todo reclamos y cuestionamientos al accionar del mismo.

En el presente artículo, analizaremos el criterio que aplica la SUNAFIL, como ente rector del sistema de inspección del trabajo en el Perú, respecto a la inspección a los consorcios.

## **II. CONSIDERACIONES SOBRE EL CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL DE CONSORCIO**

En el Libro Quinto de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades – LGS, se regulan los “contratos asociativos” en sus once artículos del 438 al 448.

El artículo 438 de la LGS establece que el contrato asociativo es aquel que crea y regula relaciones de participación e integración en negocios o empresas determinadas, en interés común de los intervinientes. El contrato asociativo no genera una persona jurídica, debe constar por escrito y no está sujeto a inscripción en el registro.

De la citada norma, se evidencia que estamos ante contratos suscritos por empresas (sociedades) que tienen un fin común en la participación o integración conjunta en negocios o empresas determinadas.

La LGS regula dos tipos de contratos asociativos, nominados y típicos: i) el contrato de asociación en participación regulados en los artículos del 440 al 444, y ii) el contrato de consorcio regulado en los artículos del 445 al 448. La ley anterior no reguló el consorcio como contrato asociativo, solo la asociación en participación, esté contrato nominado es una novedad de la LGS vigente.

En atención a lo anterior, debemos precisar que en palabras de Elías Laroza *“Nada impide, en nuestra opinión, que las partes celebren contratos asociativos que pueden no adecuarse a los esquemas de la asociación en participación o del consorcio, si así lo desean. Ellos serán contratos asociativos innominados y atípicos.”* (Elías Laroza, Tomo III, 1999, pág. 1171).

Respecto del consorcio, la LGS establece en el artículo 445 su definición, en el artículo 446 establece las reglas de la afectación de bienes en virtud de dicho contrato asociativo, en el artículo 447 establece las reglas de la relación con terceros y las responsabilidades de los miembros del consorcio en virtud a la actividad conjunta a realizar, y en el artículo 448 establece las reglas del sistema de participación de los miembros del consorcio. En esos cuatro artículos la LGS regula concretamente el contrato de consorcio.

#### **“Artículo 445.- Contrato de Consorcio**

Es el contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa con el propósito de obtener un beneficio económico, manteniendo cada una su propia autonomía. Corresponde a cada miembro del consorcio realizar las actividades propias del consorcio que se le encargan y aquéllas a que se ha comprometido. Al hacerlo, debe coordinar con los otros miembros del consorcio conforme a los procedimientos y mecanismos previstos en el contrato.” (el énfasis agregado es nuestro)



Este contrato asociativo como lo denomina la LGS o contrato de colaboración empresarial como lo nomina la doctrina, es aquel en virtud del cual dos o más personas, sociedades o empresas, se asocian para realizar determinado negocio en conjunto, pero lo importante a recalcar es que cada una de ellas mantiene su autonomía, y no se genera una nueva persona o sujeto de derecho conformado por los “consorciados”, como se denomina a las empresas que suscriben dicho contrato.

#### “Artículo 446.- Afectación de bienes

Los bienes que los miembros del consorcio afecten al cumplimiento de la actividad a que se han comprometido, continúan siendo de propiedad exclusiva de éstos. La adquisición conjunta de determinados bienes se regula por las reglas de la copropiedad.” (el énfasis agregado es nuestro)

A fin de realizar el objeto del contrato de consorcio, los miembros del mismo afectan bienes, cuya propiedad no se traslada al consorcio, puesto que es un contrato y no una persona, ni a los otros miembros del mismo, sino que se mantiene bajo la titularidad de su propietario, que es quien afecta el mismo. Esto deja en claro que el consorcio, como contrato asociativo, carece de un patrimonio propio, los bienes afectados para el desarrollo de las actividades en conjunto son de propiedad de los miembros del mismo. Incluso, si para realizar la actividad en común, los miembros del consorcio adquieren bienes en conjunto será de copropiedad de ellos, de los miembros del consorcio, no del consorcio en sí, pues repito, carece de patrimonio.

#### “Artículo 447.- Relación con terceros y responsabilidades

**Cada miembro del consorcio se vincula individualmente con terceros** en el desempeño de la actividad que le corresponde en el consorcio, **adquiriendo derechos y asumiendo obligaciones y responsabilidades a título particular.** Cuando el consorcio contrate con terceros, **la responsabilidad será solidaria entre los miembros del consorcio sólo si así se pacta en el contrato o lo dispone la ley.**” (el énfasis agregado es nuestro)

Por otro lado, los miembros del consorcio al vincularse con terceros, en virtud a la actividad del consorcio que le corresponde, adquieren derechos y asumen obligaciones a título personal. Así como la responsabilidad. Si el consorcio contrata con terceros, la responsabilidad de los miembros del mismo será solidaria, sólo si el contrato así lo establece o por disposición legal. El consorcio

como contrato asociativo no tiene personería jurídica, no es sujeto de derecho y no asume obligaciones o responsabilidades como tal. La LGS es clara al establecer que los miembros del consorcio asumen derechos y obligaciones de manera individual o en conjunto, directamente, en ningún caso, el consorcio como tal.

**“Artículo 448.- Sistemas de participación**

**El contrato deberá establecer el régimen y los sistemas de participación en los resultados del consorcio;** de no hacerlo, se entenderá que es en partes iguales.” (el énfasis agregado es nuestro)

Al ser un contrato asociativo y tener una finalidad económica, resulta necesario establecer las reglas del sistema de participación. En primer lugar, la LGS deja en libertad a los miembros del consorcio de establecer dichas reglas, bajo el mandato de la autonomía de la voluntad. Si no expresan nada al respecto en el contrato, supletoriamente a la voluntad de las partes, la ley establece que la participación será en partes iguales.

Ese es el marco legal de la LGS respecto del consorcio expresamente. Por otro lado, el inciso k) del artículo 14° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF, señala lo siguiente respecto de los consorcios:

**“Artículo 14.-** Son contribuyentes del impuesto las personas naturales, las sucesiones indivisas, las asociaciones de hecho de profesionales y similares y las personas jurídicas. También se considerarán contribuyentes a las sociedades conyugales que ejercieran la opción prevista en el Artículo 16 de esta ley.

**Para los efectos de esta ley, se considerarán personas jurídicas, a las siguientes:**

(...)

k) Las sociedades irregulares previstas en el Artículo 423 de la Ley General de Sociedades; la comunidad de bienes; joint ventures, **CONSORCIOS y otros contratos de colaboración empresarial que lleven contabilidad independiente de la de sus socios o partes contratantes.** (el énfasis agregado es nuestro)

La Ley del Impuesto a la Renta señala que “el consorcio que lleva contabilidad independiente a la de sus socios o partes contratantes” es contribuyente del Impuesto a la Renta y por tanto está obligado a inscribirse en el Registro Único de Contribuyentes - RUC, solo para efectos tributarios, sin cambiar su

naturaleza de contrato de colaboración empresarial o contrato asociativo. En otras palabras, el contrato de consorcio tiene RUC cuando lleva contabilidad independiente a la de sus miembros, y a fin de determinar el impuesto a la renta debe contar con número de RUC, sin que ello lo convierta en un sujeto de derecho o en una persona, pues, al fin y al cabo, sigue siendo un contrato.

En ese sentido, el Informe N° 165-2009-SUNAT/2B0000 concluye que los consorcios que lleven contabilidad independiente de la de sus partes contratantes deben inscribirse en el Registro Único de Contribuyentes - RUC, conforme a lo señalado en la Resolución de Superintendencia N° 210-2004/SUNAT.

El contrato de consorcio cuenta con número de RUC asignado no por ser una persona jurídica autónoma, sino porque la Ley del Impuesto a la Renta lo considera como contribuyente, en la ficha RUC generada se identifican a los miembros que suscribieron el contrato de consorcio. Sin embargo, ello genera la posibilidad que los consorcios registren trabajadores en una planilla electrónica generada a su nombre, pues al tener número de RUC, el sistema informático no restringe dicha posibilidad, a pesar que debería, pues las personas que prestan servicios en las actividades del consorcio deben ser trabajadores de algún miembro del consorcio o de todos ellos en conjunto, caso en el cual responden de manera conjunta como empleadores, pero en ningún caso el contrato de consorcio se convierte en empleador. No puede convertirse en tal por su naturaleza jurídica de contrato asociativo carente de personería jurídica. En el presente artículo nos referimos solo a los consorcios que llevan contabilidad independiente y por tanto cuentan con número de RUC.

Nuestro ordenamiento jurídico vigente reconoce al consorcio como contrato de colaboración empresarial, no se le reconoce como persona jurídica distinta a quienes lo suscriben.

Una restricción en el sistema informativo de la planilla electrónica impediría generar una planilla electrónica sólo a nombre del consorcio, sin identificar al miembro del consorcio responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales frente a los trabajadores, es decir, sin identificar al empleador.

Otro problema se genera en la planilla electrónica al no restringir la posibilidad que las empresas del régimen general inscriban trabajadores en el T-Registro bajo el régimen laboral especial de la micro o pequeña empresa al cual

no pertenecen. Es decir, que actualmente cualquier empleador sin encontrarse inscrito en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE puede registrar a un trabajador en dicho régimen laboral especial que no le corresponde. Igualmente, la solución se encuentra en aplicar filtros en el sistema informático de la planilla electrónica que impida registrar trabajadores en el régimen especial MYPE a quienes no se encuentran inscritos en el registro correspondiente.

### III. EL CONSORCIO COMO SUJETO INSPECCIONADO

El hecho que los consorcio cuenten con número de RUC y registren trabajadores en la planilla electrónica asociada a dicho número, genera la posibilidad que la Autoridad Inspectiva genere ordenes de inspección a nombre de los consorcios y que se creen casillas electrónicas asociadas dicho número de RUC igualmente. En dichos casos, cuando la inspección se realiza y concluye determinando que el consorcio cumple con las obligaciones laborales, no se genera ninguna contingencia, más allá que realmente no sea el consorcio el empleador ni quien cumplió con las obligaciones laborales, sino que el miembro obligado o los miembros del consorcio lo hicieron, y en efecto no hay vulneración de los derechos de los trabajadores.

El problema se genera cuando la inspección del trabajo advierte que “el consorcio” incumplió las obligaciones laborales, y a pesar de la emisión de la medida de requerimiento, no subsana dicho incumplimiento, o en caso de tratarse de incumplimientos insubsanables, corresponde emitir el acta de infracción, que posteriormente genera el inicio de un procedimiento administrativo sancionador en contra del consorcio.

En dicho procedimiento administrativo el consorcio también puede fungir como parte y ejercer su derecho de defensa, y podría acreditar la subsanación de las obligaciones laborales y culminar el procedimiento sin sanción alguna. Nuevamente, en la realidad el miembro del consorcio obligado cumple sus obligaciones laborales, no propiamente el consorcio.

El problema se materializa cuando en dicho procedimiento sancionador se determina la responsabilidad administrativa del consorcio e impone una sanción. El primer problema es que la inspección y en el procedimiento sancionador no se

realizó al verdadero empleador, sino a un contrato suscrito por dicho empleador, y el tiempo empleado en el trámite de ambos procedimientos, hasta que el sistema inspectivo o algún trabajador “afectado” se percate y denuncie al verdadero empleador, el plazo prescriptorio puede haber vencido, imposibilitando el inicio de actuaciones inspectivas al verdadero empleador. También puede ocurrir que los consorcios cuya vigencia es temporal, entre el tiempo transcurrido durante el trámite de la inspección y el procedimiento sancionador, haya concluido sus actividades y vigencia, y la cobranza coactiva no pueda ubicar a ese consorcio ya fenecido.

En el mejor de los casos, el plazo prescriptorio no habrá vencido y la inspección podrá realizarse contra el verdadero empleador, caso en el cual, solo se habrá invertido innecesariamente recursos humanos y logísticos del sistema de inspección del trabajo es una inspección y un procedimiento sancionador seguido contra un “contrato”, pues recordemos que el consorcio es un contrato de colaboración empresarial o contrato asociativo, carente de patrimonio, y de derechos y obligaciones. Esto último genera una carga de trabajo innecesaria al sistema de inspección que consume recursos que pueden aprovecharse para fiscalizar de manera más célere otros casos que también lo ameritan.

El segundo problema, como se detalló previamente, es porque el consorcio carece de patrimonio, los bienes afectados para el desarrollo de sus actividades son de propiedad de los miembros del mismo, a título personal o de manera conjunta en caso de copropiedad no del consorcio. El punto es que la multa que se pueda imponer a un consorcio es inejecutable respecto del mismo consorcio, pues no hay forma de realizar la cobranza coactiva directamente al consorcio considerado como sujeto inspeccionado, al no ser una persona sino un contrato.

En virtud a ello, el sistema de inspección del trabajo identificó esta situación pues con el desarrollo de la economía peruana y del sector construcción, y otros sectores económicos, se han suscrito un mayor número de consorcio en las últimas décadas que han sido objeto de inspección, y que en el desarrollo de las actuaciones inspectivas se han identificado los problemas para que finalmente los trabajadores puedan hacer efectivo sus derechos incumplidos frente al verdadero empleador. Ello generó la necesidad que la SUNAFIL adopte un criterio normativo respecto a la viabilidad de generar ordenes de inspección a los consorcios como tal o a las empresas que suscriben dicho contrato, el cual nos

parece adecuado, el problema es que a pesar de la adopción del mismo se siguen generando ordenes de inspección a nombre de los contratos de consorcios y no a las empresas que los suscriben, a quienes corresponde asumir la responsabilidad de las obligaciones asumidas por las actividades desarrolladas en forma conjunta por más de una empresa.

#### **IV. EL CRITERIO NORMATIVO DE LA SUNAFIL SOBRE LA INSPECCIÓN A CONSORCIOS**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, mediante Resolución de Superintendencia N° 358-2019-SUNAFIL, de fecha 27 de abril de 2019, aprobó criterios normativos adoptados por el Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo, en su sesión del 20 de noviembre de 2019, según consta en el Acta N° 013-2019-CC, cuyo primer tema es el siguiente:

##### **Tema 1: Inspección del trabajo dirigida a consorcios**

**Criterio:** “Cuando se presente una denuncia contra un consorcio, se debe emitir órdenes de inspección concretas, dirigidas a las empresas consorciadas, en tanto éstas se encuentren identificadas. De no estarlo, se podrá genera una orden de inspección genérica, a fin de que durante las actuaciones inspectivas se identifique a los consorciados”.

El criterio debió ser general, en lugar de hablar sólo de casos de denuncias, debería hacer mención a toda generación de orden de inspección sobre hechos vinculados a las actividades de los consorcios. En ese sentido, precisar que, no corresponde generar una orden a nombre del consorcio sino a nombre de sus miembros o empresas consorciadas como se las denomina, en caso que se encuentren identificadas.

En el registro único de contribuyentes de los consorcios se detallan la denominación o razón social de sus miembros y sus respectivos números de RUC, por lo que, si la SUNAFIL tiene acceso a la planilla electrónica puede identificar de inmediato a los miembros de los consorcios, sin necesidad de generar una orden genérica que motive actuaciones inspectivas a fin de identificar a los consorciados. Ello genera un ahorro de recursos humanos y logísticos, pero, sobre todo, brindará celeridad a las actuaciones inspectivas al identificarse desde el inicio a los miembros del consorcio.

La LGS señala que los contratos de consorcios no deben inscribirse en los registros públicos, pero, puede establecerse como obligación de quienes lo suscriben al inscribirlos en el Registro Único de Contribuyentes a quienes tendrán contabilidad independiente, registrar para ello, ante la SUNAT el contrato de consorcio y sus modificaciones, con cargo a actualizar su registro, en caso de posteriores modificaciones del mismo. Ello permitirá a la SUNAFIL identificar al miembro o a los miembros del consorcio que asume(n) la condición de empleador, pues el contrato de consorcio detalla las obligaciones asumidas por las partes, y podrá generarse la orden de inspección de manera inmediata. Sólo si el contrato de consorcio no identifica al o a los miembros del consorcio que asumen la condición de empleador o responsable de las relaciones laborales, será necesario generar una orden genérica de inspección a fin de identificar al miembro responsable del consorcio frente a los trabajadores.

Este criterio de la SUNAFIL evidencia que el contrato de consorcio como tal no puede tener la condición de sujeto inspeccionado, dicha condición le corresponde al miembro comprometido o a todos los miembros del mismo o consorciados, de manera solidaria.

Por otro lado, el Informe N° 349-2018-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 24 de octubre de 2018, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL (con anterioridad a la adopción del criterio normativo antes citado) al absolver una consulta formulada por la Intendencia Regional de Ayacucho, en el marco de un procedimiento sancionador a un consorcio tramitado mediante Expediente N° 014-2018-SUNAFIL/IRE-AYAC, señala:

“3.14 De ello se puede concluir que, en el caso del consorcio, la responsabilidad administrativa debe recaer en el miembro del consorcio que realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.”

Es claro que internamente SUNAFIL ha identificado que no corresponde inspeccionar a un contrato de consorcio, sino a las empresas consorciadas o miembros del consorcio. A pesar de ellos, a la fecha se siguen generando órdenes de inspección concretas a nombre de los consorcios y no a nombre de las empresas que los suscriben, inobservando el criterio normativo establecido.

Al respecto, debemos señalar que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ayacucho, en el marco

del procedimiento administrativo sancionador tramitado con Expediente N° 216-2017, mediante Resolución Sub Directoral N° 021-2018-GRA/DRTPE-DPSC-SDILSSTD LGAT, de fecha 01 de agosto de 2018, resolvió no acoger la propuesta de multa formulada en la inspección seguirá a un consorcio, y declaró nula el acta de infracción y las actuaciones inspectivas realizadas. En dicha resolución se precisa: “(...), cada una de las empresas consorciadas tuvo participación activa en la ejecución de la mencionada obra, responsabilizándose de manera autónoma e independiente por sus obligaciones y derechos como personas jurídicas frente a sus actos, específicamente frente a sus trabajadores.”. Esta resolución se emitió antes de que la Oficina de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL absuelva la consulta antes indicada. Criterio adoptado antes de la adopción del criterio normativo en comentario.

En el mismo sentido, en atención al Informe N° 349-2018-SUNAFIL/GG-OGAJ, la Intendencia Regional de Ayacucho, en el marco del procedimiento sancionador tramitado con Expediente N° 014-2018-SUNAFIL/IRE-AYAC, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 037-2018-SUNAFIL/IRE-AYAC/SIRE, de fecha 16 de noviembre de 2018, declaró no ha lugar a imponerse sanción al consorcio objeto de inspección, y a las empresas consorciadas incorporadas durante el procedimiento sancionador (las cuales no fueron inspeccionadas), y declara la nulidad del procedimiento de fiscalización laboral realizado al consorcio. En el párrafo 46 señala: “(...), la nulidad se produce específicamente a partir que la inspectora de trabajo comisionada notifica el requerimiento de comparecencia solo al consorcio (...) y no a las empresas integrantes del mismo, sumado a que, al realizar la notificación del referido requerimiento de comparecencia, las actuaciones inspectivas posteriores y la extensión del acta de infracción, no identificó al sujeto responsable en la relación a los hechos y/o conductas constitutivas de infracción, así como no identificó a los trabajadores afectados por cada empresa consorciada en forma individual. (...)”. En este caso, la inspección se realizó al consorcio, y en el trámite del procedimiento administrativo sancionador se notificó a las empresas consorciadas, pero el objeto del mismo era determinar si el consorcio era o no responsable de las infracciones imputadas, no respecto de la responsabilidad de las empresas consorciadas, por ello se declaró la nulidad detallada.



## V. LA OBSERVANCIA DEL CRITERIO NORMATIVO COMO JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA PREDICTIVA

A pesar del criterio normativo adoptado por la SUNAFIL, se siguen generando ordenes de inspección a consorcios, y que a partir del año 2020 con el inicio del uso de la notificación electrónica, se han generado vicios en la notificación de los requerimientos de información y de los requerimientos de comparecencia, así como de las medidas de requerimiento y las constancias de hechos insubsanables notificados por intermedio de la casilla electrónica, pues las mismas se notifican en la casilla electrónica generada en virtud al número de RUC del consorcio, al cual se puede acceder con la clave sol asociada a dicho número, cada titular registra el o los números de celulares y direcciones electrónicas para recibir las alertas de cada notificación efectuada.

El punto es que cada miembro del consorcio tiene un número de RUC diferente al número del consorcio, y, por tanto, una casilla electrónica diferente, por lo que, no recibirá las notificaciones que el sistema de inspección del trabajo remita mediante la casilla electrónica a los consorcios en el marco de las actuaciones inspectivas seguidas a estos últimos, ni en el marco del procedimiento sancionador y de la eventual cobranza coactiva.

A pesar de ello, la Resolución N° 001-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 04 de enero de 2022, declara infundado el recurso de revisión interpuesto por el consorcio sancionado, cuestionando que no se había observado el criterio normativo antes citado. Entre sus fundamentos señala:

“6.37 Finalmente, conforme se ha desarrollado en los párrafos precedentes, y dada la conducta desplegada por el sujeto responsable, esta Sala llega a la conclusión que **no se ha vulnerado el debido procedimiento, precisando que conforme a lo señalado en el criterio establecido por Resolución de Superintendencia N° 358-2019-SUNAFIL, las actuaciones inspectivas se realizaron sobre una orden de inspección concreta, en la que las empresas consorciadas se encontraban plenamente identificadas y ejercieron plenamente su derecho de defensa**, en razón de encontrarse representadas por su apoderado común señor Pasquel Flores Mark Jeffher, quien se apersona en la etapa inspectiva delegando su representación conforme se aprecia del documento que obra a fojas 15 del expediente inspectivo, en tal sentido **la impugnante en todo el proceso inspectivo y sancionador, ha actuado como empleador no solo en la relación laboral sino también en la administrativa**, por lo que

corresponde mantener la subsistencia de las infracciones señaladas en el Acta de Infracción N° S/N-2020-SUNAFIL/DRTPE-HVCA, **documento que goza de una presunción de certeza respecto de su contenido**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la LGIT. En este punto, se debe resaltar que, si bien dicha presunción admite prueba en contrario a ser actuada dentro del procedimiento inspectivo y del procedimiento sancionador, **el sujeto responsable no ha presentado elementos ni ha aportado medios de prueba que permitan desvirtuar lo señalado en los párrafos precedentes.**”

El Tribunal de Fiscalización Laboral - TFL señala que, en la inspección seguida al consorcio como tal, no a las empresas consorciadas, no se ha vulnerado el debido procedimiento por las actuaciones inspectivas se realizaron en virtud de una orden de inspección concreta y durante las actuaciones inspectivas las empresas consorciadas estuvieron identificadas. El criterio normativo no tiene esa finalidad, el sentido del criterio normativo es que no se emitan ordenes de inspección a nombre del consorcio sino a nombre de los miembros del consorcio o del miembro responsable en caso de estar identificado el mismo. No se trata simplemente de emitirse una orden de inspección concreta, la misma que se emite cuanto se identifica a un sujeto inspeccionado, y las órdenes de inspección genéricas cuando se desconoce al mismo. En este caso se emitió una orden de inspección concreta, pero a nombre del consorcio, cuando el criterio normativo señala que la misma debe emitirse a las empresas consorciadas, no a este.

Por otro lado, el TFL señala que las empresas consorciadas se encontraban plenamente identificadas en la inspección, si los miembros del consorcio estuvieron identificados durante las actuaciones inspectivas con mayor razón debió emitirse la orden de inspección concreta a nombre de la empresa consorciada responsable frente a los trabajadores. No se trata sólo de conocer la identidad de las empresas consorciadas y mencionarlas durante las actuaciones inspectivas, sino de realizar la inspección a dicha empresa directamente, y no a nombre del contrato, identificando al miembro o miembros del consorcio responsable de las relaciones laborales.

Adicionalmente, el TFL señala que las empresas consorciadas ejercieron plenamente su derecho de defensa porque actuó su apoderado común. El apoderado común fue designado en el contrato de consorcio, para efectos de las actividades propios de dicho contrato. Ello no constituye un otorgamiento de poder de parte de las empresas consorciadas para que sean representadas indi-

vidual o conjuntamente, como empresa frente a cualquier autoridad, por dicho apoderado común, sino sólo respecto a las actividades del consorcio. Cada empresa conserva su régimen de poderes de representación de manera individual o asociada, ajena a la representación establecida para las actividades del consorcio.

En otras palabras, el poder otorgado al representante común de las empresas consorciadas en el contrato no incluye la representación ante las autoridades administrativas de las empresas consorciadas por actividades ajenas a las consorciadas, como lo es, la actuación es una inspección laboral o en el trámite de un procedimiento administrativo sancionador, que no es propio de las actividades de un consorcio. El apoderado común representa al consorcio como tal, y no a las empresas consorciadas de manera individual o conjunta por temas ajenos a la actividad del consorcio.

