

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

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

**CÉSAR AUGUSTO RÁZURI VARGAS\***

Pontificia Universidad Católica del Perú  
(Lima, Perú)

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

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

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

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

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

**Recibido:** 15/08/2023

**Aceptado:** 19/09/2023

**Publicado en línea:** 30/09/2023

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

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

---

## I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1. Nociones Generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

problemáticas de interés común.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

62

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1. ¿Qué es la Inteligencia Artificial?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[...]

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

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

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

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

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

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

## V. CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

## REFERENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

78

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

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