

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La inteligencia artificial y el derecho del trabajo en Perú: retos en una era digital

Brigitte Bardot BALTAZAR BENAVIDES*
Luis Ernesto ALEMÁN MADRIGAL**

RESUMEN: Se analiza la falta de regulación sobre el uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales peruanas, tomando como base la normativa vigente y experiencias internacionales. Se identifican los riesgos jurídicos asociados, como la discriminación algorítmica, la opacidad en las decisiones automatizadas y la precarización del empleo. A través de un enfoque cualitativo y comparado, se proponen lineamientos normativos que garanticen la transparencia, trazabilidad y tutela efectiva de los derechos laborales. Se concluye que la ausencia de regulación específica genera un escenario de inseguridad jurídica en el derecho del trabajo peruano.

Palabras clave: Discriminación algorítmica, automatización, precarización laboral, innovación tecnológica.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. IA y su impacto en las relaciones de trabajo. 2.1. Delimitación conceptual y características relevantes de la IA en las relaciones de trabajo. 2.2. La IA en las dinámicas de las relaciones laborales: manifestaciones concretas. 2.3. Decisiones automatizadas en el ámbito laboral: implicaciones jurídicas. 2.4. Desafíos para la tutela laboral frente a la IA: discriminación algorítmica, falta de transparencia y precarización. 3. Retos normativos del derecho del trabajo peruano ante la IA. 3.1. El régimen laboral peruano y sus limitaciones ante la IA. 3.2. Consecuencias jurídicas de la falta de normas específicas: igualdad, discriminación y estabilidad. 4. Perspectivas normativas para el derecho del trabajo peruano ante la IA. 4.1. Experiencias comparadas en la regulación de la IA aplicada al trabajo. 4.2. Estrategias para una regulación laboral en el Perú: transparencia, trazabilidad y protección. 5. A modo de cierre. 6. Bibliografía.

* Bachiller en Derecho, Universidad Continental (Perú).

** Escuela de Derecho, Universidad Continental, Huancayo (Perú); Doctor por el programa Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca (España); Doctor en Derecho, Universidad Americana (Nicaragua).



Artificial Intelligence and Labour Law in Peru: Challenges in a Digital World Era

ABSTRACT: The lack of regulation on the use of artificial intelligence in Peruvian labour relations is analysed, based on current regulations and international experiences. The associated legal risks are identified, such as algorithmic discrimination, opacity in automated decisions and precarization of employment. Through a qualitative and comparative approach, regulatory guidelines are proposed to ensure transparency, traceability and effective protection of labour rights. It is concluded that the absence of specific regulation creates a scenario of legal uncertainty in Peruvian labour law.

Key Words: Algorithmic discrimination; automation; precarization of employment; technological innovation.

1. Introducción

La transformación digital ha redefinido a nivel global las dinámicas laborales, situando a la inteligencia artificial (IA) como uno de los elementos más disruptivos en la organización del trabajo. En el contexto peruano, la creciente incorporación de estas tecnologías en las relaciones de trabajo plantea desafíos jurídicos relevantes, especialmente frente a un marco normativo que no ha seguido el ritmo de estos avances. El derecho positivo –particularmente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR– carece de disposiciones específicas que regulen el uso de la IA en las relaciones de trabajo, lo que genera incertidumbre en torno a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la igualdad de trato, la no discriminación y la garantía de decisiones transparentes y revisables.

Si bien la implementación de tecnologías basadas en IA en el entorno laboral ha demostrado potencial para optimizar procesos y aumentar la eficiencia productiva, su uso plantea riesgos significativos para el derecho del trabajo; entre los que destacan la discriminación algorítmica, la falta de transparencia en la toma de decisiones automatizadas y la posible precarización del empleo, los que afectan directamente la vigencia de los principios protectores del ordenamiento laboral. En el caso peruano, estos desafíos adquieren una dimensión particularmente crítica, dado que la incorporación acelerada de estas tecnologías no se encuentra acompañada de un marco normativo que supervise, limite o establezca parámetros para su utilización. En consideración a lo expuesto, se identificó como problema de investigación que, la ausencia de regulación específica sobre el uso de la IA en el marco jurídico laboral peruano, no favorece la transparencia, la trazabilidad, ni la revisión de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa, lo que genera un escenario de inseguridad jurídica para los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

La formulación e implementación de propuestas orientadas para la mejora progresiva de un marco jurídico sobre el uso de IA en el ámbito laboral peruano permitirá garantizar la transparencia, la trazabilidad y la revisión de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa, lo que a su vez contribuirá a reducir la inseguridad jurídica que actualmente enfrentan los operadores de la relación de trabajo, estableciendo criterios que aseguren una tutela efectiva de derechos y un equilibrio adecuado entre el uso de nuevas tecnologías y la protección del derecho del trabajo.

Para solventar el problema de investigación expuesto, establecimos como objetivo general, sustentar las bases de actualización del marco jurídico laboral peruano frente al uso de la IA en las relaciones de trabajo, mediante el análisis de las disposiciones vigentes y el contraste con modelos regulatorios internacionales, a fin de identificar lineamientos que orienten una adaptación normativa coherente con el derecho del trabajo y que garanticen la transparencia, trazabilidad y revisión efectiva de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa. De conformidad a lo anterior, se plantearon como objetivos específicos:

1. analizar los conceptos y características fundamentales de la IA, así como su aplicación en el ámbito laboral, mediante una revisión doctrinal exhaustiva que permitirá comprender las implicaciones que surgen de la toma de decisiones automatizadas en las relaciones de trabajo;
2. identificar la ausencia de disposiciones específicas en el marco laboral peruano en relación con el uso de la IA en el entorno de trabajo, evidenciando los riesgos asociados a la ausencia de normas sobre decisiones automatizadas;
3. proponer directrices que permitan establecer puntos claves para regular el uso de la IA en el ámbito laboral peruano, mediante el estudio del derecho comparado, que promuevan la transparencia, trazabilidad y protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Si bien existen investigaciones previas en cuanto al impacto de la IA en las relaciones de trabajo para el contexto peruano¹, la investigación resulta novedosa pues se ofrece un análisis sistemático sobre el impacto de la IA en las relaciones laborales, enfocado en la ausencia de regulación específica del marco jurídico laboral vigente. Asimismo, nos centramos en las implicaciones jurídicas de las decisiones automatizadas, identificando los

¹ Vid. D.L. CORNEJO CACHAY, *La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2023, n. 8; R.I. TORRES CADILLO, *Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo*, *ibidem*, n. 7; J.H. ESPINOZA-ESCOBAR, *Elementos claves para la regulación de la discriminación algorítmica en el ordenamiento peruano*, en *Ius et Praxis*, 2025, n. 2; L. GAMARRA VÍLCHEZ, *Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: cambios y desafíos*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23; J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial*, C.A. NÁJAR BECERRA, *Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital*, A.J. NORONHA RAMOS, C.A. QUIROZ SERRATO, *El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad*, M.A. SALINAS ATENCIO, C. GUZMÁN NAPURÍ, *La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales*, y C.L. TORRES CUEVA, *El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo: hacia una nueva normatividad*, todos en *Laborem*, 2025, n. 31.

vacíos normativos y los riesgos que su falta de regulación genera en la práctica administrativa, judicial y legislativa; proponiendo directrices que fortalezcan la seguridad jurídica y garanticen una tutela efectiva de los derechos laborales en un contexto de transformación digital. A la vez, se identifican y sistematizan los riesgos específicos que la IA plantea para el derecho del trabajo peruano; tales como la discriminación algorítmica, la opacidad en los procesos de decisión automatizados y la precarización laboral, problemáticas que no han sido abordadas por el derecho positivo. Por último, la investigación incorpora un estudio de regulaciones internacionales sobre la IA en las relaciones de trabajo, lo que permitirá evaluar modelos normativos aplicables e identificar directrices que contribuyan a la construcción de un marco jurídico adaptado a la realidad peruana.

La investigación es pertinente, pues aborda un fenómeno de gran impacto en las relaciones laborales contemporáneas, como es la creciente implementación de la IA en los procesos de toma de decisiones dentro del ámbito laboral. La automatización y el uso de algoritmos avanzados están transformando la organización del trabajo, optimizando procesos y generando nuevas oportunidades², pero también planteando desafíos significativos en términos de regulación jurídica.

Se está ante una investigación teórica de carácter cualitativo, que busca comprender, analizar e interpretar las implicancias jurídicas de la ausencia de regulación específica sobre el uso de la IA en el derecho del trabajo peruano en un contexto normativo en evolución. Se trata de un estudio de carácter teórico-jurídico, orientado a la resolución de problemas conceptuales con proyección práctica en la regulación laboral. Para ello, se emplearon los siguientes métodos de investigación:

1. método analítico-descriptivo, mediante el cual se examinaron los vacíos normativos en la legislación laboral vigente, identificando cómo la falta de disposiciones específicas sobre el uso de la IA en las relaciones de trabajo afecta derechos como la igualdad, la no discriminación, y la transparencia en las decisiones;
2. método jurídico comparado, a través del cual se analizaron las

² Vid. K. GEORGIEVA, [La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad](#), en www.imf.org/es/blogs, 16 enero 2024: «Los hallazgos son notables: casi un 40% del empleo mundial está expuesto a la IA. Históricamente, la automatización y la tecnología de la información han tendido a afectar las tareas rutinarias, pero una de las características que diferencia a la IA es su incidencia en trabajos de alta cualificación. Por lo tanto, la IA acarrea mayores riesgos para las economías avanzadas en comparación con los mercados emergentes y en desarrollo, pero también les presenta más oportunidades para explotar las ventajas».

regulaciones sobre IA y trabajo en distintos ordenamientos jurídicos. El análisis comparativo permitió identificar tendencias legislativas y evaluar la aplicabilidad de dichas experiencias en el contexto peruano.

La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo documental, orientado al análisis sistemático de fuentes doctrinarias y normativas que abordan la incidencia de la IA en el ámbito del derecho del trabajo. Para ello, se aplicó la técnica de revisión documental, la que permitió identificar, seleccionar y examinar información relevante proveniente de textos legales, artículos científicos, informes técnicos y estudios de derecho comparado, priorizando tanto la normativa laboral peruana como experiencias regulatorias internacionales.

La búsqueda y recopilación de documentos se realizó en bases de datos jurídicas y académicas especializadas, tales como Scopus, SciELO, Google Scholar y el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (RENATI). El análisis de la información recolectada se realizó mediante una lectura crítica y comparativa de los contenidos, permitiendo identificar tendencias, vacíos normativos y desafíos en la incorporación de tecnologías emergentes en el marco jurídico laboral. Este enfoque metodológico ha posibilitado una comprensión integral del fenómeno, desde una perspectiva jurídica, social y tecnológica.

La búsqueda y recopilación de información se realizó en bases de datos jurídicas y académicas especializadas, entre las que destacan Aranzadi, EBSCO, Google Scholar, PROQUEST, Tirant lo Blanch, Scopus, SciELO, vLex, Web of Science y el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (RENATI), complementadas con el acceso a revistas científicas y publicaciones especializadas en derecho del trabajo y derecho digital.

El período temporal de la búsqueda se delimitó a los últimos diez años, atendiendo a la aceleración del desarrollo tecnológico y a la reciente emergencia normativa y doctrinal en materia de IA aplicada al trabajo. Los términos de búsqueda utilizados incluyeron, entre otros, *inteligencia artificial*, *algoritmos*, *automatización*, *gestión algorítmica*, *decisiones automatizadas*, *riesgos de automatización*, *industria 4.0*, *derecho del trabajo digital* y *protección de derechos laborales*, combinados mediante operadores booleanos para refinar los resultados.

Como criterios de inclusión, se priorizaron artículos científicos arbitrados, monografías especializadas, informes técnicos y disposiciones normativas que abordaran de manera directa la utilización de sistemas de IA en el ámbito laboral, con especial atención a sus implicaciones jurídicas en materia de igualdad, no discriminación, estabilidad y tutela de derechos.

Se excluyeron, en cambio, aquellos trabajos de carácter meramente descriptivo, divulgativo o desvinculados del análisis jurídico-laboral, así como publicaciones sin respaldo académico verificable. El proceso de selección permitió conformar un corpus final de análisis compuesto por aproximadamente ochenta contribuciones relevantes, representativas del estado actual de la discusión científica y normativa.

La información seleccionada fue objeto de una lectura crítica y comparativa, y posteriormente sistematizada mediante una matriz temática, estructurada conforme a los epígrafes del trabajo (conceptualización de la IA, manifestaciones en las relaciones laborales, decisiones automatizadas, riesgos jurídicos, límites del régimen laboral peruano y propuestas normativas). Este procedimiento permitió identificar tendencias comunes, vacíos normativos y líneas de convergencia en el derecho comparado, asegurando una comprensión integral del fenómeno desde una perspectiva jurídica, social y tecnológica, coherente con los objetivos de la investigación.

