

**Derecho laboral contemporáneo:
Nuevas tendencias y desafíos jurídicos**

**Contemporary labor law: New trends
and legal challenges**

Geovanny Israel Duchi-Jimbo¹
Fuerzas Armadas del Ecuador
giduchij@ejercito.mil.ec

Lizeth Carolina Sánchez-Bazantes²
Universidad Tecnológica ECOTEC
lsanchez@ecotec.edu.ec

Jaime Geovanny Hurtado-Rodríguez³
Estudio Jurídico Hurtado & Asociados
jaime_hur@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3278

V10-N4 (jul) 2025, pp 844-852 | Recibido: 21 de julio del 2025 - Aceptado: 04 de agosto del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2054-873X>. Oficial en servicio activo de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Magíster en Derecho Administrativo.

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9657-0152>. Docente universitaria, Universidad Tecnológica ECOTEC, área de Derecho Marítimo y Aduanero.

3 ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7363-5494>. Abogado Senior – Estudio Jurídico Hurtado & Asociados / Investigador Independiente

Cómo citar este artículo en norma APA:

Duchi-Jimbo, G., Sánchez-Bazantes, L., & Hurtado-Rodríguez, J., (2025). Derecho laboral contemporáneo: Nuevas tendencias y desafíos jurídicos. 593 Digital Publisher CEIT, 10(4), 844-852, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3278>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue conocer en torno al derecho laboral contemporáneo las nuevas tendencias y desafíos jurídicos. Para ello, se utilizó una metodología de tipo bibliográfica documental, en donde se realizó una búsqueda y selección de material bibliográfico dispuesto en revistas científicas especializadas, material académico plasmado en informes arbitrados, libros y otro tipo de publicaciones de organismos internacionales, haciendo uso de Google Académico. Como principal conclusión, se puede mencionar que la pandemia generada por el Covid-19 fue un catalizador para el impulso de nuevas formas de trabajo, así como la irrupción de las nuevas tecnologías que han permitido nuevas formas de trabajo y la necesidad intrínseca de proyecciones laborales basadas en las tecnologías y su avance.

Palabras clave: Tecnología; derecho laboral; tendencias.

ABSTRACT

The objective of this article was to understand the new trends and legal challenges surrounding contemporary labor law. To this end, a documentary bibliographic methodology was used, searching and selecting bibliographic material from specialized scientific journals, academic material contained in peer-reviewed reports, books, and other publications from international organizations, using Google Scholar. The main conclusion is that the COVID-19 pandemic was a catalyst for the development of new forms of work, as well as the emergence of new technologies that have enabled new forms of work and the intrinsic need for labor projections based on technologies and their advancement.

Key words: Technology; labor law; trends.

Introducción

El derecho laboral, concebido como el sistema normativo que regula las relaciones de trabajo asalariado, se encuentra inmerso en un proceso de transformación significativo impulsado por la confluencia de fenómenos globales interconectados. La intensificación de la globalización económica, la acelerada innovación tecnológica, personificada en la inteligencia artificial y la automatización, y la irrupción de crisis sanitarias de alcance mundial, como la pandemia de COVID-19, han generado profundas alteraciones en la naturaleza del trabajo y en la dinámica de los mercados laborales. Estas nuevas realidades exigen una revisión exhaustiva y una adaptación constante de los principios y las normativas laborales tradicionales para asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en el siglo XXI.

El presente artículo se adentra en el análisis de las tendencias emergentes y los desafíos jurídicos que definen el derecho laboral contemporáneo. Se examina cómo la expansión de la tecnología y la globalización han modificado la tradicional relación de subordinación, dando paso a formas de ejercicio del poder directivo más funcionales y difusas, y fomentando una mayor autonomía individual en ciertos ámbitos laborales.

La discusión doctrinal en torno al futuro del derecho laboral revela una preocupación por su posible obsolescencia frente a las nuevas formas de organización del trabajo y la influencia de la economía digital, contrastando con la urgencia de extender la protección jurídica a modalidades laborales previamente excluidas.

En este contexto, el artículo explora la convergencia entre la economía y la inteligencia artificial, destacando los desafíos que la automatización laboral presenta para la creación y transformación de empleos, así como la necesidad de integrar el cambio tecnológico con políticas laborales innovadoras. En última instancia, este trabajo busca contribuir al debate académico sobre las nuevas tendencias y los

desafíos jurídicos que configuran el derecho laboral contemporáneo, con el objetivo de identificar posibles vías para su evolución y fortalecimiento en el futuro.

