

REVISIÓN

The impact of artificial intelligence within the Peruvian labor sector

El impacto de la inteligencia artificial dentro del ámbito laboral peruano

Alexandro Dangelo Paredes Salazar^{a*}  , Carlos Augusto Manrique Pinto^a  , Rafael Romero-Carazas^a  

^aUniversidad Tecnológica del Perú. Arequipa, Perú.

Corresponding Author: Alejandro Dangelo Paredes Salazar 

How to Cite: Paredes Salazar, A. D., Manrique Pinto, C. A., & Romero-Carazas, R. (2025). The impact of artificial intelligence within the Peruvian labor sector. *Edu - Tech Enterprise*, 3, 112. <https://doi.org/10.71459/edutech2025112>

Submitted: 31-05-2025

Revised: 20-08-2025

Accepted: 14-11-2025

Published: 15-11-2025

ABSTRACT

Artificial intelligence is one of the most revolutionary technologies, due to its adaptability and automation; such capabilities generate concern in the Peruvian labor sector, as if used without regulation, it can replace human labor in multiple work sectors. The main objective of the study is to develop guidelines for a regulatory framework aimed at regulating the application of artificial intelligence, prioritizing the protection of the right to work and job stability. Likewise, it seeks to analyze the impact of AI on labor rights and its influence on the future of work in the country. The methodology used was qualitative, focused on the analysis of existing information and the interpretation of current law. The dogmatic-legal method was applied, which allowed for the systematization and examination of norms, laws, and legal proposals. The population consisted of lawyers, while the sample was limited to twenty professionals in the field. The data collection instrument was the interview, through which professional perspectives on the topic were obtained. The results show that the current Peruvian legal framework presents regulatory gaps and lacks effective protection mechanisms against the impact of AI. It is concluded that the impact of AI will be imminent; therefore, the creation of specific laws is necessary to guarantee a fair transition, promote labor training, and ensure the ethical coexistence between technology and human labor.

Keywords: Artificial Intelligence, Right to Work, Labor Field, Impact, Labor Laws, Labor Regulations, Labor Rights, Regulation, Legislation.

RESUMEN

La inteligencia artificial es una de las tecnologías más revolucionarias, debido a su adaptación y automatización, tales capacidades generan preocupación en el sector laboral peruano, ya que de emplearse sin regulación puede reemplazar la mano de obra humana en múltiples sectores laborales. El objetivo principal del estudio es desarrollar los lineamientos de un marco normativo destinado a regular la aplicación de la inteligencia artificial, priorizando la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Asimismo, busca analizar el impacto de la IA en los derechos laborales y su influencia sobre el futuro del trabajo en el país. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, centrada en el análisis de información existente y en la interpretación del derecho vigente. Se aplicó el método dogmático-jurídico, el cual permitió sistematizar y examinar normas, leyes y propuestas legales. La población estuvo compuesta por abogados, mientras que la muestra se limitó a veinte profesionales del área. El instrumento de recolección de datos fue la entrevista, mediante la cual se obtuvieron perspectivas profesionales sobre el tema. Los resultados evidencian que el marco legal peruano actual presenta vacíos normativos y carece de mecanismos de tutela efectiva frente al impacto de la IA. Se concluye, que el impacto de la IA será inminente, por ello es necesaria la creación de leyes específicas, que garanticen una transición justa, promuevan la capacitación laboral y aseguren la coexistencia ética entre la tecnología y la mano de obra humana.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, Derecho Al Trabajo, Ámbito Laboral, Impacto, Leyes Laborales, Reglamento Laboral.

INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas, la inteligencia artificial ha tomado la vanguardia por ser una de las tecnologías más revolucionarias e influyentes en el mundo moderno (Cornejo, 2023). Esta tecnología ha demostrado ser eficiente en la delegación de varias tareas, tales como la recopilación de datos, búsqueda de información y creación de contenido multimedia. Esta increíble capacidad de adaptación y automatización ha generado que algunas entidades empresariales prescindan de sectores laborales enteros, como el caso de la empresa Dukaan en la India, que reemplazo al 90 % de sus empleados de servicio al cliente por un chatbot de inteligencia artificial (Gauthier 2022). Un acto de esa magnitud supone un agravio directo al derecho al trabajo y derechos laborales conexos. Este caso y otros más han generado incertidumbre a nivel global y el Perú no ha sido la excepción, la población se pregunta si la inteligencia artificial será capaz de reemplazar en su totalidad a sectores laborales ya existentes, siendo los más propensos aquellos dedicados al marketing, servicio al cliente y creación de contenido (Cornejo 2023). Además, si la jurisdicción peruana será capaz de regular el uso de estas nuevas tecnologías, a la vez que protege y resguarda los derechos laborales de los trabajadores peruanos. En el Perú no existen políticas específicas sobre inteligencia artificial, a diferencia de Colombia y Chile. Esta ausencia de regulación podría afectar los derechos laborales, especialmente ante despidos vinculados al uso de nuevas tecnologías, por lo que resulta fundamental establecer normas que protejan a los trabajadores (Armas, 2021).