2. IA y su impacto en las relaciones de trabajo

La IA ha dejado de ser una herramienta reservada a sectores tecnológicos para convertirse en un elemento transversal que transforma de manera profunda los distintos ámbitos de la vida social, económica y laboral³. Su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos, reconocer

³ Vid. L.E. ALEMÁN-MADRIGAL, *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*, Tesis de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca, 2025, pp. 84-85: «La incidencia de los avances tecnológicos en la configuración social y el entorno vital de las personas plantea inevitables desafíos jurídicos, es por ello que “Desde el inicio de los cambios tecnológicos que se conocen genéricamente como la digitalización se viene produciendo una intensa dedicación y ocupación de la doctrina laboralista a analizar su impacto sobre el trabajo y las relaciones laborales”, planteando la articulación de nuevos marcos normativos que regulen las interacciones, especialmente en ciertos ámbitos de la esfera social, siendo imprescindible que el Derecho responda a la creciente influencia del desarrollo tecnológico abordando cuestiones como la gestión de imágenes y datos personales, el incremento en los medios de acceso y manipulación de información de índole comercial o empresarial, la regulación adecuada del registro documental sobre los individuos, la protección frente a los nuevos riesgos para la privacidad y el honor, la articulación de nuevas modalidades de colaboración o esfuerzo conjunto para fines sociales o productivos, la implementación en procesos productivos, la gestión y uso de redes sociales, la redefinición de los límites de los derechos de propiedad en una economía orientada hacia los datos y algoritmos, la confrontación de la ciberdelincuencia o la contaminación informativa, la adaptación de marcos de responsabilidad por daños en contextos automatizados y, específicamente, el análisis del comercio y trabajo mediante

patrones y ejecutar procesos de toma de decisiones automatizadas ha permitido su incorporación en tareas tradicionalmente reservadas a la intervención humana⁴. Es así como las relaciones de trabajo – particularmente aquellas a cuenta ajena⁵–, han experimentado cambios significativos en su configuración, dinámica y equilibrio⁶.

Aguilera Durán⁷ señala que, con el uso de la IA en los procesos de producción, no tan sólo se pierden trabajos que desempeñaban los humanos⁸, sino se propicia el enriquecimiento de las empresas y la

plataformas digitales».

⁴ Vid. J. ERCILLA GARCÍA, *Robots inteligentes y pérdida de empleo*, en *Trabajo y Derecho*, 2024, n. 117: «El cambio entre la automatización y la aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral es que pasamos de herramientas que sólo funcionaban ante escenarios con certidumbre, a herramientas que se desenvuelven perfectamente ante la incertidumbre. Y es en este punto, donde la labor humana está más amenazada, dado que las personas trabajamos perfectamente ante hechos repetitivos, pero teníamos hasta tiempos recientes el monopolio del trabajo ante situaciones inéditas. Este cambio de paradigma es el que plantea una afectación general en todo el ámbito laboral, semejante, al que la primera revolución industrial tuvo en el mundo».

⁵ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*, en *Teoría & Derecho*, 2024, n. 37, p. 122: «Cuando estábamos construyendo una regulación de las relaciones laborales adaptadas a un sistema productivo altamente digitalizado, nos sorprendió el impacto de una nueva realidad, la inteligencia artificial (IA), tecnología que se encuentra en pleno desarrollo, que se extiende aceleradamente y que ha irrumpido en nuestras sociedades para cambiarlo todo. Uno de los ámbitos en los que la IA está provocando efectos más intensos es precisamente el del trabajo en general, no solo el del empleador asalariado, en todas sus facetas y dimensiones».

⁶ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. extraordinario 2, p. 229: «Decisiones tales como reclutar y seleccionar trabajadores, decidir los horarios de trabajo, la jornada de trabajo, asignar funciones y tareas, vigilar, controlar y evaluar el desempeño, decisiones de promociones, ascensos, bonus y despidos, actualmente, ya son tomadas por algoritmos. Con el uso de estos sistemas como gestores de la mano de obra, la figura del mando intermedio es cada vez menos necesaria, sustituyendo trabajadores que toman decisiones por trabajadores que cumplan lo decidido por un algoritmo».

⁷ J. AGUILERA DURÁN, *Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2019, n. 29, p. 20.

⁸ Vid. D. PÉREZ DEL PRADO, *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 50: «A quienes sostienen estas predicciones se les ha llamado tecno-pesimistas, por vaticinar, una vez más, que el avance tecnológico conduce al fin del trabajo y, por ello a pesar que el resultado estaría lejos de ser pésimo, pues nos encontraríamos ante una sociedad mucho más libre, capaz de dedicar su tiempo a otros quehaceres que le resultara más provechosos o placenteros. Al otro lado de la balanza estarían los tecno-optimistas, es decir, aquellos que consideran que el impacto de la digitalización sobre el empleo puede generar efectos positivos, permitiendo la emergencia de nuevas actividades y profesiones

vulneración de derechos laborales⁹. El despliegue de sistemas de IA en el ámbito laboral no se limita a optimizar procesos productivos¹⁰, sino que está incidiendo de manera directa en los elementos estructurales de la relación de trabajo¹¹. La intervención algorítmica en tareas decisorias – como la selección de personal, la asignación de funciones o la evaluación del desempeño– traslada al software facultades propias del poder de dirección, reconfigurando el equilibrio contractual y generando nuevas formas de dependencia menos visibles, pero igualmente intensas. Este fenómeno tensiona la vigencia del derecho del trabajo y revela la necesidad

que no solamente sustituirán a las que desaparecerían, sino que serían suficientes como para más que compensar aquellas. El resultado final sería un saldo neto positivo, un mercado de trabajo digital con más empleo que el actual. Aún habría espacio, como en todo buen análisis científico, para una tercera postura intermedia que sostendría un impacto neto no es claro, esto es, que pueden destruirse y crearse de forma aproximada igual número de puestos de trabajo. Por el momento, esta es la línea que se impone, el bien entendido de que, hasta ahora, no se observaría un impacto significativo de la digitalización que incline la balanza hacia la creación o destrucción de empleo».

⁹ Vid. M.I. MARÍN ALONSO, *Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalineada” del trabajo en España y la Unión Europea*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2025, n. 42, artículo e20404, p. 3: «La tecnología se ha utilizado siempre como un elemento transformador e innovador en el marco de la empresa e, incluso, como una palanca de cambio que permite evolucionar a la sociedad en general y a las empresas u organizaciones con ellas. En las últimas décadas se han producido avances tecnológicos de gran calado, y de aplicación simultánea en las empresas, que han mejorado notablemente el proceso productivo y alterado el modo de trabajo. No obstante, en el marco de la relación de trabajo ha sido la faceta de vigilancia y control de dicho poder sobre los trabajadores la más expuesta al uso de tecnologías; y, por ello, la más abordada por los tribunales de justicia en orden a valorar el debido respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras».

¹⁰ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, B. VELASCO PARDO, *El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificial*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23, p. 108: «ha incorporado su uso hasta tal punto de que parece que el empresario está dispuesto a delegar o, si se prefiere, a descentralizar parte de sus poderes tradicionales trasladando un importante número de decisiones a la presunta objetividad y plena fiabilidad que proporciona el recurso al Big Data y, por extensión, a la Inteligencia Artificial (IA). Y ello en la medida en que su uso actual se proyecta sobre prácticamente la totalidad de las facetas que componen su autonomía organizativa, recorriendo transversalmente la libertad de actuación empresarial, abarcando desde la selección de trabajadores hasta la forma y modo de ejercicio de poder de dirección, incluyendo las decisiones empresariales de despedir».

¹¹ Vid. J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 213: «el uso de algoritmos en la toma de decisiones de la organización del trabajo no es una herramienta tan reciente en nuestro país, veamos por ejemplo, el caso de las evaluaciones de desempeño docente en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en la que, a través de la recolección de datos –más o menos automatizados– se toman decisiones en el ámbito de la organización del trabajo, como ascensos, incentivos, entre otros, siendo el elemento de predictibilidad una herramienta de apoyo en la toma de decisión del empleador».

de criterios normativos actualizados que preserven la centralidad de la persona trabajadora frente a la expansión del control tecnológico¹².

En la práctica, los algoritmos se aplican hoy en procesos sensibles como la preselección de candidatos mediante filtros automatizados, las entrevistas virtuales con análisis biométricos, el seguimiento constante de la productividad o incluso la decisión de despido asistida por IA. Si bien estas herramientas prometen eficiencia y objetividad, también reproducen sesgos estructurales, generan opacidad en la motivación de las decisiones y erosionan garantías esenciales. El impacto de la IA, por tanto, exige que el derecho del trabajo formule respuestas jurídicas capaces de delimitar el alcance de la gestión algorítmica, reforzar los controles frente a la arbitrariedad y garantizar condiciones de trabajo decente en un entorno crecientemente digitalizado.

2.1. Delimitación conceptual y características relevantes de la IA en las relaciones de trabajo

Si bien no existe una definición única y aceptada de IA¹³, podemos definirla como un conjunto de técnicas y sistemas diseñados para realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana, como el aprendizaje, la resolución de problemas y la toma de decisiones mediante algoritmos complejos que procesan grandes volúmenes de datos¹⁴. En ese sentido, se puede decir que su aplicación no depende de reglas predeterminadas, sino de modelos de aprendizaje autónomo, como el *machine learning* y el *deep learning*¹⁵, lo que permite que los sistemas

¹² Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, [La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA](#), en *esta Revista*, 2025, n. 4, p. 104: «las relaciones laborales ya están sufriendo las consecuencias de la IA, aunque aún sea pronto para ver completamente sus efectos, dado que la IA se encuentra en constante desarrollo, sin que, por el momento, pueda determinarse hasta dónde puede llegar, encontrándonos en una fase en la que ya puede igualar, con mejor rendimiento y eficacia, las tareas que efectúan los seres humanos, pretendiéndose ahora superar a los mismos».

¹³ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 19, y M.C. MACÍAS GARCÍA, [La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras](#), en *Lex Social*, 2024, n. 1, p. 3.

¹⁴ Vid. M. PÉREZ-UGNEA, [La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales](#), en *Estudios de Deusto*, 2024, n. 1, p. 311: «IA es la capacidad de procesar datos e información de una manera que se asemeja a un comportamiento inteligente, y abarca generalmente aspectos de razonamiento, aprendizaje, creatividad o la capacidad de predecir o planear».

¹⁵ Vid. J.L. GOÑI SEIN, [Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el](#)

evolucione en función de los datos que reciben.

Observamos que la definición brindada concuerda con lo establecido en el art. 3.1 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial), el que la define como el «sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos e implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».

Parra Sepúlveda y Concha Machuca¹⁶ señalan que la IA tiene como objetivo comprender y perfeccionar operaciones cognitivas como la memoria, el entendimiento, el lenguaje, la expresión y el razonamiento, trasladándose de entornos computacionales a su aplicación en escenarios reales, por lo que, constituye una de sus características relevantes, su capacidad de aprendizaje automático, lo que implica la mejora progresiva de su desempeño a partir de datos ya programados o suministrados, sin intervención humana directa¹⁷.

trabajo, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117, p. 60: «las grandes corporaciones han iniciado un culto al Big data y a la inteligencia artificial convirtiéndolo en el centro de todas sus decisiones. Se pretende extraer de ello no solo información privilegiada sobre sus mercados y clientes, y patrones significativos de comportamiento de los trabajadores, sino el conocimiento propiamente dicho: es decir, profundas revelaciones que el ser humano no es capaz de obtener solo con las capacidades analíticas humanas. Hay una tendencia creciente a reducir la realidad y las personas a los parámetros de la informática y a dejar libertad a una inteligencia artificial, para que extraiga nuevas revelaciones que resultan inaccesibles con los métodos de interpretación humana. Aún más, se confía en ella para que incluso adopte todo tipo de decisiones en función de las circunstancias y al margen del ser humano. Estamos viviendo una época de “fascinación” “Bigdataísta”, o de exaltación de la robótica y de la inteligencia artificial. Las decisiones que afectan a nuestras vidas no están hechas por humanos, sino por modelos matemáticos, hasta el punto de que se han hecho dueños de las actividades humanas y casi del saber humano, dada la capacidad de generar conocimiento propio, y tomar decisiones por sí mismos, mediante aprendizaje automático (*machine learning*) y aprendizaje profundo (*deep learning*). Mediante la inteligencia artificial y la comprensión del lenguaje verbal, los robots realizan actividades físicas rutinarias de trabajo, y generan efectos físicos en el entorno; e incluso son capaces de realizar actividades cognitivas, como entrevistas de trabajo, resolver múltiples preguntas, hacer juicios tácitos o (hasta) sentir emociones. No sabemos cuántos ámbitos de actividad humana pueden llegar a colonizar».

¹⁶ D. PARRA SEPÚLVEDA, R. CONCHA MACHUCA, *Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades*, en *Vniversitas*, 2021, vol. 70, pp. 4-5.