Método

La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño documental y apoyo bibliográfico, realizando un proceso sistemático de búsqueda de fuentes documentales, en los diferentes buscadores como Google Académico, Redalyc entre otros y se buscaron fuentes provenientes de trabajos de grado, libros, artículos científicos. Para Inga et al. (2022), la investigación descriptiva permite observar y analizar hechos o situaciones de un tema en específico.

De igual manera se establecieron una serie de criterios de inclusión:

- Se procedió a seleccionar palabras clave como “Derecho Laboral”, “Tendencias en derecho laboral”, “Tecnologías y derecho laboral”.

- Los documentos considerados para esta investigación serán del lapso 2019-2025

- Los artículos escogidos deben poseer conclusiones

Y se excluirán y no son considerados para la investigación aquellos trabajos y documentos que no estén dentro de los criterios establecidos.

Resultados

El derecho laboral, entendido como el sistema de reglas y principios jurídicos que regulan la interacción entre empleadores y trabajadores, ha evolucionado de manera considerable. Estas transformaciones buscan adecuarse a la creciente complejidad de los ambientes de trabajo de hoy en día. La progresiva sofisticación tecnológica, la intensificación de la interconexión global y la mutación inherente a la propia actividad laboral han generado la necesidad de una revisión y actualización constante de la normativa laboral. Este proceso de adaptación resulta imprescindible para afrontar los retos emergentes y garantizar la

tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto actual (Eneh et al., 2024).

Es importante conocer que los derechos laborales se han logrado por una lucha social, en este sentido Nieves et al. (2022) describe que la materialización de los derechos laborales que amparan a los trabajadores es el resultado de un extenso y arduo proceso histórico, signado por la pérdida de vidas en la lucha por condiciones laborales más dignas. La reivindicación primordial de estas movilizaciones históricas radicó en la exigencia del respeto a derechos fundamentales sistemáticamente vulnerados, así como en la mejora sustancial de las condiciones en las que se desarrollaban las labores, las cuales históricamente se caracterizaron por su carácter inhumano.

A lo largo de muchos años, estas luchas han logrado resultados, que hoy por hoy forman parte de las leyes tanto nacionales de cada país o región e internacionales, el reconocimiento de los derechos laborales es hoy por hoy un hecho, respondiendo a las necesidades propias de cada lugar pero manteniendo la esencia de la protección al trabajador. Igualmente es de hacer notar, que a lo largo de los años, estas normativas han sufrido cambios y modificaciones que les ha permitido actualizarse según las nuevas realidades en el mundo.

Al respecto Rosales et al. (2019) menciona que las iniciativas de reforma orientadas a la reconfiguración de la normativa que regula la esfera de la relación laboral han propiciado una tendencia hacia la disminución del alcance de la protección jurídica del trabajo. Este fenómeno conlleva una acentuación de la diferenciación entre aquellos individuos que desarrollan su actividad profesional bajo la defensa de un vínculo laboral formal y aquellos que quedan excluidos de dicho marco protector. Esta dinámica ha sido conceptualizada en la literatura especializada como la dualización del mercado de trabajo.

Uno de los ejemplos mas claros, vigentes y notorios sobre las adaptaciones de

las normativas laborales, es la consecuencia que se genero con la irrupción de la pandemia por el Covid-19, Camacho (2021) alude el hecho de que la pandemia global de COVID-19 trajo consigo cambios profundos en diversos aspectos de la vida. En el ámbito laboral, estos años de crisis sanitaria impulsaron la adopción y expansión del teletrabajo como una modalidad de contratación emergente. Sin embargo, persiste la incertidumbre sobre la continuidad de esta tendencia ya que de ha superado la pandemia.