En el Perú la legislación ante la inminente aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral peruana es escasa, por decir inexistente (Armas 2021). El 5 de julio de 2023 se promulgó la Ley N° 31814, la misma promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país, sin embargo, no establece parámetros claros o restringe el uso de esta tecnología. Es debido a esta escueta legislación que surgen los siguientes problemas. Primero, surgirán controversias relacionadas con la aplicación de la inteligencia artificial, en el ámbito laboral peruano que afectarán el derecho al trabajo de los ciudadanos, ya que esta tecnología es beneficiosa para las empresas, porque incrementa la eficiencia y reduce costos (Hidalgo. et al. 2018). No obstante, su implementación es a costa del reemplazo de la mano de obra humana (Armas 2021). Segundo, como se mencionó anteriormente, el Perú no tiene proyectos de ley o muestra intenciones de regular la aplicación de estas tecnologías y enmarcarlas dentro del concepto de herramientas capaces de apoyar y reducir la carga laboral de los trabajadores peruanos, mas no reemplazarlos en su totalidad (González.2017). Finalmente, si bien gran parte de la población observa a la inteligencia artificial con duda e incertidumbre, la misma es capaz de crear oportunidades laborales que requerirán de personas para poder configurarlas y mantenerlas en funcionamiento, es indispensable establecer un entorno de coexistencia para el avance tecnológico sostenible y ético (Rubbí. Et al. 2020)

A raíz de esto, el presente artículo de investigación tiene como objetivo, desarrollar los lineamientos de un marco normativo destinado a regular la aplicación de la IA en el ámbito laboral peruano, estableciendo como prioridad el derecho al trabajo y su preservación ante cualquier supuesto futuro de aplicación de la inteligencia artificial. Asimismo, analizar el impacto de la IA en el derecho al trabajo futuro dentro del ámbito laboral peruano y cómo afecta los derechos laborales de los trabajadores.

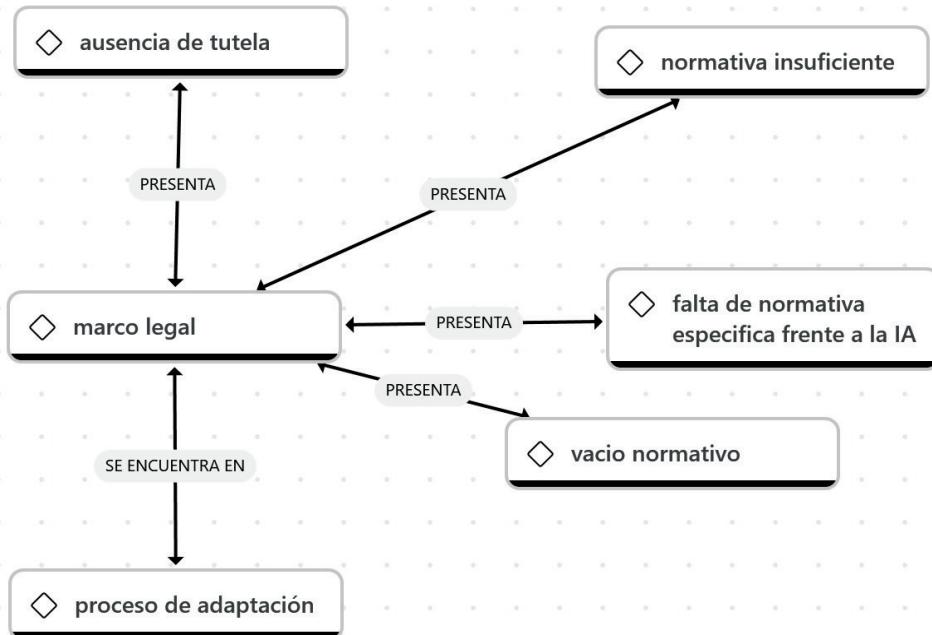
MÉTODO

El presente estudio empleó un enfoque cualitativo, ya que realizó un análisis de la información existente, este estudio permite abordar las variables propuestas, que son; el derecho laboral e inteligencia artificial dentro de la legislación peruana y el ámbito laboral. El método empleado es el dogmático jurídico, ya que se interpretó y sistematizó el derecho vigente, a través, del análisis de normas y leyes del Perú. La población respectiva está conformada por abogados y profesionales del derecho laboral, que brindaron su punto de vista y prospecto referente al impacto de la IA dentro del ámbito laboral peruano. La muestra es la equivalente a 20 abogados laboralistas. Por último, la técnica propicia a ser empleada es la entrevista, con la que se recopiló el testimonio y respuestas de los profesionales laborales, con el fin de recopilar información medular y obtener información capaz de brindar un prospecto sobre el tema de investigación.

RESULTADOS

La presente sección expone los aportes realizados por diversos abogados respecto al tema que es materia de investigación, a través de su expertis han brindado respuestas y puntos de vista altamente sustanciales. Estos datos, permitirán la formación de un panorama completo sobre la inteligencia artificial, su impacto dentro del derecho al trabajo en el Perú, asimismo, si nuestra legislación actual se encuentra preparada para los desafíos que esta conlleva y que normas o propuestas de legislación son propicias para suplir las falencias normativas existentes.

En la figura 1 se exponen los resultados de las entrevistas realizadas, con respecto al marco legal existente en el Perú referente a la regulación y aplicación de la inteligencia artificial

**Figura 1.**

Descripción del marco legal vigente en el Perú, con relación a la I.A

La figura 1, muestra cómo es que el marco legal actual presenta múltiples carencias y ausencia de legislación a través de normas y proyectos de ley que aborden el uso y aplicación de la inteligencia artificial dentro del ámbito laboral peruano.