¹⁷ Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *La Inteligencia Artificial y su impacto en el futuro del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2025, n. 131: «Hablar de IA en el ámbito laboral, supone *per se*

Porcelli¹⁸ señala que esta nueva tecnología no es más que algoritmos desarrollados que le permiten a un programa informático analizar y procesar una enorme cantidad de datos, tomar decisiones automatizadas y hasta predecir determinados acontecimientos si se producen determinadas variables, en los que, muchos de estos sistemas operan bajo lógicas no comprensibles para los usuarios, afectando la transparencia y la trazabilidad de sus decisiones, pues su capacidad predictiva se basa en correlaciones estadísticas, no en casualidades jurídicas o principios éticos, lo que puede derivar en decisiones sesgadas o arbitrarias.

Si bien es reconocido el enorme potencial de la IA, simultáneamente representa un riesgo para los derechos de los trabajadores cuando se utiliza sin marcos regulatorios claros. Como advierte Goñi Sein¹⁹, no se limitan a organizar tareas, sino que miden y determinan el rendimiento individual en tiempo real, pudiendo decidir sobre la continuidad del vínculo contractual sin la debida supervisión humana. Este tipo de vigilancia constante, desplegada bajo la lógica algorítmica, redefine el poder de dirección y puede erosionar derechos como la dignidad, la estabilidad y la tutela frente al despido arbitrario. De ahí que el desafío jurídico no radique en detener la innovación, sino en orientar su integración al mundo del trabajo dentro de parámetros de transparencia, trazabilidad y control, de modo que la IA contribuya a mejorar la organización productiva sin menoscabar los derechos fundamentales que sustentan el trabajo decente.

2.2. La IA en las dinámicas de las relaciones laborales: manifestaciones concretas

La IA en el ámbito laboral no constituye una expectativa²⁰, sino una

hablar del procesamiento de grandes cantidades de datos relativos a las personas y sus conductas, que permite la construcción de perfiles susceptibles de ser tratados con las finalidades más diversas. Información de gran precisión y calidad y que con la incorporación de la técnica de los algoritmos permite, incluso, la previsión de comportamientos futuros y la adopción de decisiones por sistemas de expertos basadas en dichas informaciones. Es decir, permite la adopción de decisiones automatizadas que en el ámbito de la empresa impacta de lleno en el ejercicio de los poderes empresariales, que se abren a la adopción de decisiones algorítmicas basadas en el manejo de *big data*.

¹⁸ A.M. PORCELLI, *La Inteligencia Artificial y la Robótica: sus dilemas sociales, éticos y jurídicos*, en *Derecho Global*, 2020, n. 16, p. 92.

¹⁹ J.L. GOÑI SEIN, *op. cit.*, p. 59.

²⁰ *Vid.* D.L. CORNEJO CACHAY, *op. cit.*, p. 195, «en nuestro país, la implementación de la IA está siendo motivada por la necesidad de disminuir gastos y optimizar procesos fundamentales (48%), además de los avances tecnológicos que están haciendo más viable

realidad consolidada que opera –en ocasiones–, bajo esquemas de opacidad y sin un adecuado nivel de información o consentimiento por parte de los trabajadores. Granados Ferreira²¹ advierte que su incorporación en las relaciones de trabajo se manifiesta en múltiples dimensiones, entre las que destaca la recopilación y procesamiento masivo de datos personales y conductuales de los trabajadores, lo que permite al empleador monitorear su desempeño, perfilar comportamientos y adoptar decisiones que inciden de manera directa en la continuidad, modificación o extinción del vínculo laboral²².

En la gestión de personal, la IA se ha consolidado en los procesos de reclutamiento, evaluación del desempeño²³, a través de softwares capaces de filtrar currículos, analizar competencias y monitorear la productividad en tiempo real. Torres Cadillo²⁴ indica que esta incorporación tecnológica ha transformado la lógica del vínculo laboral al introducir parámetros algorítmicos que determinan la empleabilidad, desplazando en muchos casos criterios humanos como la intuición, el juicio profesional o la

su uso para las empresas (47%) [...]. En relación con el 2022, se observa que la disposición de las entidades a implementar tecnologías de IA durante ese año aumentó el 11%. Asimismo, el 40% de las compañías manifiestan estar evaluando la posibilidad de utilizar esta tecnología».

²¹ J. GRANADOS FERREIRA, *Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en *Revista CES Derecho*, 2022, n. 1, p. 123.

²² *Vid.* M.B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*: «Algunas de las aplicaciones actuales más comunes permiten a las empresas llevar a cabo: la automatización de procesos, particularmente, de tareas repetitivas y rutinarias, como la entrada de datos, la gestión de inventarios o el procesamiento de facturas y la sistematización de tareas complejas, preservando las tareas creativas o más estratégicas para los empleados; el análisis de grandes cantidades de datos, a velocidad inaudita, que permite a las empresas adoptar decisiones informadas y mejorar su competitividad y eficiencia operativa; la extensión de las áreas creativas, gracias a la IA generativa (ChatGPT); la monitorización de la seguridad en el lugar de trabajo, facilitando la detección de comportamientos peligrosos o no conformes en tiempo real, lo que puede contribuir a la prevención de accidentes, garantizando un entorno laboral más seguro; la selección de personal, donde los algoritmos analizan currículos y perfiles de candidatos para identificar aquellos más adecuados para los puestos ofertados; o la utilización de chatbots y asistentes virtuales, alimentados por IA, que se utilizan para interactuar con los clientes de manera eficiente, lo que reduce la carga de trabajo».

²³ *Vid.* C.A. NÁJAR BECERRA, *op. cit.*, p. 172: «uno de los usos más comunes de los algoritmos en el ámbito laboral es la evaluación de la productividad, lo que facilita la promoción y ascensos, la asignación de jornadas y bonificaciones, la modificación de condiciones laborales o incluso el despido de empleados, de forma que las decisiones laborales derivan de controles que pretenden ser objetivos, de acuerdo a programación establecida en el sistema que elimina de la ecuación, los criterios subjetivos que un superior o supervisor pueda considerar sobre el desempeño de un trabajador».

²⁴ R.I. TORRES CADILLO, *op. cit.*, p. 300.

valoración de la trayectoria del trabajador. Si bien tales herramientas buscan incrementar la objetividad y la eficiencia, también plantean riesgos de sesgo, exclusión y pérdida de control humano en decisiones determinantes para el acceso y la permanencia en el empleo²⁵, lo que demanda un examen crítico desde la perspectiva del derecho del trabajo.

Uno de los ámbitos donde la IA ha adquirido mayor protagonismo es en los procesos de selección de personal²⁶, en los que los empleadores recurren cada vez más a sistemas automatizados para gestionar de manera parcial o total las fases de reclutamiento. Álvarez Cuesta²⁷ señala que la IA puede desempeñar dos funciones diferenciadas: actuar como herramienta de apoyo, generando perfiles que orientan la decisión final de un evaluador humano, o bien asumir un rol autónomo mediante decisiones automatizadas que sustituyen la valoración directa del empleador. Si bien estas prácticas buscan incrementar la eficiencia y reducir costos, generan serias interrogantes como la abundancia de datos procesados sin criterios claros de validación, lo que dificulta conocer la información que ha sido determinante, incrementando el riesgo de sesgos, discriminación indirecta y afectación de derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo en condiciones equitativas.

La aplicación de la IA en el ámbito laboral no se limita a los procesos de selección, sino que se extiende a la gestión integral de la relación de trabajo²⁸. Mediante herramientas algorítmicas y sistemas de monitoreo

²⁵ Respecto a la validez legal de los despidos efectuados mediante la intervención de IA, es pertinente señalar que la normativa principal sobre decisiones automatizadas la encontramos en el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Este artículo, en términos generales, consagra el derecho a no ser sujeto de decisiones tomadas exclusivamente a partir del procesamiento automatizado de datos, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos. Esto se interpreta comúnmente como una restricción para que las empresas no basen sus decisiones únicamente en el procesamiento de datos automatizados. No obstante, la situación se vuelve más compleja cuando las decisiones no son enteramente automatizadas y se incorpora el juicio humano, momento en el cual el mencionado artículo deja de ser aplicable directamente.

²⁶ Vid. Á.L. DE VAL TENA, [La protección de datos personales en los procesos de selección de los trabajadores; en particular, aquellos datos especialmente sensibles](#), en *Documentación Laboral*, 2020, n. 119.

²⁷ H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi, 2020, p. 30.

²⁸ Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, [La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras](#), en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2023, n. extraordinario *Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación*, p. 226.

digital, los empleadores pueden registrar horarios de entrada y salida, medir tiempos de trabajo, supervisar tareas en tiempo real y evaluar el rendimiento individual de manera continua. Estas dinámicas, que configuran nuevas formas de vigilancia y control tecnológico, inciden de manera transversal en el vínculo laboral, pues ya no se restringen a la verificación de incumplimientos contractuales, sino que condicionan el desarrollo mismo de la prestación de servicios, lo que obliga al trabajador a desempeñar sus actividades en constante interacción con sistemas automatizados, planteando desafíos relevantes en torno a la dignidad, la privacidad y la estabilidad en el empleo. Como bien se ha indicado, su implementación ha potenciado la capacidad directiva y de control de las empresas sobre sus trabajadores²⁹, permitiendo adoptar decisiones basadas en el análisis masivo de datos, incluidos aquellos de carácter personal, muchas veces sin transparencia respecto de los criterios empleados en el proceso decisorio³⁰.

²⁹ Vid. O. MOLINA HERMOSILLA, *Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6, p. 93: «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. Pero es más, la capacidad y el desarrollo actual de estos sistemas, permite ejercer este control y subordinación, no ya sólo en el transcurso de la relación laboral, sino alejada de los contornos o márgenes de ésta, posibilitando lo que se ha venido a denominar el control biopolítico, que se desarrolla fuera de los entornos físicos o digitales de la organización productiva, pudiendo extenderse al conjunto de consumidores finales de los servicios y bienes que produce la empresa y, por tanto, a la sociedad en su conjunto. Estaríamos así, ante lo que se ha venido a denominar “la era del capitalismo de la vigilancia”, que se nutre de la experiencia humana como materia prima para la predicción de datos de comportamiento, convirtiéndose así en un codiciado producto en el mercado. De esta forma, el objeto de mercantilización no son sólo los datos, sino también los “modelos predictivos” conductuales, que permiten obtener grandes beneficios empresariales, a través de las ventajas competitivas. En definitiva, la experiencia humana se mercantiliza y llega a cuestionar la efectividad de los derechos fundamentales, no ya sólo de las personas trabajadoras, sino de la sociedad en su conjunto, pudiendo ejercer el poder y el control sobre una gran parte de la población, con capacidad de modificar sus comportamientos, con el grave riesgo que ello puede llegar a suponer para los valores de la democracia, pudiendo llegar a manipular la libertad hasta límites desconocidos».

³⁰ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA*, en *Trabajo y Derecho*, 2024, n. extraordinario 19: «En un sentido jurídico, la transparencia está caracterizada por una marcada polisemia y recubierta de un conjunto de significaciones complejas. Esto es, la transparencia es un concepto metafórico que aglutina toda una serie de contenidos e instituciones que tienen en común que su función es facilitar el conocimiento, la información y la comprensión de algo a quién carece de acceso al mismo. Precisamente se predica en forma de “principio” dado que es un concepto “paraguas” que recoge una serie de obligaciones –para el que tiene la información– y derechos subjetivos

Tal opacidad incrementa el riesgo de vulnerar derechos como el descanso, la privacidad, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la protección de datos personales. Asimismo, los sistemas de elaboración de perfiles y decisiones automatizadas alcanzan un grado de injerencia sin precedentes³¹, incidiendo no sólo en aspectos organizativos, sino también en esferas esenciales de la relación laboral, como la formación continua, la ocupación efectiva, la remuneración justa, la conciliación de la vida laboral y personal y las vacaciones remuneradas.

2.3. Decisiones automatizadas en el ámbito laboral: implicaciones jurídicas

La incorporación de IA capaces de adoptar decisiones sin intervención humana ha introducido una transformación en las relaciones de trabajo, decisiones que no solo afectan variables instrumentales como el rendimiento o la productividad, sino que inciden directamente en elementos estructurales del contrato: condiciones salariales, descansos, ascensos, desempeño e incluso la continuidad del vínculo. Como señala Álvarez Cuesta³², tales determinaciones cumplen con los requisitos de generar efectos jurídicos y afectar significativamente la esfera del trabajador, razón por la cual su tratamiento requiere un análisis jurídico que supere la mera descripción técnica y se centre en la tutela de los derechos fundamentales³³.

—para el que carece de la misma—. La cantidad de obligaciones y derechos no ha parado de aumentar en los últimos años. Precisamente, la relevancia de este principio se manifiesta por la cantidad de concreciones que se están positivizando en forma de obligaciones y derechos perfectamente definidos».

³¹ Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 37-38: «El artículo 4.4 RGPD define la elaboración de perfiles como “toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistentes en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física”. Y aparece caracterizado por tres elementos: a) Debe ser una forma automatizada de tratamiento, incluyendo aquellos tratamientos que tienen participación parcialmente humana. b) Debe llevarse a cabo respecto a datos personales. c) Y el objetivo de la elaboración de perfiles debe ser evaluar aspectos personales sobre una persona física».