El tema pandemia es un factor clave para entender las nuevas tendencias a nivel laboral, Weller (2020, p.5) en su publicación destaca que En los últimos años, se han identificado tendencias cruciales como la prospectiva de una significativa reconfiguración del empleo a través de la destrucción, transformación y creación de puestos de trabajo; el riesgo de un aumento de la desigualdad en el ámbito laboral; y el considerable potencial aún no explotado para el incremento de la productividad. Si bien la digitalización ejerce una influencia considerable sobre estas tendencias, no constituye el único factor determinante. Gran parte del debate en torno a las reformas de las políticas sociales y laborales se fundamenta en estas dinámicas. De igual forma, En cuanto al impacto de la pandemia en estas tendencias, es necesario distinguir entre los efectos inmediatos durante la crisis sanitaria y las consecuencias a largo plazo, en el marco de las iniciativas de reactivación económica. Aunque en la práctica existe una superposición de ambas fases, debido a la aplicación diferenciada y gradual de las medidas de contención y reactivación a nivel geográfico y sectorial, las diversas intervenciones generan efectos distintos en los mercados laborales.

Sin embargo, lo anterior ha generado una serie de reformas que han permitido que los contratos tengan una temporalidad que quizás pueda representar riesgos para los trabajadores, en cuanto a la falta de estabilidad laboral, al respecto de esto, De la Fuente y Zubiri (2022, p. 199) describe que las reformas laborales implementadas en España, han facilitado la expansión de diversas formas de contratación de carácter temporal. Sin embargo, en la actualidad,

se reconoce la necesidad de adoptar medidas urgentes para una reforma laboral integral, cuyo objetivo primordial sea asegurar la estabilidad en el empleo y promover una transformación sustancial en la dinámica del mercado de trabajo.

Por otro lado, existe una creciente tendencia en cuanto al tipo de relación laboral (y por ende relación contractual) entre los trabajadores, socios o dueños. En las entidades de la economía social, particularmente en las cooperativas de trabajo asociado, se observa una ruptura del modelo convencional de las empresas con fines de lucro dentro de la economía de mercado. En estas últimas, se distingue claramente entre empleadores y trabajadores, categorías que se difuminan en las cooperativas donde los trabajadores ostentan simultáneamente la calidad de socios y propietarios de la empresa. Esta doble condición de socio-trabajador constituye un rasgo distintivo fundamental de este tipo de organizaciones, diferenciándolas de otras sociedades mercantiles. El marco legal vigente establece que el vínculo entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado posee naturaleza societaria, no laboral. Esto se fundamenta en la corresponsabilidad de los socios trabajadores en el devenir de la cooperativa en la que desarrollan sus servicios, lo que excluye los elementos esenciales de ajenidad y dependencia característicos de una relación laboral (Pérez, 2021).

Fonseca (2019) reflexiona acerca de como la intensificación de la globalización ha inducido una transformación significativa en la forma en que se ejerce la potestad de dirección del empleador. En este nuevo escenario, la discrecionalidad tradicional ha dado paso a un poder de naturaleza más funcional, que se manifiesta de maneras más intrincadas y menos definidas. Este cambio se caracteriza por una mayor autonomía individual del trabajador, una menor exigencia de obligaciones de medios, la transferencia a subcontratistas de funciones que originariamente eran internas a la empresa, la flexibilidad en los horarios laborales, el desplazamiento de los mecanismos de control, la desmaterialización de la actividad laboral, la descentralización de la producción, la

externalización de funciones, la primacía del intelecto sobre la fuerza física y la modificación de la aplicación del poder disciplinario.

Fernández (2022) plantea en su investigación que los avances tecnológicos han generado nuevos paradigmas en los derechos fundamentales de los trabajadores, pues este fenómeno ha provocado que las regularidades ya no existan, como las que se originaron desde la primera revolución industrial, sino que los cambios implementados en las empresas hoy día generan cambios y deben redimensionarse los derechos fundamentales.

Estos cambios también han generado una gran transformación en el trabajo, dando paso a nuevas configuraciones a nivel jurídico que han provocado inestabilidad en los empleos y en las condiciones de estos provocada por el mercado y los empleadores todo por la búsqueda de que los procesos productivos se aceleren y poder seguir en la competencia (Lam, 2021). De igual manera menciona que, el teletrabajo “llego para quedarse” convirtiéndose en un fenómeno muy útil no solo para el aprovechamiento de la empresa sino para crear precedentes en cuanto a la implementación de nuevas formas de empleo, sin embargo, el teletrabajo por ejemplo no puede llegar a ser una carga para el trabajador, ya que no puede asociarse al trabajador los gastos generados por la facturación de electricidad o la conectividad que este trabajo genera y que más allá del beneficio que puede obtener el empleado debe existir un marco jurídico que soporte estas situaciones en beneficio del trabajador.