El TFL señala que el consorcio actuó como empleador durante la relación laboral y la administrativa, sin tener en consideración la naturaleza jurídica del consorcio, pues como contrato de colaboración empresarial no puede ostentar la condición de empleador. El hecho que, en caso de contar con contabilidad independiente, deba ser inscrito en el Registro Único de Contribuyentes no les otorga personería jurídica ni responsabilidad administrativa, aunque genera confusión en la administración pública y, en virtud a ello, le brindan un tratamiento como administrado al contrato de consorcio en las mismas condiciones de las personas naturales y jurídicas, sin que lo sean, ni puedan serlo. Por ello, la necesidad de que al inscribirse en el RUC se deban identificar a las empresas consorciadas, esto es, a las empresas que suscriben dicho contrato de colaboración empresarial, puesto que asumen los derechos y obligaciones derivadas de las actividades del consorcio con terceros, y sobre todo frente a la administración pública.

Finalmente, el TFL cierra el argumento con la citación de la presunción de veracidad del contenido del acta de infracción que la ley establece. Argumento que no corresponde al análisis, pues estamos hablando de una vulneración del debido procedimiento por realizar una inspección primero y un procedimiento sancionador después a un contrato de consorcio, cuando debió realizarse a la empresa consorciada responsable o a todas las empresas consorciadas en conjunto. Y respecto de ello, el acta de infracción no se pronuncia, por lo que carece de pertinencia la alegación de la presunción de la veracidad del acta de infracción.

Agrega que no se presentó pruebas para desvirtuar dicha presunción, sin perjuicio de lo anterior, a pesar que la propia orden de inspección y todo lo actuado en esa instancia acreditan a nombre de quien se realizó la inspección, y el contrato de consorcio que obra en autos, evidencia quienes son las empresas consorciadas, y de ambos documentos se evidencia que la inspección no se realizó a las empresas que debieron ser objeto de inspección, ni tuvieron ellas la oportunidad de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, y en caso de incumplimiento de ellas, tener la oportunidad de subsanar las mismas, en caso de ser infracciones subsanables.

Debemos recordar que las resoluciones de multa firmes constituyen títulos ejecutivos, conforme a lo establecido en el numeral 48.2 del artículo 48 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, para reclamar en la vía judicial el cumplimiento de las obligaciones correspondientes por parte del trabajador. Sin embargo, si el obligado es una persona distinta al sujeto inspeccionado, la ejecución no será viable, y, por ende, el trabajador afectado no podrá hacer valer sus derechos cuyo incumplimiento se detalla en las resoluciones de multa emitida en un procedimiento sancionador seguido a un consorcio y no a las empresas consorciadas o a la empresa consorciada responsable.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los consorcios que llevan contabilidad independiente no pueden ser sujeto inspeccionados, las ordenes de inspección deben emitirse a nombre de la empresa consorciada responsable o de las empresas consorciadas, conforme al criterio normativo de la SUNAFIL aprobado por Resolución de Superintendencia N° 358-2019-SUNAFIL.
2. En caso se realice una inspección a un consorcio y un posterior procedimiento sancionador, se vulnera el debido procedimiento de la empresa consorciada responsable o de las empresas consorciadas responsables porque no se les brinda la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y/o la oportunidad de subsanar algún incumplimiento.
3. Las notificaciones electrónicas efectuadas a la casilla electrónica de un consorcio no pueden considerarse válidamente notificadas a las empresas consorciadas, pues tienen una casilla electrónica diferente.

4. La SUNAFIL debe establecer un criterio uniforme que permita realizar las actuaciones inspectivas a los sujetos responsables de las obligaciones laborales, y de corresponder, el procedimiento sancionador respectivo, sin invertir recursos humanos y logísticos en procedimientos que, de no ser declarados nulos en la vía administrativa, serán declarados nulos en la vía judicial, por vulnerar el debido procedimiento. Sin mencionar la demora en el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de los trabajadores afectados que pueden generar el vencimiento del plazo prescriptorio para determinar infracciones administrativas en dichos casos.

## REFERENCIAS

Acta N° 013-2019-CC del 20 de noviembre de 2019 de la sesión del Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL creado mediante Resolución de Superintendencia N° 061-2019-SUNAFIL.

César Puntriano Rosas. La necesidad de motivación de los pronunciamientos de la inspección del trabajo como requisito fundamental para la eficacia del Derecho del Trabajo.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Enrique Elías Laroza (1999). Derecho Societario Peruano. Ley General de Sociedades del Perú, Tomo III.

Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo, Tercer punto del orden del día de la 297ª Reunión de la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 2006

Informe N° 165-2009-SUNAT/2B0000.

Informe N° 349-2018-SUNAFIL/GG-OGAJ.

Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio

sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133) de la 95ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2006.

Informe V – Administración del trabajo e inspección del trabajo, Quinto punto del orden del día de la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2011.

Jaime Zavala Costa y Luis Mendoza Legoas. Los principios del procedimiento administrativo sancionador y la inspección del trabajo. 2019

Jorge Toyama Miyagusuku y Augusto Eguiguren Praeli. La jurisprudencia administrativa laboral en la inspección del trabajo. 2012

Omar Toledo Toribio. Los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo. Revista Oficial del Poder Judicial. 2007

Resolución N° 001-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL.

Resolución de Sub Intendencia N° 037-2018-SUNAFIL/IRE-AYAC/SIRE de fecha 16 de noviembre de 2018.

Resolución de Superintendencia N° 210-2004/SUNAT.

Resolución Sub Directoral N° 021-2018-GRA/DRTPE-DPSC-SDILSSTDLGAT de fecha 01 de agosto de 2018.

Tema 1 de los criterios normativos aprobados por Resolución de Superintendencia N° 358-2019-DUNAFIL.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF.

# TELETRABAJO

---





# Teletrabajo internacional: Un modelo para armar

## International Telework: A Model to Build On

**DIEGO CASTILLO FUENTES\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)

Contacto: dcastillo@ehernandez.com.pe  
<https://orcid.org/0009-0009-8511-3023>

**RESUMEN:** A pesar de los avances producidos por la Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia por COVID-19 en el desarrollo de relaciones laborales remotas, existen vacíos legales que requieren atención para efectivizar esquemas de Teletrabajo, en particular, el Teletrabajo internacional, como empleo decente. Este trabajo busca abordar el desarrollo del Teletrabajo en el Perú en comparación con experiencias internacionales y los espacios que aún requieren de atención en la regulación laboral peruana sobre Teletrabajo internacional.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo, empleo decente, trabajo remoto, Futuro del Trabajo, Tecnologías de la información.

**ABSTRACT:** Despite the advances generated by the Fourth Industrial Revolution and the COVID-19 Pandemic in the development of remote labor relations, there are legal gaps that require attention to make effective Telework schemes, specifically, the international Telework, as decent employment. This paper seeks to address the development of Telework in Peru in comparison with international experiences and the spaces that still require attention in the Peruvian labor regulation on international Telework.

**KEYWORDS:** Teleworking, decent employment, remote work, Future of Work, Information Technology.

**Recibido:** 15/08/2023    **Aceptado:** 12/09/2023    **Publicado en línea:** 30/09/2023

**SUMARIO:** I. Antecedentes y Nociones preliminares. II. El Teletrabajo como fenómeno (no tan) nuevo. III. Tendencias de Teletrabajo internacional en legislaciones comparadas. 1. *Trabajo Móvil con Tecnologías TIC (ICT-Based Mobile Work)*. 2. *Trabajo de Portafolio (Portfolio Work)*. 3. *Teletrabajo en domicilio*. 4. *Teletrabajo Móvil o Itinerante*. IV. La problemática de la (ausencia de) regulación del teletrabajo internacional en el Perú. 1. *Trabajadores peruanos residiendo en el extranjero prestando servicios para empleadores*

\* Socio del Área Laboral de Hernandez & Cía. Magister en Dirección de Recursos Humanos por EAE Business School de Madrid y por la Universidad Rey Juan Carlos de España. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

*domiciliados en el Perú. 2. Trabajadores extranjeros que residen en el extranjero, prestando servicios para empleadores domiciliados en el Perú mediante un esquema de teletrabajo. V. Apuntes procesales. VI. Conclusiones. Referencias.*

## I. ANTECEDENTES Y NOCIONES PRELIMINARES

Si bien se trata de una temática que tiene varias décadas de tratamiento, la globalización ha tenido un impacto relevante en las relaciones laborales, en mayor medida con aquellas que puedan ser catalogadas como internacionales. Es con ello que nace la figura del teletrabajo, la cual cobra particular relevancia en un contexto reciente de pandemia<sup>1</sup>, en el que las actividades laborales y comerciales se produjeron de manera predominantemente remota y con el uso de tecnologías de la información.

¿Qué es el teletrabajo? Para la legislación nacional, es una modalidad especial de prestación de labores sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo del contratante<sup>2</sup>. Una característica fundamental del teletrabajo en la regulación peruana, que también es utilizada por la legislación comparada<sup>3</sup><sup>4</sup>, es la utilización de plataformas y tecnologías digitales. Tales características consustanciales al teletrabajo permiten que su desarrollo no se limite al mismo espacio geográfico en el que se encuentra el empleador, sino que difumina las fronteras físicas para su materialización. De este modo, la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo, publicada el 11 de setiembre de 2022, escuetamente señala que el teletrabajo puede *realizarse dentro del territorio nacional o fuera de éste*<sup>5</sup>, lo que nos lleva a concluir que nuestra legislación permite el teletrabajo internacional.

1 El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud determinó que, según su evaluación sobre los riesgos de contagio de COVID-19, dicha enfermedad podía caracterizarse como una pandemia. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

2 Ley No. 31572, artículo 3.

3 La legislación chilena también considera como elemento consustancial del teletrabajo la utilización de tecnologías de la información: Ley No. 21.220, artículo 152 quáter G: “(...) Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

4 La legislación salvadoreña también: Decreto No. 600, artículo 2: “Los principales objetivos del teletrabajo son los siguientes: El aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de los servicios (...)”.

5 Artículo 3 numeral 3.2 inciso e. de la Ley No. 31572.

Ello es una ligera evolución de lo que inicialmente propuso el Decreto de Urgencia No. 026-2020<sup>6</sup> de manera transitoria para el personal impedido de ingresar al país como consecuencia de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por COVID-19 decretado mediante Decreto Supremo No. 044-2020-PCM.

Siguiendo esa línea, el teletrabajo internacional es aquella prestación de servicios que involucra a un prestador de servicios que lleva a cabo sus labores en un país distinto al cual domicilia su empleador o contratante. Nuestra legislación no regula la figura de teletrabajo internacional, a pesar de que, como veremos más adelante, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sí ha abordado tal temática parcialmente a través de un informe técnico (MTPE, 2021).

Este trabajo pretende abordar las implicancias laborales del teletrabajo internacional bajo la regulación peruana, desde la óptica de (i) trabajadores peruanos residiendo en el extranjero prestando servicios para empleadores domiciliados en el Perú, y (ii) trabajadores extranjeros que residen en el extranjero pero prestando servicios para empleadores domiciliados en el Perú; en el contexto de un sistema normativo con reacciones tardías frente a las tendencias globales de empleo y su regulación.

## II. EL TELETRABAJO COMO FENÓMENO (NO TAN) NUEVO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2017), ya contemplaba la figura del trabajo virtual o digital como una nueva forma de trabajo invisible creado por los cambios tecnológicos y la digitalización. La preocupación frente a dicha tendencia por parte de la OIT es que dicha fuerza de trabajo “*no tiene una ubicación propia y no suelen tener una relación de empleo reconocida*” (OIT, 2017, p. 21).

---

6 Artículo 23.- Trabajo remoto para trabajadores impedidos de ingresar al país  
Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

La ausencia de ubicación propia abre las puertas a la internacionalización de las relaciones laborales -si las hubiere- bajo la modalidad de teletrabajo, sin que exista una regulación específica en aquellos países que, a diferencia de los miembros de la Unión Europea, no cuentan con normas comunitarias específicas sobre empleo y seguridad social.

Asimismo, en el año 2016, el Foro Económico Mundial (WEF<sup>7</sup>) en su reporte del Futuro de los Trabajos (*The Future of Jobs*), predecía que “nuevas tecnologías están permitiendo innovaciones en el lugar de trabajo, tales como el teletrabajo, los espacios de trabajo comunal (*co-working*) y las teleconferencias. Es probable que las organizaciones cuenten con un grupo cada vez más reducido de empleados a tiempo completo para funciones fijas, apoyados por colegas en otros países como consultores externos y contratistas para proyectos específicos<sup>8</sup>” (WEF, 2016, p. 6).

En síntesis, hace más de 6 años atrás, distintas entidades y organizaciones internacionales advertían del uso cada vez más prolífico del teletrabajo<sup>9</sup>, con ocasión a los avances vertiginosos de las tecnologías de las telecomunicaciones, lo que abría la posibilidad de trabajos o servicios prestados de manera remota desde un país a otro.

Es esclarecedor cómo la edición del 2020 del reporte del WEF del Futuro de los Trabajos (*The Future of Jobs*), teniendo como catalizadores a la Cuarta Revolución Industrial<sup>10</sup> y la pandemia de COVID-19, contempla el cambio drástico de trabajo presencial y comercio regular, a trabajo remoto y al comercio electrónico (*e-commerce*): “Como resultado de las fuerzas coincidentes de la Cuarta Revolución Industrial y la recesión por COVID-19, la digitalización del día a día ha dado un salto hacia adelante, con un cambio a gran escala hacia el teletrabajo y el comercio electrónico, incentivando el surgimiento de arreglos para trabajos desde casa y un nuevo mercado para el teletrabajo. No obstante, también ha planteado

7 Por sus siglas en inglés (World Economic Forum)

8 Traducción libre del autor: “New technologies are enabling workplace innovations such as remote working, co-working spaces and teleconferencing. Organizations are likely to have an ever-smaller pool of core full-time employees for fixed functions, backed up by colleagues in other countries and external consultants and contractors for specific projects”.

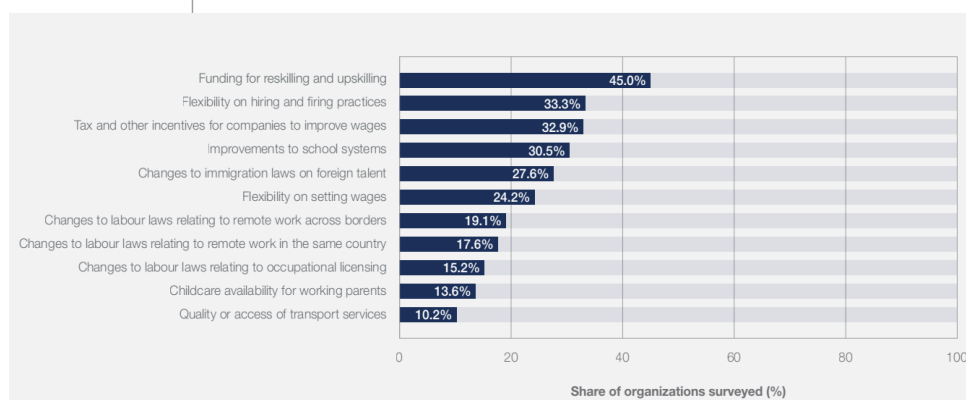
9 Para propósitos de este trabajo, la definición de teletrabajo comprende a la figura transitoria de trabajo remoto creada por el Decreto de Urgencia No. 026-2020.

10 Por Cuarta Revolución Industrial debemos entender aquella originada por los avances en genética, inteligencia artificial y el Big Data (OIT, 2017).

*retos importantes para el bienestar frente a trabajadores que luchan por adaptarse a nuevas formas de trabajo en un periodo corto de tiempo<sup>11</sup>*” (WEF, 2020, p. 16).

La edición del año 2023 del reporte del WEF del Futuro de los Trabajos (*The Future of Jobs*), prevé expresamente que, entre las políticas públicas que los Estados se encuentran desarrollando para incrementar la disponibilidad de talento, aparece el cambio a las normas laborales relacionadas con el teletrabajo inter fronterizo, con un nada despreciable 19.1% de prioridad:

FIGURE 5.8 **Public policies to increase talent availability**  
Share of organizations surveyed that identify these public policies as promising ways to increase talent availability in the next five years



Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Survey, 2023

Sobre dicho porcentaje, el reporte sostiene que cerca del 20% de las entidades encuestadas espera cambios en la legislación laboral para dar cabida al teletrabajo (tanto dentro como fuera de sus fronteras) como política clave para aumentar la disponibilidad de talento (WEF, 2023, p. 57).

El Perú no ha sido ajeno a estas tendencias y a los catalizadores antes mencionados (la Pandemia de COVID-19 y la Cuarta Revolución Industrial). No obstante, la reacción de nuestra regulación en materia de teletrabajo ha sido y es lenta en comparación con los cambios vertiginosos ocasionados principal-

11 Traducción libre del autor: *“As a result of the twin forces of the Fourth Industrial revolution and the COVID-19 recession, day-to-day digitalization has leapt forward, with a large-scale shift to remote working and e-commerce, driving a surge in work-from-home arrangements and a new marketplace for remote work. However, it has also brought about significant well-being challenges as workers have struggled to adapt to new ways of work over a short period of time”.*

mente por la Pandemia de COVID-19, dejando de lado -aún- realidades como el teletrabajo internacional.

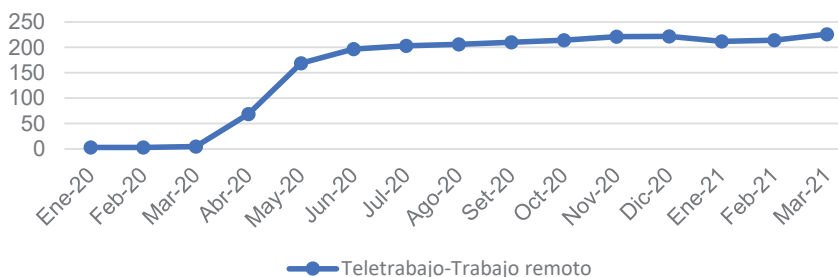
Nuestro primer antecedente de teletrabajo es el trabajo a domicilio regulado por el Decreto Legislativo No. 728<sup>12</sup>. Si bien no trata específicamente las actividades llevadas a cabo a través de plataformas digitales y tecnologías de telecomunicaciones, su definición amplia de trabajo desde el domicilio bien puede comprender las actividades propias del teletrabajo regulado por la Ley No. 31572, actual Ley de Teletrabajo. A pesar de las ventajas que puede suponer para el empleador el no ocupar un espacio en el centro de trabajo, la limitación en la fiscalización del trabajador y las excesivas formalidades para su implementación, la figura de trabajo a domicilio -aún vigente en nuestro ordenamiento- no tiene mayor uso en el empleo formal.

Como reacción a las tendencias de empleo antes advertidas, con fecha 5 de junio de 2013 fue publicada la Ley No. 30036, Ley que regula el Teletrabajo. Esta norma, hoy derogada, planteaba por primera vez en el Perú el teletrabajo como esquema de trabajo fuera de un centro de trabajo y caracterizado por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones<sup>13</sup>. No obstante, al igual que la figura del trabajo a domicilio, el Teletrabajo regulado por la Ley No. 30036 contenía formalidades que no hacían cómoda su implementación, lo cual sumado al temor de implementar un esquema de trabajo cuya eficiencia no había sido probada aún, generó un uso muy limitado de dicha figura.

Como mencionamos anteriormente, la Pandemia de COVID-19 funcionó como catalizador para el incremento exponencial del uso de la figura del teletrabajo (en sentido amplio)<sup>14</sup> en el empleo formal:

- 12 *“Artículo 155.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por ésta, sin supervisión inmediata del empleador. (...)”*
- 13 *“Artículo 1. Objeto de la Ley  
La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), (...)”*
- 14 Incluimos en el término teletrabajo a toda figura de trabajo remoto, como la planteada por el Decreto Supremo No. 026-2020

### TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL PRIVADO MEDIANTE MODALIDAD DE TELETRABAJO-TRABAJO REMOTO (EN MILES)



**Fuente:** MTPE – Perú, ¿y cómo vamos? No. 34 Informe Mensual del empleo formal privado

Para tales efectos (la Pandemia de COVID-19), el Gobierno Peruano creó la figura del trabajo remoto mediante Decreto de Urgencia No. 026-2020<sup>15</sup>, que en sentido estricto no es otra cosa que el teletrabajo ya previsto en la Ley No. 30036, solo que sin las exigencias formales de dicho antecedente normativo y sin la necesidad de formalización por acuerdo escrito, por tratarse de una figura de emergencia para facilitar el aislamiento social obligatorio de los trabajadores cuyas funciones y labores sean compatibles con el trabajo en un lugar distinto al centro de trabajo físico del empleador.

Con esta figura se incrementa exponencialmente la utilización del esquema de teletrabajo, incluso en figuras de teletrabajo que podemos catalogar como internacionales, según la definición que hemos brindado en el presente trabajo. Ello ocurre como consecuencia de trabajadores peruanos o extranjeros residentes en el Perú y con empleos formales con empleadores peruanos, que al momento de recibir la noticia del Estado de Emergencia Nacional por COVID-19<sup>16</sup>, se encontraban fuera de territorio peruano y con dificultades de retorno a dicho territorio<sup>17</sup>. El Decreto de Urgencia No. 026-2020 estableció expresamente lo siguiente:

15 Artículo 16.- Trabajo remoto

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o el lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

16 Decreto Supremo No. 044-2020-PCM

17 Mediante Decreto Supremo No. 008-2020-MTC, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones suspendió los vuelos provenientes de Europa y Asia a partir del 16 de marzo de 2020.

***“Artículo 23.- Trabajo remoto para trabajadores impedidos de ingresar al país***

*Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.”*

Esta es la primera referencia normativa al teletrabajo internacional, habilitando a peruanos y extranjeros fuera del territorio nacional, a laborar de manera remota (teletrabajo) a favor de sus respectivos empleadores peruanos. No estamos pues, ante disposiciones que regulan cómo se debe ejecutar o qué implicancias laborales y tributarias tiene el teletrabajo internacional; no obstante, sí abre la puerta a que este esquema de trabajo sea considerado viable desde un punto de vista práctico a la luz de la normativa que estuvo vigente durante la Pandemia de COVID-19.

La figura del trabajo remoto desapareció al agotarse su vigencia, el 31 de diciembre de 2022<sup>18</sup>. El 11 de setiembre de 2022, fue publicada la Ley No. 31572, Ley de Teletrabajo, derogando su antecesora y poco utilizada Ley No. 30036, y supeditando su aplicación al transcurso de sesenta días calendario luego de publicado su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 002-2023-TR y publicado el 26 de febrero de 2023.

Con esta nueva Ley, se reconoce la posibilidad de que el esquema de teletrabajo se pueda desarrollar fuera del territorio nacional, con las siguientes y únicas disposiciones<sup>19</sup>:

- En caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos del trabajador.
- Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo para trabajadores en el extranjero, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias.

Tales disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley No. 31572 son casi tautológicas, y no requieren de una mención expresa para concluir la necesi-

18 La vigencia de las disposiciones sobre trabajo remoto fue ampliada hasta el 31 de diciembre de 2022, para no ser ampliada más.

19 Artículo 6 del Decreto Supremo No. 002-2023-TR.



dad de su cumplimiento. Por ello, la figura del teletrabajo en el Perú aún requiere de una regulación complementaria que permita abordar las problemáticas que puede suponer su ejecución para trabajadores peruanos y extranjeros con un contrato de teletrabajo con un empleador peruano, fuera del territorio nacional.

### III. TENDENCIAS DE TELETRABAJO INTERNACIONAL EN LEGISLACIONES COMPARADAS

La problemática de la ausencia de regulación o regulación insuficiente en relaciones laborales internacionales como las que ocurren en el teletrabajo, es tratada por Miguel Rodríguez-Piñero Royo, quien señala que *“Aunque no se trate de formas de empleo en sentido estricto, en el mercado global se producen supuestos de prestación con algún elemento transnacional, como los inmigrantes tradicionales, los trabajadores desplazados, las víctimas de tráfico de personas, los expatriados, las personas en secondment, local plus, etc. La movilidad internacional de la mano de obra ha adquirido modalidades originales, muchas de las cuales se encuentran subreguladas y dejadas al arbitrio de los acuerdos entre las partes y las políticas unilaterales de las empresas. En este caso un elemento de transnacionalidad puede convertir contratos ordinarios en figuras completamente diversas, con numerosas especialidades y sus propios riesgos”* (Rodríguez-Piñero Royo, 2019, p. 192).

Ese ha sido el caso en la Unión Europea, en la que han proliferado distintos esquemas de contratación similares o compatibles con el teletrabajo, en función de la naturaleza de las labores a contratar. El reporte emitido por Eurofound<sup>20</sup>, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, destaca las siguientes formas de empleo, en las que prevalecen el uso de tecnologías de información y comunicaciones (Eurofound, 2018, p. 11):

1. Trabajo Móvil con tecnologías TIC<sup>21</sup> (*ICT-Based Mobile Work*):

El esquema de Trabajo Móvil con tecnologías TIC permite que trabajadores dependientes o autónomos puedan ejecutar sus labores fuera de las oficinas regulares del contratante, utilizando tecnologías TIC y sistemas informáticos compartidos (Eurofound, 2018).

20 The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

21 Tecnologías de la información y las comunicaciones.

En una primera vista tiene una similitud clara con el Teletrabajo regulado en el Perú, solo que tiene como diferencia principal que el Trabajo Móvil con tecnologías TIC no requiere contar con una estación fija de trabajo, sino que está pensado para la movilidad constante del trabajador.

El reporte de Eurofound (Eurofound, 2018, p. 11) reconoce cuatro condiciones necesarias para poder ejecutar el Trabajo Móvil con tecnologías TIC: (i) que las labores del trabajador sean compatibles con el trabajo fuera de las instalaciones del empleador; (ii) que exista infraestructura digital que permita al trabajador acceder a información relevante desde equipos móviles; (iii) que la cultura de trabajo esté caracterizada por un nivel suficiente de confianza del empleador hacia el trabajador ante una leve pérdida de control a raíz de la movilidad del trabajador; y (iv) los trabajadores bajo este esquema de trabajo deben tener capacidades de auto organización y administración de sus tiempos de trabajo<sup>22</sup>.

En contraposición a la leve pérdida de control del empleador, surge como problemática la ausencia de definición de una jornada de trabajo, lo que podemos equiparar con la calificación de personal no sujeto a fiscalización inmediata previsto en la legislación laboral peruana. Sin perjuicio de ello, el reporte de Eurofound señala que los trabajadores bajo el esquema de Trabajo Móvil con tecnologías TIC “(...) disfrutan de mayor autonomía para los tiempos de trabajo y generalmente reportan un buen nivel de satisfacción con su trabajo”<sup>23</sup> (Eurofound, 2018, p. 12).

22 Resumen libre del autor: “Certain preconditions must be met before ICT-based mobile work can be implemented. First of all, it must be possible to perform the tasks inherent in the job outside of the employer’s premises (or another fixed workplace). Secondly, there needs to be a technical set-up in place enabling workers to access and exchange relevant information irrespective of place and time. This requires some kind of cloud-based solution with virtual access from mobile devices, as well as the related infrastructure (for example, a network of computers, laptops, tablets, mobile phones) and some arrangements regarding communication procedures and information exchange strategies. Thirdly, the work culture needs to be characterised by a sufficient level of trust from the employer towards staff to delegate responsibilities and accept a certain level of loss of control. Finally, workers must have the capabilities to self-organise and self-manage their work as well as the willingness to do so”.

23 Traducción libre del autor: “However, ICT-based mobile workers enjoy higher working time autonomy and generally report a good level of job satisfaction”.

En ello también el Trabajo Móvil con tecnologías TIC difiere levemente de la figura de Teletrabajo regulada por la Ley No. 31572, la cual, si bien reconoce la posibilidad de que existan trabajadores bajo teletrabajo que puedan ser calificados como personal no sujeto a fiscalización inmediata, parte de la premisa general del cumplimiento de la jornada máxima laboral prevista por la legislación peruana.

## 2. Trabajo de Portafolio (*Portfolio Work*):

Se trata de un esquema de trabajo previsto para que un trabajador, dependiente o autónomo (*freelancer*) pueda atender requerimientos profesionales de una base de clientes (portafolio de clientes). Es una figura principalmente utilizada por trabajadores autónomos, especialmente por periodistas, traductores y en general, profesionales de la industria de la creatividad (Eurofound, 2018, p. 14).

A diferencia del Trabajo Móvil con tecnologías TIC, el Trabajo de Portafolio puede ser considerada como una figura de pluriempleo, al tener el trabajador una variedad de clientes/empleadores en el portafolio. Al igual que el Trabajo Móvil con tecnologías TIC, estamos frente a una figura de trabajo remoto que otorga mayor flexibilidad y autonomía al trabajador.

La legislación comparada, particularmente la Salvadoreña, aporta figuras particulares de teletrabajo recientemente promulgadas<sup>24</sup>:

## 3. Teletrabajo en domicilio:

Como señalamos al inicio de este trabajo, la legislación salvadoreña identifica al teletrabajo (como la legislación peruana) como aquella prestación de servicios que se ejecuta con el uso predominante de tecnologías de la información y comunicación. Para tales propósitos, la legislación salvadoreña distingue el Teletrabajo en el domicilio de otras modalidades de teletrabajo, en la cual las actividades laborales se desarrollan en el domicilio del trabajador.

Como sucede con la legislación peruana en materia de Teletrabajo, para el caso de la modalidad de Teletrabajo en domicilio de la regulación salvadoreña, debe precisarse el lugar y espacio de trabajo en el

---

24 Artículo 5 del Decreto No. 600, Ley de Regulación del Teletrabajo, de El Salvador.

contrato individual de trabajo o en su modificación<sup>25</sup>, para garantizar el control de la seguridad y salud ocupacional del trabajador.

Este esquema es muy similar al previsto por la Ley No. 31572, por cuanto exige permanencia del trabajador en una misma estación de trabajo<sup>26</sup>.

#### 4. Teletrabajo Móvil o Itinerante:

A diferencia de lo que ocurre con la legislación peruana, la legislación Salvadoreña sí reconoce la posibilidad de que el lugar de trabajo pueda estar en constante cambio, sin necesidad de cumplir con formalidades para tales efectos.

Bajo esta figura, sin que esté expresamente detallado en el Decreto No. 600, un trabajador bajo un esquema de Teletrabajo Móvil o Itinerante, puede llevar a cabo sus labores -con el equipo telemático portátil que lo permita- tanto dentro como fuera del territorio salvadoreño.

Si bien se trata de un reconocimiento similar al que la legislación peruana otorga al teletrabajo internacional, representa una mayor flexibilidad al no contemplar los avisos escritos de cambio de lugar de trabajo cada vez que el trabajador decida modificar su estación de trabajo.

La nueva realidad creada por la Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia de COVID-19, determinó que distintos países adoptaran o adaptasen su regulación laboral con el propósito de que los trabajadores en su territorio -o fuera de él- puedan desarrollar actividades laborales bajo un esquema de teletrabajo.

El inconveniente que surge y que solo países con normas comunitarias pueden abordar con relativo éxito, es la compatibilización de las normas en materia de seguridad social en salud y pensiones para la fuerza laboral que trabaja en un país distinto al país de domicilio de su empleador o contratante. En el caso de la Unión Europea, existen normas que propenden a la coordinación entre

25 Artículo 6 del Decreto No. 600, Ley de Regulación del Teletrabajo, de El Salvador.

26 Recordemos que la ley No. 31572 exige que, para el cambio de estación de trabajo, es necesaria una comunicación al empleador con una anticipación de 5 días hábiles (artículo 11 numeral 11.2 de la Ley No. 31572, lo que vuelve rígida la posibilidad de efectuar un cambio constante de lugar de trabajo.

sistemas de seguridad social entre países miembros, aplicables a trabajadores transfronterizos, pero que por extensión puede ser aplicado a trabajadores bajo esquemas de teletrabajo internacional<sup>27</sup>.

No obstante, la Unión Europea reconoce como un obstáculo para la movilidad fronteriza -asimilable también al teletrabajo internacional- las diferencias en las legislaciones en materia de seguridad social, particularmente en lo que respecta a criterios para la concesión de prestaciones de salud o pensiones (Pierini, 1997).

Esta problemática es más patente en el Perú, en el que la legislación laboral no tiene mayor desarrollo para atender la problemática del teletrabajo internacional, como veremos a continuación.

#### **IV. LA PROBLEMÁTICA DE LA (AUSENCIA DE) REGULACIÓN DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL EN EL PERÚ**

Como hemos señalado previamente, la regulación peruana en materia de teletrabajo solo tiene enunciados declarativos sobre el teletrabajo internacional, mas no desarrolla su implementación ni las implicancias que tal esquema de trabajo puede tener en materia de seguridad social y tributación.

Veamos su problemática desde cada contexto en particular:

1. Trabajadores peruanos residiendo en el extranjero prestando servicios para empleadores domiciliados en el Perú:

Todo trabajador en una relación de teletrabajo tendrá la obligación de contribuir<sup>28</sup> a la seguridad social en salud – Essalud, así como la obligación de elegir a qué Sistema de Pensiones aportará para una eventual pensión de jubilación, si al Sistema Público de Pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP) mediante la afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

27 Reglamento (CEE) No. 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad

28 Conforme al Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo No. 133-2013-EE, la aportación del empleador a Essalud tiene naturaleza de contribución.

En el escenario de un teletrabajo en territorio nacional, en el que tanto trabajadores como empleadores coinciden en el territorio peruano, el tratamiento en materia de seguridad social es exactamente igual al aplicable a trabajadores bajo un esquema de trabajo presencial. Los trabajadores tienen derecho a acceder a las prestaciones de salud y de pensiones por las que se han contribuido y aportado, respectivamente.

Ello no ocurre con trabajadores bajo un esquema de teletrabajo internacional, en el que el trabajador no se encuentra en territorio peruano. En efecto, conforme lo establecido en la Norma II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario<sup>29</sup>, las contribuciones (como las efectuadas por los empleadores a Essalud), son tributos cuya obligación tiene como hecho generador beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales. En el caso concreto de la contribución a Essalud, el empleador paga la contribución para que una entidad estatal -en este caso, Essalud- pueda otorgar prestaciones de salud a los trabajadores del empleador. En el caso de los trabajadores en esquemas de teletrabajo internacional, la contribución efectuada a Essalud por su empleador en función al cálculo del 9% del valor de sus remuneraciones mensuales, no tendrá repercusión alguna en su acceso a la salud, dado que la cobertura de Essalud no alcanzará a trabajadores que laboran en el extranjero.

Ello determina que haya un tratamiento distinto en desmedro de los trabajadores bajo un esquema de teletrabajo internacional, que bajo una primera aproximación pareciera tener una justificación objetiva (al encontrarse el trabajador en el extranjero), pero que no se condice con el mandato constitucional del artículo 10 de la Constitución Política del Perú<sup>30</sup>.

La regulación vigente en materia de teletrabajo no tiene desarrollo alguno respecto de esta temática, lo que determina que los trabajadores bajo un esquema de teletrabajo internacional empleados por una

29 Aprobado por Decreto Supremo No. 133-2013-EF

30 Artículo 10.- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

entidad peruana no tengan cobertura de salud conforme al mandato constitucional y de la Ley No. 27690<sup>31</sup>.

Existen instrumentos internacionales en materia de seguridad social suscritos y ratificados por el Perú, como la Decisión 583, Instrumento Andino de Seguridad Social de la Comunidad Andina de Naciones; no obstante, su regulación es meramente declarativa, sin una materialización real de sus preceptos en el personal peruano que labora en el extranjero a raíz de un convenio de teletrabajo.

Situación similar ocurre con el Convenio de Seguridad Social entre España y Perú, el cual no contempla el tratamiento que debe recibir un esquema de teletrabajo internacional, en el que, por ejemplo, un trabajador reside en España y presta servicios mediante Teletrabajo a una empresa domiciliada en el Perú.

Por ello, nos encontramos ante un vacío legal que puede dejar desprotegido a un trabajador peruano o extranjero que, por disposiciones legales peruanas, se contribuye a un Sistema de Seguridad Social en Salud que no le brindará ningún tipo de protección o prestación asistencial médica.

Asimismo, en materia tributaria existe una desventaja para el personal peruano que recientemente se ha trasladado al extranjero para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo internacional para un empleador con domicilio peruano.

En efecto, el ciudadano peruano que recién haya iniciado su residencia fuera del país, continuará siendo un sujeto domiciliado en el Perú para efectos fiscales, hasta que efectivamente pierda dicha condición de domiciliado, luego de transcurridos 183 días de ausencia en el territorio peruano en un periodo cualquiera de 12 meses. Hasta que no pierda la condición de domiciliado en el Perú, dicho trabajador podrá estar sujeto a doble imposición tributaria, tanto por el Perú (respecto a sus rentas de fuente mundial, las que incluye las rentas generadas por trabajo en el extranjero) como por el país de residencia, según su regulación tributaria.

31 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2. Trabajadores extranjeros que residen en el extranjero, prestando servicios para empleadores domiciliados en el Perú mediante un esquema de teletrabajo

De manera adicional a la problemática descrita en el punto anterior, los trabajadores extranjeros con un esquema de teletrabajo internacional con empleadores domiciliados en el Perú cuentan con un inconveniente adicional, de naturaleza migratoria y pensionaria.

En materia migratoria, la legislación nacional solo contempla la contratación laboral de personal extranjero para actividades presenciales que requieren de una calidad migratoria habilitante, sin pronunciarse respecto de contrataciones laborales para actividades de carácter remoto, como ocurre con esquemas de Teletrabajo internacional. Ello guarda sentido en atención a la antigüedad de las normas peruanas en materia de contratación de personal extranjero, que datan del año 1991.

Así, el Decreto Legislativo No. 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, publicada el 5 de noviembre de 1991, solo precisa los mecanismos de contratación de personal extranjero para laborar en territorio peruano, sin pronunciarse sobre el vacío legal aplicable a la contratación de personal extranjero por parte de empresas domiciliadas en el Perú (específicamente, Teletrabajo internacional) para que presten servicios fuera del territorio peruano.

Dicho vacío legal puede llegar a interpretaciones por las cuales incluso el personal extranjero que no presta servicios físicamente en el Perú, tendría que contar con una calidad migratoria habilitante, lo cual es contradictorio con el propio propósito de las calidades migratorias propuestas por la legislación peruana.

Este vacío legal ha sido cubierto a través de mecanismos interpretativos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el Informe No. 077-2021-MTPE/2/14.1, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de dicho Ministerio:

*“No obstante, dado que el personal extranjero no va a prestar físicamente servicios en el territorio nacional, no sería exigible -para el inicio de la prestación de servicios- la obtención de la calidad migratoria habilitante,*



*conforme lo establece el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 689; así como tampoco sería necesario que el contrato de trabajo que se presente a través del SIVICE incluya las cláusulas especiales referidas al otorgamiento de la calidad migratoria habilitante y al compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual, a que se refiere el artículo 14 del referido reglamento. Caso distinto es el del compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación, el cual seguiría siendo exigible toda vez que es independiente del hecho que el trabajador extranjero vaya a laborar o no físicamente en el territorio nacional” (MTPE, 2021).*

Es una buena noticia que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo haya suplido interpretativamente la ausencia de regulación aplicable para el Teletrabajo internacional contratado con extranjeros fuera del país; no obstante, urge que dicha interpretación sea materializada en normas de carácter general que tengan mayor vocación de permanencia que un Informe Técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En materia previsional, se mantiene una problemática a la fecha sin solución, específicamente cuando el personal extranjero elige -por obligación de la legislación laboral peruana- un Sistema de Pensiones para los aportes obligatorios a retener de la remuneración pactada por los servicios prestados por la ejecución del Teletrabajo internacional.

De tratarse de aportes a la ONP, administrador del Sistema Nacional de Pensiones, el trabajador se encontrará obligado a percibir pensiones de un sistema de reparto en el que no podrá retirar los aportes efectuados para trasladarlos a un sistema pensionario en el país en el que resida.

De tratarse de aportes al SPP, administrado por las AFPs, el trabajador extranjero que resida en el extranjero, si bien tiene la posibilidad de retirar los aportes efectuados a la Cuenta Individual de Capitalización, debe cumplir con requisitos que son difíciles de cumplir o cuya exigencia es irrazonable. Al respecto, el Decreto Supremo No. 154-2003-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 27883, referido a la transferencia de Fondos de Pensiones para afiliados al SPP que residan de modo permanente en el exterior, exige que el ciuda-

dano extranjero con intención de transferir los fondos previsionales aportados al SSP, demuestre la autorización de salida definitiva del territorio peruano otorgada por la Autoridad Migratoria Peruana<sup>32 33</sup>.

Este requisito es irrazonable y resulta un despropósito exigirlo a personal extranjero que no ha residido en territorio peruano y que menos aún tiene ánimos de hacerlo. Urge pues, al igual que con la regulación en materia de contratación de extranjeros, actualizar las disposiciones en materia de seguridad social y contratación de personal para adaptarnos a las nuevas tendencias de contratación laboral, como ocurre con el Teletrabajo internacional.

## V. APUNTES PROCESALES

Miguel Rodríguez-Piñero Royo aborda la problemática del teletrabajo internacional con una arista procesal, al sostener que *“En la actualidad el trabajo remoto se ha combinado con su contratación a través de plataformas para generar un entorno aún más complicado. (...) En unos y otros documentos encontraremos cláusulas sobre la determinación de la legislación aplicable y sobre la fijación de los tribunales nacionales competentes, en clara conveniencia para la plataforma en todos los casos”* (Rodríguez-Piñero, 2017, p. 43).

Efectivamente, esta nueva realidad de Teletrabajo plantea problemas para las reglas de competencia por razón de territorio en materia procesal laboral. Nuestra regulación laboral, específicamente la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), contempla reglas de competencia que pueden resultar insuficientes para una relación de Teletrabajo internacional:

*“Artículo 6.- Competencia por territorio*

*A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.*

*Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.*

32 A la fecha, MIGRACIONES.

33 Artículo 3 del Decreto Supremo No. 154-2003-EF: *“(...) En adición a lo señalado en los literales i. y ii., copia del documento expedido por la Dirección General de Migraciones y Naturalización del Ministerio del Interior (DIGEMIN) que autoriza la salida definitiva del país del afiliado y dispone la cancelación de su visa de residente. (...)”*

*En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.*

*La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.”*

Este esquema de competencia por razón de territorio obliga a que, a elección del demandante, pueda promover (en la medida que un juez del extranjero lo admita según sus reglas) una demanda judicial en el último lugar en el que prestó servicios de teletrabajo, lo cual puede significar que el proceso judicial sea iniciado en una jurisdicción del extranjero.

Ello puede representar un obstáculo para el acceso a la justicia del empleador, al tener que participar de un proceso frente a una autoridad judicial extranjera para la interpretación de normas peruanas.

La regla más saludable frente a esta situación resulta en aplicar las reglas de competencia previstas en el libro sobre derecho internacional privado de nuestro Código Civil, el cual establece que el juez competente es el peruano frente a acciones iniciadas contra personas (naturales o jurídicas) domiciliadas en el Perú:

*Artículo 2057.- Los tribunales peruanos son competentes para conocer de las acciones contra personas domiciliadas en el territorio nacional.*

El profesor Neves adopta similar posición al señalar que “*A falta de tratado pertinente sobre estos asuntos, debemos remitirnos al ordenamiento nacional. Las reglas respectivas, en este caso, están contenidas en el Libro sobre Derecho internacional privado de nuestro Código Civil. Estas son las que tenemos que emplear, incluso para relaciones laborales, por cuanto la legislación laboral carece de disposiciones referidas a estos asuntos*” (Neves, 2009, p. 107).

## VI. CONCLUSIONES

Nos encontramos frente a un contexto histórico en el que las relaciones laborales están cambiando constantemente, lo que obliga también a las legislaciones laborales de cada país a adaptarse a estos constantes cambios, no para limitar o prohibir distintos esquemas de contratación que se han abierto paso

frente a nuevas realidades, sino para hacer viable la ejecución de nuevas relaciones laborales que pueden ser catalogadas como empleo decente.

Ello es una preocupación para la OIT, que sostiene que *“Dada la rápida evolución por la que atraviesa el mundo del trabajo hoy en día, (...) es inevitable preguntarse por la eficacia y la idoneidad de la formulación de las políticas actuales y de los instrumentos existentes”* (OIT, 2017, p. 27).

Es un paso pendiente para la regulación laboral peruana adaptar con mayor rapidez la normativa laboral a realidades cambiantes, entre ellas, las relaciones laborales internacionales, que incluyen como principal figura al Teletrabajo internacional, el cual permite no solo mantener relaciones laborales de carácter formal como situaciones de empleo decente, sino que a su vez permite la captación de talentos del extranjero como medida de profesionalización y especialización de las actividades económicas desarrolladas en el Perú.

Ello también es una forma de poder dar visibilidad a nuevas formas de trabajo “invisible”, permitiendo formalizar relaciones laborales de la economía de ocupaciones transitorias o de colaboración abierta (OIT, 2017, p. 20), pudiendo emplear otras variantes a los contratos de Teletrabajo internacional en función al tiempo de ocupación en micro tareas (convenios de teletrabajo a tiempo parcial, por ejemplo).

Por el momento, hay aspectos urgentes en materia de seguridad social y de carácter migratorio que requieren de atención pronta por parte de la legislación laboral peruana para poder otorgar mayor seguridad al personal que labora bajo esquemas de Teletrabajo internacional, y así volver más atractiva esta figura de empleo, como empleo decente. Aquellos aspectos urgentes que atender, desde nuestra perspectiva, son:

- Propuestas para que los trabajadores bajo Teletrabajo internacional puedan acceder a prestaciones de salud, sin destinar fondos a una entidad estatal que no ofrece coberturas en el extranjero. Las posibilidades rondan entre destinar la suma equivalente a las contribuciones a que son pagadas a Essalud al propio trabajador para que contrate una cobertura médica en su país de residencia con cargo a demostrarlo, a buscar la contratación de un seguro internacional de costo

y prestaciones similares a la cobertura de salud peruana, a cargo del empleador peruano.

- Adaptar las normas tributarias a favor del personal con contratos de Teletrabajo internacional, a efectos de que no incurran en doble imposición tributaria a raíz de la aplicación de rentas de fuente mundial por parte del fisco peruano.
- Modernizar la legislación en materia migratoria y de contratación de personal extranjero, para reconocer situaciones de contratación de extranjeros sin prestación de servicios efectiva en territorio peruano. Ello debiera incluir la posibilidad de agilizar la emisión de las calidades migratorias que correspondan para que el Teletrabajo internacional pueda ser variado también a Teletrabajo parcial<sup>34</sup>.

Ya es un avance que, con ocasión de la Pandemia por COVID-19 se haya demostrado que los esquemas de teletrabajo son viables para la realización de actividades productivas. Ahora es necesario que la legislación laboral se adapte a tales circunstancias.

## REFERENCIAS

- Eurofound (2018). *Overview of new forms of employment - 2018 Update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fabiana Pierini (1995). *Los trabajadores transfronterizos en la Unión Europea*. Dirección General de Estudios. Documento de Trabajo. Serie de Asuntos Sociales. -W16A-[https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary\\_es.htm?textMode=on#3](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_es.htm?textMode=on#3)
- Javier Neves Mujica (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Miguel Rodríguez-Piñero Royo (2017). *La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional*. En: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social No. 132. Pp. 17-48.

34 La Ley No. 31572 prevé la posibilidad de contar con esquemas de teletrabajo parcial; esto es, una figura híbrida a través de la cual parte la jornada semanal es trabajada mediante teletrabajo y el resto de la jornada puede ser trabajada presencialmente en las instalaciones previstas por el empleador.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo (2019). *Todos eran mis hijos: El Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*. En: Revista Derecho & Sociedad No. 53. pp. 185-205.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Perú, *¿y cómo vamos? No. 34 Informe Mensual del empleo formal privado*. Marzo 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1968977/IMEFP%20N%C2%B0%2034.pdf?v=1624551058>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Informe No. 077-2021-MTPE/2/14.1. Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo.

OIT (2017). *Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2017

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs. Employment, skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. January, 2016. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. October, 2020. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023 Insight Report*. May, 2023. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)

# ¿Más flexible o más extensa? Fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo

## More flexible or more extensive? Frictions between the current regulation of working time and the new Teleworking Law

**VIANKA VILLENA FERNÁNDEZ BACA\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)  
Contacto: [vianka.villena.2801@outlook.com](mailto:vianka.villena.2801@outlook.com)  
<https://orcid.org/0009-0001-2542-5772>

**RESUMEN:** El presente artículo tiene por finalidad analizar la normativa relativa al tiempo de trabajo en la legislación peruana, frente a la Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572. Para tales efectos, en un primer momento se estudiará la noción del tiempo de trabajo como objeto del contrato de trabajo. Posteriormente, se cuestionará aspectos como la definición de jornada, el trabajo en sobretiempo y los trabajadores excluidos de la jornada máxima, tomando como eje las implicancias que tiene teletrabajo en las organizaciones empresariales y en la forma de prestar servicios.

**PALABRAS CLAVE:** Tiempo de trabajo, teletrabajo, jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo, trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata

**ABSTRACT:** The purpose of this article is to analyze the regulations related to working time in Peruvian legislation, compared to the Telework Law, Law No. 31572. For such purposes, at first, the notion of working time as an object of the labor contract will be described. Subsequently, aspects such as the definition of the working day, overtime work and employees excluded from the maximum working day will be questioned, taking as its axis the implications that teleworking has in business organizations and in the way of providing services.

**KEYWORDS:** working time, telecommuting, working hours, overtime work, employees not subject to immediate control.

**Recibido:** 16/08/2023

**Aceptado:** 25/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

\* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con una Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y estudios en la maestría de la misma casa de estudios. Asociada del área laboral del estudio Miranda & Amado.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Tiempo de trabajo como objeto del contrato de trabajo en un contexto de preeminencia del trabajo por resultado. III. Fricciones entre los parámetros clásicos del tiempo de trabajo y el teletrabajo. *1. El concepto de tiempo de trabajo y la teledisponibilidad. 2. Problemáticas en torno al trabajo en sobretiempo. 3. Los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.* IV. Reflexiones finales. V. Conclusiones. Referencias.

---

◆

## I. INTRODUCCIÓN

Han transcurrido algunos meses desde la publicación de la Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

En esta ocasión, el legislador incorporó una serie de nuevas obligaciones, velando por la vigencia de distintos derechos de los teletrabajadores. Adicionalmente, se instauró el derecho a la desconexión digital como si esta fuera la solución a las problemáticas que ya se han evidenciado en la pandemia. Pese a que la incorporación de esta garantía era necesaria, consideramos que se omitió realizar un análisis sistemático de distintos aspectos del tiempo de trabajo, los mismos que son regulados a través del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y su Reglamento (TUO de la LJT y RLJT).

Es necesario reconocer que la forma de trabajar ha ido variando con el tiempo; sin embargo, elementos como el tiempo de trabajo no pueden dejar de ser estudiados y revisitados en virtud de los cambios en la organización del trabajo que nos ha traído las nuevas tecnologías. Ciertamente, existen tensiones entre la flexibilidad buscada por el trabajador y la posibilidad otorgar el teletrabajo bajo un contexto de normas claras y razonables.

El presente artículo propone reflexionar entorno a las fricciones existentes entre la actual normativa de tiempo de trabajo y el teletrabajo, tomando en consideración las particularidades de la naturaleza de esta nueva modalidad y lo que ello supone para la organización del trabajo.



## II. TIEMPO DE TRABAJO COMO OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN UN CONTEXTO DE PREEMINENCIA DEL TRABAJO POR RESULTADO

La cuestión relativa a cuándo y cuánto se trabaja constituye un componente fundamental del vínculo laboral. Como es bien sabido, el tiempo influye de manera decisiva en los aspectos fundamentales del contrato de trabajo.

Así, el tiempo de trabajo resulta relevante en tanto hace alusión al momento y la duración en la que se prestan los servicios en favor del empleador. En palabras de Alarcón, “la jornada es la medida de la prestación laboral del trabajador que el empresario adquiere. Y el precio que paga por ella se denomina salario” (2007, p.37).

Igualmente, el tiempo de trabajo determina otros aspectos relevantes como el correcto cumplimiento del contrato de trabajo (Monereo y Gorelli 2009, p. 90), en tanto la asistencia y la puntualidad se encuentran entre las principales obligaciones de todo trabajador<sup>1</sup>. Adicionalmente, el tiempo de trabajo sirve como parámetro de cálculo y asignación de la remuneración, puesto que puede entenderse, de manera general, que la remuneración está fijado por un ámbito temporal.

De otro lado, es importante no dejar de lado que el tiempo de trabajo, en su regulación y en la práctica, está muy ligado a las manifestaciones culturales y problemáticas de determinada sociedad. Al respecto, tal como señala Avalos “(l)a regulación del tiempo de trabajo permite reconocer costumbres y comportamientos arraigados en la sociedad, tal es el caso de los feriados, duración de vacaciones, turnos de verano, refrigerios alargados, etc.” (2018, p. 20). Además, en la práctica, el respeto (o ausencia de este) por los límites legales establecidos para la jornada denota la cultura de trabajo de las organizaciones empresariales y de las sociedades.

El tiempo de trabajo también constituyó una de los primeros momentos históricos de las reivindicaciones obreras, consiguiendo finalmente el derecho a

1 Es más, el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 03- 97-TR regula como causal de despido el abandono de trabajo (no asistir a trabajar) y la impuntualidad reiterada.

la jornada máxima, derecho que hoy en encontramos en diversos instrumentos internacionales y está reconocido en el artículo 25 de la Constitución.

En definitiva, el tiempo de trabajo es un parámetro relevante dentro del vínculo laboral, tanto para el empleador como para el trabajador, puesto que aquel desea obtener el trabajo realizado durante un cierto tiempo, mientras este desea obtener un salario a cambio de trabajar durante ese tiempo.

Es así como el tiempo de trabajo es entendido como parte del objeto del contrato de trabajo. Es importante tomar la diferenciación que realiza Alarcón (2007) quien sostiene que el tiempo de trabajo conforma el objeto inmediato del contrato de trabajo; sin embargo, también está vinculado al objeto mediato del mismo. Bajo esta premisa, este autor propone que el empleador busca obtener un cierto tiempo de trabajo y, además, el trabajo realizado durante un cierto tiempo; entonces, lo que realmente lleva al empleador a pagar el salario es el producto obtenido durante el trabajo (bienes o servicios que el trabajador produce individual o conjuntamente).

En virtud a ello, el autor sostiene que el contrato de trabajo está delimitado por tres vértices: (i) el objeto inmediato constituido por la actividad laboral del trabajador (realizada en un parámetro temporal); (ii) el objeto mediato que comprende el resultado de tal trabajo; y, (iii) la apropiación del resultado por parte del empleador, que justifica el pago del salario (p. 39).

Siendo ello así, podemos observar que el tiempo de trabajo está presente dentro del objeto inmediato del contrato, es decir, durante la actividad laboral; sin embargo, lo que realmente el empleador busca obtener es el producto de este trabajo (ya sea un bien o un servicio) pues es aquello lo que finalmente se ofrece en el mercado<sup>2</sup>.

Esta distinción puede parecer poco relevante bajo un esquema de trabajo clásico, esto es, bajo el esquema en la que un obrero o empleado acude a la fábrica u oficina, trabaja durante 8 horas y, al finalizar la jornada, regresa a su domicilio. Bajo ese esquema, para efectos del derecho del trabajo era poco relevante el objeto

---

2 Cabe indicar que esta lógica (un tanto abstracta) también aplica para empleadores sin ánimo de lucro, como el Estado o las organizaciones no gubernamentales, dado que, si bien este tipo de empleador no desea ofrecer algún producto o servicio en el mercado, sí desea cumplir con la finalidad de su existencia como entidad a través de lo producido por sus trabajadores.

mediato (resultado), tomando mayor relevancia el hecho de el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo (la actividad).

No obstante, desde hace ya algunos años, las modalidades de trabajo no presenciales han tomado mayor relevancia en el país. Actualmente, la gran mayoría de empresas tienen, al menos, un trabajador prestando servicio a través del teletrabajo. Este fenómeno supone reestructurar muchos aspectos de la organización del trabajo. Como hemos señalado en otra oportunidad (Villena 2020, pp. 987 - 988), estas nuevas formas de trabajo se caracterizan, entre otros, por la preeminencia del trabajo por resultado.

La ubicación física del trabajador es menos crucial en la prestación de servicios, lo que realmente importa, bajo este esquema, es la aportación de valor que realiza quien trabaja (el producto) al valor final de la empresa (Cedrola 2017, p. 17). El empleador es cada vez más ajeno al proceso, es decir, a la actividad que realiza el trabajador para conseguir el producto esperado. Es entonces cuando se resta importancia a la supervisión de la actividad y cobra relevancia la supervisión del resultado.

La consecuencia natural de la preeminencia del trabajo por resultado es la disminución del control inmediato en la actividad del trabajador. Esta es la realidad del teletrabajador común: la supervisión directa e inmediata de su actividad ha desaparecido. Una mínima excepción a esta regla general puede encontrarse en los casos de teletrabajadores que realizan funciones que requieren un monitoreo ininterrumpido y en tiempo real, ya sea a través de mecanismos que lo ubican en el puesto de trabajo o de softwares que monitorean incesantemente la actividad laboral en sus equipos de trabajo.

Regresando a la regla general, restarle importancia a la actividad del trabajador permite identificar, a primera vista, un problema: los límites establecidos para el tiempo de trabajo (al menos en lo relativo a la jornada diaria) dejan de ser nítidos. Si bien el trabajador adquiere cierto nivel de autonomía en cuanto a la capacidad y flexibilidad para la administración del tiempo de trabajo, parece que ello supone una extensión de la jornada.

Entonces, tenemos que la actividad diaria del trabajador es cada vez más ajena al empleador, dado que el teletrabajo se caracteriza por el trabajo por resultado (salvo algunas excepciones). No obstante, esta situación no significa

que la actividad laboral como tal (la prestación del servicio en el día a día) deba dejar de ser tutelada, tampoco significa que el empleador puede extraerse de las obligaciones relativas a la misma. Pese a ello, consideramos que las obligaciones clásicas establecidas en nuestra legislación de tiempo de trabajo, posiblemente, ya no sean idóneas para tales fines.

### **III. FRICCIONES ENTRE LOS PARÁMETROS CLÁSICOS DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL TELETRABAJO**

Históricamente, los intereses de los trabajadores para la reivindicación de los derechos relativos al tiempo de trabajo se erigían bajo la consigna de “8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas para dormir”. No obstante, cabe cuestionarse si, actualmente, los trabajadores buscan, como parte de unas condiciones adecuadas de trabajo, 8 horas ininterrumpidas de trabajo.

Consideramos que el paradigma actual se enfoca en alcanzar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, lo que supone la flexibilización de las jornadas de trabajo y su adaptación a las necesidades personales. Así, la tutela de la extensión de la jornada también merece adoptar un enfoque que resulte útil para estas situaciones, brindando reglas claras a los empleadores y evitando la desprotección de derechos laborales.

A continuación, se cuestionarán los aspectos relativos al concepto de tiempo de trabajo, el trabajo en sobretiempo y los trabajadores no sujetos a fiscalización y como ello genera fricciones bajo un contexto de teletrabajo.

#### **1. El concepto de tiempo de trabajo y la teledisponibilidad**

La normativa nacional no ha brindado una definición de lo que se entiende por tiempo de trabajo en nuestro país. La necesidad de contar con este concepto no es ociosa, todo lo contrario, es relevante a efectos de reconocer qué se encuentra dentro de la jornada y qué se encuentra fuera de esta. Pese a esta falta de regulación, la doctrina ha brindado una propuesta que resulta armoniosa con el ordenamiento jurídico laboral. En efecto, Ulloa (2015, pp. 31 - 33) ha sintetizado la existencia de tres criterios que se pueden utilizar para definir el concepto, conforme se detallará a continuación.

En primer lugar, tenemos a la jornada como tiempo efectivo de trabajo, esto es, contabilizar únicamente la labor efectiva, dejando fuera cualquier lapso de inactividad; no obstante, este criterio ha ido siendo dejado de lado dada la imposibilidad de identificar de manera absoluta solo los lapsos de productividad o actividad productiva. En segundo lugar, el autor identifica la jornada como tiempo a disposición dentro del centro de trabajo, esto es, se entenderá que la jornada comprende todo el periodo en que el trabajador se encuentra dentro de las instalaciones del empleador y está a disposición de este (más allá de la actividad concreta que se encuentre realizando). Por último, se tiene la jornada como tiempo a disposición en general, este criterio también es descartado para nuestro ordenamiento, puesto que comprendería todas las acciones que realiza el trabajador a fin de cumplir, finalmente, con sus funciones, incluyendo el tiempo de traslado.

Este autor propone que la solución práctica para el caso peruano se estaría guiando por el elemento geográfico (presencia del trabajador en el lugar de trabajo) al entenderse que el trabajador está a disposición cuando ingresa al centro de trabajo y deja de estar a disposición cuando se retira de este (p. 35). Esta premisa también está respaldada en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Esta norma establece una presunción según la cual, si el trabajador se encuentra dentro del centro de labores antes y/o después de la jornada, se presumirá que se encuentra a disposición y se contabilizará el trabajo en sobretiempo.

Bajo esta lógica el empleador tiene la carga de disponer el fin de la jornada y evitar que la puesta a disposición se alargue más allá del tiempo ordinario. Entonces, hasta este punto, resulta válida esta propuesta. No obstante, ¿qué sucede con los teletrabajadores? Para este tipo de trabajadores no es posible recurrir a un elemento geográfico para determinar si están a disposición o no del empleador. Es más, el teletrabajo abarca una lógica completamente distinta entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

En efecto, el teletrabajo se justifica, en gran medida, por la flexibilidad que permite al teletrabajador contribuir a conciliar su vida personal, familiar y laboral. Así lo indica el artículo 1 de la Ley de Teletrabajo: “(l)a presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública

y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (...).”

En tal virtud, la naturaleza de la modalidad de los teletrabajadores les permite alcanzar ciertas condiciones que los favorecen. En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

(u)na de las principales motivaciones que tenían los trabajadores para adoptar el teletrabajo era alcanzar un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral. Por un lado, señalaban que al trabajar desde la casa ahorran el tiempo de transporte hacia y desde el trabajo y, por otro, el teletrabajo les permitía adaptar el horario de trabajo a sus necesidades personales. Estos factores pueden ser más importantes para quienes viven lejos del lugar de trabajo y para “los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”, tal como lo define el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). (OIT 2021, p. 1)

198

Es cierto que no todo es color rosa con el teletrabajo; no obstante, no son pocas las facilidades que obtienen los teletrabajadores. Por ejemplo, obtienen ahorro del tiempo y dinero que se invertiría en el desplazamiento, la posibilidad de mantenerse en el domicilio y convivir con familiares y mascotas, la posibilidad de realizar labores domésticas o personales durante las pausas breves en el trabajo, entre otras.

En cuanto a la jornada del teletrabajador, la Ley del Teletrabajo y su Reglamento presentan una regulación acotada. El artículo 21 de la Ley ratifica que la jornada máxima de trabajo también aplica a los teletrabajadores. También indica que las exclusiones a la jornada máxima también aplican a los teletrabajadores. Adicionalmente, se hace alusión a la distribución de la jornada, el trabajo en sobretiempo, el mecanismo para el registro de la jornada y la desconexión digital (sobre estos volveremos más adelante).

Tal como hemos señalado, en la norma no se ha indicado un criterio claro para distinguir entre tiempo de teletrabajo y tiempo de descanso, dado que ni la Ley ni el Reglamento han establecido tal definición. Entonces, ¿cuándo entendemos que el teletrabajador está laborando? ¿cuándo está disponible?; o, ¿solamente cuándo realiza labores efectivas? ¿La puesta a disposición del tele-

trabajador puede entenderse como parte de su jornada? ¿Qué entendemos por disposición o disponibilidad? ¿Cuándo el trabajador está disponible? ¿solamente cuando está sentado frente a su computadora?; o, ¿también cuando es ubicable en su celular o cualquier otro dispositivo?

Todos estos cuestionamientos resultan válidos a efectos de analizar un posible reconocimiento de trabajo en sobretiempo o también, desde la parte empleadora, para imputar una posible falta al teletrabajador por no cumplir con su jornada.

Como ya se ha indicado, en el teletrabajo predomina el trabajo por resultado y el periodo de actividad laboral deja de ser demasiado relevante (en algunos puestos de trabajo más que en otros). Es cierto que existe más autonomía en la prestación del servicio; sin embargo, también es cierto que la carga de controlar los límites de la jornada se traslada al trabajador.

En la doctrina y jurisprudencia española se ha insertado la noción de teledisponibilidad que hace referencia a la idea de que un teletrabajador debe “estar disponible” o “estar ubicable”. Al respecto, López ha recogido la siguiente definición:

La teledisponibilidad es definida por la doctrina como “un tiempo dependiente o subordinado sin ocupación efectiva, en el que el trabajador no sólo tiene limitada su libertad de acción y de movimiento, sino también la realización de otra actividad lucrativa fuera del horario habitual” (...) (2021, p. 36).

En tal virtud, se puede extraer que la teledisponibilidad supone un periodo de tiempo caracterizado por los siguientes componentes:

- (i) Limitación en la libertad de acción: Si bien el teletrabajador podría llevar a cabo ciertas acciones que normalmente no serían posibles de realizar en el trabajo presencial; sí existen ciertos límites, toda vez que debe cumplir con sus labores. Entonces, esta limitación no es absoluta, estamos ante una libertad de acción de carácter relativo. Por ejemplo, el teletrabajador podría preparar sus alimentos o realizar alguna otra labor doméstica corta; sin embargo, el teletrabajador no podría charlar extensamente por teléfono con alguien.

- (ii) Limitación en la libertad de movimiento: Nuevamente, consideramos que estamos frente a una libertad relativa de movimiento. Sin perjuicio de que la norma exige pactar un lugar habitual de teletrabajo (artículo 11.2. de la Ley), somos de la postura de que el teletrabajador no debe estar confinado en su domicilio en su lugar de teletrabajo. Entonces, el teletrabajador, razonablemente, tiene la posibilidad de realizar desplazamientos breves que no lo alejen demasiado de su lugar de trabajo. Por ejemplo, puede resultar razonable un desplazamiento de 10 minutos para pasear a su mascota; no obstante, una ausencia extendida y alejada, como acudir a una clase de idiomas, sí excedería aquel límite.
- (iii) Prohibición de realizar otra actividad lucrativa: Esta prohibición sí es absoluta pues, de lo contrario, no permitiría que el teletrabajador atienda de manera correcta sus funciones.

Estos componentes o requisitos de la teledisponibilidad presuponen, claramente, que el teletrabajador pueda tener acceso a los equipos y herramientas de trabajo destinados para la prestación del servicio. Además, la identificación de estos componentes debe estar sujeta a un parámetro de razonabilidad e idoneidad, dependiendo de la naturaleza del puesto para el cual que fue contratado el teletrabajador.

Consideramos que la teledisponibilidad no debe entenderse como extendida a lo largo de todo el día, tampoco debe entenderse como un periodo de inactividad. Todo lo contrario, a nuestro parecer, esta definición comprende o contiene elementos que permitirían identificar la jornada ordinaria de un teletrabajador.

En ese sentido, para identificar si estamos frente a jornada de teletrabajo o, de lo contrario, ante un tiempo de descanso se podrá recurrir a estos elementos de la teledisponibilidad, los cuales determinarán, al fin y al cabo, si el teletrabajador estaba a disposición de su empleador.

Hasta el momento, se han planteado algunas ideas que podrían ser útiles al momento de reconocer la definición de tiempo de teletrabajo, tomando en consideración la falta de definición en el cuerpo normativo de la Ley de Teletrabajo.



## 2. Problemáticas en torno al trabajo en sobretiempo

El trabajo que exceda a la jornada máxima, debe ser considerado como trabajo en sobretiempo y debe ser remunerado como tal. La doctrina es unánime en señalar que el trabajo en sobretiempo es voluntario y extraordinario (Mejía 2012, p. 322), es decir, no puede convertirse en una realidad frecuente; y, además, debe existir un acuerdo entre el trabajador y empleador para que se lleve a cabo. En otras palabras, ni el empleador puede obligar al trabajador a realizar trabajo en sobretiempo<sup>3</sup>, ni el trabajador puede llevarlo a cabo sin que su empleador lo autorice.

Así, la norma general ha impuesto una serie de cargas a las partes del vínculo laboral para efectos de evitar que se realicen horas extra no reconocidas (horas extra llevadas a cabo pese a que no existe un acuerdo voluntario) y, por lo tanto, no remuneradas o sustituidas.

Por un lado, al empleador le corresponde disponer las medidas necesarias para evitar una extensión indebida (no pactada) de la jornada ordinaria. Entonces, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa general de tiempo de trabajo, para mitigar el riesgo de reclamos relacionados a sobretiempos no reconocidos, se debe cumplir con lo siguiente:

- Implementar un registro de entrada y salida al centro de trabajo, a efectos de acreditar el inicio y fin de la jornada. (artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR)
- Evitar la permanencia del trabajador en el centro de labores antes o después de la jornada ordinaria, a efectos de evitar que opere la presunción del cómputo de horas extra. (artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR).
- Administrar la carga de trabajo, a efectos de evitar la configuración de un pacto tácito de trabajo en sobretiempo. (artículo 9 del TUO de la LJT, último párrafo)

Estas cargas resultan totalmente razonables, toda vez que la organización del trabajo está a cargo del empleador, quien está facultado por el artículo 2

3 Salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

del TUO de la LJT para disponer todo lo relativo al tiempo de trabajo, como establecer la jornada ordinaria, los tiempos de descanso, modificar la jornada, reducirla o incrementarla, entre otros. Es más, estas disposiciones actúan como una suerte de blindaje ante un reclamo de horas extra, puesto que, si el empleador cumple con lo indicado líneas arriba, el trabajador deberá cumplir acreditar la prestación efectiva del trabajo en sobretiempo, conforme se indica en el artículo 22 del RLJT.

Nuevamente, nos encontramos con que esta lógica normativa fue pensada para su utilidad en las relaciones laborales presenciales, dado que se establecen parámetros en función a un control absoluto del empleador sobre la organización del tiempo trabajo, bajo un supuesto de presencia física como requisito para el cumplimiento de la jornada.

Pues bien ¿cómo se ha regulado el trabajo en sobretiempo para el teletrabajo? Lamentablemente, la Ley solamente reitera lo ya establecido en la normativa general, esto es, el carácter voluntario las horas extra:

21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

Bajo este contexto, se puede afirmar que el empleador se ha librado de la presunción por permanencia física en el centro de trabajo, por la lógica razón de que el teletrabajador no estará físicamente presente en la empresa. Sin perjuicio de ello, la carga para evitar la configuración del pacto tácito del trabajo en sobretiempo sigue siendo del empleador, quien debe evitar que el teletrabajador realice horas extras cuando no se han dispuesto.

Sin embargo, como ya se ha señalado, la exclusión del teletrabajador del espacio físico en el centro de trabajo presupone que sus actividades laborales sean un tanto ajenas al empleador, dado que se reduce el control inmediato y se privilegia el trabajo por resultados. Claramente, estamos ante una organización del trabajo con una lógica completamente distinta, respaldada en la flexibilidad buscada por el teletrabajador, con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sumado a ello, se debe tomar en cuenta que el hecho de que el teletrabajador pueda administrar su tiempo de trabajo, pese a que le permite atender asuntos personales y organizar su jornada de acuerdo a sus necesidades, también lo puede llevar hacia una explotación autoadministrada. Este fenómeno, según Lenguita, puede entenderse como

(...) formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia, cuya fuente disciplinar está contenida en el propio trabajador, quien administra su trabajo teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad. Es decir que la actividad que está subordinada a la lógica productiva es ajena a la persona empleada, pero a su vez funciona como auto-disciplina y se expresa en los hechos como dependencia económica e inestabilidad laboral. (citado en Rey 2022, p. 5)

Entonces, el teletrabajador podría (empujado por exigencias impuestas por sí mismo o por la cultura laboral a la que se enfrenta) decidir realizar trabajo en sobretiempo, pese a que no media algún acuerdo explícito con el empleador para tales efectos. Posteriormente, este trabajador podría realizar un reclamo ante SUNAFIL o demandar judicialmente el pago de horas extra, cuando ello no habría sido previsto por su empleador.

Sumado a ello, se debe tener en consideración que, bajo un contexto de teletrabajo, el trabajador sí tiene más herramientas para que un reclamo de horas extra prospere, toda vez que la prestación del servicio se realiza a través de medios tecnológicos que están en su posesión, por lo que resultará más factible recabar medios probatorios que acrediten la prestación efectiva de servicios.

Ciertamente, nos encontramos ante un contexto de riesgo, tanto para el trabajador como para el empleador, quienes se encuentran en proceso de adaptación frente a una nueva normativa que impone una serie de obligaciones nuevas; sin embargo, para algunos ámbitos como el tiempo de trabajo, no garantiza que la flexibilidad se dé bajo un equilibrio entre los intereses de ambas partes del vínculo laboral.

### **3. Sobre los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata**

El artículo 5 del TUO de la LJT establece una serie de exclusiones a la jornada máxima de trabajo, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores

no sujetos a fiscalización inmediata. El Reglamento del TUO de la LJT, en su artículo 10, indica que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata son aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo.

En un contexto de teletrabajo cabe cuestionarse ¿cuándo un teletrabajador podrá ser considerado como no sujeto a fiscalización inmediata? Consideramos que en la gran mayoría de los casos. Como ya hemos destacado, la naturaleza misma del teletrabajo presupone dejar de lado el control inmediato hacia el teletrabajador, privilegiando el trabajo por resultados y permitiendo mayor flexibilidad para la distribución libre de la jornada.

En atención a ello, la regla general sería que el teletrabajador sea un trabajador no sujeto a fiscalización inmediata. De hecho, García, refiriéndose a los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante la pandemia indicó que

(...) el tránsito del trabajo presencial al trabajo remoto ha implicado un cambio en la calificación de los trabajadores. Quienes cumplían sus labores de manera permanente en el centro de trabajo eran trabajadores sujetos a fiscalización inmediata ya que el empleador fiscalizaba sus labores de esa forma [inmediata]; al pasar a realizar sus labores de manera remota por causa de la disposición unilateral del empleador de implementar el trabajo remoto (a causa del Covid-19), ya no tienen la vigilancia directa e inmediata de la empresa en la medida que se encuentran en su domicilio (...). (2022, p.61)

Entonces, de acuerdo con lo indicado por ese autor, la falta de proximidad física en la fiscalización suponía la exclusión de la jornada máxima. Pues bien, consideramos que no solo se trata de que los teletrabajadores dejar de ser fiscalizados físicamente, si no del nivel de autonomía que adquieren en la organización de su jornada. Claramente, el empleador es cada vez más ajeno a un seguimiento continuo del teletrabajador, puesto que se privilegia el trabajo por resultados.

Cabe precisar que esta podrá ser la regla general para los teletrabajadores; sin embargo, sí podrían existir casos puntuales de teletrabajadores que son fiscalizados en tiempo real, por ejemplo, a través de un GPS. Pese a ello, de acuerdo con la realidad del teletrabajo en Perú, que aún se encuentra en implementación y desarrollo, consideramos que serán muy pocos o casi inexistentes los casos

en los que se desarrolle este nivel de fiscalización, para las cuales se requieren plataformas y demás herramientas tecnológicas de carácter complejo.

La premisa propuesta supone que el teletrabajador, en tanto que recibe esta calificación y al no ser posible la fiscalización exacta de su tiempo de trabajo, debería estar excluido del trabajo en sobretiempo. En tal virtud, un empleador deberá preferir brindar cierto margen de flexibilidad a su teletrabajador, a efectos de que su calificación de no sujeto a fiscalización inmediata no sea descartada. Además, se deberá notar que el hecho que un trabajador no esté sujeto a fiscalización inmediata no significa que no esté sujeto a fiscalización en absoluto. En efecto, siempre existirá cierto margen de fiscalización, derivado de la naturaleza subordinada del vínculo.

Otro punto para tomar en cuenta es que el teletrabajador no sujeto a fiscalización inmediata posee una garantía adicional respecto de esta categoría de trabajadores que no se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo. Así, los teletrabajadores no sujetos a fiscalización han adquirido el derecho a la desconexión digital, por un periodo de 12 horas continuas. Esta garantía permite descartar una sobre explotación que pueda exceder parámetros temporales razonables.

Por ende, consideramos que la regla general para mitigar los posibles efectos adversos de la falta delimitación legal del tiempo de teletrabajo y por la naturaleza misma de esta modalidad, será que los teletrabajadores sean considerados como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

#### **IV. REFLEXIONES FINALES**

La búsqueda de un equilibrio flexible es un constante reto para la legislación laboral bajo un contexto de nuevas tecnologías. Ciertamente, las modalidades y formas de prestar servicios se reinventan con demasiada rapidez y, en muchas ocasiones, las normas con cierta antigüedad dejan de ser idóneas.

Asimismo, los intereses de los trabajadores, en un contexto post pandemia, también variado en cierto modo. Actualmente, se considera que la flexibilidad (en lo relativo a la jornada) es una buena condición de trabajo, puesto que los trabajadores buscan conciliar sus intereses personales con los laborales.

Ante este contexto, y tomando en consideración que actualmente el teletrabajo es una optativa, resulta necesario que la normativa promueva estas formas de trabajo, implementando reglas, acorde a la realidad de las organizaciones empresariales y a las necesidades de los trabajadores.

Sin duda, una revisión general de la normativa en materia de tiempo de trabajo es una tarea pendiente en nuestra legislación.

## V. CONCLUSIONES

- El tiempo de trabajo está presente dentro del objeto inmediato del contrato, es decir, durante la actividad laboral que presta el trabajador durante un periodo determinado de tiempo. Pese a ello, el resultado de tal trabajo está cobrando cada vez más importancia que la puesta a disposición como tal. En efecto, bajo el contexto del teletrabajo, la prestación de servicio en la actividad diaria del trabajador es cada vez más ajena al empleador, debido a que el trabajador ya no está presente físicamente en el centro de trabajo. En tal virtud, se puede apreciar que existe una preeminencia del trabajo por resultado. No obstante, esta situación no significa que la actividad laboral como tal (la prestación del servicio en el día a día) deba dejar de ser tutelada.
- En ese sentido, es posible advertir que la falta de definición de tiempo de trabajo en el TUO de la LJT y en la Ley de Teletrabajo dificultan poder definir la jornada y/o la puesta a disposición de los teletrabajadores. Frente a esta situación, la noción de teledisponibilidad puede ser útil a efectos de determinar el tiempo de trabajo de los teletrabajadores.
- De otro lado, la exclusión del teletrabajador del espacio físico en el centro de trabajo presupone, no garantiza la correcta aplicación de la normativa de trabajo en sobretiempo, su correcto reconocimiento y su carácter voluntario.
- Ciertamente, los teletrabajadores deberían recibir, en su gran mayoría, la calificación de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, dado que la naturaleza misma de la modalidad presupone la falta de control inmediato sobre las funciones del trabajador. Esta situación permitiría mitigar los posibles efectos adversos de la falta de

adecuación de la normativa sobre tiempo de trabajo, además, brindaría a los teletrabajadores una garantía de desconexión digital de 12 horas continuas.

## REFERENCIAS

- Alarcón Caracuel, M. R. (2007). La jornada ordinaria de trabajo y su distribución. *AA. VV., Tiempo de trabajo, Alicante, Bomarzo*.
- Avalos Rodríguez, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas.
- García Manrique, Á. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Laborem, 19(26), 53-74*.
- López Vara, M. (2021). Teletrabajo y tiempo de trabajo.
- Mejía Madrid, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius et veritas, (45), 310-323*.
- Pérez, J. L. M. (2009). *Tiempo de trabajo y ciclos vitales: estudio crítico del modelo normativo*. Editorial Comares.
- Rey, M. F. (2022). Apuntes sobre la ley de teletrabajo en clave feminista: Reflexiones en torno al rol de los sindicatos. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo, (15)*.
- Ulloa, D. (2016). *El tiempo de trabajo en España y Perú. Ideas sobre la regulación de un elemento esencial en vida de los trabajadores* (Doctoral dissertation, Universidad de Castilla-La Mancha).
- Villena, V. (2020). *Tutela del tiempo de trabajo y uso de las TIC: aproximaciones para la incorporación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico peruano*. Laborem.





# **CAMBIO CLIMÁTICO Y EMPLEO**



# El futuro del trabajo en un contexto de desarrollo sostenible: hacia una economía verde en el Perú

## The future of work in a context of sustainable development: towards a green economy in Peru

**R. ALEXANDRA ORTIZ PÉREZ\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)

Contacto: ralexandraortiz@gmail.com.  
<https://orcid.org/0000-0003-3103-3625>.

**RESUMEN:** El presente artículo examina la intersección entre el panorama laboral y la búsqueda de un crecimiento económico sostenible en el contexto peruano, desde la óptica de una transición hacia la economía verde. A medida que el país enfrenta desafíos ambientales y busca cumplir con sus compromisos internacionales de sostenibilidad, surge la necesidad de redefinir las dinámicas laborales para crear un entorno más resiliente y equitativo. En ese contexto, se exploran propuestas de reformas legales y políticas que fomenten la inversión en sectores sostenibles y la creación de empleos verdes. Además, se analiza el papel clave que juegan los actores sociales en la transición hacia una economía más equitativa y respetuosa con el medio ambiente.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo, empleo, desarrollo sostenible, economía verde, relaciones laborales, cambio climático.

**ABSTRACT:** This article examines the intersection between the labor landscape and the search for sustainable economic growth in the Peruvian context, from the perspective of a transition to the green economy. As the country faces environmental challenges and seeks to meet its international sustainability commitments, there is a need to redefine labor dynamics to create a more resilient and equitable environment. In this context, proposals for legal and policy reforms that encourage investment in sustainable sectors and the creation of green jobs are explored. In addition, the key role played by social actors in the transition towards a more equitable and environmentally friendly economy is analyzed.

**KEYWORDS:** Work, employment, sustainable development, green economy, labor relations, climate change.

**Recibido:** 15/08/2023

**Aceptado:** 11/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

\* Abogada. Egresada de la Maestría de Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Socia Consultora de Stucchi Abogados. Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. El trabajo en el contexto del desarrollo sostenible. III. La economía verde. IV. El rol del desarrollo sostenible y la economía verde en el futuro del trabajo. *1. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial (IA) en el trabajo. 2. Sectores y actividades económicas emergentes relacionadas con la sostenibilidad y la economía verde. 3. Sinergias entre la economía verde y el trabajo. 4. Habilidades y conocimientos necesarios para el empleo en una economía verde. 5. Retos de la economía verde en su interacción con el trabajo.* V. Desafíos y oportunidades en la integración de la economía verde y el trabajo en el Perú. *1. Notas características del mercado laboral peruano. 2. Hacia una economía verde en el Perú. 3. Los desafíos de la adecuación de la normativa laboral peruana a las demandas de una economía verde. 4. Coordinación entre las políticas laborales y ambientales. 5. Incentivos para la inversión en sectores sostenibles y generadores de empleo verde. 6. El rol de los actores sociales.* VI. Conclusiones.



## I. INTRODUCCIÓN

La intersección entre el futuro del trabajo y el desarrollo sostenible ha emergido como un tema de creciente relevancia en el contexto global contemporáneo. A medida que el mundo se enfrenta a desafíos ambientales cada vez más apremiantes, la necesidad de transformar las estructuras económicas y replantear el modelo tradicional de trabajo hacia prácticas más sostenibles se ha convertido en una prioridad ineludible.

El concepto de “economía verde” implica un paradigma económico en el que el crecimiento se logra de manera equitativa y sostenible, minimizando los impactos ambientales negativos. En este contexto, la relación entre trabajo y sostenibilidad se torna crucial, ya que la creación de empleos de calidad y el fomento de la inclusión social se entrelazan con la preservación de los ecosistemas y la reducción de la huella ecológica (Consortio de Investigación Económica y Social (CIES), 2017). Esta noción adquiere especial relevancia en el caso del Perú, cuya economía ha estado históricamente vinculada a la explotación de recursos naturales. Sin embargo, esta dependencia plantea desafíos en términos de degradación ambiental y vulnerabilidad frente a las fluctuaciones del mercado global.

La literatura académica sobre el tema resalta la importancia de adoptar estrategias que fomenten la diversificación económica y la innovación tecnológica como medio para garantizar una transición efectiva hacia una economía verde (Kaplinsky & Kraemer-Mbula, 2022). Además, se reconoce que la promoción

del empleo decente y la capacitación continua son fundamentales para asegurar que los beneficios de esta transición sean ampliamente distribuidos (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

El Perú, como país rico en recursos naturales y con una creciente conciencia sobre la importancia del desarrollo sostenible, se encuentra en una posición única para aprovechar las oportunidades que ofrece este nuevo enfoque económico, siendo esencial considerar la participación activa de los actores gubernamentales, empresariales y sociales en la formulación e implementación de políticas que impulsen la convergencia entre desarrollo económico y sostenibilidad ambiental.

El presente artículo se propone analizar el entrelazamiento entre el futuro del trabajo y el desarrollo sostenible en el contexto peruano, con un enfoque en la transición hacia una economía verde. A través de una revisión crítica de la literatura y el análisis de experiencias y perspectivas pertinentes, se busca contribuir al debate académico y práctico en torno a cómo el Perú puede abrazar una senda de desarrollo que armonice las aspiraciones económicas con la preservación del entorno natural y la equidad social.

## II. EL TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

La interconexión entre el trabajo, el bienestar social y la conservación ambiental es un tema de creciente importancia en la sociedad contemporánea.

En primer lugar, tenemos que la sostenibilidad, como concepto integral, se fundamenta en tres pilares interdependientes que establecen una base para lograr un desarrollo equilibrado y a largo plazo. El pilar económico reconoce la necesidad de un crecimiento económico responsable que no comprometa los recursos, sino que los gestione de manera prudente. El pilar social se centra en garantizar la equidad, la inclusión y el bienestar de todas las personas, promoviendo una sociedad en la que los derechos humanos sean respetados, las desigualdades sean reducidas y se fomente la participación ciudadana. El pilar ambiental, quizás el más evidente, se refiere a la preservación y restauración de los ecosistemas y recursos naturales a través de prácticas que eviten la degradación ambiental, la pérdida de biodiversidad y el agotamiento de recursos escasos.

Estos tres pilares están profundamente entrelazados y no pueden entenderse de manera aislada: el éxito en un pilar puede influir positivamente en los otros dos, mientras que un desequilibrio en uno puede tener efectos negativos en los demás. Por lo tanto, para lograr un desarrollo sostenible genuino es esencial abordar simultáneamente los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Por su parte, el concepto de trabajo decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se erige como un pilar fundamental en la búsqueda de una coexistencia armónica entre el desarrollo económico, la justicia social y la preservación del entorno (Somavía, 2014). El trabajo decente implica condiciones laborales dignas, salarios adecuados, seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la igualdad de género y la no discriminación.

La relación entre el trabajo decente y la sostenibilidad se sustenta en varios aspectos interconectados. Un empleo digno contribuye a la estabilidad social al reducir la desigualdad y fomentar la cohesión en la sociedad. La satisfacción laboral y la seguridad en el empleo no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sino que también promueven la estabilidad económica y política en un país.

Cada vez más se reconoce que las políticas laborales y los sistemas de bienestar social desempeñan un papel crucial en la promoción de prácticas respetuosas con el entorno. En efecto, los elementos del trabajo decente pueden fomentar un mayor compromiso hacia la conservación ambiental y, al proporcionar un entorno laboral estable y una red de seguridad social sólida, puede reducir las presiones sobre los recursos naturales causadas por la búsqueda desesperada de ingresos y la explotación no sostenible de éstos (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

De la misma manera, las inversiones en programas de bienestar social, educación y atención médica pueden aumentar la conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental. A medida que las personas adquieren una comprensión más profunda de cómo sus acciones afectan al medio ambiente, es más probable que apoyen políticas y prácticas que promuevan la conservación y la mitigación del cambio climático.

Esta interconexión entre el trabajo decente y la sostenibilidad encuentra su más claro reflejo en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones

Unidas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen que el trabajo decente (ODS 8) no solo es un fin en sí mismo, sino también un medio para alcanzar otros ODS, como la reducción de la pobreza (ODS 1), la igualdad de género (ODS 5) y la acción por el clima (ODS 13). La promoción del trabajo decente es esencial para garantizar la inclusión social, el respeto a los derechos humanos y la construcción de sociedades sostenibles a nivel local y global.

El Perú ha formalizado su compromiso con la sostenibilidad a través de la integración de los ODS en su agenda nacional de desarrollo, reconociendo la necesidad de abordar simultáneamente cuestiones sociales, económicas y ambientales para lograr un futuro más equitativo y resiliente.

En relación con el ODS 8, el Perú ha reconocido la importancia de crear condiciones que favorezcan la generación de empleo de calidad, la innovación y el emprendimiento, al tiempo que garantizan la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. A nivel de políticas públicas, se ha aprobado un Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030<sup>1</sup>, el cual tiene como objetivo mejorar la competitividad de las empresas peruanas, fomentar la inversión en infraestructura y facilitar el acceso a financiamiento para pequeñas y medianas empresas a fin de contribuir tanto al crecimiento económico como a la generación de empleo.

También se han adoptado acciones en materia de protección social<sup>2</sup>, conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales<sup>3</sup>, y en el ámbito de la inclusión social<sup>4</sup>.

1 Aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EE.

2 Se ha implementado programas como Juntos y Pensión 65, que brindan asistencia económica a familias en situación de vulnerabilidad y a adultos mayores a fin de contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad.

3 El Plan Estratégico de Diversidad Biológica al 2021, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2021-MINAM, establece metas para la protección de los ecosistemas y las especies amenazadas, la promoción de prácticas agrícolas y forestales sostenibles, el impulso de energías renovables y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

4 La Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2022-MIDIS) busca reducir las brechas socioeconómicas y mejorar el acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda.

### III. LA ECONOMÍA VERDE

La economía verde es un concepto que se refiere a la economía que se basa en principios de sostenibilidad ambiental y social. Se trata de una economía que busca reducir el impacto negativo de la actividad económica sobre el medio ambiente, al tiempo que promueve el desarrollo social y económico (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Dentro de los objetivos principales de la economía verde podemos destacar la promoción de la eficiencia en el uso de los recursos naturales y reducir las emisiones contaminantes, al tiempo que se fomenta la innovación y la creación de empleo en sectores relacionados con la energía renovable, la eficiencia energética, la gestión sostenible de recursos naturales, la conservación de la biodiversidad, la mejora de la calidad del aire y agua y otros aspectos ambientales (Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas, 2008).

La economía verde reconoce la interdependencia entre el cuidado del medio ambiente y el bienestar económico, por lo que, a través de incentivos y regulaciones locales, regionales y nacionales, también busca fomentar la transición hacia sistemas productivos y de consumo menos dependientes de los recursos fósiles y más orientados hacia soluciones ecológicas.

La transición de un país hacia una economía verde conlleva una serie de beneficios multifacéticos que abarcan tanto el ámbito ambiental como el económico y social.

En primer lugar, esta transición reduce la presión sobre los recursos naturales al promover el uso eficiente de la energía y los materiales, así como la adopción de prácticas agrícolas sostenibles. La expansión de sectores como las energías renovables y la eficiencia energética no solo contribuye a la mitigación del cambio climático y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, sino que también disminuye la dependencia de los combustibles fósiles y refuerza la seguridad energética del país.

Desde una perspectiva económica, la economía verde fomenta la creación de empleo en industrias emergentes y sostenibles, impulsando la innovación y el desarrollo tecnológico (Organización Internacional del Trabajo, 2013). La inversión en energías renovables, infraestructura de transporte limpio, cons-



trucción sostenible y tecnologías verdes genera nuevas oportunidades laborales y fortalece la competitividad en un mercado global en constante evolución.

En el ámbito social, la transición hacia una economía verde conlleva beneficios tangibles para las comunidades. La mejora de la calidad del aire y del agua, así como la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas naturales, contribuyen al bienestar de la población y a la salud pública. En última instancia, la economía verde busca equilibrar el progreso económico con la preservación del medio ambiente y el beneficio social, creando una base sólida para un futuro más resiliente y sostenible.

Existen varias experiencias internacionales de éxito en la implementación de políticas de economía verde. En 2008, el gobierno portugués presentó un plan con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y ahora es uno de los países de la Unión Europea con menores emisiones per cápita, aunque incrementó sus niveles de residuos (EFE:Verde, s.f.).

Por su parte, Costa Rica también ha hecho grandes avances en la transición hacia una economía verde. En 2015, se convirtió en el primer país del mundo en generar el 100% de su electricidad a partir de fuentes renovables, lo que se logró con inversiones en energía solar y eólica, incentivos fiscales para las empresas que adoptan prácticas sostenibles, y educación sobre el medio ambiente para el público en general (El Español, s.f.).

De manera similar, en 2015, el gobierno de la India lanzó el plan “India Solar Mission”, que tiene como objetivo instalar 100 gigavatios de energía solar en el país para 2022, el cual incluye inversión en infraestructura solar, la financiación de proyectos solares y la capacitación de trabajadores en energía solar. Como resultado de estas medidas, India se ha convertido en uno de los principales mercados de energía solar del mundo (Mordor Intelligence, s.f.).

#### **IV. EL ROL DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA ECONOMÍA VERDE EN EL FUTURO DEL TRABAJO**

En la era contemporánea, el mundo está siendo testigo de un profundo cambio en la dinámica laboral y una creciente preocupación por el impacto ambiental y social. La convergencia entre el futuro del trabajo y el desarrollo

sostenible se ha convertido en un tema de discusión crucial en la sociedad actual. El avance tecnológico acelerado, la automatización y fenómenos como la inteligencia artificial dan forma a nuevos paradigmas laborales, mientras que la urgencia de abordar desafíos ambientales y sociales exige un enfoque holístico y a largo plazo.

Existen diversas interacciones entre, por un lado, la transformación de cómo se trabaja y en qué ocupaciones se trabaja y, por otro lado, la sostenibilidad y los nuevos modelos económicos, variables que se afectan mutuamente de manera permanente. A continuación, abordaremos los impactos de la tecnología en el trabajo y cómo el desarrollo sostenible y la economía verde están jugando un rol cada vez más preponderante en los mercados de trabajo y los trabajadores en particular.

## 1. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial (IA) en el trabajo

No se puede negar que la automatización y la IA, dos de las principales manifestaciones de la revolución digital que estamos experimentando, están evolucionando a una velocidad, escala y fuerza sin precedentes. Las máquinas ahora son capaces de funciones cognitivas y de aprendizaje, con la perspectiva de que sean capaces de resolver problemas de manera independiente (Franks, 2016).

En el plano teórico, el enfoque optimista indica que cada ola sucesiva de tecnología ha resultado en destrucción de empleo y ansiedad tecnológica, pero también en nuevos y mejores empleos; bajo esta perspectiva, la OIT argumenta que existe un mayor potencial para generar empleos valiosos que trabajos riesgosos o repetitivos (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). En contraparte, la posición pesimista es que las nuevas tecnologías socavan o incluso eliminan la relación positiva entre la tecnología y el empleo, por lo que es posible estar frente a una pérdida de empleo sin precedentes, al punto que Brinjolfsson & McAfee (2015) sugieren que puede haber una confrontación con las máquinas o un futuro sin empleo.

Desde la perspectiva práctica, lo concreto es que hay organizaciones que ya están experimentando el impacto de la automatización y la IA en sus negocios. En la industria manufacturera, la automatización está reemplazando a traba-

jadores en tareas repetitivas o peligrosas, como la soldadura y el ensamblaje de productos (Revista de Robots, s.f.). En el sector servicios, la IA también está impactando la forma de relacionamiento con los clientes, a través de *chatbots* que están reemplazando a los agentes de servicio.

Es importante tener en cuenta que la automatización, la IA, la digitalización, el internet de las cosas, entre otras tecnologías altamente disruptivas, no solo están impactando el empleo en términos de la pérdida de puestos de trabajo, sino que también se están creando nuevos puestos de trabajo como resultado de la necesidad de diseñar, construir y mantener las máquinas y sistemas automatizados (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). La misma industria de la tecnología, por ejemplo, está creciendo rápidamente y se necesitan trabajadores con nuevos conocimientos y habilidades.

En general, el impacto de la automatización, la IA y, en general, de las nuevas tecnologías de la era digital en el empleo es complejo y aún no está claro cuál será el resultado neto. Sin embargo, es innegable que estos avances tecnológicos tendrán un impacto significativo en el mercado laboral, tanto en términos de la creación como de la destrucción de puestos de trabajo.

## 2. Sectores y actividades económicas emergentes relacionadas con la sostenibilidad y la economía verde

En la era de la creciente conciencia ambiental y la necesidad de abordar los desafíos del cambio climático, han surgido diversos sectores relacionados con la sostenibilidad que están redefiniendo la forma en que operan las empresas y se abordan los problemas ambientales.

Uno de estos sectores es la energía renovable, que incluye fuentes como la solar, eólica, hidroeléctrica y geotérmica. A medida que las tecnologías avanzan y los costos disminuyen, la generación de energía a partir de fuentes limpias se ha convertido en una industria en auge, creando empleos y reduciendo la dependencia de los combustibles fósiles (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

Otro sector emergente es el de la movilidad sostenible. Con el aumento de la congestión del tráfico y las preocupaciones sobre la calidad del aire, la demanda de opciones de transporte más limpias y eficientes ha llevado al crecimiento de

los vehículos eléctricos y la infraestructura de carga (Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas, s.f.). Las empresas están explorando soluciones de movilidad compartida, como bicicletas y *scooters* eléctricos, así como tecnologías avanzadas como la conducción autónoma para optimizar el uso de los vehículos y reducir la huella de carbono.

La gestión de residuos y el reciclaje también están experimentando un auge en la sostenibilidad. Con un enfoque renovado en la reducción de desechos y la economía circular, las empresas están innovando en la forma en que se diseñan, producen y eliminan productos (Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas, 2018). La tecnología está desempeñando un papel clave en la identificación y clasificación automatizada de materiales reciclables, y las empresas están encontrando oportunidades para convertir los desechos en recursos valiosos a través de la reutilización y el reciclaje avanzado.

Por último, el sector de la agricultura y la alimentación sostenible está ganando impulso a medida que se reconoce la necesidad de abordar la seguridad alimentaria y reducir el impacto ambiental de la producción de alimentos. La agricultura regenerativa, los alimentos cultivados en laboratorios y las alternativas basadas en plantas están transformando la forma en que se produce, distribuye y consume la comida (Organización de las Naciones Unidas, s.f.). Estas innovaciones buscan reducir la deforestación, minimizar el uso de pesticidas y herbicidas, y limitar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con la producción de alimentos.

En conjunto, estos sectores relacionados con la sostenibilidad están demostrando que es posible lograr un equilibrio entre el crecimiento económico y la conservación del medio ambiente, al mismo tiempo que se abordan los desafíos críticos que enfrenta nuestro planeta.

### 3. Sinergias entre la economía verde y el trabajo

En general, las prácticas de desarrollo sostenible en el ámbito laboral juegan un papel fundamental en la mejora del bienestar de los trabajadores y las comunidades. Estas acciones van más allá de la preservación del medio ambiente; también desempeñan un papel crucial en la creación de entornos laborales saludables, equitativos y productivos. Al adoptar estrategias que abarcan desde la

reducción de la huella ambiental hasta la promoción de la igualdad y la inversión en el desarrollo personal, las empresas pueden contribuir significativamente al bienestar de los trabajadores y las comunidades en las que operan.

Al adoptar enfoques responsables y conscientes de la sostenibilidad, las empresas pueden promover un entorno laboral saludable, seguro y equitativo. Además, cuando las empresas fomentan un enfoque de desarrollo sostenible, tienden a involucrarse más activamente en iniciativas comunitarias y proyectos de responsabilidad social corporativa, lo que puede tener un impacto directo en la mejora de la calidad de vida en las áreas circundantes (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

La promoción de la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo es otra faceta importante del desarrollo sostenible que conlleva múltiples beneficios. Cuando las empresas adoptan políticas de inclusión y equidad, crean un ambiente laboral en el que todos los empleados se sienten valorados y respetados, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral y la productividad. Un estudio realizado por GreenBiz señala que las empresas socialmente responsables experimentan tasas más bajas de rotación de empleados y, por lo tanto, pueden generar un impacto positivo en la estabilidad económica y social de las comunidades locales (Makower, 2020).

La inversión en la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores también contribuye al bienestar tanto individual como comunitario. Cuando las empresas brindan oportunidades para el aprendizaje continuo y el crecimiento, empoderan a sus empleados para que adquieran nuevas habilidades y se mantengan al día en un mundo laboral en constante cambio. Esto no solo mejora la empleabilidad de los individuos, sino que también puede generar un efecto multiplicador en la comunidad, al elevar el nivel de educación y competencia de la fuerza laboral local.

La economía verde presenta también un potencial impacto transformador en la equidad de género al promover una distribución más justa de oportunidades y recursos. A medida que se enfoca en sectores como energías renovables, eficiencia energética y tecnologías limpias, se crea una demanda creciente de empleos en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Esta transición abre las puertas a la participación y empoderamiento de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo, reduciendo la brecha de género en el mercado laboral y fomentando la

diversidad en el ámbito empresarial (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Además, la economía verde tiende a valorar habilidades interpersonales y de colaboración, características en las que las mujeres a menudo sobresalen, lo que puede conllevar a una cultura laboral más inclusiva y cooperativa.

Existen varios ejemplos actuales de empresas que han implementado acciones enmarcadas en la economía sostenible con un impacto positivo sobre sus trabajadores y el empleo. Siemens es una corporación alemana de ingeniería que se ha comprometido a reducir su huella de carbono y a crear empleos verdes. La empresa ha invertido en una serie de proyectos de energía renovable, como la construcción de parques eólicos y solares. Como resultado de estos esfuerzos, Siemens espera convertirse en una empresa ser una compañía “carbon neutral” en 2030 y generar miles de nuevos empleos verdes (Siemens, s.f.).

#### **4. Habilidades y conocimientos necesarios para el empleo en una economía verde**

En una economía verde en constante evolución, las habilidades y conocimientos requeridos son diversos y multidisciplinarios. Para tener éxito en esta área, las personas deben poseer un conjunto de competencias que abarcan desde la comprensión de los conceptos de sostenibilidad hasta la capacidad de aplicar tecnologías innovadoras y soluciones ambientales (Organización Internacional del Trabajo, 2013):

- a. **Conciencia ambiental y de sostenibilidad:** Es fundamental para los profesionales de una economía verde comprender los principios de sostenibilidad, incluidos los aspectos sociales, económicos y ambientales. Esto implica una apreciación profunda de cómo las acciones individuales y empresariales impactan en el entorno y en las generaciones futuras.
- b. **Habilidades técnicas y tecnológicas:** La capacidad de utilizar y aplicar tecnologías verdes es esencial. Esto puede incluir habilidades en energías renovables, gestión de residuos, agricultura sostenible, diseño y desarrollo de productos ecológicos y análisis de datos para la toma de decisiones basadas en la sostenibilidad.
- c. **Gestión de proyectos sostenibles:** Los profesionales deben ser capaces de diseñar, implementar y gestionar proyectos sostenibles. Esto im-

- plica la capacidad de evaluar los impactos ambientales, planificar estrategias de mitigación y adaptación, y coordinar recursos de manera eficiente.
- d. **Habilidades de comunicación y colaboración:** Dado que la sostenibilidad es un esfuerzo interdisciplinario que involucra a diversas partes interesadas, las habilidades de comunicación asertiva y la capacidad de colaborar con equipos diversos son cruciales. Los profesionales deben poder comunicar de manera clara y persuasiva los beneficios y la importancia de las prácticas sostenibles.
  - e. **Educación continua y adaptabilidad:** Dado que la economía verde está en constante cambio, los profesionales deben estar dispuestos a aprender de manera continua y adaptarse a nuevas tecnologías y enfoques. La educación continua y la actualización constante de habilidades son esenciales para mantenerse al día con las últimas tendencias y desarrollos en el campo.

A medida que la economía verde sigue evolucionando y el desarrollo sostenible se inserta con mayor énfasis en nuestras vidas y sociedades, podremos identificar más interacciones y nuevas oportunidades para que el trabajo del futuro contribuya de manera efectiva a la sostenibilidad y el crecimiento económico sostenible, y viceversa.

## 5. Retos de la economía verde en su interacción con el trabajo

La implementación de políticas de economía verde puede enfrentar varios desafíos en relación con el trabajo.

En primer lugar, la transición hacia una economía verde puede requerir cambios en las industrias y sectores tradicionales que dependen en gran medida de recursos no renovables o prácticas insostenibles. Esto podría resultar en la disminución de empleos en esas áreas, lo que a su vez puede afectar a las comunidades que dependen económicamente de esas industrias (Tănăsie, y otros, 2022). La reestructuración de la fuerza laboral para que los trabajadores puedan moverse hacia nuevas oportunidades en sectores verdes puede ser un desafío, especialmente si no se brindan suficientes programas de capacitación y reconversión.

Si bien la economía verde tiene el potencial de crear nuevos empleos en sectores como energías renovables, conservación de recursos y tecnologías limpias, los retos radican en garantizar que los potenciales beneficios puedan concretarse en los hechos y evitar los trastornos dañinos que pueden producirse si la transición no se planifica lo suficiente (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Las inversiones iniciales y la infraestructura requerida para establecer estas nuevas industrias pueden llevar tiempo, lo que podría retrasar la generación de empleo a gran escala y de manera equitativa en comparación con las industrias convencionales.

A propósito de la adopción de nuevas tecnologías y prácticas sostenibles, las empresas y sectores pueden requerir inversiones iniciales significativas que pueden afectar su competitividad en el corto plazo, lo que a su vez podría tener un impacto en la creación y mantenimiento de empleos. Las políticas de economía verde deben abordar estos desafíos a través de incentivos fiscales, subsidios o programas de apoyo financiero para las empresas y sectores que buscan hacer la transición (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

De otro lado, no puede perderse de vista que la transición hacia industrias verdes a menudo requiere de trabajadores con habilidades más especializadas, por lo que algunos trabajadores pueden quedar desplazados debido a la obsolescencia de ciertas habilidades (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Es esencial abordar esta brecha de habilidades mediante programas de formación y educación para garantizar que los trabajadores puedan acceder a las oportunidades de empleo en las nuevas industrias y tecnologías sostenibles.

Estos desafíos solo ponen en evidencia que la búsqueda de un equilibrio entre la protección del empleo y la adaptación a nuevas formas de trabajo sostenible puede generar tensiones significativas en la implementación de políticas laborales y medioambientales. Por un lado, la preservación de empleos existentes en industrias tradicionales puede entrar en conflicto con la urgente necesidad de transitar hacia una economía más sostenible y baja en carbono. Esto podría llevar a resistencia por parte de ciertos sectores y trabajadores que temen perder sus fuentes de ingresos y estabilidad laboral. Sin embargo, es esencial abordar estas tensiones de manera integral, reconociendo que la adopción de prácticas y tecnologías sostenibles puede crear oportunidades de empleo en nuevas industrias y sectores.



La literatura respalda la existencia de estas tensiones. La transición hacia formas de trabajo más sostenibles, como el teletrabajo y la movilidad sostenible, puede enfrentar resistencia debido a las preocupaciones sobre la seguridad laboral y la calidad del empleo (Burchell, 2003). La adaptación a nuevas formas de trabajo puede amenazar la estabilidad y los beneficios tradicionales asociados con el empleo convencional. Por lo tanto, es crucial que las políticas de adaptación consideren las necesidades y preocupaciones de los trabajadores para garantizar una transición justa y equitativa.

Al mismo tiempo, las propias políticas de empleo verde tienen el potencial de mitigar estas tensiones. Las inversiones en energías renovables y tecnologías sostenibles pueden generar empleos significativos en el corto y largo plazo, lo que puede ayudar a aliviar las preocupaciones sobre la pérdida de empleo en sectores tradicionales y fomentar una transición más armoniosa hacia formas de trabajo más sostenibles.

Así pues, la implementación de políticas de economía verde en relación con el empleo presenta desafíos que van desde la reestructuración de la fuerza laboral hasta la capacitación de los trabajadores para las habilidades requeridas en estas áreas emergentes. Abordar estos desafíos requerirá una planificación cuidadosa, inversión en programas de formación y reconversión laboral, y una colaboración cercana entre los gobiernos, las empresas y la sociedad en general.

## **V. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN LA INTEGRACIÓN DE LA ECONOMÍA VERDE Y EL TRABAJO EN EL PERÚ**

La integración de la economía verde y el trabajo en el contexto peruano plantea una serie de desafíos y oportunidades cruciales en la búsqueda de un desarrollo sostenible y equitativo. En un país rico en recursos naturales y culturalmente diverso como el Perú, la convergencia entre la conservación ambiental y el fomento de empleo de calidad se presenta como una empresa de profunda importancia estratégica.

La exploración de estos desafíos y oportunidades arroja luz sobre cuestiones fundamentales, como la necesidad adaptar la fuerza laboral a sectores emergentes y la construcción de políticas inclusivas que aborden desigualdades estructurales.

## 1. Notas características del mercado laboral peruano

Sulmont ha destacado un conjunto de procesos derivados de la dominación colonial y oligárquica, del modelo de desarrollo urbano-industrial y de las crisis y ajustes, todos ellos previos al proceso mismo de globalización, que han afectado las bases productivas y la integración social de la población peruana, perfilando una estructura social a la vez desigual y heterogénea, en la que amplios sectores de la población viven en una situación de pobreza y acumulan desventajas (Sulmont, 2012). Estos factores estructurales, a su vez, han afectado la composición del mercado laboral peruano, que se caracteriza por ser restrictivo y desigual.

En los ochenta el Perú apostó por la reactivación económica a través del gasto público, la expansión monetaria y los subsidios, generando un impulso significativo, pero no sostenible en el empleo, ya que la hiperinflación, la escasez de divisas, el corte de créditos internacionales, entre otros, generaron que, al final de la década, el desempleo, el subempleo y la informalidad alcanzasen sus niveles más altos (Chacaltana, 2005).

Así, las principales tendencias del mercado laboral de Lima Metropolitana a partir de los años ochenta en adelante fueron, entre otras: el proceso de reducción del empleo asalariado; el incremento de la informalidad, considerada como la variable clave del ajuste del mercado laboral; el aumento del empleo eventual o empleo precario, caracterizado por ausencia de beneficios sociales, protección ante despidos injustos, limitada agremiación sindical y bajos niveles de remuneración; terciarización de la fuerza laboral; la agudización del subempleo y, por tanto, reducción del volumen de la PEA ocupada en empleos adecuados; caída de los ingresos reales promedios, particularmente entre 1987 y 1990; aumento del desempleo abierto; y la incorporación sustantiva de mujeres al mercado laboral, en su mayoría en los sectores terciarios de la economía (Gárate & Ferrer, 1994).

El mercado laboral peruano actualmente se caracteriza por ser informal, con una alta tasa de desempleo y subempleo, con una estructura ocupacional que se distribuye entre varias industrias, de las cuales destacamos la agricultura, la minería y la actividad de servicios.

El sector agrícola representa aproximadamente el 20% del empleo en el Perú y es una actividad fundamental especialmente en regiones rurales. El país es un importante productor de productos agrícolas como café, cacao, frutas,

verduras y productos de pesca. Sin embargo, el empleo en este sector a menudo se caracteriza por la informalidad y la estacionalidad, además de ser un sector muy vulnerable a la sequía, las inundaciones y otros fenómenos climáticos.

La minería y la extracción de recursos naturales, como el oro, la plata, el cobre y el gas natural son también importantes para la economía peruana en términos de exportaciones e ingresos fiscales; sin embargo, si bien este sector tiene un impacto significativo en la economía, tiende a emplear a un porcentaje relativamente bajo de la población activa.

Por el contrario, el sector de servicios representa el 65% del empleo en el Perú y tiende a ser muy dinámico, por lo que ha sido uno de los pilares de la economía peruana en las últimas décadas. El sector de servicios incluye actividades como el comercio, el transporte, la educación, la salud, el turismo y la administración pública.

La situación del mercado laboral peruano no puede ser entendida cabalmente sin tener en cuenta su sistema legal de relaciones laborales. Históricamente, este sistema se adscribe a un modelo de fordismo periférico<sup>5</sup> que se plasmó en una “visión patológica” del conflicto (Villavicencio, 2015), expresada en normas y actos administrativos reglamentaristas y restrictivos y estrategias de “liquidación” de las formas institucionales de representación de los trabajadores.

De esta manera, en el Perú el modelo tradicional de relaciones laborales se adscribe al denominado restrictivo, en el cual el protagonismo del sistema de relaciones laborales no se centra en los actores sociales, sino en la actividad estatal. Es especialmente característico en nuestro país el excesiva reglamentarismo e intervención estatal en las relaciones de trabajo (Ermida & Colotuzzo, 2009).

El gobierno peruano ha implementado algunas medidas para abordar los desafíos de la informalidad y el subempleo, dos notas también características en el Perú, pero los resultados tardan en llegar. Se han creado programas de empleo temporal, pero hay aún retos pendientes sobre todo en la promoción

---

5 Caracterizado por la predominancia de actividades primario-extractivas de baja productividad; un sector industrial pequeño y atrasado tecnológicamente; un sector público grande; un amplio sector informal; y un diseño político, económico y social excluyente y autoritario, sin participación real de la sociedad civil y sus organizaciones representativas de intereses.

de la formalización, la ampliación de los alcances y cobertura de la protección social y el fortalecimiento de la inspección laboral.

## 2. Hacia una economía verde en el Perú

La transición hacia una economía verde es un proceso complejo y desafiante, pero es esencial para proteger el medio ambiente y garantizar el futuro de nuestro planeta. Existen muchos obstáculos que dificultan la transición de un país hacia una economía verde, incluyendo la dependencia de los combustibles fósiles, los altos costos de las energías renovables, la falta de infraestructura e incluso la resistencia al cambio de personas y empresas al temer que pueda afectar negativamente sus negocios o sus vidas.

A pesar de estos obstáculos, hay muchas razones para hacer este tránsito hacia una economía verde. En los últimos años, ha habido un aumento significativo en las inversiones en energías renovables y el costo de estas energías ha ido disminuyendo (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Además, cada vez más personas y empresas están conscientes sobre la importancia de proteger el medio ambiente y están dispuestas a hacer cambios para vivir de una manera más sostenible.

La transición hacia una economía verde es posible, pero requiere un esfuerzo concertado de todos los sectores de la sociedad. Los gobiernos, las empresas y los ciudadanos deben trabajar juntos para desarrollar e implementar políticas y tecnologías que apoyen esta transición. Una economía verde puede crear nuevos empleos, mejorar la calidad de vida y proteger el medio ambiente, por lo que es un proceso en el que vale la pena invertir.

En el caso del Perú, el gobierno ha tomado algunos pasos para promover la economía verde. En 2021 se publicó la Política Nacional del Ambiente al 2030<sup>6</sup>, que incluye una serie de medidas para promover el desarrollo sostenible y la creación de negocios verdes. Posteriormente, en junio de 2023 se publicó la Hoja de Ruta de Finanzas Verdes para el Perú<sup>7</sup>, la que establece las consideraciones ambientales en la gestión estratégica, operativa y de divulgación de las

6 Aprobada mediante Decreto Supremo N° 023-2021-MINAM.

7 Aprobada mediante Decreto Supremo N° 007-2023-MINAM.

entidades del sistema financiero, de seguros y del mercado de valores, así como los plazos y medios de implementación necesarios para concretar inversiones amigables con el ambiente.

Asimismo, el gobierno maneja una Estrategia Nacional ante el Cambio Climático al 2050 como el principal instrumento de gestión integral del cambio climático a nivel nacional, regional y local a largo plazo. Esta política nacional aborda los desafíos de adaptación al cambio climático y la carbono neutralidad y actualmente se encuentra en proceso de actualización.

Sin embargo, queda pendiente implementar acciones concretas para transitar hacia una economía verde que promueva el trabajo sostenible en nuestro país. Algunas de estas acciones pasan por (Organización Internacional del Trabajo, 2012):

- a. Promover el desarrollo de las energías renovables. El Perú tiene un gran potencial para desarrollar las energías renovables, como la energía solar, la energía eólica, la energía hidroeléctrica y la energía geotérmica. El desarrollo de estas energías contribuiría a reducir la dependencia del país de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y reducir el impacto ambiental.
- b. Incentivar la eficiencia energética. El Perú puede ahorrar una gran cantidad de energía implementando medidas de eficiencia energética, como el uso de bombillas LED, el aislamiento térmico de los edificios y la mejora de la eficiencia de los motores. Estas medidas contribuirían a reducir el consumo de energía, ahorrar dinero a los consumidores y reducir el impacto ambiental.
- c. Promover el desarrollo de la economía circular. La economía circular es un modelo de producción y consumo que busca minimizar el desperdicio y el impacto ambiental. El Perú puede promover el desarrollo de la economía circular apoyando el reciclaje, la reutilización y la reparación de productos. Estas medidas contribuirían a reducir la cantidad de residuos que se generan, ahorrar recursos naturales y crear nuevos empleos.
- d. Invertir en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías que ayuden a reducir el impacto ambiental. Estas tecnologías pueden incluir

nuevas formas de generar energía, materiales más sostenibles y métodos de producción más eficientes.

- e. Promover la investigación y el desarrollo en el campo de la economía verde, a través de inversiones y estrategias programáticas a largo plazo. Esto ayudará a crear nuevas tecnologías que sean más respetuosas con el medio ambiente y que creen nuevos tipos de empleos.
- f. Educar a la población sobre la importancia del desarrollo sostenible. Es importante que la población peruana esté informada sobre la importancia del desarrollo sostenible y las acciones que pueden tomar para contribuir a él. El gobierno, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil pueden trabajar juntos para educar a la población sobre el desarrollo sostenible.

Estas son solo algunas de las acciones concretas que el Perú puede tomar para avanzar hacia una economía verde que aliente el trabajo decente y sostenible. Al implementar medidas como estas, el Perú puede mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, proteger el medio ambiente y crear un futuro más sostenible para todos.

## 230

### 3. Los desafíos de la adecuación de la normativa laboral peruana a las demandas de una economía verde

En materia laboral, el Perú no cuenta aún con regulaciones concretas vinculadas a la sostenibilidad o la economía verde. Si bien la normativa laboral actual enfrenta retos urgentes en las materias que se han detallado en el acápite anterior, no menos importante resulta su adecuación a las demandas de una economía verde.

Para este fin podemos identificar una serie de aspectos de orden laboral que deben mejorarse para iniciar este camino de promoción y adaptación:

- a. Aprobar reglas especiales de protección para los trabajadores en los sectores de energía renovable, construcción y transporte, incluyendo la dotación de equipos de seguridad especiales y la capacitación sobre su uso.
- b. Creación de programas de capacitación para que los trabajadores adquieran nuevas habilidades que les permitan acceder a empleos ver-

- des. Por ejemplo, se puede ofrecer cursos de formación sobre energía renovable, construcción y transporte sostenible, así como en habilidades tecnológicas, de comunicación y colaboración.
- c. Revisión de las políticas laborales actuales que permiten o incentivan prácticas insostenibles en términos de explotación de recursos naturales, huella de carbono y degradación del medio ambiente.
  - d. Identificar las brechas en la normativa laboral que no permiten atender adecuadamente la creciente demanda de empleos verdes, así como las brechas vinculadas a condiciones de trabajo seguras y saludables en las industrias ecológicamente sensibles, la inclusión y la igualdad de oportunidades.
  - e. Promover las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Si bien no una regulación en sí misma, muchas empresas han adoptado políticas de RSE como parte de su compromiso con la sostenibilidad, las cuales pueden incluir prácticas laborales justas, respeto por los derechos humanos y el medio ambiente, entre otros aspectos.

Las propuestas de adecuación legal para fomentar la creación de empleos verdes y promover condiciones laborales sostenibles deben evaluarse en función de criterios de eficacia (¿la reforma tendrá un impacto positivo en la creación de empleos verdes y en la mejora de las condiciones laborales?), eficiencia (¿la reforma tendrá un costo razonable en término de recursos?), fiscalidad (¿la reforma aumentará la carga fiscal?) y sostenibilidad (¿cuál será el impacto de la reforma en el medio ambiente?).

Junto a estos criterios se debe recurrir al diálogo social, el cual permite que los diferentes actores sociales expresen sus opiniones y preocupaciones sobre el tema, lo que resulta especialmente importante porque la economía verde tiene el potencial de impactar significativamente a los trabajadores, los empleadores y el gobierno (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente - PNUMA, 2011). Dado que la economía verde debe ser un modelo económico que beneficie a todos y no solo a unos pocos, el diálogo social puede ayudar a encontrar soluciones que sean aceptables para todos los actores sociales.

#### **4. Coordinación entre las políticas laborales y ambientales**

Cuando las políticas laborales y ambientales están coordinadas, pueden ayudar a garantizar que las empresas operen de manera sostenible y que los trabajadores estén protegidos de los riesgos ambientales. Por ejemplo, las políticas laborales que exigen a las empresas tener sistemas de gestión ambiental ayudan a reducir la contaminación y mejorar la calidad del aire y el agua. De la misma manera, una política ambiental que exija a las empresas tener sistemas de gestión de seguridad y salud puede ayudar a reducir los accidentes laborales y mejorar la salud de los trabajadores.

Esta coordinación también puede promover la creación de nuevos empleos en una variedad de industrias, como la energía renovable, la eficiencia energética y la gestión de residuos (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Al coordinar las políticas laborales y ambientales, los gobiernos pueden ayudar a garantizar que estos nuevos empleos sean de alta calidad y que beneficien a todos los trabajadores.

De la misma manera, al coordinar las políticas laborales y ambientales, los gobiernos pueden ayudar a construir un futuro en el que el medio ambiente y la economía estén en armonía. Esto significa crear un futuro en el que las empresas operen de manera sostenible, los trabajadores estén protegidos de los riesgos ambientales y todos puedan disfrutar de un ambiente saludable.

#### **5. Incentivos para la inversión en sectores sostenibles y generadores de empleo verde**

La inversión en sectores sostenibles y generadores de empleo verde es una prioridad para muchos gobiernos. Estos sectores ofrecen una serie de ventajas, como la reducción de la dependencia a combustibles fósiles y las emisiones de gases de efecto invernadero, la mejora de la calidad del aire y el agua, la reducción de la contaminación y la contribución en la protección de la biodiversidad y los ecosistemas (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Para promover la inversión en estos sectores, los gobiernos pueden ofrecer una serie de incentivos, los cuales deberán adaptarse a las condiciones y necesidades específicas de cada región considerando factores económicos, sociales y medioambientales (Organización Internacional del Trabajo, 2013):



- a. Beneficios fiscales como reducción de impuestos o exenciones a las empresas que inviertan en proyectos sostenibles y generadores de empleo verde. Además, se pueden proporcionar subsidios directos o reembolsos para proyectos que contribuyan significativamente a la reducción de emisiones de carbono o a la conservación de recursos naturales.
- b. Programas de financiamiento preferencial para proyectos sostenibles con tasas de interés más bajas, líneas de crédito especiales y condiciones de préstamo flexibles, los que pueden hacer que las inversiones en sectores verdes sean más atractivas y accesibles para las empresas.
- c. Contratación y capacitación subvencionadas a favor de las empresas con empleos verdes. Subvencionar parte de los costos salariales o de formación para empleos relacionados con energías renovables, eficiencia energética y otros sectores sostenibles puede estimular la creación de empleo y el desarrollo de habilidades específicas.
- d. Acceso preferencial a mercados y certificaciones, a través de ventajas comerciales a las empresas que produzcan bienes y servicios sostenibles. Los acuerdos comerciales preferenciales, certificaciones de sostenibilidad reconocidas internacionalmente y el acceso simplificado a mercados específicos pueden incentivar a las empresas a adoptar prácticas más sostenibles.
- e. Establecer premios y reconocimientos para empresas que lideren en sostenibilidad y empleo verde puede aumentar la visibilidad y reputación positiva de estas empresas. Esto puede atraer la atención de los consumidores y los inversores, alentando a otras empresas a seguir su ejemplo y contribuir al crecimiento de la economía verde.

La creación de un entorno propicio para la inversión en sectores sostenibles y generadores de empleo verde es esencial para impulsar una transición exitosa hacia una economía más equitativa y respetuosa con el medio ambiente. Los incentivos estratégicos presentados representan herramientas poderosas que pueden movilizar tanto al sector privado como al público hacia la adopción de prácticas más sostenibles.

Al combinar beneficios fiscales, acceso a financiamiento, promoción de la formación y acciones de reconocimiento, se puede lograr un impacto significa-

tivo en la atracción de inversiones que no solo generen retornos económicos, sino que también contribuyan a la construcción de una sociedad más resiliente y consciente de su responsabilidad ambiental (Consortio de Investigación Económica y Social (CIES), 2017).

Sin embargo, el camino hacia una economía verde no se trata solo de incentivos financieros y subsidios, sino también de una colaboración comprometida entre los sectores público y privado, que establezca bases sólidas para un futuro sostenible y próspero para las generaciones venideras, como se desarrolla a continuación.

## 6. El rol de los actores sociales

La transición hacia una economía verde implica una transformación integral de la forma en que se producen y consumen bienes y servicios, con un enfoque en la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental. En este proceso, diversas partes interesadas desempeñan roles clave para garantizar el éxito y la efectividad de la transición.

234

Los gobiernos tienen un papel fundamental en la creación de políticas y regulaciones que fomenten la adopción de prácticas sostenibles. Como se ha señalado, pueden establecer incentivos fiscales, subvenciones y normativas que promuevan la inversión en sectores verdes, la adopción de tecnologías limpias y la investigación de tecnologías sostenibles. Además, tienen a su cargo el desarrollo de planes y estrategias a largo plazo que guíen la transición hacia una economía verde, lo que incluye definir metas de reducción de emisiones, promover la eficiencia energética y planificar la conservación de recursos naturales.

Los organismos internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Banco Mundial pueden proporcionar asistencia técnica y financiera a los países que buscan realizar la transición hacia una economía verde, especialmente en la formulación de políticas y programas sostenibles. Asimismo, estos organismos pueden facilitar el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre países, permitiendo que las naciones aprendan de las experiencias exitosas de otros en su camino hacia la sostenibilidad.

Por su parte, las empresas tienen un rol crucial en la inversión en tecnologías limpias, la producción sostenible y la creación de empleos verdes. Pueden desarrollar nuevos modelos de negocio que integren consideraciones ambientales y sociales en su operación, además de liderar la investigación y el desarrollo de tecnologías más limpias y eficientes, contribuyendo al avance de soluciones sostenibles en diversos sectores (Consortio de Investigación Económica y Social (CIES), 2017).

Finalmente, los trabajadores y las organizaciones sindicales deben estar en la capacidad de asegurarse de que la transición hacia una economía verde no tenga un impacto negativo en los trabajadores, abogando por la creación de empleos de calidad en los sectores sostenibles y el aseguramiento de condiciones laborales justas (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Un proceso tan complejo como la transición hacia una economía verde requiere la colaboración y el compromiso de múltiples actores, cada uno de ellos desempeñando un papel único en la promoción de prácticas sostenibles, la mitigación del cambio climático y la creación de empleos verdes.

## VI. CONCLUSIONES

La economía verde no solo representa una oportunidad para mitigar los impactos negativos sobre el planeta, sino también una estrategia para impulsar la innovación, la competitividad y el crecimiento sostenible.

Reflexionar sobre la importancia de la planificación y acción conjunta para asegurar un futuro del trabajo sostenible en el Perú nos lleva a reconocer que la transformación hacia una economía y un entorno laboral sostenibles es un desafío compartido y una responsabilidad colectiva. La planificación cuidadosa, la colaboración intersectorial y la ejecución efectiva de políticas son elementos críticos para navegar por las aguas cambiantes de la economía global y los desafíos ambientales. En un país como el Perú, con su rica biodiversidad y diversidad cultural, la promoción de empleos verdes y condiciones laborales sostenibles no solo protege el patrimonio natural y humano, sino que también impulsa la equidad y la prosperidad a largo plazo.

La construcción de un futuro del trabajo sostenible no puede ser lograda por un solo actor, sino que requiere la participación activa y sincronizada de los gobiernos, el sector privado, las organizaciones sindicales, la sociedad civil y la comunidad internacional. La planificación a largo plazo, que integra la educación y la capacitación para las habilidades del futuro, la promoción de la innovación en tecnologías limpias y la creación de oportunidades laborales en sectores amigables con el medio ambiente, es esencial. La acción conjunta no solo mitigará los impactos negativos del cambio climático y la degradación ambiental, sino que también impulsará la competitividad económica y mejorará la calidad de vida de todos los ciudadanos.

En última instancia, el camino hacia un futuro del trabajo sostenible en el Perú exige un compromiso profundo y continuo con la visión de una sociedad justa, inclusiva y en armonía con su entorno. Al trabajar juntos para abordar los desafíos actuales y forjar una senda hacia la sostenibilidad, podemos asegurar que las generaciones futuras hereden un país más próspero, equitativo y en equilibrio con la naturaleza.

## 236

### REFERENCIAS

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2015). Will humans go the way of horses? Labor in the second machine age. *Foreign Affairs*, 94, 8.
- Burchell, J. (2003). *The Evolution of Green Politics. Development and Change Within European Green Parties*. London: Routledge.
- Chacaltana, J. (2005). *Programas de Empleo en el Perú: Racionalidad e Impacto*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). (Marzo de 2017). Hacia una industria verde en el Perú: nuevo modelo de oportunidades para el sector empresarial. *Economía & Sociedad*(90), 14-16.
- EFE:Verde. (s.f.). *Portugal logró rebajar las emisiones de gases en 2021 pero aumentaron los residuos*. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de [https://efeverde.com/portugal-emisiones-gases/#:-:text=Lisboa.,de%20Estad%C3%ADstica%20\(INE\)%20luso](https://efeverde.com/portugal-emisiones-gases/#:-:text=Lisboa.,de%20Estad%C3%ADstica%20(INE)%20luso).

- El Español. (s.f.). *Costa Rica, el paraíso de las energías renovables*. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de [https://www.elespanol.com/omicrono/20190829/costa-rica-paraíso-energías-renovables/416708648\\_0.html#:~:text=La%20primera%20gran%20haza%C3%B1a%20del,renovable%20durante%20tres%20meses%20seguidos](https://www.elespanol.com/omicrono/20190829/costa-rica-paraíso-energías-renovables/416708648_0.html#:~:text=La%20primera%20gran%20haza%C3%B1a%20del,renovable%20durante%20tres%20meses%20seguidos).
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st business*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Ermida, O., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Franks, S. (2016). Preparing for the revolution. En *Changing work: Progressive ideas for the modern world of work*. Londres: Fabian Society; Foundation for European Progressive Studies.
- Gárate, W., & Ferrer, R. (1994). *En que trabajan las Mujeres. Compendio Estadístico 1980-1993*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- Kaplinsky, R., & Kraemer-Mbula, E. (2022). Innovation and uneven development: The challenge for low- and middle-income economies. *Research Policy*, 51(2). doi:10.1016/j.respol.2021.104394.
- Makower, J. (2020). *State of Green Business Report*. GreenBiz.
- Mordor Intelligence. (s.f.). *Mercado de energía solar de India: crecimiento, tendencias, impacto de COVID-19 y pronósticos (2022 - 2027)*. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de <https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/solar-energy-market-in-india>
- Nübler, I. (2016). *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización de las Naciones Unidas. (11 de agosto de 2023). *Energías renovables: energías para un futuro más seguro*. Obtenido de <https://www.un.org/es/climatechange/raising-ambition/renewable-energy>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Transformar el sistema agroalimentario para resolver los retos más importantes del mundo*. Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://news.un.org/es/story/2023/07/1522892>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Capítulo 9: El futuro del trabajo*. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://www.ilo.org/100/es/story/future>

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana : ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>

Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente - PNUMA. (2011). *Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza*. St-Martin-Bellevue. Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://sinia.minam.gov.pe/documentos/hacia-una-economia-verde-guia-desarrollo-sostenible-erradicacion>

Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas. (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Kenya. Recuperado el 08 de agosto de 2023, de [https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/8825/UNEPGreenJobs\\_report08.pdf?sequence=3&isAllowed=](https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/8825/UNEPGreenJobs_report08.pdf?sequence=3&isAllowed=)

Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas. (2018). *Perspectiva de la Gestión de Residuos en América Latina y el Caribe*. Ciudad de Panamá.

Programa para el Medio Ambiente de las Naciones Unidas. (s.f.). *Supporting the global shift to electric mobility*. Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://www.unep.org/explore-topics/transport/what-we-do/electric-mobility/supporting-global-shift-electric-mobility>

- Revista de Robots. (s.f.). *Robots industriales*. Recuperado el 5 de agosto de 2023, de <https://revistaderobots.com/robots-y-robotica/robots-industriales-y-robotica-industrial/?cn-reloaded=1>
- Sachs, J. D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. Nueva York: Columbia University Press.
- Siemens. (s.f.). *Siemens is leading the way towards carbon neutrality*. Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://www.siemens.com/global/en/company/sustainability/carbonneutral.html>
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 6 de agosto de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)
- Sulmont, D. (2012). La cuestión laboral en el Perú: cambios y retos actuales. En *Cambios sociales en el Perú 1968-2008* (Segunda ed., págs. 193-228). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tănasie, A., Năstase, L., Vochița, L., Manda, A., Boțoteanu, G., & CS, S. (2022). Green Economy - Green Jobs in the Context of Sustainable Development. *Sustainability*, 14(8). doi:10.3390/su14084796
- Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, 75.





**LOS ENTORNOS SEGUROS Y  
SALUDABLES**



# La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión?

## The implementation of safety and health at work for people with physical disabilities in Peru: presence of barriers or the search for inclusion measures?

**XIMENA OROSCO CANO\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)

Contacto: ximena.orscoc@pucp.edu.pe  
<https://orcid.org/0009-0009-9885-9035>

**RESUMEN:** El presente artículo tiene como foco de análisis la situación actual de las personas con discapacidad física en el Perú y como la falta de implementación de la seguridad y salud en el trabajo termina siendo una barrera para el acceso laboral; ello, sumándose a los problemas estructurales preexistentes que sufre la población con discapacidad física. Como parte del estudio se busca evaluar si la población con discapacidad física aún presenta barreras en el acceso laboral o si se están implementando medidas de inclusión o no. Asimismo, se analiza la presencia de regulación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física y se evalúa el rol del empleador y del Estado peruano desde una mirada fiscalizadora y sancionadora. Finalmente, se brindan propuestas de mejora teniendo presente la identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física y las consideraciones que se deben tener en cuenta para una debida implementación.

**PALABRAS CLAVES:** Derechos de las personas con discapacidad, discapacidad física, seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo, derechos humanos.

**ABSTRACT:** This article focuses on the analysis of the current situation of people with physical disabilities in Peru and how the lack of implementation of safety and health at work ends up being a barrier to access to work; this, adding to the pre-existing structural problems suffered by the population with physical disabilities. As part of the study, it seeks to assess whether the population with physical disabilities still presents barriers in access to employment or whether inclusion measures are being implemented or not.

\* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex asociada e integrante del Consejo Directivo de la Asociación Civil Derecho & Sociedad. Cofundadora de la organización juvenil Q'aligual inscrita en SENAJU del Ministerio de Educación.

Likewise, the presence of regulation of safety and health at work for people with physical disabilities is analyzed and the role of the employer and the Peruvian State is evaluated from a supervisory and sanctioning perspective. Finally, proposals for improvement are provided bearing in mind the identification of emerging problems in terms of safety and health at work for people with physical disabilities and the considerations that must be taken into account for proper implementation.

**KEYWORDS:** Rights of people with disabilities, physical disability, safety and health at work, right to Work, human rights.

**Recibido:** 20/08/2023

**Aceptado:** 18/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La discapacidad física, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo: ¿oportunidades o barreras? 1. *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad física.* 2. *Deberes de los empleadores.* A) *Ajustes razonables: prevención y reubicación.* B) *Mínimo confort de bienestar.* 3 *La regulación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* III. Propuestas de mejora para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física. 1 *identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* 2 *Consideraciones para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* IV. Conclusiones. Referencias.

## I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son un grupo de la población a nivel mundial que a la fecha enfrentan diversas barreras estructurales y de discriminación en la sociedad. Como parte de los grandes retos que tiene este grupo social es su acceso al derecho al trabajo y de igualdad de oportunidades.

En el Perú, la realidad de las personas con discapacidad es compleja, puesto que según el “Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017”, publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señaló que la población que presenta discapacidad es de 3 millones 209 mil 261 personas, que representan el 10,3% de la población del país. Siendo así que, la discapacidad más frecuente es la de la visión, seguida de la dificultad de moverse y caminar.

Para fines del presente trabajo se tendrá como foco de análisis la situación actual de las personas con discapacidad física en el Perú y como la falta de implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SST) termina siendo una barrera para el acceso laboral. Con ello se busca evaluar si la población con discapacidad física aún presenta barreras en el acceso laboral o si se están implementando medidas de inclusión o no.

El presente trabajo de investigación es relevante porque aborda el estudio de la población con discapacidad física en el Perú y su relación laboral. En ese sentido, el presente artículo presenta su desarrollo en dos apartados.

El primer apartado aborda el concepto de discapacidad física y su relación con las relaciones laborales, haciendo énfasis en determinar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física y los deberes de los empleadores que tienen con la población que sufre de discapacidad física y es parte de su planta laboral. Asimismo, dentro de este apartado se analiza la presencia de regulación de la SST para las personas con discapacidad física. Con ello se establecen las medidas normativas y/o recomendaciones de organismos internacionales que el trabajador debe cumplir para asegurar las condiciones de SST, al igual que contar con disponibilidad durante la jornada laboral.

En el segundo apartado, se brindan propuestas de mejora para la implementación de la SST para las personas con discapacidad física. Para ello se tiene presente la identificación de problemas emergentes en esta nueva era laboral en materia de SST para las personas con discapacidad física y las consideraciones que se deben tener en cuenta para una correcta implementación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arriban en la presente investigación.

## **II. LA DISCAPACIDAD FÍSICA, LAS RELACIONES LABORALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ¿OPORTUNIDADES O BARRERAS?**

### **1. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad física**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona humana. El Informe N.º A/HRC/22/25, Informe anual del Alto Comisionado de las

Naciones Unidas del año 2012, establece que, “el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El trabajo suele ser un medio de subsistencia para la persona y su familia y contribuye también, en tanto que es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad” (2012, p.3).

Teniendo presente que el derecho al trabajo es un derecho al que se debe acceder sin discriminación, las personas con discapacidad deberían tener las mismas condiciones de oportunidad para poder acceder a diversos puestos de trabajo. Asimismo, desde una mirada de la inclusión, los trabajadores deben difundir la participación de esta población, de la cual muchos de ellos se encuentran en edad de etapa activa laboral.

En relación a las personas con discapacidad, el Informe N.º A/HRC/46/47, Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas del año 2021, establece que:

5. Se estima que hay 1.000 millones de personas con discapacidad, es decir, el 15 % de la población mundial, y la prevalencia es mayor en los países en desarrollo. De todas las personas con discapacidad, 785 millones tienen edad de trabajar y constituyen un recurso de talento para el empleo y para la prosperidad económica general de los países. Sin embargo, con frecuencia se enfrentan a desafíos que menoscaban su capacidad de contribuir a la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.
6. Según un informe de las Naciones Unidas sobre la discapacidad y el desarrollo, de 2018, los datos relativos a ocho regiones del mundo muestran que sólo el 36 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen un empleo, en comparación con el 60 % del resto de la población. (ACNUDH, 2021).

En el caso del Perú, según el último Censo Nacional del año 2017, de los datos expuestos, la Defensoría del Pueblo, de la lectura del documento publicado por INEI ha concluido que:

Es decir, uno de cada 10 peruanos/as tiene discapacidad. El 48.3% tiene dificultades para ver, el 15.1% dificultades para moverse o caminar mientras un 18,5% tiene dos o más discapacidades. Del universo total, el 56.7% son mujeres y el 43.3% varones. Asimismo, 40.1% son personas adultas mayores y 14.3% niñas, niños y adolescentes”.

Gran parte de la población con discapacidad experimenta diversas situaciones de exclusión y discriminación en su vida diaria, como la falta de oportunidades laborales, barreras en la educación, inaccesibilidad en los medios de transporte; así como precariedad y pobreza. (Defensoría del Pueblo).

De acuerdo a la actividad económica y ocupación, según el cuadro estadístico<sup>1</sup> titulado “Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad registrados en el sector privado formal, según actividad económica y ocupaciones, enero 2022 -febrero 2023”, elaborado por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE o el Ministerio), a febrero de 2023 se revela que según actividad económica, los sectores en los que se encuentran mayores trabajadores con discapacidad registrados son: comercio al por mayor y por menor con 1961 trabajadores con discapacidad registrados; industrias manufactureras con 1814 trabajadores con discapacidad registrados; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con 1467 trabajadores con discapacidad registrados; sector construcción con 1370 trabajadores con discapacidad registrados; agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 688 trabajadores con discapacidad registrados y transporte, almacenamiento y comunicaciones con 471 trabajadores con discapacidad registrados.

Del mismo cuadro se revela que en función a las ocupaciones, a febrero de 2023, las ocupaciones con mayores trabajadores con discapacidad registrados son los siguientes: otras ocupaciones con 3517 trabajadores con discapacidad registrados; auxiliar de oficina con 738 trabajadores con discapacidad registrados; ocupación no especificada con 642 trabajadores con discapacidad registrados; almacenero con 392 trabajadores con discapacidad registrados; empleado, dependiente de tienda con 316 trabajadores con discapacidad registrados; limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes con 211 trabajadores con discapacidad registrados; empleado de oficina en general con 210 trabajadores con discapacidad registrados y secretaria con 210 trabajadores con discapacidad registrados.

El derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad está garantizado en varios instrumentos internacionales. De ello, se tiene el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.

1 El presente cuadro estadístico fue proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante solicitud de acceso a la información pública.

159) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, ratificado por el Perú el 30 de enero de 2008. También, está garantizado por varios instrumentos nacionales, siendo la máxima de protección de derechos la Constitución Política del Perú.

En el ámbito laboral, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 49° establece la cuota de empleo, la cual señala que “las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”. Con estas consideraciones, nos centraremos en desarrollar la realidad laboral de las personas con discapacidad física. Ello, debido a que desarrollar el estudio de la discapacidad en general involucraría el estudio de una población muy amplia y muchos enfoques, por ende, para efectos de este artículo sólo analizaremos a la población con discapacidad física.

Ahora bien, según la Guía 6: Empresa Inclusiva - Guía para la contratación de personas con discapacidad, documento elaborado por UNESCO, OIT y UNFPA, define a la discapacidad física de la siguiente manera:

Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las dificultades en las funciones motoras, la postura o la ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros. Los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andadores, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. (2020, 11).

En temas de cifras para conocer la población con discapacidad física con la que contamos en el país, como ya se mencionó líneas arriba, el último Censo Nacional del año 2017 reveló que el 15.1% tiene dificultades para moverse o caminar, lo cual implica que se asocia al grupo que tiene una discapacidad física. No obstante, de acuerdo al Informe estadístico del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, Reporte febrero 2022, en el cuadro N.º 7<sup>2</sup> titulado “Perú: población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad por tipo de deficiencia según regiones, 2000 - 2022”, se reporta un total de 338

2 El cuadro contiene información de las personas con discapacidad inscritas hasta febrero de 2022 y la información es proporcionada por CONADIS.



870 personas inscritas en dicho reporte, de lo cual 96 677 tienen una deficiencia del tipo musculoesquelético<sup>3</sup> que representa el 28,5% de la población reportada. Cabe destacar que, este tipo de deficiencia está asociada a la discapacidad física ya sea temporal o permanente.

Teniendo identificada a la población con discapacidad física, queda evaluar si la misma tiene oportunidades de acceso laboral o siguen sumándose las barreras estructurales y de discriminación. La Guía 5. Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo, documento elaborado por UNESCO, OIT y UNFPA, refiere que:

La discriminación es definida en el Convenio número 111 de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato. (2020, 28)

En ese sentido, si bien se ha identificado mediante información estadística la realidad poblacional de las personas con discapacidad a nivel general como específica, para efectos de esta investigación se ha requerido información sobre la población específica de las personas con discapacidad física. Para ello, mediante acceso a la información pública, el CONADIS nos proporciona la siguiente información.

Según los Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2017, se estimó 800,395 personas con dificultad para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas.

Asimismo, de la misma estadística de las personas con discapacidad física se identificó que 336,181 son hombres y 464,214, mujeres.

3 Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos que derivan del musculoesqueléticos “suelen cursar con dolor (a menudo persistente) y limitación de la movilidad, la destreza y el nivel general de funcionamiento, lo que reduce la capacidad de las personas para trabajar”. Extraído de la página de la OMS.

**TABLA N.º 1: Situación de las personas con discapacidad física por sexo en el Perú**

Población con discapacidad física	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total nacional
No tiene discapacidad física	15,131,765	15,305,225	30,436,990
Si tiene discapacidad física	336,181	464,214	800,395

**Fuente:** Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.  
Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI)-Perú

**Nota:** Se realizó usando información a nivel nacional y el ponderador fue de la población total.

Respecto al ámbito laboral, se señala que al año 2017, eran 752,981 personas con discapacidad física de 15 años a más en edad de trabajar.

**TABLA N.º 3: Vulneración de las personas con discapacidad física - Sector empleo**

Población con discapacidad física	Población en edad de trabajar (De 15 a más años)		
	Hombre	Mujer	Total
No tiene discapacidad física	10,962,495	11,252,357	22,214,852
Si tiene discapacidad física	311,284	441,697	752,981

**Fuente:** Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.  
Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI)-Perú

**Nota:** Se realizó usando información a nivel nacional y el ponderador fue de la población total.

Para efectos de alcanzar el objetivo de analizar a las personas con discapacidad física y su desarrollo en el ámbito laboral es necesario establecer la práctica que ejercen los empleadores que contratan a esta población, al igual que todos los lineamientos y normativas que establecen para ofrecerles igualdad de oportunidades y buenas condiciones laborales en relación a sus puestos de trabajo y en la convivencia con otros sectores de trabajadores que también participan en las empresas.

## 2. Deberes de los empleadores

Los empleadores se encuentran en la obligación de cumplir con ciertos deberes con sus trabajadores. Ello, con el objetivo de proporcionarles condiciones para el ejercicio de sus labores en igualdad de oportunidades, de remuneración y en trabajo de igual valor.

Todo empleador debe proporcionar los mismos beneficios laborales para todas las personas que laboran y se encuentran bajo su cargo teniendo en cuenta el tipo de contratación de cada empleado. De igual manera, proporcionar los mismos insumos de trabajo y condiciones favorables para ejercer las funciones que se les encarguen.

En ese sentido, los empleadores tienen que tener presente la situación de las personas con discapacidad respecto al acceso al empleo y un entorno laboral inclusivo. Ahora bien, teniendo en cuenta todas las brechas y barreras que enfrentan las personas con discapacidad en diversos sectores, en el ámbito laboral se han regulado una serie de normas y especificaciones para la población con discapacidad. Ello con el fin de reducir estas brechas para el acceso al empleo.

En virtud de la Ley General de la Persona con Discapacidad, se establecen cuotas de empleo obligatoria tanto para los empleadores privados como para las entidades públicas, las mismas que se señalan en el apartado anterior. Asimismo, el reglamento de la mencionada Ley, en su artículo 52° establece que esta obligatoriedad es extensiva al personal que integran las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. Cabe señalar que la discapacidad debe ser debidamente acreditada con los certificados de discapacidad que otorgan los diferentes establecimientos de salud certificadores de discapacidad<sup>4</sup>.

Para el caso de las personas con discapacidad, son los empleadores quienes se encuentran obligados a brindar los respectivos ajustes razonables. Ello, se sustenta en el inciso 4 del artículo 50° de la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, lo cual señala que los empleadores independientemente sean del sector público o privado se encuentran en la obligación de realizar determinados ajustes razonables, al menos que estos se consideren una carga desproporcionada o indebida. Asimismo, dichos ajustes que se realicen tendrán los criterios fijados por el MTPE.

4 De acuerdo a la base de datos del HIS DISCAP WEB del Ministerio de Salud (MINSA), las cifras de certificados de discapacidad emitidos en los diferentes establecimientos de salud certificadores de discapacidad al 31 de mayo del 2023, son un total de 404,189. Cabe señalar, que los diferentes usos que las personas con discapacidad certificadas les den a sus certificados no constan en ninguna data. La presente información fue proporcionada mediante acceso a la solicitud de información pública al MINSA.

## A) Ajustes razonables: prevención y reubicación

Los ajustes razonables según los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”, aprobados con Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, en su artículo 3° brinda la siguiente definición:

Son modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para el empleador, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el acceso a un puesto de trabajo, el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

Tenemos una serie de normativas que regulan los ajustes razonables, entre ellas tenemos las siguientes: (i) Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (ii) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, (iii) Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, (iv) Resolución Ministerial N° 171-2019-TR y (v) Decreto Supremo N° 001-2020-TR.

Los ajustes razonables tienen un desarrollo normativo en el Perú; conceptualmente se recoge la definición establecida en la CDPD y, adicionalmente, reconoce que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, estableciendo dos consideraciones relevantes: el ajuste debe facilitar su acceso al puesto de trabajo y su desarrollo dentro de la empresa. Otros aspectos importantes en este desarrollo normativo es la regulación de un procedimiento para su aplicación y la definición de carga económica excesiva como límite para determinar la razonabilidad del ajuste. (UNESCO, OIT y UNFPA, 2020, 14).

El ajuste razonable se dará bajo las normativas laborales establecidas, teniendo en cuenta el ámbito laboral de desarrollo, la posición laboral y en el marco de los procesos de selección, formación laboral, desempeño laboral y promoción. El trabajador que solicite el ajuste debe considerar que su pedido no debe ser desproporcionado puesto que este podría estar fuera del alcance de ajustes que puede realizar el empleador.

Por otro lado, analizando la predisposición de aceptar o no los ajustes razonables, se puede visualizar que, si bien estos ajustes llegarán a ser desproporcionados, los empleadores estarían en su posición de poder denegar el pedido. No obstante, desde otro punto de vista denegar estos ajustes sería una forma de discriminación. En ese sentido, el punto medio de negociar los ajustes razonables no involucra solo al empleador o solo al trabajador de manera independiente, sino que los involucra a ambos. El acuerdo al que se pueda llegar y beneficie a ambas partes va a implicar que negocien los ajustes razonables o evalúen otras opciones.

## **B) Mínimo confort de bienestar**

El mínimo confort de bienestar involucra aquellas características y condiciones básicas que el empleador debe proporcionar a todos sus trabajadores en el ambiente laboral. En el caso de los trabajadores con discapacidad, si bien el empleador tiene que aplicar las mismas normas y condiciones laborales sin distinción, lo que sí debe tener es una consideración en lo que respecta a la accesibilidad laboral.

La accesibilidad laboral no debe verse como un privilegio que aplica solo para un grupo. Este debe verse como un principio para las personas con discapacidad.

51. La accesibilidad es, a la vez, un principio general y una disposición sustantiva de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 9). Se aplica al lugar de trabajo como a todas las demás esferas de la vida, y es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. En su observación general núm. 2 (2014), relativa a la accesibilidad, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad profundizó en las obligaciones de los Estados en materia de accesibilidad. La accesibilidad del lugar de trabajo, que comprende la accesibilidad de las tecnologías y los sistemas de información y comunicaciones, es esencial para la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo. También garantiza la implicación, participación y seguridad plenas de los trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo. Los entornos accesibles previenen asimismo los accidentes y facilitan la evacuación de las personas con discapacidad en caso de emergencia. (ACNUDH, 2021).

De otra parte, se debe tener en cuenta los temas de seguridad salud en el trabajo, es decir que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general, entre ellas las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes del trabajo que realizan. Como normas básicas deben seguirse las normas nacionales e internacionales que regulan la SST.

### 3. La seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física

En el marco de la dinámica de las relaciones laborales, la SST es un derecho fundamental que surge y se debe asegurar para cada trabajador mientras este se encuentre realizando actividades laborales. De acuerdo a la constitución de la OIT uno de sus principios establece que los trabajadores deben estar protegidos de las enfermedades tanto generales como de aquellas que se produzcan en un ambiente laboral, no obstante de las estimaciones globales que tiene la OIT se estima que 2,78 millones de personas fallecen por temas laborales<sup>5</sup>.

En el Perú, según el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), en su último reporte del mes de diciembre de 2022, se tienen registrados 2453 notificaciones, de las cuales se tiene que “el 97,15% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 1,02% accidentes mortales, el 1,79% a incidentes peligrosos y 0,04% a enfermedades ocupacionales. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 24,96%, seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: con 16,72%; comercio con 11,87%, entre otras” (2022: p.3). Ahora bien, estos datos son amplios en virtud de cualquier tipo de trabajador, más no revela cuántos de ellos son personas con discapacidad que pudieron haber sufrido algún tipo de accidente laboral.

Respecto a la regulación de la SST, como norma constitucional principal protectora se tiene a la Constitución Política del Perú. Como parte de la legislación, se cuenta con un compilado de normas que comprende leyes, decretos supremos, resoluciones y políticas que la regulan. Cabe señalar, que también se

5 Extraído de la página de seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

cuenta con normativa específica dependiendo el tipo de actividad económica, pero para efectos de este artículo se centrará en presentar la normativa general, las cuales son:

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Modificado por Ley N.º 30222).
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Modificado por el Decreto Supremo N.º 001-2021-TR, asimismo por Decreto Supremo N.º 006-2014-TR, posteriormente por Decreto Supremo N.º 012-2014-TR, respecto al Registro único de accidentes de trabajo, seguido por Decreto Supremo N.º 016-2016-TR, respecto al examen médico ocupacional cada 2 años y finalmente por Decreto Supremo N.º 002-2020-TR, que modifica el art. 77)
- Ley N.º 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.
- Resolución Ministerial N.º 245-2021-TR, Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto Supremo N.º 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, Norma básica de Ergonomía.
- Decreto Supremo N.º 017-2017-TR, Reglamento SST Obreros Municipales.
- Resolución Ministerial N.º 249-2017-TR. Disposiciones complementarias al Reglamento SST de obreros municipales.
- Resolución Ministerial N.º 480-2008-MINSA, Listado de Enfermedades Profesionales.
- Resolución Ministerial N.º 312-2011-MINSA, Protocolos de los Exámenes Médico Ocupacionales. (Modificada por Resolución Ministerial N.º 571-2014-MINSA).

- Resolución Ministerial N.º 1275-2021-MINSA, Resolución Ministerial que aprueba la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. (Modificada por Resolución Ministerial N.º 675-2022-MINSA).
- Decreto Supremo N.º 020-2019-TR. que modifica el reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR y el Decreto Supremo N.º 007-2017-TR.
- Decreto de Urgencia N.º 044-2019, que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores (168-A).
- Ley N.º 31025, que incorpora a la enfermedad causada por el covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud.
- Decreto Supremo N.º 018-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

De la misma manera, se cuenta con normativa internacional que regula la SST. Como instrumentos principales, la OIT cuenta con los siguientes convenios: a) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n.ºm. 187); b) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n.ºm. 155) y su Protocolo de 2002 y c) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (n.ºm. 161). Lo particular es que el Perú no ha ratificado ninguno de los Convenios mencionados, aunque sí ha ratificado un convenio referido a ciertos riesgos específicos como el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (n.ºm. 139<sup>6</sup>) y otros referente a seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (n.ºm. 62<sup>7</sup>), Convenio sobre el peso máximo, 1967 (n.ºm. 127<sup>8</sup>) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (n.ºm. 176<sup>9</sup>).

6 El Perú ratificó el convenio el 16 noviembre de 1976 y a la fecha se encuentra en vigor.

7 El Perú ratificó el convenio el 04 abril de 1962 y a la fecha se encuentra en vigor.

8 El Perú ratificó el convenio el 19 junio de 2008 y a la fecha se encuentra en vigor.

9 El Perú también ratificó el convenio el 19 junio de 2008 y a la fecha se encuentra en vigor.



También como parte de la regulación normativa del marco comunitario andino se tiene que tener presente la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución N° 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ello, porque el Perú es miembro de la Comunidad Andina (CAN), el derecho a la SST es considerado un derecho comunitario andino y ambos documentos son de obligatorio cumplimiento porque regulan el mejoramiento de las condiciones del mismo.

### **III. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

#### **1. Identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física**

Con la normativa que tiene el Perú para las personas con discapacidad y su acceso laboral regulado, el panorama de acceso al trabajo decente debería ser óptimo y en igualdad de condiciones para todas las personas independientemente de si poseen o no una discapacidad. Sin embargo, de acuerdo a un estudio independiente con método mixto electrónico realizado a un grupo de gerentes y jefes de recursos humanos de determinadas empresas, titulado “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”, elaborado en el año 2018 por Velarde, Llinás y Barboza, reveló como resultado del estudio que no se cumple con la debida inclusión de las personas con discapacidad tal como señala la normativa peruana.

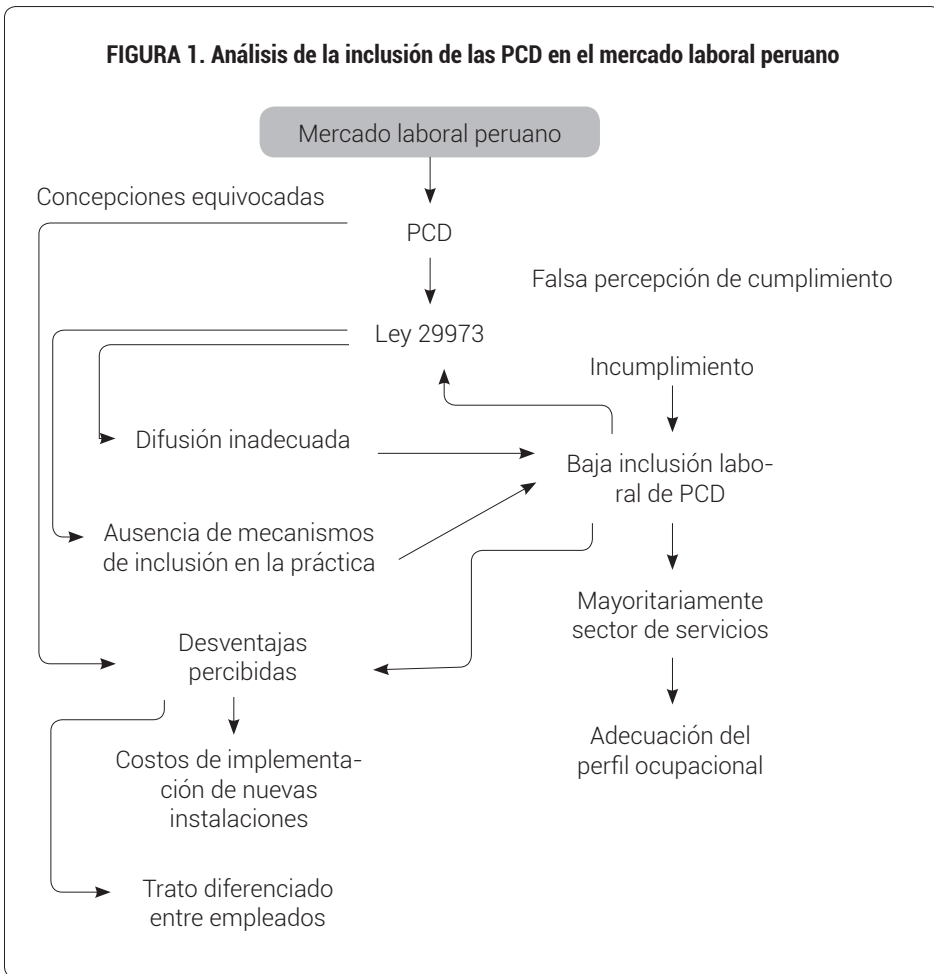
Para el caso específico de las personas con discapacidad física, el estudio también evidencia el tipo de trabajo donde suelen laborar, señalando “que las PCD trabajan en las distintas empresas presentan discapacidad física y que en su mayoría laboran en las áreas operativas y de atención al cliente” (2018, p.68). Asimismo, se puede observar que hay una preferencia en la contratación por parte de los empleadores donde el mayor porcentaje prima en la contratación de las personas con discapacidad física (motriz o destreza).

No obstante, según evidencia el estudio y la percepción de los entrevistados, la contratación de las personas con discapacidad genera tanto desventajas como ventajas en la contratación. En lo que respecta a las desventajas se tiene presente

el costo de implementación de nuevas instalaciones (relacionado a hacer ajustes que involucran adaptabilidad del centro laboral y temas en materia de SST), el trato diferenciado entre trabajadores y problemas del trato al cliente. De otro lado, como ventajas se perciben la generación de la imagen de responsabilidad de la empresa, la integración social con los demás trabajadores y la construcción de una representación social positiva de la sociedad.

De este mapeo que evidencia el estudio se recoge el siguiente cuadro. El mismo que cuenta con un análisis de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, haciendo un resumen de las concepciones equivocadas y la falsa percepción de incumplimiento.

**FIGURA 1. Análisis de la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano**



Lo expuesto en el cuadro es parte de los problemas que se identifican dentro del marco laboral para las personas con discapacidad. No obstante, esta situación persiste en la realidad nacional laboral y se ha visto alterada producto de la pandemia por la Covid-19, puesto que el trabajo ha cambiado y se ha tenido que adaptar a las nuevas modalidades laborales. En ese sentido, se han generado cambios en la SST que afronta nuevos retos y adaptación.

Como parte de esos cambios podemos identificar diversos factores que han intervenido en las nuevas modalidades de trabajo, entre ellos la tecnología, el cambio climático, el desarrollo sostenible y especialmente los cambios demográficos. Ello ha generado que se generen cambios en la organización del trabajo que a su vez influyen en la generación de horas excesivas de trabajo o formas atípicas de empleo.

En ese sentido, para las personas con discapacidad física y que suelen laborar en áreas operativas y de atención al cliente, estas actividades en el marco de la pandemia y pasada esta etapa se ha tenido que adaptar al medio digital, se puede decir que es un tipo de empleo en plataformas digitales de trabajo, teletrabajo y trabajo remoto. Siendo así que pueden verse aspectos positivos respecto a mejor control de tiempo, ejercer el derecho a la desconexión digital y generar oportunidades de seguridad y salud.

No obstante, también puede plantear una serie de desafíos en materia de SST y carecer de protección para la seguridad y la salud del trabajador. Los trabajadores de las plataformas pueden experimentar una peor gestión de la SST en el lugar de trabajo, incluida una evaluación deficiente de los riesgos. Además, estos trabajadores a menudo tienen poco o ningún acceso (...) a lugares de trabajo, equipamientos y EPP proporcionados por el empleador (es poco probable que el hogar y los suministros del trabajador cumplan con las normas ergonómicas, ambientales y de SST). (OIT 2019, p.55).

En este contexto, el sistema y gestión de SST se vería dejado de lado, puesto que el empleador no estaría en la capacidad de conocer los nuevos lugares de trabajo donde su trabajadores, personas con discapacidad física, estarían ejerciendo sus funciones, con excepción de aquel trabajador que se encuentre en situación de contratación donde una de las formas de trabajo es el teletrabajo que se encuentra regulado según Ley N.º 31572 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR que regulan la SST para todo trabajador

de institución pública o privada, aunque no hace énfasis en detallar la seguridad y salud de la población de personas con discapacidad.

Bajo el supuesto de que la contratación del trabajador no regule el teletrabajo o que al estar regulada no se haya cumplido con la debida gestión de solicitar información al trabajador sobre una autoevaluación de los peligros que se encuentran en su entorno, el empleador se vería imposibilitado de identificar los peligros que pueden estar cerca del trabajador y en consecuencia no sería previsible evaluar los riesgos. Frente a un siniestro o accidente laboral y dependiendo el tipo de accidente quien termina haciéndose responsable por el trabajador, en un primer momento sería el mismo o alguien cerca de su entorno, puesto que por la ubicación geográfica escapa del poder del empleador el poder actuar en el momento. Para situaciones como estas es necesario tener un protocolo, política o normativa que pueda regular e identificar ciertos supuestos que pongan en peligro a trabajadores con discapacidad física o cualquier tipo de discapacidad que realicen labores en plataformas digitales.

Si bien ello parece ser un reto, dado que las normativas poseen caracteres generales y con la reglamentación se ajustan ciertos apartados específicos, y aun así no terminan por regular todos los supuestos, entonces sí habría un involucramiento por parte del empleador de regular ciertas especificaciones y ajustarlos a su realidad laboral; pero para ello se requiere que los expertos y legisladores brinden luces de cierta normativa para la reglamentación específica de la SST en las plataformas digitales y que no sólo hagan referencia a ellos como teletrabajo en favor de la población vulnerable.

## **2. Consideraciones para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física**

Como se mencionó anteriormente, en el Perú la SST se encuentra regulada por la Ley N.º 29783, su reglamento y otras normativas particulares, sin embargo, en el marco de la pandemia se emitió el Decreto Legislativo N.º 1468, la cual establece disposiciones de prevención y protección a las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria. Ello con la finalidad de garantizar derechos de salud, seguridad, no discriminación y autonomía a las personas con discapacidad, buscando asegurar su atención en todos los niveles del Estado.

Seguido a ello, en el 2021 el MTPE gestionó la creación de un Manual sobre Medidas de seguridad y salud en el trabajo aplicable a personas con discapacidad (Estado de emergencia Nacional COVID – 19), Normas aplicables a personas con discapacidad en el empleo, en el cual daba respuesta para aquellas empresas que no contaban con un servicio de SST implementado, señalando que en el contexto de la emergencia sanitaria producto de la pandemia, “atendiendo al número de trabajadores, debe aplicar como mínimo la contratación del personal de salud para la vigilancia de la salud de los trabajadores, según lo dispuesto en el Anexo 1 de la norma” (2021, p. 17).

En los centros de labores donde se desenvuelven las personas con discapacidad se debe elaborar una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. De acuerdo al Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, elaborado por la OIT, en lo que respecta a la estrategia se tiene en consideración que:

3.1.3. Al formular una estrategia para la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían colaborar con los representantes de los trabajadores, y consultar a los trabajadores discapacitados o a sus representantes.

3.1.4. La estrategia en el lugar de trabajo debería complementar la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en su propósito de aprovechar al máximo las contribuciones y las aptitudes de todo el personal, incluidos los trabajadores discapacitados, y propugnar la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como los procedimientos conexos de orientación e intervención tempranos de acuerdo con los principios de este repertorio. (OIT, 2001).

Ajustado a nuestra realidad laboral se pueden identificar los ajustes razonables más solicitados, según actividad económica y categoría ocupacional independientemente, ello con el fin de que se pueda ajustar la accesibilidad laboral y aplique a sus normativas generales los requerimientos de las personas con discapacidad física y otros tipos de discapacidades. Respecto a ello, si bien se cuenta con una Guía Básica de Ajustes Razonables aplicable a personas con discapacidad y una Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad que contiene un compilado de Guías, lo que debería elaborarse es una Guía el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) enfocado en personas con discapacidad.

Seguido a ello debe evaluarse la eficiencia de la estrategia implementada, de manera que los puestos laborales a los que acceden personas con discapacidad cuenten con todos los requerimientos.

En otro sentido, para el caso de trabajadores con discapacidad física que realicen labores en su domicilio y por medio tecnológico, deberán tener en cuenta la ley de seguridad en el trabajo y lo que especifica su reglamento en los artículos comprendidos del 25° al 28° y sus respectivos Anexos 3 y 4. Para ello es relevante señalar que el reglamento establece la identificación de riesgos, en segundo lugar, la evaluación de los riesgos y finalmente cuando se da un accidente de trabajo. Lo relevante de lo detallado en la presente normativa refiere en primer lugar, evaluación de riesgos del lugar, artículo 27° numeral 2, el cual especifica que “(...) se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, (...)”; y lo referente a accidente de trabajo en su artículo 28° numeral 2, donde es el teletrabajador quien se debe encontrar en posición de conocer el procedimiento de actuación ante accidente, asimismo que debe demostrar que la lesión o daño a la salud que sufra debe ser en el lugar, horario y con las herramientas del trabajo. Este artículo parece revelar que faltaría hacer ciertos ajustes de regulación puesto que por las características parece no abarcar el supuesto para personas con discapacidad física. Del mismo artículo también se menciona que será el empleador quien investigue el accidente con la participación del comité y/o supervisor de SST.

El reglamento centra su regulación cuando se da un accidente de trabajo, pero parece olvidarse de los principios de la SST y el deber de prevención del empleador, por lo cual debería regularse ciertos lineamientos para el proceso de identificación y control de los peligros. Si bien la gestión de la SST específica todo ello, tener mayor sustento normativo o lineamientos ajustados a la normativa nacional e internacional permitirían que el acceso al derecho sea eficiente.

## V. CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación, se puede arribar a las siguientes conclusiones.

- La población con discapacidad, en específico las personas con discapacidad física, se enfrentan a brechas sociales y retos de acceso laboral. Este acceso laboral muchas veces se ve sujeto a la falta de oportunidades que se generan en los puestos de trabajo o por la falta de implementación y de adaptación en las instalaciones para el libre acceso (aspecto de la seguridad y salud en el trabajo).
- Para el caso de los puestos de trabajo donde laboran las personas con discapacidad según actividad económica y ocupación son aquellos puestos que involucran comercio seguidas por industrias manufacturadas y posteriormente por actividades inmobiliarias. Respecto a la función por ocupaciones prevalece ser auxiliar de oficina. En el caso de las personas con discapacidad física hay una tendencia por el área operativa y de atención al cliente.
- En relación a la normativa de las personas con discapacidad para el acceso laboral se regula la cuota de empleo, ajuste razonable, conservación del empleo por si el trabajador adquiere una discapacidad. Este último se ajusta a las normas de SST, al reglamento y a todas las especificaciones que involucren el sistema y la gestión.
- Con el objetivo de dar a conocer las normativas que regulan discapacidad y SST, las mismas deben ser compartidas a los empleadores, al personal de recursos humanos y trabajadores. Asimismo, se debe proporcionar ciertas Guías que permitan a los trabajadores tener orientación sobre los puestos de trabajo, al igual que para los empleadores para poder aplicar una metodología para el análisis de un puesto. Respecto a ello, cabe señalar que el MTPE en el año 2016 elaboró una Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad. En el 2020, UNESCO, OIT y UNFPA elaboraron una Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- En materia de gestión, si bien se debe tener una regulación general de la SST para personas con discapacidad, esto no excluye la labor conjunta que deben realizar tanto empleador como trabajador, persona con discapacidad física, para adaptar las normativas vigentes al centro de trabajo y poder establecer ciertas pautas que involucren la SST del trabajador.

- Para finalizar, se debe apostar por seguir trabajando un enfoque intersectorial y transversal haciendo incidencia en las políticas públicas. Como señalaron Quiñones y Rodríguez “el marco normativo nacional e internacional sustantivo, (...) brindan un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, empezando ciertamente por su inclusión laboral” (2015, p.41). La gestión de políticas públicas debe construirse con la normativa nacional y la convencionalidad,

## REFERENCIAS

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012, 17 de diciembre). Consejo de Derechos Humanos 22º período de sesiones. Temas 2 y 3 de la agenda. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. (Informe N.º A/HRC/22/25). Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. ACNUDH. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F22%2F25&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021, 21 de enero). Consejo de Derechos Humanos 46º período de sesiones 22 de febrero a 19 de marzo de 2021 Temas 2 y 3 de la agenda. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. (Informe N.º A/HRC/46/47). Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad. ACNUDH. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F46%2F47&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

Congreso de la República de Perú. (2011, 20 de agosto). Ley N.º 29783. Por la cual se expide la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>



Congreso de la República de Perú. (2012, 24 de diciembre). Ley N.º 29973. Por la cual se expide la Ley General de la Persona con Discapacidad. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Congreso de la República de Perú. (2022, 7 de setiembre). Ley N.º 31572. Ley del Teletrabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,p%C3%BAblicas%20para%20garantizar%20su%20desarrollo.>

Congreso de la República de Perú. (2020, 22 de abril). Decreto Legislativo. N.º 1468. Decreto Legislativo tiene por objeto establecer disposiciones de prevención y protección a las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-disposiciones-de-prevencio-decreto-legislativo-n-1468-1865717-2/>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2022). Informe estadístico del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad - Reporte febrero 2022. Observatorio Nacional de la Discapacidad. [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/Informe-estadistico-mensual-del-RNPCD\\_Feb-2022.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/Informe-estadistico-mensual-del-RNPCD_Feb-2022.pdf)

Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad. (2021, 16 de octubre). Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contra-la-discriminacion-estructural-existente-contra-las-personas-con-discapacidad/#:~:text=Gran%20parte%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,as%C3%AD%20como%20precariedad%20y%20pobreza.>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Manual sobre Medidas de seguridad y salud en el trabajo aplicable a personas con discapacidad (Estado de emergencia Nacional COVID – 19). Normas aplicables a personas con discapacidad en el empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1691683/Manual-Normas%20Aplicables%20a%20PCD%20en%20>

el%20Empleo%20%28Estado%20de%20Emergencia%20Nacional%20COVID-19%29.pdf?v=1614218969

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Boletín estadístico mensual diciembre 2022. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3907867-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-diciembre-2022>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023, 26 de febrero). Decreto Supremo N.º 002-2023-TR. Por la cual se expide el Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley de Teletrabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-31572-decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169-1>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. Discapacidad y trabajo.

<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra. TMEMDW/2001/2. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Primera edición. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>

UNESCO, OIT y UNFPA. (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 5. Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo. Primera edición. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_760018.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf)

UNESCO, OIT y UNFPA. (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 6. Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad. Primera edición.

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X. y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5045>



Vol. 21, n° 28, setiembre-febrero, 2023

La Revista se terminó de producir digitalmente  
en setiembre 2023  
Lima - Perú

ISSN 1996-4897 (impresa), ISSN 1996-5230 (en línea)  
<https://doi.org/10.56932/laborem.21.28>