³² H. ÁLVAREZ CUESTA, [El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral](#), en *Documentación Laboral*, 2022, n. 126, p. 62.

³³ Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 253, p. 154: «Como es conocido, Amazon dejó de utilizar un algoritmo de

Analizando el derecho comparado, el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 define expresamente cuales son las decisiones automatizadas sin intervención humana, lo que, aplicado al ámbito laboral, revela que la cuestión trasciende lo tecnológico para convertirse en un problema de derechos: la transparencia, la trazabilidad y la revisión de las decisiones que inciden sobre la persona trabajadora no pueden quedar subordinadas a lógicas algorítmicas opacas, en consecuencia, se impone la necesidad de que el derecho del trabajo peruano delimite con precisión los supuestos en que estas decisiones pueden adoptarse y establezca garantías efectivas de control.

Las implicancias jurídicas de la automatización se manifiestan en tres planos:

1. responsabilidad, pues la delegación de decisiones a un sistema algorítmico genera una difusa atribución de obligaciones: ¿es el empleador, el proveedor del software o el programador quien responde por los perjuicios ocasionados al trabajador? La ausencia de claridad normativa crea un vacío que debilita la efectividad de los derechos laborales;
2. el debido proceso, ya que la opacidad de los algoritmos limita la posibilidad del trabajador de ejercer su derecho de defensa, conocer las razones de las decisiones y acceder a un recurso imparcial que las revise;
3. los mecanismos tradicionales de control colectivo se muestran insuficientes: sindicatos y autoridades carecen de herramientas técnicas para auditar algoritmos, lo que erosiona la negociación colectiva y limita la capacidad del Estado para fiscalizar la gestión digital del trabajo.

selección por perjudicar a las mujeres, pero esos resultados eran consecuencia de que en la fase de aprendizaje se habría nutrido al algoritmo con los datos de los procesos de contratación de los diez años anteriores. El algoritmo analizó los datos y dedujo los patrones correspondientes. El resultado discriminatorio no es consecuencia directa de un mal funcionamiento del algoritmo, sino de la propia política previa de contratación de Amazon (desarrollada por cauces “humanos”), que, gracias al algoritmo, se puede constatar, más bien detectar, que no resultaba igualitaria. El algoritmo contribuyó a visibilizar una práctica discriminatoria, pero no la creó, pues si la política de contratación previa hubiera carecido de sesgo discriminatorio difícilmente el algoritmo había creado ese patrón. La decisión de dejar de utilizar el algoritmo, así pues, resultaría ineficaz para erradicar la discriminación si posteriormente se mantienen los mismos criterios discriminatorios en el proceso de selección por cauces humanos».

2.4. Desafíos para la tutela laboral frente a la IA: discriminación algorítmica, falta de transparencia y precarización

La incorporación de la IA en las relaciones de trabajo no constituye únicamente un avance tecnológico, sino que plantea desafíos de gran calado jurídico vinculados a la tutela efectiva de los derechos de la persona trabajadora³⁴. Su implementación en procesos decisorios y de gestión ha puesto en evidencia riesgos específicos que demandan un examen crítico desde el derecho del trabajo: la posibilidad de discriminación algorítmica derivada de sesgos en los datos o en los modelos utilizados; la opacidad que caracteriza a las decisiones automatizadas, que limita la transparencia y la trazabilidad necesarias para garantizar el debido proceso; y la precarización del empleo, producto de la intensificación del control tecnológico y la erosión de garantías tradicionales de estabilidad y dignidad en el trabajo.

La discriminación algorítmica constituye una amenaza estructural para la igualdad en el ámbito laboral³⁵. Los sistemas IA, al operar sobre bases de datos, tienden a reproducir y amplificar sesgos preexistentes vinculados con género, edad, etnia o discapacidad, proyectando patrones de exclusión bajo una apariencia de neutralidad técnica³⁶. Este fenómeno resulta especialmente grave porque transforma sesgos sociales en decisiones

³⁴ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: zovance o retroceso?*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2023, n. 18.

³⁵ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, p. 124: «Uno de los mayores riesgos vinculados a la utilización de sistemas de IA en la gestión del personal laboral es la discriminación algorítmica, que es consecuencia de la presencia de sesgos en las decisiones que toma el programa. Los sesgos perjudican de manera injustificada e ilegal a las personas que pertenecen a ciertos grupos con determinadas características [...]. Se trata de una realidad contrastada en la práctica que se explica por una pluralidad de factores. La generalización del uso de la IA en aquellas fases de la dirección de personas, en las que tradicionalmente se producen conductas discriminatorias, explica su incidencia, que ha provocado una auténtica alarma en un momento en el que, como se sabe, el ordenamiento jurídico es especialmente sensible a la discriminación y se están ampliando tanto los motivos prohibidos como los instrumentos legales para combatirla».

³⁶ Vid. C. SÁEZ LARA, *El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 155, p. 44: «El sistema algorítmico de la Agencia Estatal de Empleo en Austria (AMS) presente el riesgo de asignar las mujeres desempleadas a un grupo inferior, incluso si su experiencia y calificaciones coinciden con las de un hombre. También, en relación con la edad como factor de discriminación, su relevancia en las plataformas de búsqueda de empleo está cada vez más documentada, particularmente, a los efectos de eliminar o disuadir a los solicitantes de empleo mayores de determinada franja de edad. Igualmente, en diversos estudios se ha analizado detenidamente la discriminación salarial de las trabajadoras de plataformas; plataformas que usal algoritmos para fijar los niveles de pago».

automatizadas, dificultando su detección y corrección en la práctica. Como señala Ottaviano³⁷, la IA puede generar discriminaciones aberrantes, al margen de cualquier control o apelación humana, lo que revela la insuficiencia de los mecanismos tradicionales de tutela frente a esta nueva forma de desigualdad. Cuando estas prácticas se insertan en procesos de selección, promoción o asignación de tareas, erosionan el principio de igualdad de trato, consolidan barreras estructurales de acceso y permanencia en el empleo y cuestionan la efectividad de las garantías laborales en un mercado crecientemente mediado por la gestión algorítmica.

En segundo lugar, la opacidad algorítmica compromete seriamente el ejercicio de los derechos laborales. Los sistemas IA suelen funcionar como una caja negra, en la medida en que no es posible identificar con claridad los criterios que sustentan las decisiones que afectan al trabajador. Pérez-Ugena³⁸ indica que el comportamiento autónomo y poco transparente de estos sistemas dificulta la atribución de responsabilidad jurídica y el control efectivo de sus resultados, lo que erosiona garantías fundamentales como el derecho de defensa y la posibilidad de impugnar actos o decisiones empresariales, consolidando una forma de poder invisible que escapa a los cauces tradicionales de tutela previstos en el derecho del trabajo.

Por último, la precarización laboral emerge como uno de los riesgos más profundos asociados a la implementación de la IA en el trabajo. La automatización puede relegar a los trabajadores a funciones marginales, menos remuneradas y carentes de protección, o incluso sustituirlos por completo. Los sistemas de gestión algorítmica, además, intensifican la vigilancia, fragmentan la jornada y refuerzan dinámicas que dificultan la organización colectiva. De este modo, la tecnología, lejos de constituir un instrumento de alivio del esfuerzo físico o de mitigación de riesgos, se convierte en un mecanismo de control permanente que deteriora las condiciones laborales y la salud integral de los trabajadores. Lo anterior, evidencia la urgencia de respuestas normativas que, superando los enfoques meramente tecnológicos, permitan garantizar una tutela efectiva de derechos, lo que enlaza directamente con el análisis de los vacíos normativos existentes en el ordenamiento peruano, cuestión que se aborda en el siguiente epígrafe.

³⁷ J.M. OTTAVIANO, *La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales*, en *Nueva Sociedad*, 2021, n. 294, p. 88.

³⁸ M. PÉREZ-UGNEA, *op. cit.*, p. 328.

3. Retos normativos del derecho del trabajo peruano ante la IA

Advierte Armas Morales³⁹ que, mientras los países desarrollados avanzan en la creación y exportación de soluciones tecnológicas aplicables al trabajo⁴⁰, el Estado peruano carece de una estrategia normativa integral que oriente su uso ético y transparente en las relaciones de trabajo, generándose un escenario de inseguridad jurídica que, además de limitar la capacidad de tutela de los derechos laborales, impide establecer parámetros claros de responsabilidad frente a decisiones automatizadas que inciden directamente en la estabilidad, la igualdad y la protección efectiva de los trabajadores⁴¹.

La inseguridad indicada adquiere mayor gravedad si se observa que el marco normativo de las relaciones laborales en el Perú –el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– fue concebido para una

³⁹ C. ARMAS MORALES, *La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores*, en *Iberoamerican Business Journal*, 2021, n. 1, p. 97.

⁴⁰ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, B. VELASCO PARDO, *op. cit.*, p. 114: «El desarrollo tecnológico y el maquinismo han generado multitud de riesgos con los que cotidianamente vivimos. La novedad que, sin embargo, se registra en la actual sociedad de riesgo, y que decisivamente la caracteriza, es que el riesgo excede el marco de la responsabilidad y su genuina funcionalidad reparadora para convertirse en un problema de Estado y, por ende, de responsabilidad política que reclama la decidida intervención de los poderes públicos, y no con una orientación reparadora, sino de prevención, reducción y, en lo posible eliminación de riesgos. A medida que la sociedad se va complicando tecnológicamente se convierte de forma progresiva en una sociedad de riesgo».

⁴¹ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo*, cit., p. 231: «se ha puesto de manifiesto que las clásicas instituciones jurídicas (protecciones antidiscriminación, normativa de prevención de riesgos laborales, DDDF, etc.), hasta el momento, se han mostrado insuficientes para poner límites a los “jefes” algorítmicos. Incluso las más “modernas” regulaciones como puede ser el RGPD se ha mostrado totalmente incapaz de frenar las vulneraciones de derechos laborales que provocan las tecnologías algorítmicas. Las razones por las que las regulaciones clásicas se muestran insuficientes para garantizar los derechos de las personas trabajadoras son principalmente tres. En primer lugar, porque las normativas que tratan de reducir o controlar el impacto de la digitalización sobre las personas han puesto el foco en la privacidad y en la protección de datos personales. Regulan la tecnología desde la perspectiva de que esta puede invadir la intimidad de las personas, olvidando que muchos más derechos están en juego. Cuando un algoritmo es el “jefe”, derechos como la salud, la autonomía, la capacidad de negociar, los derechos antidiscriminación, también necesitan ser protegidos. En segundo lugar, la normativa ha buscado dar soluciones individuales a problemas colectivos. Muchas de las acciones concedidas por el reglamento de protección de datos son de carácter individual –protección de datos individuales– que no permiten, ni siquiera cuando se gana el caso ante los tribunales mejorar la situación. En tercer lugar, el RGPD (y el Reglamento de Inteligencia Artificial) no es una normativa laboral y no está pensada ni adaptada a los principios de funcionamiento de las relaciones industriales».

economía industrial y analógica, muy distante de la actual realidad digital. En su diseño original no se previó el impacto de la automatización y de la gestión algorítmica sobre derechos esenciales como la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades o la protección frente a decisiones empresariales arbitrarias. La falta de actualización normativa frente a estas transformaciones tecnológicas revela una brecha regulatoria que limita la capacidad del derecho del trabajo para responder eficazmente a los desafíos que plantea la IA.

Si bien el art. 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, su aplicación a los entornos digitales aún es incipiente, aún cuando la Ley N° 29733, *Ley de Protección de Datos Personales*, de 21 de junio de 2011, establece obligaciones relacionadas con el consentimiento informado y la protección de la información privada de los trabajadores, aspectos relevantes frente al tratamiento automatizado de datos laborales.

Asimismo, un avance reciente en esta materia es la publicación del Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, que promueve el uso de la IA en el Perú y marca un precedente normativo relevante al reconocer expresamente que la utilización de sistemas de IA en la gestión del personal especialmente en procesos de selección, evaluación o cese de trabajadores constituye una actividad de alto riesgo. La norma exige que todo sistema de IA cuente con supervisión humana efectiva y con evaluaciones de impacto ético y jurídico, medidas que buscan evitar vulneraciones a derechos fundamentales, lo que refleja un primer esfuerzo del Estado por equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los trabajadores, alineándose con las tendencias regulatorias de la Unión Europea. Las normas señaladas resultan insuficientes para abordar el conjunto de riesgos que plantea la IA en materia de contratación, control y evaluación de personal, siendo estos avances un punto de partida, pues la ausencia de disposiciones específicas frente al impacto de la IA no solo compromete la estabilidad y la seguridad jurídica de las relaciones de trabajo, sino que también revela la urgencia de repensar el marco laboral desde parámetros éticos, sociales y jurídicos que respondan a los desafíos de la era digital. En este contexto, resulta imprescindible examinar las limitaciones del régimen laboral peruano vigente, a fin de identificar los puntos críticos que requieren una actualización normativa orientada a compatibilizar el desarrollo tecnológico con la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

3.1. El régimen laboral peruano y sus limitaciones ante la IA

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, como eje del régimen laboral privado peruano, establece un marco centrado en la promoción del empleo, la estabilidad relativa, la regulación de la contratación y la protección frente al despido arbitrario. Su diseño responde a un modelo de relaciones laborales basado en la prestación presencial y la subordinación tradicional⁴², sin embargo, estas premisas resultan insuficientes para abordar los desafíos que introduce la IA, en la medida en que la norma no contempla supuestos relacionados con la gestión algorítmica, la toma de decisiones automatizadas ni la tutela de derechos frente a nuevas formas de control digital, lo que evidencia limitaciones estructurales que condicionan la eficacia protectora del sistema laboral frente a la transformación tecnológica⁴³.