Para el caso de Perú el teletrabajo fue denominado durante la pandemia según el Decreto de Urgencia 026-2020 como “trabajo remoto” (Yarnold, 2021). Con este decreto el gobierno permitió que la economía no terminara de desmoronarse, sino que todo trabajo que pudiera trasladarse o realizarse desde casa siguiera su curso, y evitar que la ciudadanía se afectara mas. Esta modalidad de trabajo se convirtió en una estrategia para lograr seguir avanzando a pesar de las amenazas que ocurrían en la época del COVID-19 sin embargo, hoy en día los trabajadores buscan y persiguen la

posibilidad de que esa modalidad de trabajo se convierta en lo habitual y cotidiano.

A pesar de que en Perú se contaba antes de pandemia con una Ley de Teletrabajo es importante destacar que esta fue creada con el propósito de incluir al campo laboral a personas con discapacidad, mayores de 45 años, y algunas personas que de una u otra manera presentaban limitaciones para cumplir con jornadas laborales presenciales, sin embargo se ha confundido el termino teletrabajo con trabajo remoto, pues del primero se indica que es una relación laboral cuya duración dependerá según acuerdo de las partes y el trabajo remoto es realizado por un tiempo determinado (Yarnold, 2021).

Sin embargo esto ha generado un precedente para evaluar desde el aspecto jurídico este nuevo modelo laboral y el respaldo del Estado en cuanto a la protección de las personas que ejercen sus labores de forma remota.

Nieves et al. (2022) expresan que en Ecuador el teletrabajo es una modalidad de contratación existente mucho antes de la pandemia, sin embargo nunca se le asignó un régimen por el cual seguirle, por lo que siempre ha generado una precariedad laboral, y a pesar de existir leyes regulatorias como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, surge la tendencia a que exista una explotación laboral por parte de las empresas que implementen esta modalidad de trabajo.

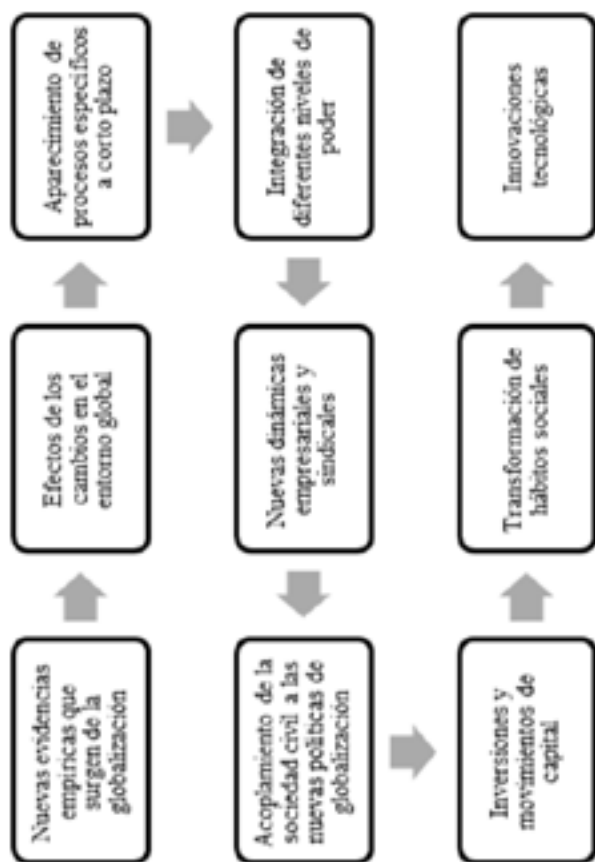
Discusión

En la actualidad, existen diferentes vertientes que proporcionan una mirada hacia en futuro del derecho laboral, en torno a ello Gamonal (2019) mantiene que se identifican perspectivas que auguran un futuro desfavorable para el derecho laboral. Algunos autores, con una visión desencantada, argumentan la obsolescencia del derecho del trabajo tradicional, sosteniendo que en la actualidad se ha reducido a una normativa de carácter técnico, similar a la regulación bancaria, desprovista de los valores intrínsecos que históricamente lo caracterizaron. Por otra parte, visiones menos pesimistas señalan

la inviabilidad del derecho laboral clásico, fundamentándose en que su estructura se basa en una forma de trabajo que actualmente representa una minoría frente a la creciente diversidad y fragmentación de las modalidades laborales. Igualmente, se encuentran planteamientos que adolecen de vaguedad e imprecisión. Estos reconocen la necesidad de un nuevo paradigma para el derecho laboral, de una narrativa renovada que incorpore las realidades emergentes derivadas de los avances tecnológicos y la globalización. No obstante, esta propuesta se presenta como una búsqueda abierta, carente de una hoja de ruta definida.