Como se observa el marco legal actual se encuentra en proceso de adaptación, esto quiere decir que nuestra normativa debe atravesar un proceso de adaptación para cubrir todas las necesidades y coyunturas que se susciten ya que la I.A puede generar despidos masivos vulnerando directamente el derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral, en este sentido, una norma clave sería una Ley de Adaptación a las I.A para discutir su impacto.

El marco legal vigente evidencia una ausencia de tutela, esto significa, que el principal vacío es la falta de mecanismos de tutela procesal efectiva contra las I.A, la preparación debe ser tanto normativa como en la capacidad técnica de los operadores de justicia y de la autoridad administrativa para entender estos sistemas. Es la labor de nuestros legisladores prever posibles problemas normativos, ya que no tan sólo se podrían perder trabajos que desempeñaban los humanos, sino que se propicia el enriquecimiento de los patrones y la vulneración de los derechos laborales de las personas, lo que obliga a asumir una actitud más acorde con la realidad.

Asimismo, se evidencia la precaria normativa actual, que resulta insuficiente, la protección del derecho al trabajo ante el panorama que supone el arribo de la I.A, genera escenario nuevo que requiere normas más específicas. Hoy el derecho está protegido en el papel, pero no cuenta con instrumentos adecuados para responder a los retos de la automatización y la digitalización. El impacto en los trabajadores puede variar según el sector y la naturaleza de las tareas desempeñadas. Ya que la I.A, permitirá la automatización de ciertos trabajos rutinarios o repetitivos.

Como uno de los objetivos del presente artículo de investigación, es establecer y aportar lineamientos estructurales y medulares destinados a regular la aplicación de la I.A en el ámbito laboral peruano, priorizando el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando su estabilidad laboral ante cualquier supuesto posible que atenta en contra de sus derechos laborales.

A continuación, se presentan los resultados que darán a conocer los lineamientos indispensables para la creación del marco normativo propuesto.

En esta gráfica se exponen la propuesta de legislación que han de ser abordadas para suplir los vacíos normativos actuales en la legislación peruana. Al igual que en otros países, tanto el Estado como las instituciones pueden crear normas y disposiciones particulares sobre inteligencia artificial según las prioridades y metas sociales. En el caso del Perú, la regulación de la IA se encuentra todavía en una fase temprana de desarrollo. Existen ciertas leyes que se vinculan de manera indirecta con este ámbito, como la Ley de Protección de Datos Personales.

Se requiere crear una teoría jurídica específica para la IA que adapte el derecho a sus particularidades. Esto incluye un marco general con principios éticos y jurídicos, y normas sectoriales en áreas como el derecho civil, penal, ambiental y laboral.

Entre las propuestas se hallan las siguientes. Ley de transparencia para el uso de la I.A, esto quiere decir; aquella que busca garantizar que los sistemas basados en esta tecnología operen de manera clara, comprensible y verificable. Su propósito es que las instituciones públicas y privadas informen sobre el uso, los fines y los criterios de funcionamiento

de estos sistemas, asegurando que los ciudadanos conozcan cómo se toman las decisiones automatizadas que puedan afectar sus derechos o intereses.

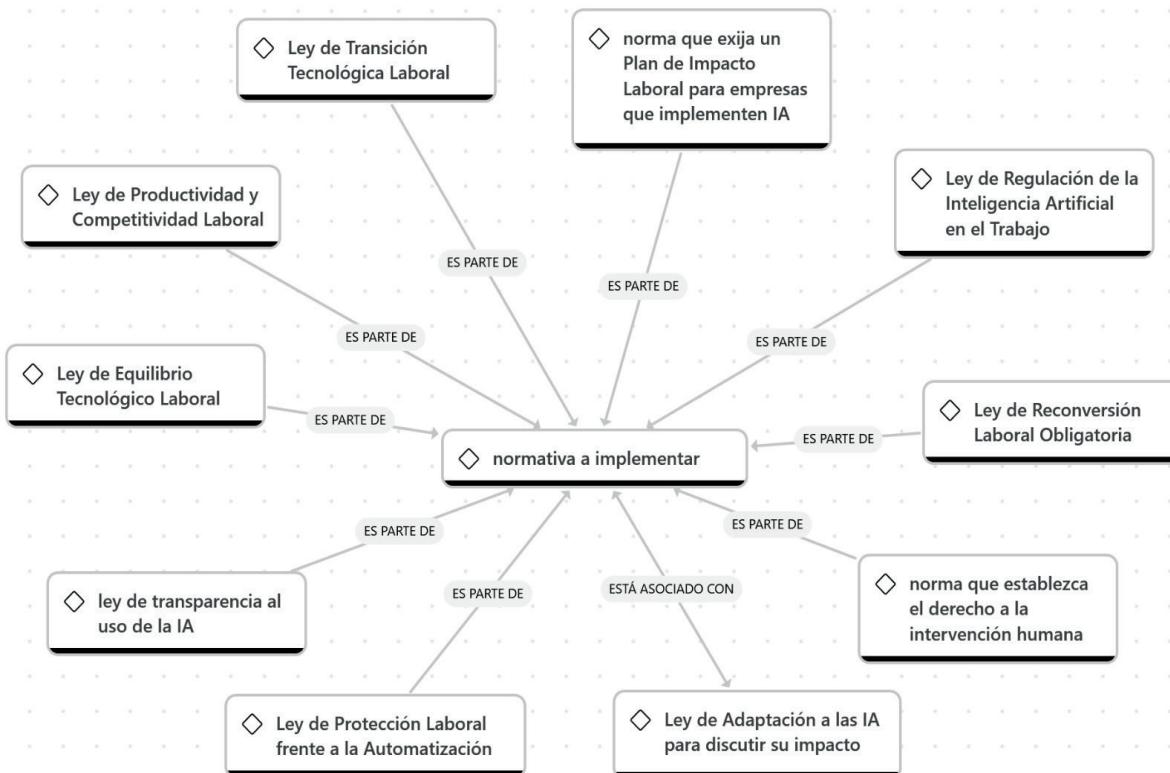


Figura 2.