Si bien el Capítulo V del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, consagra derechos esenciales como la estabilidad frente al despido arbitrario, la protección contra actos de hostilidad y el respeto a

⁴² *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, pp. 128-129: «La regulación de la IA está teniendo efecto de descodificación del Derecho del trabajo, fenómeno que no es nuevo y que no se produce solo debido al surgimiento del Derecho algorítmico. Me refiero a la tendencia hacia la creciente reubicación de las normas laborales, por su contenido y destinatarios, fuera de los cuerpos legislativos propios e idiosincrásicos de este sector del ordenamiento. En efecto, el Derecho del trabajo español no está reunificado en último grado, al no existir un Código del Trabajo que, a semejanza de otros ordenamientos (entre ellos el francés, el portugués, el chileno y el ruso), reúna todas las normas que se aplican al trabajo asalariado. Sí existe, sin embargo, una cierta estructuración de sus distintos sectores desarrollada a través de grandes leyes que actúan como enclaves normativos para cada uno de ellos, un paquete de reglamentos y alguna legislación especial. Hay, así, un Estatuto de los Trabajadores, una Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una Ley de Empleo, una Ley de Regulación de la Jurisdicción Social... estas leyes, de gran extensión, agrupan los sectores fundamentales de la regulación, dotándola de facto de cierto nivel de codificación. La tendencia a ubicar contenidos laborales en cuerpos normativos no laborales comenzó con el Derecho digital, y ahora está ocurriendo con el de la IA. La técnica de la regulación de la IA está generando grandes textos transversales que incluyen algunos contenidos claramente laborales que no llegan a plasmarse en su normativa propia. El ejemplo paradigmático es el de los derechos digitales, ausentes de una norma legal que se llama a sí misma “Estatuto de los Trabajadores” y que contiene un artículo sobre “derechos de los trabajadores”. Aquellos están regulados en un título monográfico de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales. Lo mismo ocurre con la creciente regulación de los aspectos relacionados con el trabajo de algoritmos y decisiones automatizadas, presentes en el Reglamento General de Protección de Datos y en la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea y, en el caso español, en su norma de transposición, pero no reflejado en el Estatuto de los Trabajadores».

⁴³ *Vid.* L. GAMARRA VÍLCHEZ, *op. cit.*, pp. 197-203.

la dignidad del trabajador (arts. 29, 30 y 34-36), su diseño responde a un paradigma en el que las decisiones empresariales se conciben exclusivamente como actos humanos. La norma no contempla la eventual afectación de estos principios por resoluciones adoptadas mediante algoritmos como la terminación del vínculo, la reasignación de funciones o la evaluación del desempeño a través de sistemas de IA. La creciente utilización de plataformas de supervisión y algoritmos de selección evidencia la necesidad de actualizar el contenido de estos derechos, incorporando garantías de transparencia, deberes de explicación y mecanismos de control humano efectivo que impidan que la gestión algorítmica erosione la tutela constitucional de la estabilidad y la dignidad en el trabajo.

El Título III regula la capacitación laboral y la productividad imponiendo al empleador la obligación de proporcionar formación en el puesto de trabajo para mejorar la productividad y los ingresos de los trabajadores (arts. 84 y 86), obligación que responde a una lógica centrada en la eficiencia empresarial y la actualización de conocimientos vinculados a la actividad desempeñada, sin contemplar escenarios de transformación digital acelerada. La norma carece de previsiones específicas orientadas a la capacitación frente al desplazamiento de empleos por sistemas inteligentes o a la reconversión profesional de quienes resulten afectados por procesos de automatización. Tampoco establece incentivos efectivos para que las empresas adopten programas de reentrenamiento que acompañen la transición tecnológica, en consecuencia, la finalidad declarada de fomentar el empleo y reducir el subempleo se ve debilitada ante la ausencia de políticas estatales que integren la innovación tecnológica con la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En suma, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 revela un diseño normativo incapaz de anticipar los retos que la IA plantea al mundo del trabajo. La ausencia de disposiciones sobre gobernanza algorítmica, protección de datos laborales y reconversión profesional evidencia un marco pensado para relaciones laborales tradicionales, lo que limita su eficacia protectora en un contexto digital. Esta insuficiencia no solo exige reformas orientadas a integrar tales garantías, sino que también plantea la necesidad de examinar las consecuencias jurídicas derivadas de esa omisión, particularmente en materia de igualdad, no discriminación y estabilidad, aspectos que serán objeto del análisis siguiente.

3.2. Consecuencias jurídicas de la falta de normas específicas: igualdad, discriminación y estabilidad

Uno de los riesgos más significativos derivados de la ausencia de regulación específica sobre el uso de IA en el ámbito laboral peruano es la afectación directa a derechos esenciales, como la igualdad de trato, la prohibición de discriminación y la garantía de estabilidad en el empleo. La omisión normativa en torno a la gestión algorítmica y a la adopción de decisiones automatizadas no solo genera incertidumbre respecto de la tutela de estos derechos, sino que también abre la puerta a prácticas empresariales que, amparadas en la opacidad tecnológica, pueden consolidar sesgos, justificar despidos sin control humano efectivo o reproducir desigualdades estructurales en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

La ausencia de disposiciones que regulen el diseño y utilización de sistemas automatizados en el ámbito laboral facilita la incorporación de tecnologías con sesgos ocultos capaces de reproducir estereotipos de género, raza o edad⁴⁴. Granados Ferreira⁴⁵ indica que resulta imprescindible que el ordenamiento laboral establezca mecanismos de evaluación que garanticen la transparencia y trazabilidad de los algoritmos, evitando que decisiones opacas consoliden prácticas discriminatorias estructurales⁴⁶. La discriminación algorítmica, aun cuando no sea deliberada, genera graves riesgos pues si los criterios de decisión no son verificables ni accesibles, los trabajadores carecen de instrumentos jurídicos eficaces para identificar el trato desigual, impugnarlo y obtener reparación.

Asimismo, el uso de IA en los procesos de terminación del vínculo contractual introduce un nivel adicional de inseguridad jurídica. El marco normativo vigente reconoce la protección frente al despido arbitrario, condicionando su validez a la existencia de una causa justa y debidamente acreditada, sin embargo, las decisiones automatizadas pueden generar recomendaciones o resoluciones sin una motivación comprensible, lo que impide al trabajador conocer las razones específicas de la terminación. Esta opacidad contraviene el proceso establecido, pues sin mecanismos de explicación y control humano se priva a los afectados de la posibilidad real de cuestionar la legitimidad de la medida de terminación.

Los elementos señalados no se presentan en abstracto, sino que

⁴⁴ Vid. F.J. CALVO GALLEGOS, *Algoritmo y discriminación*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2022, n. especial *Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género*, pp. 10-19.

⁴⁵ J. GRANADOS FERREIRA, *El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios*, en *Revista CES Derecho*, 2023, n. 3, p. 69.

⁴⁶ Vid. J.H. ESPINOZA-ESCOBAR, *op. cit.*, pp. 171-176.

encuentra manifestaciones concretas en diversos sectores productivos del contexto peruano donde la IA ya viene siendo utilizada para optimizar procesos, organizar el trabajo y automatizar funciones. En la industria minera, por ejemplo, se ha documentado el empleo de algoritmos de aprendizaje automático para el análisis de grandes volúmenes de datos geológicos y operativos, con el objetivo de mejorar la precisión en la exploración, la extracción y el procesamiento de minerales. Si bien estas herramientas contribuyen a incrementar la eficiencia y la seguridad en tareas de alto riesgo, su incorporación incide directamente en la reorganización del trabajo, la redefinición de funciones y la progresiva sustitución o desplazamiento de determinados perfiles laborales. En ausencia de reglas que impongan obligaciones de transparencia y control humano, la adopción de estos sistemas puede derivar en decisiones empresariales que afectan la continuidad del vínculo laboral o la asignación de tareas sin que los trabajadores cuenten con información suficiente para comprender, cuestionar o impugnar los criterios algorítmicos utilizados.

Un escenario similar puede observarse en los sectores de servicios, turismo y gastronomía, donde la implementación de sistemas de recomendación, asistentes virtuales y herramientas de automatización de procesos –como los utilizados en reservas, atención al cliente o gestión operativa– ha comenzado a transformar las dinámicas laborales. El uso de algoritmos que analizan el comportamiento de usuarios y clientes para personalizar servicios no solo impacta en la experiencia del consumidor, sino que también introduce nuevas formas de evaluación indirecta del desempeño de los trabajadores, basadas en métricas automatizadas y opacas. En estos contextos, la ausencia de disposiciones que regulen el uso de IA en la evaluación, supervisión o eventual desvinculación del personal incrementa el riesgo de decisiones automatizadas carentes de motivación comprensible, debilitando el derecho de defensa frente a eventuales medidas disciplinarias o de terminación del vínculo contractual.

La utilización de IA en el sector público peruano refuerza estas preocupaciones desde una perspectiva jurídico-laboral. La implementación del Sistema de Alerta Sísmica Peruano (SASPE) por parte del Instituto Geofísico del Perú constituye un ejemplo relevante de gestión algorítmica aplicada a servicios esenciales, con incidencia directa en la organización del trabajo, la asignación de funciones y la toma de decisiones en tiempo real. Aunque este tipo de sistemas persigue fines legítimos de protección y seguridad, su expansión pone de relieve la necesidad de establecer límites normativos claros cuando la automatización influye en la evaluación del desempeño, la responsabilidad funcional o la continuidad del empleo de los trabajadores involucrados. La falta de reglas específicas sobre

explicabilidad, trazabilidad y supervisión humana de las decisiones automatizadas agrava el riesgo de que tales sistemas operen como criterios decisorios indirectos sin garantías suficientes de control y revisión.

Estos ejemplos evidencian que los riesgos asociados a la opacidad algorítmica y a la afectación del derecho de defensa no constituyen hipótesis meramente teóricas, sino que se proyectan sobre prácticas reales y verificables en el mercado laboral peruano. La creciente incorporación de sistemas de IA en la selección, evaluación, supervisión y organización del trabajo refuerza la urgencia de un marco normativo que asegure que las decisiones con impacto laboral relevante –especialmente aquellas vinculadas a la estabilidad en el empleo– no queden sustraídas al control humano efectivo ni a los mecanismos tradicionales de tutela jurídica propios del derecho del trabajo.

La falta de regulación específica no solo compromete los derechos de quienes actualmente participan en el mercado laboral, sino que también genera escenarios de exclusión anticipada para los trabajadores del futuro, los que enfrentarán un campo profesional cada vez más restringido, sin que existan políticas estatales de reconversión educativa o laboral que aseguren su inclusión efectiva. Esta doble afectación –a quienes ya están vinculados y a quienes buscan insertarse– evidencia la urgencia de diseñar un marco normativo capaz de compatibilizar la innovación tecnológica con la garantía de igualdad de oportunidades, lo que constituye el punto de partida para analizar las perspectivas regulatorias que el derecho del trabajo peruano debe asumir frente a la IA.

4. Perspectivas normativas para el derecho del trabajo peruano ante la IA

La ausencia de disposiciones específicas que regulen el uso de IA en procesos laborales como la contratación, evaluación, supervisión o terminación del vínculo ha configurado un escenario de desprotección que compromete derechos como la igualdad de oportunidades, la protección frente al despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Si bien el ordenamiento jurídico laboral peruano se diseñó para un modelo productivo tradicional, la expansión de estos sistemas evidencia limitaciones estructurales, pues no se prevé obligaciones de transparencia, trazabilidad ni control humano en las decisiones algorítmicas, lo que amplifica riesgos de discriminación, opacidad y precarización progresiva de los vínculos laborales.

Armas Morales⁴⁷ destaca que en la Casación Laboral n. 21131-2017 se introdujo por primera vez el término automatización en el contexto de los despidos colectivos, constituyendo un indicio inicial del reconocimiento judicial de los efectos de la tecnología en el empleo, sin embargo, dicha referencia resultó superficial, pues no profundizó en el concepto ni en los impactos concretos que la automatización genera en las relaciones laborales, lo que pone de manifiesto que, aunque el debate no es reciente, ha sido históricamente desatendido. En la actualidad, cuando la IA se ha consolidado como una realidad, la ausencia de un marco jurídico específico amplifica la vulnerabilidad de los trabajadores frente a decisiones automatizadas adoptadas sin transparencia ni control humano efectivo.