Pangol (2021) indica que se han suscitado diversos debates doctrinales concernientes al devenir del Derecho Laboral, con especial énfasis en la apremiante necesidad de instituir un marco protector que comprenda la totalidad de las modalidades laborales actualmente excluidas de su ámbito regulatorio tradicional. Históricamente, la intención de esta doctrina radica en extender su cobertura más allá del “trabajo subordinado”, abarcando las distintas manifestaciones del trabajo autónomo económicamente dependiente. En este contexto, y en el marco del fenómeno de la globalización, han emergido diversas tendencias dentro del Derecho Laboral, entre las cuales destacan las siguientes:

Figura 1
Tendencias del derecho laboral.



Fuente: (Pangol, 2021)

Es así como en el ámbito laboral, la transición económica global está delineando una tendencia de gran magnitud, con visos de adquirir carácter estructural, que se manifiesta en una notable precarización de los mercados de trabajo. Paralelamente a esta dinámica, se observa otra tendencia, cuantitativamente minoritaria pero cualitativamente relevante, que impulsa procesos de reconfiguración del trabajo, reducción de la jornada laboral, recuperación salarial, contratos de trabajo integrales y la reivindicación de los derechos contractuales históricamente conquistados por los trabajadores. Esta última tendencia se evidencia principalmente en naciones desarrolladas que poseen una estructura sindical robusta, capaz de proteger los derechos e intereses de los trabajadores frente a las dinámicas desfavorables de la globalización (Sotelo, 2022).

Uno de los tipos de nuevos trabajadores resultantes de la globalización, la pandemia y el

impacto tecnológico es el que se realiza a distancia, específicamente el teletrabajo, al respecto de esto Molina y Roncancio (2022) conceptualiza una modalidad novedosa de vínculo laboral, donde los elementos fundamentales en la configuración estructural del trabajo a distancia se definen por la disponibilidad horaria, la implementación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y las adaptaciones organizacionales. Estas condiciones se enmarcan dentro de las garantías laborales establecidas en el respectivo contrato de trabajo.

Incluso, se habla en la actualidad de “Desconexión Digital” como un nuevo derecho laboral, esto lo menciona Pérez (2019) expone que la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital se presenta de manera diferente según la modalidad de trabajo (p.108). En el trabajo presencial, el riesgo principal es la conexión tecnológica continua fuera del horario laboral, afectando el descanso. En el trabajo a distancia, la dificultad reside en controlar la jornada y el peligro de que el trabajo invada la vida personal, incrementando la dependencia tecnológica y el riesgo de tecnoestrés. El uso excesivo de la tecnología borra los límites entre trabajo y vida personal, comprometiendo el derecho al descanso y la salud de los trabajadores.

Es así como, Azpiazu y Pérez (2022) expresan que en el conjunto de las áreas del derecho, incluyendo el derecho laboral, requiere una adaptación a la novedosa realidad digital interconectada (p.8). Para lograr este objetivo, que representa un desafío inédito para el ordenamiento jurídico, se precisa llevar a cabo etapas preliminares. En primer lugar, un diagnóstico contextualizado que determine la magnitud del impacto de la robótica en el ámbito del trabajo, las relaciones laborales y el mercado laboral. Seguidamente, un análisis o evaluación de dicho impacto que identifique las necesidades y los sectores más vulnerables que demandarán una mayor protección. De esta manera, se posibilitaría la concepción y elaboración de planes de acción óptimos que proporcionen normativas confiables, seguras, efectivas y flexibles, cualidades esenciales en un escenario de transformación constante y acelerada.

Pinto y Granja (2023) destacan que la confluencia de la economía y la inteligencia artificial ha suscitado una discusión exhaustiva acerca de sus repercusiones en el mercado laboral (p.58). La automatización de las tareas laborales plantea una serie de retos que demandan una atención apremiante. Con el avance tecnológico, se torna evidente la necesidad de una mayor sinergia entre el cambio tecnológico, la automatización y la innovación para responder a las exigencias del mercado laboral, tal como sugieren diversos estudios. No obstante, este proceso conlleva riesgos inherentes, como señala la literatura especializada, que subraya las posibles consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial en la reconfiguración del mercado de trabajo y la generación de empleo, así como la necesaria reconfiguración del ámbito legal del derecho laboral.