Normativa a implementar para la creación de un marco normativo capaz de regular la aplicación de la inteligencia artificial dentro del ámbito laboral peruano

Ley de protección laboral frente a la automatización, aquella que salvaguarde los derechos de los trabajadores ante la incorporación de tecnologías automatizadas y sistemas de inteligencia artificial en los entornos laborales. Busca promover una transición justa, garantizando la capacitación y reubicación del personal afectado, así como la preservación de condiciones laborales dignas y la participación humana en los procesos productivos. Aunado a esto, la ley de reconversión obligatoria establecería la obligación de capacitar y reentrenar a los trabajadores cuyas funciones puedan verse afectadas por la introducción de la automatización o la inteligencia artificial. Su finalidad es asegurar la adaptación laboral a los nuevos entornos tecnológicos, promoviendo la continuidad del empleo, el desarrollo de nuevas competencias y la inclusión equitativa en la transformación digital.

Es indispensable la norma que exija un plan de impacto laboral para empresas que implementen IA, esta tendría como fin anticipar y gestionar las consecuencias sociales y laborales derivadas de la automatización. Obliga a las organizaciones a evaluar los posibles efectos sobre el empleo, la redistribución de tareas y la capacitación del personal, garantizando medidas preventivas que promuevan la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores. La ley de equilibrio tecnológico laboral establecería una armonía entre el uso de la tecnología y la participación humana en los procesos productivos. Su objetivo es evitar la sustitución total del trabajo humano por sistemas automatizados, promoviendo un entorno laboral donde la innovación tecnológica se combine con la preservación del empleo, la dignidad del trabajador y el desarrollo de habilidades digitales.

Por último, la ley de adaptación de la IA para discutir su impacto, tiene como propósito crear espacios institucionales de diálogo y evaluación sobre los efectos sociales, económicos y éticos del uso de la IA. Esta norma promueve la participación de trabajadores, empresas, expertos y el Estado en la revisión constante de las tecnologías implementadas, asegurando que su desarrollo y aplicación se realicen de manera responsable y con beneficios equitativos para la sociedad.

Para analizar el impacto de la IA en el derecho al trabajo futuro dentro del ámbito laboral peruano y cómo afecta los derechos laborales de los trabajadores. Se presenta el siguiente gráfico

El gráfico expone la de riesgos que deben ser considerados y gestionados mediante políticas adecuadas y un marco normativo sólido. Entre los principales riesgos está reincisión laboral, ya que la automatización puede desplazar a muchos trabajadores cuyos puestos son sustituidos por sistemas inteligentes. Sin estrategias de capacitación

o programas de recolocación, estas personas enfrentan dificultades para reingresar al mercado laboral, lo que incrementa la vulnerabilidad social. De igual manera, la posibilidad de prescindir de la mano de obra humana representa un riesgo significativo. Aunque la IA mejora la eficiencia y reduce errores, también puede provocar la pérdida masiva de empleos, especialmente en sectores con tareas rutinarias o de baja calificación, afectando el derecho de las personas a mantener un trabajo digno.

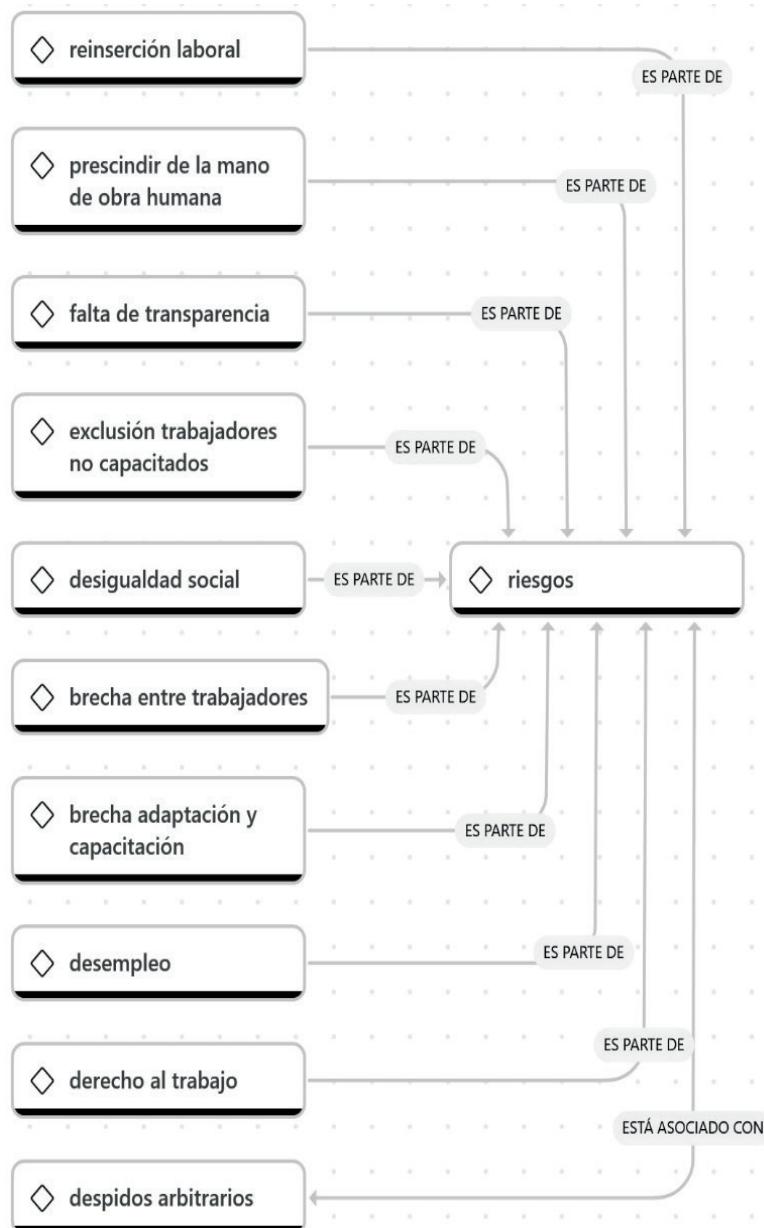


Figura 3.

Riesgos que enfrentarán los trabajadores frente a la implementación de la I.A en el ámbito laboral peruano

A esto se suma la falta de transparencia en los sistemas automatizados, ya que muchas decisiones tomadas por algoritmos como evaluaciones de desempeño o procesos de selección carecen de claridad, lo que puede generar injusticias, discriminación o decisiones arbitrarias difíciles de cuestionar.

Otro riesgo relevante es la exclusión de los trabajadores no capacitados, quienes, al no contar con las competencias digitales necesarias, quedan marginados de los nuevos entornos laborales. Esta exclusión contribuye al aumento de la desigualdad social, pues la tecnología tiende a beneficiar a quienes tienen acceso a la educación y a las herramientas digitales, ampliando la distancia económica y profesional entre distintos sectores de la población.

En esa misma línea, se genera una brecha entre trabajadores, diferenciando a los que dominan las nuevas tecnologías de aquellos que no, lo que repercute en las oportunidades de ascenso, los salarios y la estabilidad laboral. La brecha de adaptación y capacitación es otro aspecto crítico. El avance acelerado de la tecnología muchas veces supera la capacidad de respuesta del sistema educativo y de las políticas de formación profesional, dejando a los trabajadores

sin las habilidades necesarias para adaptarse a los nuevos modelos productivos. Esto, a su vez, puede desencadenar un incremento del desempleo, especialmente en los sectores más tradicionales o con menor inversión tecnológica. Finalmente, el riesgo de despidos arbitrarios surge cuando las empresas aprovechen los vacíos legales existentes para despedir a sus empleados, ya que la nula regulación de la I.A. da cabida a que se realicen despidos por esta causa, ya que la norma no prevé tal supuesto, por ello el marco normativo propuesto resulta ser aún más importante.



Figura 4.
Nube de palabras

En la figura 4 se aprecia la nube de palabras, la misma expone que los términos y palabras más frecuentes se relacionan con “inteligencia artificial”, “derecho”, “laboral” “implementación”, “norma” y “protección” lo que demuestra que el meollo del tema propuesto esa la regulación de la inteligencia artificial, a través del marco normativo adecuado que proteja los derechos laborales. Por otro lado, se observan palabras como “condiciones”, “riesgos”, “automatización” y “reemplazo” que exponen dimensiones de vulneración hacia los trabajadores peruano si la implementación de la inteligencia artificial no es regulada como es debido dentro de la legislación peruana.

Los resultados ilustran de manera clara los riesgos y oportunidades que acompañan la implementación de la inteligencia artificial (IA) en los entornos laborales y productivos. En cuanto a las oportunidades, la IA representa un importante motor de modernización al permitir la eliminación de errores humanos y la optimización de procesos. Además, impulsa la transformación del mercado laboral, fomentando la adquisición de nuevas habilidades y el desarrollo de tecnologías innovadoras que reducen costos y mejoran la eficiencia.

Este avance se traduce en una mayor productividad y crecimiento económico, generando también mejores condiciones de trabajo mediante la automatización de tareas repetitivas y la creación de nuevos empleos en sectores vinculados a la tecnología.

No obstante, como se observa en la figura, junto a estos beneficios, la IA también plantea riesgos significativos. Uno de los más relevantes es la posibilidad de prescindir de la mano de obra humana, lo que derivará sin lugar a duda, en desempleo o subempleo en ciertos sectores. Asimismo, surge una brecha de adaptación y capacitación, ya que muchos trabajadores carecen de las competencias necesarias para integrarse en entornos tecnológicos avanzados. A esto se suma la dificultad de la reinserción laboral para quienes pierden sus empleos debido a la automatización, así como la ampliación de la brecha entre trabajadores, diferenciando a quienes dominan las nuevas herramientas digitales de quienes no.

Por ello, se realiza el énfasis de las políticas públicas y marcos normativos que garanticen una transición justa, fomenten la formación continua y aseguren un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección del empleo humano, de modo que el progreso beneficie a toda la población peruana, como se observa el impacto es inminente, comparable a una revolución laboral. El Estado peruano debe optar por tomar medidas previsorias y legislar en pro de la conservación.

Ahora bien, abordando de manera más detallada los riesgos queemergerán con la inminente aplicación de la I.A se presenta el siguiente esquema.

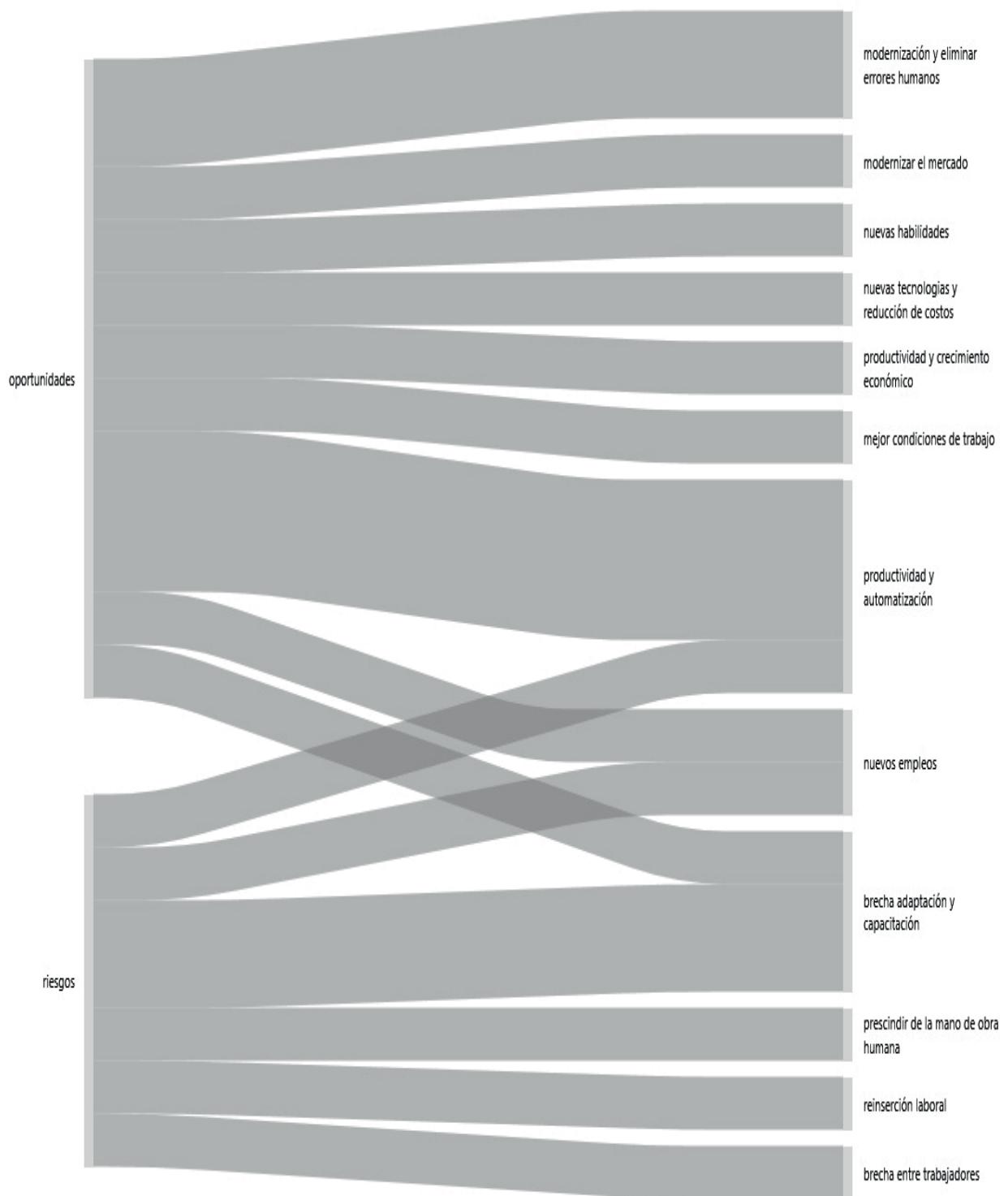


Figura 5.
Impacto de la inteligencia artificial dentro del ámbito laboral peruano

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos exponen que el marco jurídico peruano no se halla posibilitado para afrontar los retos y desafíos inminentes que conlleva la implementación de la inteligencia artificial, dentro del ámbito laboral peruano. Tras el análisis de las entrevistas realizadas, los abogados demuestran su preocupación e inminente impacto de la I.A sobre los derechos laborales vigentes, siendo el principal problema la ausencia de proyectos de legislación y marcos normativos eficientes. En concordancia con Aguilera (2021). Que expresa que el uso de la inteligencia artificial en

los procesos de producción, no tan sólo provocará la pérdida de empleos, sino que propicia el enriquecimiento de los patrones y la vulneración de los derechos laborales de las personas, lo que obliga a asumir una actitud más acorde con la realidad, concordando con Cornejo (2023) que menciona; si bien la I.A puede aumentar la eficiencia y la productividad, también podría llevar a la automatización de ciertos trabajos rutinarios o repetitivos. Esto podría resultar en la reconfiguración de ciertos roles y la necesidad de reemplazar la mano de obra humana, a menos que se adquieran nuevas habilidades para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral.

La investigación también demostró que los derechos laborales de los trabajadores colisionarán con la implementación de la inteligencia artificial, nuestras entrevistas arrojan que sectores como las telecomunicaciones y producción se verán altamente afectados, ya que son puestos laborales de carácter rutinario y repetitivo altamente reemplazables por la automatización que ofrece la I.A, en concordancia con Gauthier, G (2022) El riesgo es que legisladores y organizaciones de trabajadores no presten rápidamente atención a esta realidad, en la que es necesario establecer reglas claras de colaboración entre personas y máquinas, evitando que los algoritmos ocupen cada vez mayores espacios en los procesos de decisión, tradicionalmente ejecutados por seres humanos, por su parte Parra, D. & Concha, R. (2021). Expone que, la regulación debe garantizar que la I.A esté al servicio del ser humano, respetando los derechos fundamentales y estableciendo normas claras sobre responsabilidad, transparencia y rendición de cuentas, las normas deben proteger los derechos fundamentales sin obstaculizar el desarrollo tecnológico. Se busca una regulación “amistosa” con la IA que fomente la innovación y la competitividad de las empresas en la era digital. Como menciona Santander (2024) Actualmente, la cuarta revolución industrial, caracterizada por la integración masiva de tecnologías avanzadas como la I.A y la robótica, están redefiniendo no solo los procesos productivos, sino también las relaciones laborales. La I.A, en particular, plantea preguntas fundamentales sobre la naturaleza del trabajo y los derechos laborales. El estado debe afrontar estos desafíos a través de la legislación anticipada y efectiva, en beneficio de todo el sector laboral peruano, ya que el trabajo es un derecho de carácter constitucional y fundamental.

CONCLUSIONES

Se desarrolló los lineamientos de un marco normativo destinado a regular la aplicación de la IA en el ámbito laboral peruano, específicamente las normativas que se deberían implementar para regular y limitar el impacto de la IA, ante la falta de garantías del marco legal actual, el cual cuenta con normativa específica para regular su uso y afrontar la repercusión que pueda tener la IA en el ámbito laboral, siendo una necesidad prioritaria ante el crecimiento exponencial de las nuevas tecnologías

Se analizó el impacto de la IA en el derecho al trabajo futuro dentro del ámbito laboral peruano, identificando las oportunidades y riesgos ante la aplicación de las IA en el ámbito laboral peruano, así como su influencia en los distintos sectores laborales, evidenciando que las oportunidades están enfocadas en las nuevas condiciones de empleo como también nuevas oportunidades de trabajo, además del crecimiento económico de las empresas, por otro lado, respecto a los riesgos evidentemente se tiene los despidos masivos al prescindir de la mano de obra humana, así como también el desplazamiento de los trabajadores que no logren adaptarse a las nuevas tecnologías como consecuencia a que el derecho al trabajo no se encuentra protegido frente a la aplicación de las IA en los distintos sectores laborales y económicos.

De cara a futuras investigaciones, se recomienda desarrollar estudios longitudinales que capturen cambios de la Inteligencia Artificial a lo largo del tiempo y explorar su impacto frente al ámbito laboral, lo cual permitirá diseñar normativas más precisas y adaptadas a las particularidades de la Inteligencia Artificial en los distintos sectores laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2021). Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 31, 51-70. <http://dx.doi.org/10.22201/iij.24487899e.2021.32.15309>
- Armas, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. Iberoamerican Business Journal, 5(10), 83-105. <http://dx.doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol5.1.11053>
- Artigas Manero, N. (2020). Análisis de la evolución de la Inteligencia Artificial y de la Tecnología y su impacto en el futuro del trabajo. <https://zaguan.unizar.es/record/102025>
- Cevasco, L., Corvalán, J. G., & Le fevre Cervini, E. M. (2021). Inteligencia artificial y trabajo. Construyendo un nuevo paradigma de empleo. Buenos Aires: Editorial Astrea. <https://ialab.com.ar/wp-content/uploads/2019/09/IAyT.pdf>
- Blancas, C. (2018). Principios y Transformaciones del Derecho Laboral en América Latina. Editorial Jurídica Andina,

Lima, Perú. <https://www.editorialandina.pe/libros/blancas-derecho-laboral-2018>

Bobbio, N. (2017). Derechos sociales y trabajo digno: fundamentos de un Estado democrático laboral. Editorial Teoría y Justicia, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.teoriajusticia.org/libros/bobbio-trabajo-digno-2017>

Córdova, L. (2020). Derecho Laboral Contemporáneo: Retos y Perspectivas en el Siglo XXI. Fondo Editorial de Ciencias Jurídicas, Arequipa, Perú. Recuperado de: <https://www.fecj.org.pe/publicaciones/cordova-derecho-laboral-2020>

Cornejo, D. (2023). El ritmo de la inteligencia artificial en las relaciones laborales en el Perú. Revista LP Derecho, (5), 89-101. <https://revista.lpderecho.pe/articulos/el-ritmo-de-la-inteligencia-artificial-en-las-relaciones-laborales-en-el-peru/>

Cornejo, D. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 6(8), 179-214. <https://orcid.org/0000-0001-9023-9709>

Cornejo Cachay, D. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. <http://dx.doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752>

Corvalán, J. (2019). El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo. Revista de direito económico e socioambiental, 10(1), 35-51. <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870>

Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, 68, 471-494. <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142021.pdf>

Floridi, L. (2023). Ética digital y trabajo humano: desafíos en la era de la automatización. Oxford Digital Press, Oxford, Reino Unido. Recuperado de: <https://www.oxforddigitalpress.org/publications/floridi-etica-digital-trabajo-2023>

Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaNuevaLeyProcesalDelTrabajoLeyN29497-7792234.pdf

Gauthier, G. (2022). El impacto de la inteligencia artificial y los algoritmos en el trabajo. Revista Facultad de derecho. Universidad de la República de Uruguay. <https://doi.org/10.59709/DER.LAB.2024.294-295.3>

Gonzales, M. A. (2020). El equilibrio entre empleador y trabajador: nuevas miradas del derecho laboral peruano. Editorial Foro Jurídico, Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.forojuridico.pe/publicaciones/gonzales-derecho-laboral-2019>

Goñe Sein, J. L. (2019). Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo. Documentación Laboral, 2(117), 57-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095888>

González, D. A. (2017). Marco jurídico para la inteligencia artificial aplicada a los robots como sistemas autónomos. Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31537/2018valenciadaniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granados, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Revista CES Derecho, 13(1), 111-132. <https://doi.org/10.21615/cesder.6395>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto cuarta edición. McGraw-Hill. <https://share.google/rSvxbKItjaXFy2fID>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación, sexta edición. McGraw-Hill. <https://share.google/rjnacrPUPPimTh6hW>

Huayhua Quispe, H. B. (2021). Los retos legales del Perú en la era tecnológica e inteligencia artificial. Escuela profesional de derecho, 2(117), 57-72. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS>

- Macías, E. (2022). La regulación jurídica: el desafío en inteligencia artificial para 2022. Computerworld. <https://www.computerworld.es/tendencias/la-regulacion-juridica-el-desafio-en-inteligencia-artificial-para-2020>
- Mori, K. (2011). Inteligencia Artificial y sociedad ¿El fenómeno social tecnológico 4.0?. FUTURO HOY, 2, 37-41. file:///C:/Users/user/Downloads/Inteligencia_Artificial_y_Sociedad_El_fenomeno_soc.pdf
- Ortiz, L. (2022). Derecho y trabajo en la era de la inteligencia artificial. Revista de la Escuela Judicial, 1(2), 288-313. <https://orcid.org/0000-0002-7193-2548>
- Padilla, R. (2023). La inteligencia artificial en la seguridad y salud en el trabajo: aplicaciones, riesgos y desafíos. Portal, G&F Desarrollo Corporativo. <https://www.gfdesarrollo.com/2023/04/03/la-inteligencia-artificial-en-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-aplicaciones-riesgos-y-desafios/>
- Pardo, A. D., Cañón, Z. M., & Téllez, J. C. (2020). Efectos de la inteligencia artificial en las empresas. Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3959>
- Parra, D. & Concha, R. (2021). Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades. Vniversitas, 70, 1-25. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj70.iadp>
- Penalva, A. S. (2021). Inteligencia artificial y Derecho del Trabajo. IUS ET SCIENTIA, 7(2), 29–40. <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2021.i02.03>
- Pineda, E.B., De Alvarado, E.L., & De Canales, F.H. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. Organización Panamericana de la Salud. <https://share.google/pDBbC8FM7sNbsg6Po>
- Rubio, I. (2020). Robots enfermeros, camareros y desinfectantes: tecnología para contener el coronavirus. El País. https://elpais.com/tecnologia/2020/02/04/actualidad/1580799904_475757.html
- Santander, J. (2024). El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Derecho del Trabajo: Evolución y Retos Futuros. Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, 44, 141-158. <https://revistas.ucsc.cl/index.php/revistaderecho/article/view/2766/1873>
- Selma Penalva, A. (2021). Inteligencia artificial y Derecho del Trabajo. IUS ET SCIENTIA, 7(2), 29–40. <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2021.i02.03>
- Toyama, J. (2024). La inteligencia artificial y las relaciones laborales. Revista IUS ET VERITAS, 69, 55-69. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.004>
- Toyama Miyagusuku, J., & Rodríguez León, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. THEMIS Revista De Derecho, 75, 255-266. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>
- Vélez, M. I., Gómez Santamaría, C., & Osorio Sanabria, M. A. (2022). Conceptos fundamentales y uso responsable de la inteligencia artificial en el sector público. Informe 2. Caracas: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1921>
- Rubio, I. (2020). Robots enfermeros, camareros y desinfectantes: tecnología para contener el coronavirus. El País. https://elpais.com/tecnologia/2020/02/04/actualidad/1580799904_475757.html
- Vélez, M. I., Gómez Santamaría, C., & Osorio Sanabria, M. A. (2022). Conceptos fundamentales y uso responsable de la inteligencia artificial en el sector público. Informe 2. Caracas: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1921>

FINANCIACIÓN

Sin financiación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Curación de datos: Ana María José Velarde-Manrique, José Huayto-Cupe, Rafael Romero-Carazas.

Metodología: Ana María José Velarde-Manrique, José Huayto-Cupe, Rafael Romero-Carazas.

Software: Ana María José Velarde-Manrique, José Huayto-Cupe, Rafael Romero-Carazas.

Redacción - borrador original: Ana María José Velarde-Manrique, José Huayto-Cupe, Rafael Romero-Carazas.

Redacción - corrección y edición: Alejandro Dangelo Paredes Salazar, Carlos Augusto Manrique Pinto, Rafael Romero-Carazas.