En este escenario, resulta imperativo impulsar un marco normativo que reconozca de manera expresa el impacto de la IA en las relaciones laborales y establezca límites claros para su implementación. Tal regulación debe integrar estándares técnicos y éticos en el diseño y uso de sistemas inteligentes, al tiempo que refuerce mecanismos de control y tutela que aseguren la centralidad del trabajador como sujeto de derechos frente a decisiones automatizadas. La construcción de estas garantías, sin embargo, no puede plantearse en aislamiento: exige contrastar la experiencia peruana con modelos regulatorios comparados que ofrezcan parámetros útiles para orientar una adaptación coherente del derecho del trabajo a la era digital.

4.1. Experiencias comparadas en la regulación de la IA aplicada al trabajo

En el plano internacional, diversos países han comenzado a desarrollar respuestas normativas frente a los riesgos que plantea la IA en el ámbito laboral⁴⁸. Aunque con enfoques distintos, las iniciativas de países europeos como España, Francia e Italia, así como las experiencias más recientes de

⁴⁷ C. ARMAS MORALES, *op. cit.*, p. 91.

⁴⁸ *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, *op. cit.*, p. 127, «La respuesta del ordenamiento jurídico a las cuestiones que plantea la generalización de la utilización de la IA en las relaciones laborales se está produciendo de una manera muy rápida [...] a través de la aprobación de un conjunto de normas específicas y actualizadas al [que] ya se denomina como “Derecho algorítmico laboral”. Este sería una modalidad diferenciada (una spin-off, diríamos hoy) de otra rama del Derecho del trabajo elaborada en los últimos años, el Derecho del trabajo digital, que reúne las distintas normativas que se ocupan del impacto de la digitalización en las relaciones laborales, incluyendo los derechos de nueva generación a los que llamamos “derechos digitales”. Aunque ambas comparten origen y código genético, las notables diferencias que presentan justifican que se traten de manera diferenciada».

Brasil y Chile en América Latina, reflejan una tendencia común hacia la incorporación de principios de transparencia, trazabilidad, participación sindical y control humano en la gestión algorítmica⁴⁹. Estas medidas, que serán examinadas a continuación, constituyen referencias valiosas para evaluar posibles lineamientos en el contexto peruano, donde la ausencia de regulación específica exige un análisis comparado que oriente una adaptación normativa coherente y efectiva.

En el derecho comparado, España constituye un referente normativo pionero. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, reconoció el derecho de los trabajadores a la información sobre sistemas de control y la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo amplió al otorgar a los representantes de los trabajadores el derecho a conocer los parámetros, reglas e instrucciones que rigen las decisiones automatizadas en materias críticas como contratación, horarios o evaluación del desempeño⁵⁰. Esta innovación normativa ha permitido superar la opacidad algorítmica, fortaleciendo la transparencia y la capacidad sindical para intervenir en la negociación colectiva sobre la gestión digital del trabajo⁵¹. Al mismo

⁴⁹ Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable*, en *Laborem*, 2025, n. 31, p. 141: «Si analizamos el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y la propuesta del Reglamento de Inteligencia Artificial, podremos ser testigos de cómo la Unión Europea ha logrado establecer un modelo de transparencia y auditoría de decisiones automatizadas, lo cual resulta crucial para garantizar una adecuada toma de éstas. Canadá y Estados Unidos, por su parte, han implementado leyes exigiendo transparencia en cuanto al uso de los algoritmos a utilizarse en procesos de contratación de personal, buscando prevenir sesgos discriminatorios así como garantizar equidad en dichos procedimientos. Dichos esfuerzos regulatorios nos ofrecen valiosos ejemplos a considerar en la futura creación de un marco regulatorio peruano que aplique la inteligencia artificial a nuestro contexto laboral y que considere la problemática social y económica vigente».

⁵⁰ Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en *esta Revista*, 2024, n. 4, p. 153: «la mencionada Ley de 2021, es el primer impulso, que reciben los algoritmos de forma expresa y nominativa por parte de la legislación laboral básica para que accedan al plano legal laboral».

⁵¹ Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *op. cit.*, p. 146: «Por lo pronto, es dudoso que ese derecho de información permita a la representación de los trabajadores conocer el código del algoritmo, que puede estar protegido por la legislación relativa a secretos industriales (cuestión compleja que en España tendría encaje en el art. 96 de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, pero deben tenerse presente las normas internacionales y extranjeras, porque el software podría haber sido elaborado en otro país, e incluso estar sujeto a patente). Aun superando estos obstáculos, el mero conocimiento del código resultará de ordinario inútil –por incomprensible o indescifrable para personas sin formación informática y/o matemática muy especializada–, de modo que ni el sacrificio del secreto industrial minimiza

tiempo, se ha consolidado en el ordenamiento español el derecho a la desconexión digital, que articula la prevención de riesgos vinculados a la hiperconectividad con la protección de la intimidad, la conciliación y la salud laboral⁵².

En Francia, la *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, también conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*, introdujo por primera vez el derecho de los trabajadores a obtener explicaciones frente a decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados, configurando así un precedente en materia de transparencia algorítmica aplicada al ámbito laboral⁵³.

A nivel regional⁵⁴, el Parlamento Europeo aprobó el 13 de marzo del 2024 la Resolución legislativa sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión⁵⁵, la que fue publicada el 12 de julio y cuenta con 180 considerandos, 113

significativamente los riesgos para los derechos de los trabajadores».

⁵² Vid. M.E. GIL PÉREZ, [El derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico](#), en *Lan Harremanak*, 2024, n. 52.

⁵³ Vid. M.-C. ESCANDE-VARNIOL, [Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho francés](#), en *Temas Laborales*, 2020, n. 155.

⁵⁴ Vid. R. AGOTE, A. ARRIOLA, [Claves del régimen jurídico de los sistemas de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales en España](#), en *IUSLabor*, 2024, n. 3, pp. 172-182.

⁵⁵ Vid. E.M. SIERRA BENITEZ, [Apuntes sobre las nuevas leyes “históricas” en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas](#), en *Noticias CIELO*, 2024, n. 3, pp. 2-3: «Esta ley recientemente aprobada el 13 de marzo de 2024 por una mayoría muy cualificada (523 votos a favor, 46 en contra y 49 abstenciones) supone una posibilidad para que los parlamentarios trabajen en más legislación para el próximo mandato tras las elecciones del próximo mes de junio. Así, por ejemplo, en la elaboración de una directiva sobre las condiciones en el lugar de trabajo y la IA, según ha manifestado el ponente de la Ley de IA en el Parlamento, el italiano Brando Benifei. Entrará en vigor veinte días después de su publicación en el DOUE y será de plena aplicación veinticuatro meses después de su entrada en vigor, salvo algunas excepciones (por ejemplo, los sistemas considerados de alto riesgo estarán sujetos a normas estrictas para su aplicación en el mercado de la UE. Las normas generales sobre IA se aplicarán doce meses después de su entrada en vigor, y las obligaciones de alto riesgo treinta y seis meses después). Estas normas estarán supervisadas por las autoridades nacionales, que contarán con el apoyo de la oficina de IA dentro de la Comisión Europea, por lo que los Estados miembros deberán crear agencias nacionales de supervisión».

artículos y 13 anexos⁵⁶, que para el conjunto de las relaciones laborales⁵⁷, de forma específica consideramos destacar⁵⁸:

1. en el art. 3, establece una definición de sistema de IA y de riesgo⁵⁹;
2. en el art. 5, prohíbe las prácticas de IA relacionadas con el uso o inferencia de emociones de una persona física en entornos laborales⁶⁰, así como sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas basándose en dichos datos para deducir o inferir características personales como raza⁶¹,

⁵⁶ Vid. Á. GUILLÉN PAJUELO, *El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2024, n. 12, y M.E. GUZMÁN, J. CALVO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*, en [periscopio.fiscalylegal.pwc.es](https://www.periscopio.fiscalylegal.pwc.es), 17 julio 2024.

⁵⁷ Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*: «El RIA enfrenta a los laboristas a un desafío en absoluto despreciable como es el acercarse a una norma de gran complejidad, tecnológicamente avanzada, no específicamente laboral ni tan siquiera exclusivamente jurídica. Una norma densa y extensa que cuenta con cieno ochenta considerandos, ciento trece artículos, trece anexos y hasta 68 definiciones, de aplicación general a todos los sectores de actividad y en todos los Estados Miembros de la UE».

⁵⁸ Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral*, en *Trabajo y Empresa*, 2025, n. 1, pp. 22-23: «el Reglamento no se dirige al empleador en esa particular condición, sino al empresario, ni a los trabajadores en el contexto de la relación laboral. El propósito, como ya se indicó, es garantizar que el sistema de IA se ha diseñado y desarrollado correctamente y que se utiliza de forma adecuada. Por ello se establecen una serie de obligaciones recíprocas entre el fabricante/proveedor y el responsable del despliegue, que tienen como propósito detectar posibles anomalías o disfunciones y establecer canales de comunicación que permitan reconfigurar el sistema de IA para que funcione de acuerdo a los parámetros bajo los que fue concebido. Sobre estas premisas, es evidente que el Reglamento de IA no es una norma laboral, ni pretende específicamente regular el uso de esta clase de sistemas en el entorno de trabajo. Por consiguiente, cuenta con un alcance similar a otras que atienden el proceso de fabricación de determinados productos, herramientas o máquinas, cuyo propósito consiste en mejorar la seguridad de los usuarios y de otras personas que puedan verse potencialmente afectadas».

⁵⁹ Vid. M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, en grupo.us.es/inpr, 8 abril 2024: «El artículo 3 establece la que será la definición canónica de sistema de IA, por su autoridad normativa y calidad técnica: un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales».

⁶⁰ Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, *Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial*, en *Labos*, 2024, n. extraordinario.

⁶¹ Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2025, n. 1, pp.

- opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida u orientación sexual⁶²;
3. en el art. 6 se establecen los requisitos para la clasificación de los sistemas IA como de alto riesgo⁶³, lo que, concatenado al anexo III, se identifican aquellos como sistemas utilizados en procesos de contratación o selección de personal, específicamente para publicar anuncios de empleo, analizar y filtrar solicitudes de empleo, evaluar candidatos, tomar decisiones sobre condiciones laborales o promociones y rescisiones de contratos laborales, asignar tareas basadas en comportamientos individuales o características personales, o supervisar y evaluar el rendimiento y comportamiento laboral de las personas⁶⁴.

22-23: «Desde una óptica laboral, se comprueba, que entre las prácticas de IA prohibidas, se incluye: la introducción en el mercado, la puesta en servicio o el uso de sistemas de IA para inferir en las emociones de una persona física (trabajadores) “en los lugares de trabajo” (art. 5.1f RIA); y, también se prohíbe, la categorización biométrica que clasifique individualmente a las personas físicas (trabajadores) sobre la base de sus datos, para deducir o inferir “su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas, o filosóficas, vida sexual u orientación sexual” (art. 5.1g RIA). Esta retahíla de supuestos laborales que están prohibidos debido a que generan un riesgo inaceptable en razón de materia o derecho lesionado, es ejemplificativa, y por lo demás, evidencia que los derechos lesionados son fundamentales, desde el de privacidad y no discriminación, hasta el de libertad sindical, dicho sea, por ahora, sin mayor precisión».

⁶² Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, *Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones (Iniciativa interblogs)*, en www.elforodelabos.es, 30 abril 2024: «¿Por qué abordar los sistemas de reconocimiento de emociones en el RIA? La razón se explica en el preámbulo de la norma cuando se dice que los datos biométricos pueden permitir las funciones tradicionales (autenticación, la identificación o la categorización de las personas físicas) pero también el reconocimiento de las emociones de las personas físicas. Y esto es preocupante porque el tratamiento de datos biométricos por parte de las empresas puede derivar en el conocimiento de enfermedades de la persona trabajadora o predisposición a padecerlas sin cumplir la finalidad de prevención de riesgos laborales. A su vez, pueden producirse fallos del sistema de la IA debido a las singularidades culturales y derivan en discriminaciones».

⁶³ Vid. M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, cit.: «Para clasificar así un sistema de IA se utilizan varios criterios, como la magnitud de sus consecuencias adversas para los derechos fundamentales, protegidos por la Carta. Entre dichos derechos se incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia y el derecho a una buena administración».

⁶⁴ Vid. L. MARTÍN RIVERA, *La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones*

Entre las críticas hechas a la normativa⁶⁵ –la que entró en vigor a partir del 1 de agosto del 2024⁶⁶–, se destaca la falta de consideración de las particularidades del mercado laboral, así como la potencial subordinación de los trabajadores a las decisiones tomadas por las IA, por lo que se propone, facultar a organismos especializados en condiciones laborales e IA para supervisar y auditar el funcionamiento de las IA, con el fin de prevenir posibles daños a los seres humanos, entre otras medidas.

Fuera del ámbito europeo, en Estados Unidos el desarrollo regulatorio ha seguido una estrategia descentralizada basada en normas estatales. El estado de Illinois promulgó en 2019 el *Public Act 101-0260*, conocido como *Artificial Intelligence Video Interview Act*, lo que impone la obligación de informar a los candidatos cuando se empleen sistemas de IA en entrevistas

laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial, en *esta Revista*, 2024, n. 4, p. 89: «En concreto [la Ley de Inteligencia Artificial] califica de riesgo alto: 1) los sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para publicar anuncios de empleo específicos, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; 2) la IA destinada a tomar decisiones sobre a) la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, b) la asignación de tareas basada en la conducta individual o en rasgos o características personales y c) el seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones. En suma, la Ley de Inteligencia Artificial considera como alto riesgo la gestión algorítmica sobre la selección de trabajadores, las formas de vigilancia y control de la prestación laboral, la ordenación y gestión del trabajo, así como la conclusión de la relación laboral. Estos sistemas no están prohibidos, pero, como se ha apuntado, sí están condicionados a una serie de restricciones y a mecanismos de control *ex ante* y *ex post* mediante los que se pretende garantizar la aplicación efectiva del Reglamento Comunitario».

⁶⁵ Vid. J. PLAZA PENADÉS, *Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE*, en *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, Aranzadi, 2023, p. 9: «no se trata, ni mucho menos, de un Reglamento que regule de forma “integral” y “completa” todas las cuestiones jurídicas relacionadas con la Inteligencia Artificial. Por ejemplo, deja fuera de su regulación materias tan importantes como la responsabilidad civil, la cual se podía haber integrado perfectamente en este Reglamento. Y lo mismo ocurre con el tema la titularidad de los derechos y sus imbricaciones con el derecho de autor en materia de programas de ordenador, o con las cuestiones de propiedad intelectual respecto a los resultados que ofrece al usuario la IA generativa, que se apuntan, pero que no se abordan, en mi opinión, con el rigor que dicha problemática requiere. En ese sentido, el Reglamento IA es profundamente decepcionante en lo que se atañe a su sentido y alcance, pues dista mucho de ser un Reglamento/ley “integral” que regule las principales cuestiones que en el ámbito del derecho privado plantea actualmente la Inteligencia Artificial».

⁶⁶ Será plenamente aplicable 24 meses luego de su entrada en vigor, excepto para las siguientes disposiciones específicas: a) prohibiciones de prácticas prohibidas en seis meses a partir de su aplicación; b) códigos de prácticas en nueve meses; c) normas de IA de uso general, incluidas las de gobernanza en 12 meses; d) obligaciones para los sistemas de alto riesgo, 36 meses después.

laborales y obtener su consentimiento expreso previo. Por su parte, la ciudad de Nueva York aprobó en 2021 la *Local Law No. 144* (Ley en relación con las herramientas automatizadas de decisión sobre el empleo), que establece la necesidad de realizar auditorías independientes de sesgo antes de utilizar herramientas algorítmicas en procesos de selección de personal, además de exigir la notificación pública de sus resultados, disposiciones que reflejan un modelo de regulación preventiva y focalizada, orientado a garantizar la transparencia y la equidad en la aplicación de tecnologías de IA en el ámbito laboral, aunque todavía limitado a contextos específicos y con un alcance fragmentado en comparación con las iniciativas europeas de carácter integral.

En América Latina, el desarrollo normativo en materia de IA aplicada al trabajo aún es incipiente, aunque se advierten avances relevantes. Brasil, a través de la *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados*, ha incorporado disposiciones que, en línea con el modelo europeo de protección de datos personales, buscan limitar los riesgos derivados del tratamiento automatizado de información sensible en contextos laborales. Por su parte, Chile presentó en 2023 un Proyecto de Ley sobre IA⁶⁷ que, inspirado en la experiencia europea, contempla un capítulo específico orientado a regular su utilización en las relaciones de trabajo, incluyendo principios de transparencia, responsabilidad y supervisión. Aunque este proyecto se encuentra en debate parlamentario, representa un esfuerzo pionero en la región por adaptar el marco jurídico a los desafíos que plantea la gestión algorítmica en el ámbito laboral.

En conjunto, las experiencias comparadas ponen de relieve una tendencia global hacia la regulación proactiva de la IA en el trabajo, orientada a reforzar la transparencia algorítmica, garantizar la supervisión humana y asegurar mecanismos de evaluación de impacto que prevengan vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Este desarrollo normativo, aunque diversos en su alcance, constituyen referencias ineludibles para el ordenamiento peruano, en tanto muestran que la incorporación de la IA en las relaciones laborales requiere de marcos normativos capaces de equilibrar la innovación tecnológica con la tutela efectiva de la dignidad, estabilidad y condiciones justas de trabajo. Sobre esta base, resulta pertinente examinar las estrategias regulatorias que el Perú podría adoptar, particularmente en torno a los principios de transparencia, trazabilidad y protección, los cuales serán objeto de análisis en el siguiente apartado.

⁶⁷ Vid. MINCIENCIA, *Proyecto de Ley que Regula los Sistemas de IA*, en www.minciencia.gob.cl, 19 mayo 2025.

4.2. Estrategias para una regulación laboral en el Perú: transparencias, trazabilidad y protección

La construcción de un marco regulatorio en el Perú relativo a la IA aplicada al trabajo exige el diseño de estrategias integrales orientadas a la tutela efectiva de los derechos laborales⁶⁸. Estas deben partir del reconocimiento de que la transparencia y la trazabilidad constituyen principios esenciales para limitar la opacidad algorítmica y garantizar que las decisiones automatizadas sean comprensibles y fiscalizables⁶⁹. En esta línea, resulta indispensable establecer un deber reforzado de información previa por parte del empleador, que asegure a trabajadores y candidatos claridad sobre la finalidad de los sistemas de IA, los datos procesados y la lógica de su funcionamiento. Asimismo, la regulación debe incorporar el derecho a la explicación significativa, que permita cuestionar y comprender de manera accesible los fundamentos de cualquier decisión automatizada que afecte la situación laboral. A ello se suma la necesidad de implementar mecanismos de auditoría periódica e independiente, dirigidos a prevenir sesgos discriminatorios y a garantizar que los sistemas de IA se utilicen conforme a los estándares de equidad y no discriminación reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Un componente esencial de esta estrategia regulatoria es garantizar la supervisión y el control humanos en la gestión de la IA. Toda decisión automatizada que produzca efectos jurídicos en la relación laboral debe ser

⁶⁸ Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *op. cit.*, p. 141: «Perú, se encuentra dentro de esa extensa lista de países a los que les urge adaptar el marco normativo para regular estas relaciones empleador-trabajador en una redacción que cuide proteger a los trabajadores ante posibles efectos adversos de la automatización y el uso de sistemas de Inteligencia Artificial. Nuestra legislación no solo debe contemplar el hecho de regular la toma de decisiones por procedimientos algorítmicos, sino también buscar que se garanticen tanto la transparencia de los procesos como la formación continua de los propios trabajadores, a fin de avalar su adaptación al mercado laboral en constante evolución tecnológica».

⁶⁹ Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, cit., p. 153: «Como se sabe, los algoritmos más sofisticados aprenden, pero este aprendizaje exige entrenamiento, y para ello deben suministrarse datos que, tras un pertinente análisis, permitirán extraer patrones. Una muestra de datos inadecuada puede llevar al algoritmo a reproducir patrones discriminatorios, pero bien mirado, ni la transparencia ni el control humano posterior deberían despertar especial confianza. A la postre, la discriminación es una creación humana que deriva de un prejuicio. Si un sistema de inteligencia artificial ofrece resultados discriminatorios es porque reproduce conductas humanas, de modo que la supervisión posterior no garantizará la erradicación de la discriminación, que puede ser igual o más intensa en la gestión laboral humana que en la algorítmica».

validada y adoptada por una persona con capacidad de decisión dentro de la empresa, de manera que los sistemas de IA funcionen como herramientas de apoyo y no como decisores autónomos. Paralelamente, debe reconocerse el derecho a la impugnación y revisión humana, asegurando que los trabajadores puedan cuestionar decisiones automatizadas y exigir su reevaluación sobre la base de un análisis integral de los hechos. Finalmente, resulta indispensable establecer la consulta previa con los representantes de los trabajadores antes de implementar mecanismos de monitorización, evaluación o decisión algorítmica, de modo que el diálogo social permita definir límites de uso, garantías de privacidad y protocolos de supervisión incorporables en los convenios colectivos, fortaleciendo así la legitimidad y eficacia de la regulación.

Otro pilar indispensable de la estrategia regulatoria consiste en garantizar la formación continua y una transición justa frente a los efectos de la automatización⁷⁰, lo que exige el diseño de planes de reconversión laboral impulsados conjuntamente con el gobierno y el sector privado, orientados a generar programas nacionales de capacitación que fortalezcan competencias digitales y habilidades vinculadas a la gestión de sistemas de IA⁷¹. La legislación laboral debería consagrar el derecho a la capacitación permanente⁷², imponiendo al empleador la obligación de proporcionar formación adecuada para que los trabajadores se adapten a las tecnologías implementadas en la empresa, incluida la comprensión básica de las herramientas algorítmicas con las que interactúan. A la vez, resulta esencial reforzar las redes de protección social y los programas de recolocación profesional, de modo que las disrupciones derivadas de la automatización

⁷⁰ *Vid.* A. CASTRO FRANCO, *La formación permanente como herramienta de adaptación a la digitalización: ¿mito o realidad?*, en *Lan Harremanak*, 2025, n. 53, p. 196: «El impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y el empleo, con el riesgo de que un número nada desdeñable de tareas sean automatizadas y, a la par, puedan generarse nuevos puestos de trabajo, determina la necesidad de proporcionar a las personas trabajadoras una formación especializada, constante, continua y ágil. La formación se erige como una herramienta clave para adquirir destrezas, conocimientos y capacidades en un contexto productivo que precisa de la rápida adaptación de las plantillas a las exigencias del mercado de trabajo».

⁷¹ *Ibidem*, p. 200: «Las competencias digitales son fruto de la combinación de conocimientos, habilidades técnicas y actitudes para el uso de las tecnologías para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad. Estas comprenden principalmente cinco tipos: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas, y se miden en función de tres niveles (ninguna, básicas y avanzadas)».

⁷² *Vid.* M.N. MORENO VIDA, *El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 11.

no trasladen íntegramente sus costos sobre los trabajadores, sino que sean asumidos de manera equitativa por el Estado, las empresas y el sistema de seguridad social, garantizando así una transición justa y sostenible.

Finalmente, la consolidación de una regulación eficaz demanda la actualización del marco normativo e institucional de control. En el corto plazo, resulta pertinente introducir reformas específicas en normas vigentes, como el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley N° 29733, con el fin de incorporar expresamente los derechos a la información, explicación y no discriminación algorítmica en el ámbito laboral. A mediano y largo plazo, debería impulsarse la promulgación de una Ley de Inteligencia Artificial, que articule de manera integral los principios de transparencia, trazabilidad, supervisión humana y formación continua. En paralelo, es indispensable fortalecer la capacidad de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante la especialización de inspectores en digitalización y gestión algorítmica, así como la creación de unidades técnicas con atribuciones para auditar sistemas de IA en el trabajo. Complementariamente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en concertación con los interlocutores sociales, podría emitir guías técnicas y códigos de conducta que orienten el uso ético y responsable de estas tecnologías, proporcionando certezas jurídicas mientras se avanza hacia un marco legislativo específico.

La adopción gradual y coordinada de estas estrategias permitiría al Perú configurar un marco regulatorio sólido y adaptativo⁷³, capaz de conciliar la promoción de la innovación tecnológica con la tutela efectiva de los derechos laborales⁷⁴. Un esquema normativo de esta naturaleza no solo

⁷³ Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *op. cit.*, pp. 151-152: «Nuestra legislación debe abordar entonces, y de manera integral, normas sobre contratación, despido, evaluación de desempeño, y gestión de la seguridad laboral; que destaquen: [sic] Normas sobre el uso de la IA en la contratación y el despido, que procuren asegurar que los sistemas automatizados a fin de que no tomen decisiones sesgadas que puedan afectar negativamente a los trabajadores, debiendo garantizar que los algoritmos sean auditados y estén libres de discriminación. Derechos de trabajadores, garantizando los derechos a ser informados sobre su uso, a fin de impugnar decisiones automatizadas, accediendo fácilmente a mecanismos de defensa legal, en caso de daño por parte de la tecnología. Capacitación y reentrenamiento, que motive la formación continua y reentrenamiento de trabajadores que los adapte a nuevos roles producto de la transformación digital».

⁷⁴ Vid. M.A. SALINAS ATENCIO, C. GUZMÁN NAPURÍ, *op. cit.*, p. 73: «En el Perú, es crucial establecer lineamientos que garanticen que la inteligencia artificial se utilice de forma responsable y sin perpetuar desigualdades estructurales, este debate sobre la regulación de la misma en el trabajo también involucra principios éticos fundamentales, como la aplicabilidad y la responsabilidad algorítmica. Los empleadores, en este caso, deben asegurarse de que sus sistemas sean auditables y comprensibles, permitiendo a los trabajadores conocer los criterios utilizados en la toma de decisiones automatizadas al

reforzaría la transparencia, la trazabilidad y la equidad en el uso de sistemas de IA, sino que también garantizaría la centralidad del trabajador como sujeto de derechos frente a procesos de automatización crecientes⁷⁵. De este modo, el país no solo reduciría los riesgos de precarización y discriminación derivados de la gestión algorítmica, sino que también se situaría en una posición de liderazgo dentro de la región latinoamericana, al ofrecer un modelo regulatorio de referencia que combine competitividad económica con estándares avanzados de protección social y laboral.

5. A modo de cierre

La incorporación de la IA en la dinámica de las relaciones de trabajo plantea un doble escenario: por un lado, optimiza procesos productivos y de gestión, mientras que, por otro, introduce riesgos inéditos que afectan derechos. La utilización de algoritmos en fases tan sensibles como el reclutamiento, la asignación de funciones o la evaluación del desempeño ha trasladado al software facultades propias del poder de dirección empresarial, lo que reconfigura los parámetros tradicionales de dependencia. Ello evidencia que la gestión algorítmica no solo transforma la organización del trabajo, sino que también condiciona el acceso, la permanencia y la estabilidad en el empleo, al tiempo que debilita los mecanismos de control colectivo. En este contexto, la opacidad de los sistemas algorítmicos erosiona garantías esenciales como el derecho de defensa y el debido proceso, mientras que la atribución difusa de responsabilidades entre empleadores, desarrolladores y proveedores de software crea vacíos jurídicos que debilitan la tutela efectiva. De ahí que resulte indispensable establecer un marco regulatorio específico que imponga obligaciones de transparencia, trazabilidad y explicabilidad, incorporando mecanismos de control humano y de participación sindical que permitan restablecer el equilibrio en la relación laboral y evitar que la innovación tecnológica se convierta en un instrumento de precarización.

La ausencia de un marco regulatorio específico para la IA en el Perú no solo revela un desfase temporal frente a las transformaciones

mismo tiempo en el que la supervisión humana sigue siendo especial para prevenir, corregir fallos y garantizar la equidad en el proceso».

⁷⁵ *Vid.* J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 223: «La falta de certeza de los empleadores y trabajadores en relación con el uso de algoritmos aumenta el costo de su empleabilidad, por lo que, en términos económicos, justificaría una intervención correctiva del Estado que busque equilibrar la protección de los trabajadores con los incentivos económicos del empresario».

tecnológicas, sino que también impide articular una política pública coherente que vincule la innovación con la garantía de derechos laborales. La vigencia de un régimen jurídico pensado para la economía industrial y analógica ha configurado un terreno normativo incapaz de responder a los desafíos actuales, pues carece de mecanismos de gobernanza algorítmica, garantías de protección de datos laborales y disposiciones sobre reconversión profesional. Esta falta de previsión no solo limita la capacidad de tutela del ordenamiento, sino que además incrementa la inseguridad jurídica, al dejar sin respuesta cuestiones esenciales como la atribución de responsabilidad por decisiones automatizadas o la preservación de la estabilidad frente a procesos de automatización. En este contexto, se vuelve inaplazable la actualización del marco legal, de manera que el derecho del trabajo recupere su función tuitiva y logre compatibilizar el dinamismo tecnológico con la protección efectiva de la persona trabajadora.

La experiencia comparada demuestra que la regulación de la IA en el ámbito laboral no puede limitarse a reconocer formalmente sus riesgos, sino que debe articular mecanismos efectivos de control, supervisión y participación colectiva. España, Francia y la Unión Europea han avanzado en el diseño de normas que, aun con limitaciones, han introducido obligaciones de transparencia, derechos de información y restricciones al uso de prácticas algorítmicas de alto riesgo, configurando un estándar mínimo que coloca a la persona trabajadora en el centro de la gestión digital. Frente a ello, el Perú tiene la oportunidad de no repetir el patrón de respuestas fragmentadas o superficiales, como ocurrió con la referencia aislada a la automatización en la Casación Laboral n. 21131-2017, sino de impulsar una reforma integral que incorpore principios de transparencia, trazabilidad y explicabilidad, acompañados de garantías de supervisión humana y diálogo social. Solo de esta forma el ordenamiento laboral peruano podrá superar la lógica reactiva y anticiparse a los efectos de la gestión algorítmica en el empleo.

La construcción de un marco normativo sobre IA aplicada al trabajo no puede concebirse únicamente como una reforma técnica, sino como un rediseño estructural del modelo laboral. La ausencia de disposiciones específicas sobre transparencia, formación continua y protección social revela que el desafío no se reduce a regular las herramientas digitales, sino a garantizar un proceso de transición justa que distribuya equitativamente los costos de la automatización entre el Estado, las empresas y la seguridad social. La experiencia de países latinoamericanos como Brasil y Chile, evidencia que la región avanza hacia esquemas de gobernanza algorítmica que reconocen la centralidad de la dignidad humana y los derechos fundamentales en el trabajo digital. En este sentido, el Perú debe adoptar

un enfoque preventivo, participativo y garantista que no solo limite los riesgos de precarización, sino que también promueva la innovación en un marco de confianza jurídica, de esta forma el país podría situarse en la vanguardia regional, ofreciendo un modelo que combine competitividad económica con altos estándares de tutela social y laboral.

6. Bibliografía

- AGOTE R., ARRIOLA A. (2024), *Claves del régimen jurídico de los sistemas de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales en España*, en *IUSLabor*, n. 3, pp. 149-187
- AGUILERA DURÁN J. (2019), *Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 29, pp. 3-23
- ALEMÁN-MADRIGAL L.E. (2025), *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*, Tesis de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2022), *El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral*, en *Documentación Laboral*, n. 126, pp. 51-68
- ARMAS MORALES C. (2021), *La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores*, en *Iberoamerican Business Journal*, n. 1, pp. 83-105
- CALVO GALLEGO F.J. (2022), *Algoritmo y discriminación*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. especial Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género, pp. 3-34
- CARDONA RUBERT M.B. (2025), *La Inteligencia Artificial y su impacto en el futuro del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 131
- CASTRO FRANCO A. (2025), *La formación permanente como herramienta de adaptación a la digitalización: ¿mito o realidad?*, en *Lan Harremanak*, n. 53, pp. 194-226
- CORNEJO CACHAY D.L. (2023), *La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, n. 8, pp. 179-214
- DE VAL TENA Á.L. (2020), *La protección de datos personales en los procesos de selección de los trabajadores: en particular, aquellos datos especialmente sensibles*, en *Documentación Laboral*, n. 119, pp. 99-123

- ERCILLA GARCÍA J. (2024), *Robots inteligentes y pérdida de empleo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 117
- ESCANDE-VARNIOL M.-C. (2020), *Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho francés*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 145-160
- ESPINOZA-ESCOBAR J.H. (2025), *Elementos claves para la regulación de la discriminación algorítmica en el ordenamiento peruano*, en *Ius et Praxis*, n. 2, pp. 163-183
- GAMARRA VÍLCHEZ L. (2025), *Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: cambios y desafíos*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, pp. 185-210
- GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2025), *La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 102-119
- GEORGIEVA K. (2024), *La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en www.imf.org/es/blogs, 16 enero
- GIL PÉREZ M.E. (2024), *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico*, en *Lan Harremanak*, n. 52, pp. 390-416
- GOÑI SEIN J.L. (2019), *Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo*, en *Documentación Laboral*, n. 117, pp. 57-72
- GRANADOS FERREIRA J. (2022), *Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en *Revista CES Derecho*, n. 1, pp. 111-132
- GRANADOS FERREIRA J. (2023), *El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios*, en *Revista CES Derecho*, n. 3, pp. 62-81
- GUILLÉN PAJUELO Á. (2024), *El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, n. 12, pp. 52-63
- GUZMÁN LÓPEZ J.G.J. (2025), *Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial*, en *Laborem*, n. 31, pp. 211-226
- GUZMÁN M.E., CALVO J., RODRÍGUEZ-PINERO M. (2024), *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*, en periscopiofiscalegal.pwc.es, 17 julio
- LOAYZA VILLANUEVA S.E. (2025), *Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable*, en *Laborem*, n. 31, pp. 139-161
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2023), *La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, n. extraordinario *Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación*, pp. 219-237

- MACÍAS GARCÍA M.C. (2024), [*La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*](#), en *Lex Social*, n. 1, pp. 1-24
- MARÍN ALONSO M.I. (2025), [*Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalineada” del trabajo en España y la Unión Europea*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 42, artículo e20404, pp. 1-36
- MARTÍN RIVERA L. (2024), [*La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 67-97
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R., VELASCO PARDO B. (2025), [*El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificial*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, pp. 106-133
- MINCIENCIA (2025), [*Proyecto de Ley que Regula los Sistemas de IA*](#), en www.minciencia.gob.cl, 19 mayo
- MOLINA HERMOSILLA O. (2023), [*Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 89-117
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2023), [*Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿avance o retroceso?*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 18, pp. 180-214
- MORENO VIDA M.N. (2025), [*El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 11, pp. 81-110
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2024), [*Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones \(Iniciativa interblogs\)*](#), en www.elforodelabos.es, 30 abril
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2024), [*Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial*](#), en *Labos*, n. extraordinario, pp. 83-98
- NÁJAR BECERRA C.A. (2025), [*Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital*](#), en *Laborem*, n. 31, pp. 163-185
- NORONHA RAMOS A.J., QUIROZ SERRATO C.A. (2025), [*El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad*](#), en *Laborem*, n. 31, pp. 47-68
- OTTAVIANO J.M. (2021), [*La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales*](#), en *Nueva Sociedad*, n. 294, pp. 83-95

- PARRA SEPÚLVEDA D., CONCHA MACHUCA R. (2021), *Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades*, en *Vniversitas*, vol. 70, pp. 1-25
- PÉREZ AMORÓS F. (2024), *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 140-181
- PÉREZ AMORÓS F. (2025), *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 11-37
- PÉREZ DEL PRADO D. (2023), *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch
- PÉREZ-UGNEA M. (2024), *La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales*, en *Estudios de Deusto*, n. 1, pp. 307-337
- PLAZA PENADÉS J. (2023), *Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE*, en *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, Aranzadi
- PORCELLI A.M. (2020), *La Inteligencia Artificial y la Robótica: sus dilemas sociales, éticos y jurídicos*, en *Derecho Global*, n. 16, pp. 49-105
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2022), *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 253, pp. 135-188
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2025), *El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral*, en *Trabajo y Empresa*, n. 1, pp. 9-38
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2024), *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*, en *Teoría & Derecho*, n. 37, pp. 120-149
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C. (2024), *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, en *grupo.us.es/inpr*, 8 abril
- SÁEZ LARA C. (2020), *El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 41-60
- SALINAS ATENCIO M.A., GUZMÁN NAPURÍ C. (2025), *La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales*, en *Laborem*, n. 31, 2025, pp. 69-90
- SIERRA BENITEZ E.M. (2024), *Apuntes sobre las nuevas leyes “históricas” en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas*, en *Noticias CIELO*, n. 3, pp. 1-4

- TODOLÍ SIGNES A. (2024), [Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, n. extraordinario 2](#), pp. 229-250
- TODOLÍ SIGNES A. (2024), *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA*, en *Trabajo y Derecho*, n. extraordinario 19
- TORRES CADILLO R.I. (2023), *Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, n. 7, pp. 289-313
- TORRES CUEVA C.L. (2025), [El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo: hacia una nueva normatividad](#), en [Laborem, n. 31](#), pp. 187-207

Normativa

Brasil

[Lei nº 13.709](#), de 14 de agosto de 2018, *Lei Geral de Proteção de Dados*, en *Diário Oficial da União*, 15 agosto 2018

España

[Ley 10/2021](#), de 9 de julio, de trabajo a distancia, en *BOE*, 10 julio 2021, n. 164

[Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, en *BOE*, 29 septiembre 2021, n. 233

Estados Unidos

[Public Act 101-0260](#), *Artificial Intelligence Video Interview Act*

[Local Law No. 144 of 2021](#), *A Local Law to amend the administrative code of the city of New York, in relation to automated employment decision tools*

Francia

[Loi nº 2016-1088](#) du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en *Journal Officiel de la République Française*, 9 agosto 2016, n. 184

Perú

[Decreto Supremo Nº 115-2025-PCM](#), *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país*, en *El Peruano*, 9 septiembre 2025

[Ley N° 29733](#), *Ley de Protección de Datos Personales*, de 21 de junio de 2011, en *El Peruano*, 3 julio 2011, n. 445746

[Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728](#), *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en *El Peruano*, 27 marzo 1997 (norma actualizada, 1 abril 2021)

Normativa Europea

[Reglamento \(UE\) 2016/679](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

[Reglamento \(UE\) 2024/1689](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