Conclusiones

En el transcurso de este análisis, se ha evidenciado la profunda transformación que experimenta el derecho laboral contemporáneo frente a los desafíos impuestos por la globalización, la revolución tecnológica y eventos disruptivos como la pandemia de COVID-19. La necesidad de adaptar la normativa laboral a las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, y de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en un mercado laboral cada vez más dualizado y flexible, emerge como una cuestión central.

La discusión sobre el futuro del derecho laboral revela una tensión entre visiones que anticipan su declive y aquellas que abogan por su necesaria reconfiguración para abarcar las nuevas realidades del trabajo autónomo dependiente y las transformaciones inducidas por la inteligencia artificial y la automatización. La regulación del derecho a la desconexión digital se presenta como un ejemplo concreto de la urgencia por establecer límites claros entre la vida laboral y personal en un entorno digitalizado.

En última instancia, la evolución del derecho laboral requiere un diagnóstico preciso de los impactos tecnológicos y económicos, así

como la formulación de políticas y normativas flexibles y efectivas que promuevan la estabilidad en el empleo, la protección de los derechos y una transición justa hacia un futuro del trabajo inclusivo y sostenible. La solidez de las estructuras sindicales y la voluntad política para abordar estos desafíos serán determinantes en la configuración del panorama laboral venidero.

Referencias bibliográficas

- Azpiazu, G., & Pérez, B. (2022). Tendencias laborales y el futuro del trabajo por medio de la robotización, digitalización e inteligencia artificial en España. *Revista Razón Crítica*(12). Recuperado el 2 de Mayo de 2025, de <https://www.redalyc.org/journal/6458/645877151005/645877151005.pdf>
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*(32). doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- De la Fuente, M., & Zubiri, J. (3 de Abril de 2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*(3), 199-223. Recuperado el 1 de Abril de 2025, de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/593/678>
- Eneh, N., Bakare, S., Adeniyi, A., & Akpuokwe, C. (6 de Marzo de 2024). Modern labor law: A review of current trend in employee rights and organizational duties. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 540-553. doi:10.51594/ijmer.v6i3.843
- Fernández, M. (2022). Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica. *REJLSS. Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*(5), 181-204. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/25483/ART%c3%8dCULO%20PUBLICADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fonseca, Y. (16 de Mayo de 2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17(33), 13-31. doi:<https://doi.org/10.19053/16923936.v17.n33.2019.9375>
- Gamonal, C. (2019). El futuro del derecho del trabajo: Una mirada desde el sur. *Latin Americal Legal Studies*, 5, 111-132. Recuperado el 2 de Mayo de 2025, de <https://lals.uai.cl/index.php/rld/article/view/53>
- Inga, K., Coyla, S., & Montoya, G. A. (Enero-junio de 2022). Metodología 5S: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación. *Revista Científica y Tecnológica QANTU YACHAY*, 2(1). Obtenido de <https://revistas.une.edu.pe/index.php/QantuYachay/article/view/20/17>
- Lam, R. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia. *Revista Jurídica del Trabajo*, 458-479.
- Molina, C., & Roncancio, A. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. *Vniversitas*, 71. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>
- Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483
- Pangol, A. (2 de Febrero de 2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad y Sociedad*. Recuperado el 2 de Mayo de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000100276&script=sci_arttext
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España. ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*(52), 101-124. Recuperado el 2 de Mayo de 2025, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Pérez, A. (25 de Junio de 2021). Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado, ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*(38), 55-92. doi:10.7203/CIRIEC-JUR.38.20863
- Pinto, S., & Granja, K. (17 de Junio de 2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *Revista Científica Kosmos*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.62943/rck.v2n1.2023.44>
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). Recuperado el 30 de Abril de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext
- Sotelo, A. (25 de Marzo de 2022). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de Población*, 4(18). Recuperado el 2 de Mayo de 2025, de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18158>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado el 1 de Mayo de 2025, de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/26a2069d-f658-4727-89f4-02e4646750d2/content>
- Yarnold, E. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. Cielo*, 1(2), 1-12. Obtenido de https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf