

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: TENSIONES Y DESAFÍOS EN EL CONTEXTO PERUANO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE PROTECTION OF PERSONAL DATA IN LABOR RELATIONS: TENSIONS AND CHALLENGES IN THE PERUVIAN CONTEXT

Angel Delgado de la Matta¹

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMEN: El presente artículo analiza la relación entre la inteligencia artificial (IA) y el derecho fundamental a la protección de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales. A partir de un enfoque dogmático y crítico, sustentado en la revisión de doctrina especializada, se examinan las implicancias del uso de tecnologías algorítmicas en el ejercicio del poder de dirección del empleador, así como los riesgos que estas generan para los derechos fundamentales del trabajador, particularmente en contextos de subordinación. Se sostiene que la IA no crea nuevos derechos, pero intensifica las tensiones existentes entre eficiencia productiva y tutela de la dignidad humana. Finalmente, se propone la necesidad de una regulación específica en materia laboral, así como el fortalecimiento institucional y la adopción de un enfoque garantista en el tratamiento de datos personales.

¹ Abogado. Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM de Lima – Perú. Ex-funcionario del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de la Producción del Perú. Árbitro Laboral Público y Privado. **Correo electrónico:** adelgado.abogados@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-1549-7114>.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia artificial. Protección de datos personales. Autodeterminación informativa. Algoritmos. Consentimiento.

ABSTRACT: This article analyzes the relationship between artificial intelligence (AI) and the fundamental right to the protection of personal data in the context of labor relations. Using a dogmatic and critical approach, supported by a review of specialized doctrine, it examines the implications of using algorithmic technologies in the exercise of the employer's managerial power, as well as the risks these technologies pose to workers' fundamental rights, particularly in contexts of subordination. It argues that AI does not create new rights, but rather intensifies existing tensions between productive efficiency and the protection of human dignity. Finally, it proposes the need for specific labor regulations, as well as institutional strengthening and the adoption of a rights-based approach to the processing of personal data.

KEYWORDS: Artificial intelligence. Personal data protection. Informational self-determination. Algorithms. Consent.

SUMARIO: Introducción. 1. La inteligencia artificial y su disrupción en el ámbito laboral. 2. El derecho fundamental a la protección de datos personales del trabajador. 3. La tensión entre inteligencia artificial y protección de datos: una relación compleja. 3.1. La subordinación laboral como factor de distorsión del consentimiento. 3.2. La expansión del poder de dirección mediante la Inteligencia Artificial (IA). 3.3. La falta de transparencia en los sistemas algorítmicos. 4. El tratamiento de datos personales en las etapas de la relación laboral. 5. Marco institucional y desafíos en el Perú. 6. Necesidad de una regulación específica y enfoque integral. Conclusiones. Referencias.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de carácter dogmático-jurídico, basado en el análisis sistemático de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Asimismo, se emplea un método crítico-interpretativo, orientado a identificar vacíos normativos y proponer criterios de solución frente a los desafíos que plantea la digitalización del trabajo.

En ese sentido, el presente artículo tiene por finalidad analizar, desde una perspectiva jurídico-laboral, la relación existente entre dos elementos que, aunque convergen en el escenario contemporáneo, presentan tensiones estructurales: la Inteligencia Artificial (IA) y el derecho fundamental a la protección de datos personales en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Por un lado, la transformación digital ha impactado profundamente las relaciones de trabajo, introduciendo nuevas dinámicas de organización, control y ejecución de las labores. En este contexto, la inteligencia artificial (IA) se posiciona como una herramienta central en la gestión empresarial, generando tanto oportunidades de eficiencia como riesgos relevantes para los derechos fundamentales.

En paralelo, el derecho a la protección de datos personales ha adquirido una relevancia creciente como mecanismo de tutela de la dignidad humana frente al tratamiento masivo de información. En el ámbito laboral, este derecho presenta particularidades derivadas de la relación de subordinación, lo que exige un análisis especializado.

En dicho contexto, a partir de la revisión de la doctrina especializada y de un enfoque crítico propio, se sostiene que la interacción entre ambos componentes exige una reinterpretación de las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo, particularmente en lo que respecta a la tutela de los derechos fundamentales del trabajador frente a nuevas formas de control y organización productiva, identificando sus principales tensiones y proponiendo lineamientos para su adecuada regulación en el contexto peruano.

1. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU DISRUPCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La doctrina contemporánea coincide en que la inteligencia artificial constituye un factor disruptivo en el mundo del trabajo, en la medida en que permite la automatización de decisiones tradicionalmente adoptadas por seres humanos. En este contexto, surge la

noción de “empleador algorítmico”², en la que los sistemas automatizados asumen funciones de supervisión, evaluación y toma de decisiones dentro de la organización empresarial.

En efecto, la inteligencia artificial (IA) presenta una característica problemática: la opacidad de los sistemas algorítmicos.³ Dichos algoritmos operan, en muchos casos, como “cajas negras”⁴, cuyo funcionamiento resulta inaccesible incluso para sus propios usuarios, dificultando la comprensión de los criterios utilizados en la toma de decisiones, lo que plantea desafíos para el control jurídico y la garantía del debido proceso en el ámbito laboral.

Para Cardona, M (2022), la introducción de los algoritmos en la gestión del personal ha impactado de lleno en las relaciones laborales. Decisiones sobre promociones profesionales, modificaciones de las condiciones de trabajo o despidos pueden adoptarse a través de algoritmos que no requieren la voluntad humana inmediata.⁵

² Un empleador algorítmico o “jefe algorítmico” es el uso de algoritmos y programas informáticos para gestionar, supervisar, evaluar y coordinar a trabajadores humanos, común en plataformas digitales. Automatiza decisiones como la asignación de tareas, control de productividad, retroalimentación y, en casos extremos, sanciones o despidos. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/gestion-algoritmica-en-el-lugar-de-trabajo#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20algor%C3%ADtmica%20se%20refiere,supervisar%20y%20evaluar%20el%20trabajo>. Acceso el 15 de marzo del 2026.

³ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián. (2023). Algoritmos Productivos y Extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Editorial Aranzandi. Primera Edición. España. 2023.

⁴ Una “caja negra” en algoritmos e inteligencia artificial se refiere a sistemas complejos donde los usuarios conocen las entradas (datos) y salidas (resultados), pero no los procesos internos, la lógica o las reglas específicas que generan el resultado. Disponible en: <https://msmk.university/black-box-algorithms/#:~:text=Ejemplos,desaf%C3%ADos%20%C3%A9ticos%20y%20de%20responsabilidad>. Acceso el 15 de marzo del 2026.

⁵ CARDONA RUBERT, María Belén (2022) Tratamiento de datos personales e Inteligencia artificial en el marco de las relaciones laborales. Universidad de Valencia. Doc. Labor, núm. 126-Año 2022-Vol. II. ISSN: 0211-8556. p. 17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8653041.pdf> Acceso el 22 de marzo del 2026.

En ese sentido, Toyama, J (2024) señala que si bien la aplicación de algoritmos en las relaciones laborales puede representar la optimización de procesos como la contratación del personal o la prevención de accidentes de trabajo, podría generar impactos serios en los derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la privacidad y a la no discriminación;⁶ y por su parte en el entorno de trabajo el manejo de la inteligencia artificial (IA) podría acarrear muchos problemas para el trabajador, como refiere Castellanos, J. (2021) uno de los principales problemas de las soluciones de IA no es la IA en sí, sino cómo van a usar las personas la tecnología IA y los nuevos sesgos psicológicos que se derivan de su empleo.⁷

En este contexto, la inteligencia artificial ha dejado de ser una herramienta meramente complementaria para convertirse en un eje estructural de los procesos productivos, interviniendo en diversas fases de la relación laboral: desde el reclutamiento y selección hasta la supervisión del desempeño, la adopción de medidas disciplinarias e incluso la desvinculación del trabajador.

Por otro lado, el derecho a la protección de datos personales se configura como un derecho fundamental autónomo, estrechamente vinculado con la autodeterminación informativa que a su vez deriva de los derechos fundamentales como el derecho a la intimidad y la dignidad, protegiéndolos contra el poder de la informática y el uso no autorizado de información. Este derecho otorga al titular, en este caso, al trabajador, la facultad de decidir sobre el uso y destino de su información personal.

En ese sentido, lo destaca Mendoza, O. (2021), al señalar que también resulta pertinente analizar si el marco legal de los dere-

⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2024). *La inteligencia artificial y las relaciones laborales*. IUS ET VERITAS, (69), p.60. Disponible en: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.004> Acceso el 24 de marzo del 2026.

⁷ CASTELLANOS CLARAMUNT, Jorge. (2021). *La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos*. Métodos De información. p. 77. Disponible en: <https://www.metodosdeinformacion.es/mei/index.php/mei/article/view/IIMEI11-N21-042058> Acceso el 21 de marzo del 2026.

chos humanos, en específico el de protección de datos personales permite proteger a la persona frente a técnicas como la inteligencia artificial, a fin de lograr un correcto balance entre innovación y dignidad de la persona.⁸

Este fenómeno ha dado lugar a lo que la doctrina denomina la “digitalización de las relaciones laborales”⁹, en la que emerge una figura novedosa: el denominado “empleador algorítmico”. En este contexto, el tradicional poder de dirección del empleador cuya facultad es la de organizar, supervisar, sancionar y despedir, puede ser delegada, total o parcialmente, a sistemas automatizados, los que podrían estar operando en forma indiscriminada y abusando del poder directriz vulnerando la autodeterminación informativa del trabajador.

En ese sentido, Toyama, J (2024), advierte que el sometimiento de las decisiones laborales a los algoritmos se traduciría en posibles efectos que impactan en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.¹⁰

2. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR

El derecho a la protección de datos personales constituye un derecho fundamental autónomo, estrechamente vinculado con la dignidad

⁸ MENDOZA ENRÍQUEZ Olivia Andrea. (2021). El derecho de protección de datos personales en los sistemas de inteligencia artificial. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. Nueva Época. Vol. 15, n.º 48. Julio - Diciembre de 2021. p. 181. Disponible en: <https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.743> Acceso el 21 de marzo del 2026.

⁹ La digitalización de las relaciones laborales es la adopción de tecnologías digitales (IA, plataformas, nube, IoT) en la gestión de recursos humanos y el entorno de trabajo, transformando cómo interactúan empresas y empleados. Optimiza procesos como contratación, nómina, comunicación interna y seguimiento del desempeño, permitiendo mayor flexibilidad y el trabajo en remoto o en plataformas. Disponible en: <https://colombiafintech.co/2025/03/14/la-transformacion-digital-en-las-relaciones-laborales-una-evolucion-necesaria/> Acceso el 17 de marzo del 2026.

¹⁰ TOYAMA, Op. Cit. p. 57.

humana, la intimidad, la libertad y la no discriminación. En el ámbito laboral, adquiere especial relevancia debido a la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador.

En el ordenamiento peruano, este derecho se encuentra reconocido en la Ley n.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales¹¹, así como en su reglamento el Decreto Supremo n.º 16-2024-JUS¹² vigente desde el 30 de marzo del 2025. Sin embargo, se trata de una norma de carácter general, cuya aplicación al ámbito laboral es supletoria, evidenciándose la ausencia de una regulación específica que atienda las particularidades de la relación de trabajo.

En este contexto, el derecho a la protección de datos personales funciona como un verdadero “**escudo protector**” de otros derechos fundamentales del trabajador; tales como la dignidad, la igualdad y no discriminación, la intimidad y la vida privada.

Asimismo, se articula con el derecho a la **autodeterminación informativa**¹³, entendido como la facultad del titular de los datos, en este caso del trabajador, de decidir sobre el uso, tratamiento, destino y conservación de su información personal.

Tal como lo sostiene Cardona, M (2022) este derecho se convierte en la defensa eficaz para la esfera privada del individuo frente al peligro de procesamiento de los datos personales. En este contexto, la protección de datos personales proporciona los instrumentos destinados a limitar y racionalizar la utilización de las tecnologías

¹¹ Ley de protección de datos personales LEY n.º 29733. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2011398/Ley%20N%C2%BA%2029733%20-%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales.pdf.pdf?v=1683928275> Acceso el 19 de marzo del 2026.

¹² Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 29733, Ley De Protección De Datos Personales <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7756037/6554453-reglamento-de-la-ley-n-29733.pdf?v=1743779969> Acceso el 19 de marzo del 2026.

¹³ El derecho a la autodeterminación informativa ha sido ampliamente reconocido en muchos sistemas legales. Las personas tienen derecho a elegir libremente en qué circunstancias y en qué medida expondrán información sobre sí mismas. Disponible en: <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/autodeterminacion-informativa/> Acceso el 18 de marzo del 2026.

de la información y comunicación, para impedir los perjuicios que el uso incontrolado de aquellas pueda ocasionar a las personas.¹⁴

En esa misma línea, Fernández-Aller, C y Serrano, M (2022) advierten que la reutilización de los datos puede afectar a la autodeterminación informativa de una persona. en la medida en que los titulares suelen desconocer los usos posteriores de su información más allá del contexto original en el que fue recolectada.¹⁵

Por otro lado, surge en el Perú la Ley n.º 31814,¹⁶ Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del País, promulgada el 05 de julio del 2023 y su Reglamento el Decreto Supremo n.º 115-2025 publicado el 09 de setiembre del 2025 con la cual se busca fomentar el uso de IA dentro del proceso de transformación digital, priorizando la persona, sus derechos fundamentales y la seguridad, aplicando un modelo similar al europeo (basado en riesgos) tanto al sector público como privado, obligando a las organizaciones a evaluar el impacto de sus herramientas de IA, buscando equilibrar la innovación con la protección de los derechos humanos y la seguridad ciudadana, con un periodo de adecuación para las organizaciones.

3. LA TENSION ENTRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS: UNA RELACIÓN COMPLEJA

Desde una perspectiva conceptual, la relación entre la IA y la protección de datos personales puede ser entendida, metafórica-

¹⁴ CARDONA, Op. Cit. p. 15.

¹⁵ FERNÁNDEZ-ALLER, Celia y SERRANO PÉREZ, M.ª Mercedes (2022). ¿Es posible una Inteligencia artificial respetuosa con la protección de datos? Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 45, p. 318. Disponible en: <https://doi.org/10.14198/DOXA2022.45.11> Acceso el 22 de marzo del 2026.

¹⁶ Ley n.º 31814, Ley Marco de Desarrollo de la Inteligencia Artificial (2023). Plataforma del Estado Peruano. pp. 1-3. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5038703/ley-que-promueve-el-uso-de-la-inteligencia-artificial-en-fav-ley-n-31814.pdf?v=1692895308> Acceso el 20 de marzo del 2026.

mente, como la del “agua y el aceite”: dos elementos indispensables, pero de difícil integración.

Mientras la IA impulsa la eficiencia, productividad y competitividad empresarial, su funcionamiento se basa en el tratamiento intensivo de datos, lo que implica riesgos significativos para los derechos fundamentales del trabajador, especialmente cuando se traduce en prácticas invasivas de recopilación y tratamiento de datos.

Es así que en referencia al derecho de protección de datos Becerril, A. (2021), coincide que este derecho entra en tensión con la IA, lo que puede percibirse en relación con el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales utilizando IA.¹⁷

En efecto, esta tensión se agrava en el ámbito laboral debido a la posición de subordinación del trabajador, la expansión del poder de dirección mediante herramientas tecnológicas y la falta de transparencia en los sistemas algorítmicos.

En este sentido, la IA no crea nuevos derechos, pero sí intensifica la vulnerabilidad de los ya existentes, por ende, puede sostenerse que esta tensión se intensifica en el ámbito laboral debido a tres factores clave:

3.1. La subordinación laboral como factor de distorsión del consentimiento

El trabajador, en virtud de la relación de dependencia, se encuentra en una posición de vulnerabilidad que lo obliga, en la práctica, a proporcionar sus datos personales para acceder o mantenerse en el empleo, lo cual genera una distorsión del consentimiento, que en teoría debe ser libre, previo, expreso e informado, sin embargo, en la realidad laboral, dicho consentimiento se encuentra condiciona-

¹⁷ BECERRIL GIL Anahiby Anyel (2021). *Retos para la regulación jurídica de la Inteligencia Artificial en el ámbito de la Ciberseguridad*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. E-ISSN 1870-2147. Nueva Época vol. 15, n.º 48. JULIO - DICIEMBRE de 2021. p. 211 Disponible en: <https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.715> Acceso el 21 de marzo del 2026.

do por la necesidad de empleo, lo que cuestiona su validez como mecanismo de legitimación del tratamiento de datos.

Dicho de otro modo, existe una debilidad del consentimiento, elemento central en la legitimación del tratamiento de datos, se ve afectado por la relación de subordinación. En la práctica, el trabajador se ve compelido a proporcionar su información personal como condición para acceder o mantenerse en el empleo, lo que cuestiona la libertad del consentimiento.

De acuerdo con lo expresado por Molina, O. (2023), en el entorno laboral las empresas experimentan transiciones estructurales y en clara alusión al manejo de la IA, señala que todo ello redimensiona las relaciones de poder en la empresa de nuestros días, que se expresa en nuevas formas de subordinación a las que quedan sometidas las personas trabajadoras, cada vez más sofisticadas.¹⁸

3.2. La expansión del poder de dirección mediante la IA

La incorporación de tecnologías como sistemas de videovigilancia, la geolocalización (GPS), el monitoreo digital y el análisis de comportamiento incrementa significativamente las capacidades de control del empleador.

Si bien estas herramientas pueden estar justificadas por razones organizativas, su uso desproporcionado o fuera del ámbito laboral puede vulnerar derechos fundamentales, especialmente cuando invade la esfera privada del trabajador o se extiende fuera de la jornada de trabajo.

En este contexto, Mercader, J. R. (2024), advierte que *“los algoritmos están pasando a convertirse en un instrumento básico en la ordenación y gestión de los poderes empresariales, y en consecuencia,*

¹⁸ MOLINA HERMOSILLA, Olimpia. (2023). *Inteligencia Artificial, Bigdata y Derecho a la Protección de Datos de las Personas Trabajadoras*. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social 93 noviembre- abril 2023 - núm. 6 ISSN-e: 2660-437X. p. 93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8954369> Acceso el 20 de marzo del 2026.

pueden llegar a independizarse de su creador a la hora de definir la toma de decisiones”¹⁹

3.3. La falta de transparencia en los sistemas algorítmicos

Uno de los problemas más complejos que plantea la inteligencia artificial en el ámbito laboral es la falta de transparencia en los sistemas algorítmicos, la opacidad decisional y límites al control jurídico en las relaciones laborales.

A diferencia de las decisiones humanas, que pueden ser explicadas, justificadas e incluso cuestionadas en términos racionales, muchos sistemas de inteligencia artificial operan bajo lógicas internas que no son accesibles ni comprensibles para el trabajador.

Este fenómeno corresponde a lo que la doctrina ha denominado una “caja negra”, que son sistemas que reciben datos, los procesan mediante modelos complejos y arrojan resultados, sin que sea posible conocer con claridad cómo se llegó a esa conclusión. Esta opacidad no es un problema meramente técnico; es un problema jurídico de primer orden.

El Derecho del Trabajo, así como el Derecho Constitucional, se construyen sobre la base de la posibilidad de controlar el ejercicio del poder. Pero no hay control posible sin transparencia. Si el trabajador no conoce los criterios que determinaron una evaluación negativa, una sanción o incluso un despido, se ve materialmente impedido de ejercer su derecho de defensa.

En este contexto, la opacidad algorítmica introduce una nueva forma de asimetría: no solo existe una desigualdad económica y jerárquica, sino también una desigualdad informacional y tecnológica. Mientras el empleador (o el sistema que utiliza) conoce y procesa la información; el trabajador la desconoce, y esta asimetría debilita los mecanismos clásicos de tutela laboral.

¹⁹ MERCADER UGUINA, Jesús R. (2024). Inteligencia Artificial y relaciones laborales. Universidad Carlos III de Madrid. Cuadernos de Derecho Transnacional (Octubre 2024), Vol. 16, Nº 2, p. 1120. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8964> Acceso el 20 de marzo del 2026.

En ese sentido, resulta pertinente la advertencia de García, J. (2023), sobre el riesgo de los algoritmos estáticos y opacos y la necesidad consiguiente de no crear ni potenciar sesgos y de incorporar obligatoriamente consideraciones sobre sesgo, transparencia, explicabilidad, rendición de cuentas y equidad, desde el inicio de la fase de diseño y a lo largo de todo el ciclo de desarrollo hasta su aplicación, mediante directrices de buenas prácticas.²⁰

4. EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LAS ETAPAS DE LA RELACIÓN LABORAL

El tratamiento de datos personales del trabajador no constituye un fenómeno aislado, sino que se proyecta de manera transversal a lo largo de todas las etapas de la relación laboral, adquiriendo particular intensidad en el contexto de la digitalización del trabajo.

En efecto, desde una perspectiva funcional, es posible identificar su presencia en las siguientes fases:

- Reclutamiento y selección: mediante el análisis automatizado de currículums, evaluaciones digitales y construcción de perfiles a partir de huellas digitales.
- Contratación: a través de la recopilación de información personal, familiar, económica y académica del trabajador.
- Ejecución del contrato: mediante sistemas de monitoreo del desempeño, control de asistencia, geolocalización y videovigilancia.
- Desvinculación laboral: a través del almacenamiento, transferencia o supresión de datos personales.

²⁰ GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos (2023). *Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente*. Universidad Complutense de Madrid. TEMAS LABORALES núm.167/2023. p. 112. Disponible en: <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/591a8e09-397b-4627-82ba-105bcd3975ba/content> Acceso el 21 de marzo del 2026.

A diferencia de modelos tradicionales en los que la información era gestionada en soportes físicos, el actual entorno digital se caracteriza por la circulación masiva, veloz y continua de datos a través de bases digitales, sistemas interconectados y tecnologías de big data, lo que incrementa exponencialmente los riesgos de uso indebido, tratamiento excesivo o desviación de finalidad.

Como lo señalara Mercader, J. R. (2024), algunas organizaciones han delegado en sistemas automatizados los procesos de selección de personal, bajo la premisa de que, si bien los seres humanos son eficaces para definir perfiles profesionales, presentan limitaciones en la ponderación de resultados, lo que justificaría el uso de algoritmos para optimizar la toma de decisiones. *“Las funciones algorítmicas permiten, una vez definido en detalle un perfil profesional determinado (titulación, años de experiencia, etc. y unos pesos asociados a cada una de esas características), extraer de los “currícula” de los candidatos la información relevante y calcular el más preciso ajuste al perfil deseado”*.²¹

No obstante, esta aparente neutralidad tecnológica puede encubrir riesgos significativos. Así, por ejemplo, los algoritmos de contratación que comparan candidatos con trabajadores previamente seleccionados pueden reproducir o incluso amplificar sesgos históricos, generando prácticas discriminatorias indirectas, especialmente cuando los datos de entrenamiento reflejan patrones excluyentes.

Del mismo modo puede suceder cuando un algoritmo de contratación que selecciona candidatos comparándolos con los empleados actuales puede discriminar si las prácticas pasadas del empleador excluyeron a ciertos grupos.²²

En consecuencia, el tratamiento de datos personales en las distintas etapas de la relación laboral exige la aplicación de principios como finalidad, proporcionalidad, minimización de datos y seguri-

²¹ MERCADER, Op. Cit. p. 1118.

²² Ibidem. p. 1119.

dad, así como mecanismos efectivos de control que permitan evitar la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.²³

5. MARCO INSTITUCIONAL Y DESAFÍOS EN EL PERÚ

El sistema peruano de protección de datos personales y derechos laborales involucra a diversas entidades con competencias concurrentes, entre las que destacan, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional particularmente a través de los procesos de hábeas data.

No obstante, este entramado institucional presenta importantes limitaciones estructurales que dificultan una respuesta eficaz frente a los desafíos que plantea la inteligencia artificial en el ámbito laboral. En primer lugar, se advierte una fragmentación institucional, que genera problemas de coordinación entre las entidades competentes, debilitando la capacidad de respuesta del sistema en su conjunto. En segundo lugar, existe una insuficiente especialización técnica, especialmente en lo relativo al entendimiento y fiscalización de sistemas algorítmicos, lo que limita la eficacia de los mecanismos de supervisión y control, y en tercer lugar, se evidencia una respuesta normativa rezagada frente al avance acelerado de la tecnología, lo que genera una brecha significativa entre la realidad digital y las herramientas jurídicas disponibles para regularla.

Esta situación revela una tensión estructural entre la velocidad de innovación tecnológica y la capacidad adaptativa del Derecho, lo que exige una transformación del enfoque regulatorio tradicional hacia modelos más dinámicos, preventivos y articulados.

²³ Vid. LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. (2024). *El desarrollo de los estándares de protección de la intimidad en el ámbito laboral desde la perspectiva de la tutela de los derechos fundamentales*. Derechos Fundamentales y Derecho del Trabajo ante el Proceso de Transformación digital. Universidad de Alcalá. Departamento de Ciencias Jurídicas. Lucerna Juris. Primera Edición 2024. Pp. 127-142.

En ese sentido, resulta pertinente la advertencia de Simón, P. (2021), en el sentido de que la pérdida de control sobre los algoritmos puede derivar en afectaciones a derechos fundamentales como la igualdad, el derecho de defensa, la intimidad y la protección de datos personales.²⁴

A decir de Cardona, M. (2022) *“El gran reto es proteger y garantizar el derecho fundamental a la protección de datos en un contexto público-privado de aceleración de la innovación, transformación digital, de fomento de la economía de datos y de generalización de aplicación de la inteligencia artificial”*.²⁵

6. NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA Y ENFOQUE INTEGRAL

Uno de los principales déficits del ordenamiento jurídico peruano radica en la ausencia de una regulación específica que aborde de manera integral el uso de la inteligencia artificial en el ámbito de las relaciones laborales, particularmente en lo referido al tratamiento de datos personales.

Así lo explican, Barzola, Y & Peñafiel, L (2025), al advertir que *la ausencia de marcos normativos específicos para regular el uso de inteligencia artificial en la gestión de datos personales agrava la problemática. Muchos países han desarrollado normativas generales de protección de datos, pero estas no contemplan adecuadamente los desafíos emergentes de la automatización y el análisis masivo de información*.²⁶

En el mismo sentido, Toyama, J. (2024) advierte en el ordena-

²⁴ SIMÓN CASTELLANO, Pere. (2021). *Inteligencia artificial y Administración de Justicia: ¿Quo vadis, justitia?*. IDP. Revista de Internet, Derecho y Política, 2021, n.º 33. p.10. Disponible en: <https://doi.org/10.7238/idp.v0i33.373817> Acceso el 24 de marzo del 2026.

²⁵ CARDONA, Op. Cit. p. 16.

²⁶ BARZOLA PLÚAS, Yorly Geomar & PEÑAFIEL MUÑOZ, Leticia Vanessa. (2025). *Protección de datos personales en la era de la inteligencia artificial y el big data*. Innova Science Journal, 3(1), p. 48. Disponible en: <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/n1/4> Acceso el 22 de marzo del 2026.

miento laboral peruano que *“hay conflictos laborales a raíz de la implementación de la IA en las empresas. Las normas laborales peruanas no regulan la intervención de la IA en el acceso al empleo, la gestión del trabajo y los despidos. Los conflictos laborales se deben solucionar priorizando un delicado equilibrio entre la búsqueda de eficacia del empleador y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores”*.²⁷ lo que genera un escenario de incertidumbre jurídica.

En ese sentido, resulta necesario desarrollar una normativa especializada que regule el uso de IA en las relaciones de trabajo, establecer límites claros al poder de dirección digital del empleador, garantizar la transparencia y explicabilidad algorítmica, reforzar los mecanismos de control y fiscalización y promover la capacitación técnica de las autoridades.

En consecuencia, se requiere un enfoque basado en el diálogo social, en el que participen el Estado, los empleadores y los trabajadores, a fin de construir soluciones normativas equilibradas que permitan compatibilizar la innovación tecnológica con la tutela de los derechos fundamentales.

CONCLUSIONES

La inteligencia artificial representa un factor de transformación estructural en la organización del trabajo, cuya implementación, si bien genera importantes beneficios en términos de eficiencia y productividad, también plantea riesgos significativos para los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este contexto, el derecho a la protección de datos personales se consolida como una garantía esencial en las relaciones laborales digitalizadas, particularmente frente a la intensificación del poder de dirección del empleador mediante el uso de tecnologías algorítmicas, incrementando los riesgos de control excesivo.

La subordinación laboral introduce una distorsión estructural del consentimiento del trabajador, lo que debilita su eficacia como

²⁷ TOYAMA, Op. Cit. p. 59.

mecanismo de legitimación del tratamiento de datos personales, haciendo necesario reforzar los mecanismos de tutela jurídica.

Asimismo, la opacidad de los sistemas algorítmicos y la expansión del control empresarial configuran nuevas formas de asimetría que desafían las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo, exigiendo su reinterpretación a la luz de los avances tecnológicos.

En consecuencia, resulta imprescindible que el Derecho del Trabajo evolucione a la par del desarrollo tecnológico, asegurando la primacía de la dignidad humana en el entorno laboral, para lo cual es imprescindible una regulación dinámica, especializada y coordinada institucionalmente que responda al avance vertiginoso de la IA.

Finalmente, las organizaciones empresariales deben asumir un compromiso real con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que el uso de la tecnología conduzca a procesos de deshumanización del trabajo.

La inteligencia artificial puede optimizar el trabajo, pero nunca sustituir los valores que lo humanizan. En este escenario, el Derecho del Trabajo debe evolucionar con mayor rapidez, reafirmar su función histórica como instrumento de equilibrio frente a las nuevas formas de poder en la era digital, dentro de un marco de trabajo decente y de protección efectiva de la dignidad humana.

REFERENCIAS

BARZOLA PLÚAS, Yorly Geomar & PEÑAFIEL MUÑOZ, Leticia Vanessa. (2025). Protección de datos personales en la era de la inteligencia artificial y el big data. **Innova Science Journal**, n. 3, v. 1, pp. 44-58. Disponible en: <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/n1/4> Acceso el 22 de marzo del 2026.

BECERRIL Gil Anahiby Anyel (2021). Retos para la regulación jurídica de la Inteligencia Artificial en el ámbito de la Ciberseguridad. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, México. E-ISSN 1870-2147. Nueva Época, n. 15, v.

48, Julio - diciembre del 2021. pp. 209-242. Disponible en: <https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.715> Acceso el 21 de marzo del 2026.

CARDONA RUBERT, María Belén (2022). Tratamiento de datos personales e Inteligencia artificial en el marco de las relaciones laborales. Universidad de Valencia. **Doc. Labor**, n. 126, v. II. ISSN: 0211-8556. pp. 9-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8653041.pdf> Acceso el 22 de marzo del 2026.

CASTELLANOS CLARAMUNT, Jorge. (2021). La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos. **Métodos De información**, n. 11, v. 21, pp. 42-58. Disponible en: <https://www.metodos-deinformacion.es/mei/index.php/mei/article/view/II-MEI11-N21-042058> Acceso el 21 de marzo del 2026.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (2025). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Vigésima edición oficial. pp. 27-30. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8775223/7255126-vigesima-constitucion-2025-08-25.pdf?v=1759507534> Acceso el 15 de marzo del 2026.

DECRETO LEGISLATIVO NO. 1353, crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el régimen de protección de datos personales y la regulación de la gestión de intereses. (2017). Plataforma del Estado Peruano. pp. 1-7 Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2790446/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%201353.pdf?v=1643321801> Acceso el 16 de marzo del 2026.

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY n.º 29733, LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7756037/6554453-reglamento-de-la-ley-n-29733.pdf?v=1743779969> Acceso el 19 de marzo del 2026.

DIRECTIVA n.º 01-2020-JUS/DGTAIPD (2020). Plataforma del Estado Peruano. pp. 1-24. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1910249/Directiva-N%C2%B0-01-2020-DGTAIPD-1.pdf?v=1621961664> Acceso el 15 de marzo del 2026.

DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ, José Luis. (2021). Inteligencia Artificial, derecho administrativo y protección de datos personales. Entre la dignidad de la persona y la eficacia administrativa. **IUS ET SCIENTIA**, n. 7, v. 1, pp. 304–326. Disponible en: <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2021.i01.16> Acceso el 20 de marzo del 2026

FERNÁNDEZ-ALLER, Celia y SERRANO PÉREZ, M.^a Mercedes (2022). ¿Es posible una Inteligencia artificial respetuosa con la protección de datos? **Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho**, n. 45, pp. 307-336. Disponible en: <https://doi.org/10.14198/DOXA2022.45.11> Acceso el 22 de marzo del 2026.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos (2023). Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. Universidad Complutense de Madrid. **Temas Laborales**, n. 167/2023. pp. 75-126. Disponible en: <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/591a8e09-397b-4627-82ba-105bcd3975ba/content> Acceso el 21 de marzo del 2026.

LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, LEY n.º 29733. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2011398/Ley%20N%C2%BA%2029733%20-%20Ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales.pdf?v=1683928275> Acceso el 19 de marzo del 2026.

LEY n.º 31814, LEY MARCO DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (2023). Plataforma del Estado Peruano. pp. 1-3. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5038703/ley-que-promueve-el-uso-de-la-inteligencia-artificial-en-fav-ley-n-31814.pdf?v=1692895308> Acceso el 20 de marzo del 2026.

LÓPEZ AHUMADA, J. E. (2024). “El desarrollo de los estándares de protección de la intimidad en el ámbito laboral desde la perspectiva de la tutela de los derechos fundamentales”. **Derechos Fundamentales y Derecho del Trabajo ante el Proceso de Transformación digital.** Universidad de Alcalá. Departamento de Ciencias Jurídicas. Lucerna Juris. Primera Edición 2024. pp. 127-142.

LOPEZ AHUMADA, J. E. (2024). “Transformación digital y su repercusión en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras”. Preámbulo. **Derechos Fundamentales y Derecho del Trabajo ante el Proceso de Transformación digital.** Universidad de Alcalá. Departamento de Ciencias Jurídicas. Lucerna Juris. Primera Edición 2024. Pp. 7-13.

MENDOZA ENRÍQUEZ Olivia Andrea. (2021). El derecho de protección de datos personales en los sistemas de inteligencia artificial. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, México. E-ISSN 1870-2147. Nueva Época vol. 15, n.º 48. Julio - Diciembre de 2021. pp. 179-207.

Disponible en: <https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.743> Acceso el 21 de marzo del 2026.

MERCADER UGUINA, Jesús R. (2024). Inteligencia Artificial y relaciones laborales. Universidad Carlos III de Madrid. **Cuadernos de Derecho Transnacional** (Octubre 2024), v. 16, n. 2, pp. 1114-1128. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8964> Acceso el 20 de marzo del 2026.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia. (2023). Inteligencia Artificial, Bigdata y Derecho a la Protección de Datos de las Personas Trabajadoras. **Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social**. n. 6 noviembre - abril 2023. ISSN-e: 2660-437X. pp. 89-117. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8954369> Acceso el 20 de marzo del 2026.

PONCE-CEDENO, Angie Dayana, Robles-Zambrano, Génesis Karolina, & Díaz-Basurto, Ingrid Joselyne (2023). La inteligencia artificial y el derecho a la intimidad-privacidad. **IUS-TITIA SOCIALIS**, v. 8, n. 1, pp. 84-93. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/racj.v8i1.2493> Acceso el 25 de marzo del 2026.

SIMÓN CASTELLANO, Pere. (2021). Inteligencia artificial y Administración de Justicia: ¿Quo vadis, justitia?. **IDP. Revista de Internet, Derecho y Política**, n. 33, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.7238/idp.v0i33.373817> Acceso el 24 de marzo del 2026.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. (2023). **Algoritmos Productivos y Extractivos**. Como regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Editorial Aranzandi. 1. ed. España: 2023.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2024). La inteligencia artificial y las relaciones laborales. **IUS ET VERITAS**, v. 69, pp. 55-69. Disponible en: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.004> Acceso el 24 de marzo del 2026.

Submissão: 1 de abril de 2026

Aprovação: 6 de maio de 2026