



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 8, n.º 12, julio-diciembre, 2025, 163-199

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i12.1329>

Inteligencia artificial y protección jurídica del trabajador en el Perú. Planteamiento introductorio

**Artificial intelligence and the legal protection of workers
in Peru: An introductory approach**

**Inteligência artificial e proteção jurídica do trabalhador
no Peru: Uma proposta introdutória**

JOEL EMERSON HUANCAPAZA HILASACA

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
(Lima, Perú)

Contacto: joel.huancapaza@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9324-1860>

RESUMEN

La investigación aborda la protección jurídica del trabajador peruano frente a la inteligencia artificial, analizando el estado del arte del fenómeno, el marco normativo nacional y el referente regulatorio europeo. Se trata de un desafío que el marco normativo peruano se dispone a responder mediante herramientas sólidas, tales como principios laborales, la Ley n.º 31814 y su Reglamento; sin embargo, no se aprecia una debida articulación ni armonización debido a la inexistencia de desarrollo de una normativa sobre inteligencia artificial (IA) en el campo del derecho laboral. Mediante el análisis documental de doctrina iberoamericana y de derecho comparado europeo se identifican principios y valores que la legislación peruana debe considerar, ya que inciden en derechos fundamentales de orden laboral. Se concluye que el derecho laboral debe equilibrar innovación con valores constitucionales de justicia y equidad en el trabajo.

Palabras clave: inteligencia artificial, derecho laboral, dignidad del trabajo, derechos fundamentales, Perú.

Términos de indización: inteligencia artificial, derecho laboral, derechos humanos, derecho constitucional, Perú (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

This research addresses the legal protection of Peruvian workers in the context of artificial intelligence, analyzing the current state of the phenomenon, the national regulatory framework, and the European regulatory reference model. This constitutes a challenge that the Peruvian regulatory framework is positioned to address through robust instruments, such as labor principles, Law No. 31814 and its implementing regulations; however, there is a notable lack of adequate articulation and harmonization due to the absence of comprehensive artificial intelligence (AI) legislation in the field of labor law. Through documentary analysis of Iberoamerican legal scholarship and

comparative European law, this study identifies principles and values that Peruvian legislation must consider, as they impact fundamental labor rights. The conclusion reached is that labor law must balance innovation with constitutional values of justice and equity in work.

Keywords: artificial intelligence, labor law, dignity of work, fundamental rights, Peru.

Indexing terms: artificial intelligence, labor law, human rights, constitutional law, Peru (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Esta pesquisa aborda a proteção jurídica do trabalhador peruano frente à inteligência artificial, analisando o estado da arte do fenômeno, o marco normativo nacional e o referente regulatório europeu. Trata-se de um desafio que o marco normativo peruano se dispõe a responder por meio de ferramentas sólidas, tais como princípios laborais, a Lei n.º 31814 e seu regulamento; contudo, não se observa uma devida articulação nem harmonização devido à inexistência do desenvolvimento de uma normativa sobre inteligência artificial (IA) no campo do direito do trabalho. Por meio da análise documental de doutrina iberoamericana e de direito comparado europeu, identificam-se princípios e valores que a legislação peruana deve considerar, já que incidem em direitos fundamentais de ordem laboral. Conclui-se que o direito do trabalho deve equilibrar inovação com valores constitucionais de justiça e equidade no trabalho.

Palavras-chave: Inteligência artificial, direito do trabalho, dignidade do trabalho, direitos fundamentais, Perú.

Termos de indexação: inteligência artificial, direito do trabalho, direitos humanos, direito constitucional, Peru (Fonte: Tesauro da Unesco).

Recibido: 31/07/2025

Revisado: 01/12/2025

Aceptado: 02/12/2025

Publicado en línea: 30/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA), esa suerte de oráculo digital que aparentemente todo lo sabe, que promete descifrar los misterios de las relaciones laborales, que se anima a predecir, adivinar, calcular y solucionar sus problemas históricos, se ha instalado en el corazón mismo de lo que podemos denominar una nueva transición o transformación del derecho de trabajo, con una naturalidad que está dejando muy atrás su regulación¹. En efecto, este avance tecnológico está transformando el derecho del trabajo, pero la normativa adecuada no ha evolucionado a la misma velocidad, lo que crea un vacío legal que pone en riesgo los derechos de los trabajadores (Ibarra Armas y Villacis Mogrovejo, 2024).

El fenómeno no es sencillamente económico ni técnico: es profundamente humano. Detrás de cada algoritmo de selección de personal, de cada sistema de evaluación automatizada, de cada mecanismo de supervisión o vigilancia digital, se esconde la pregunta fundamental que ha acompañado al derecho laboral desde sus orígenes: ¿cómo preservar la dignidad del trabajador en un contexto de asimetría de poder? Solo que ahora esa asimetría se ha vuelto exponencialmente más compleja, pues no solo involucra la tradicional relación capital-trabajo, sino la opaca mediación de sistemas algorítmicos² cuya lógica interna escapa, frecuentemente, de la comprensión tanto de

¹ Una transición o transformación del derecho laboral y de la seguridad social se produce a consecuencia de la inteligencia artificial (IA), que, protagonista de la Cuarta Revolución Industrial (García García, 2024), simula la inteligencia humana para optimizar procesos y tomar decisiones automatizadas en las relaciones laborales (Granados Ferreira, 2022; Torres Cadillo, 2023).

² La dificultad principal reside en la opacidad de estos sistemas para las partes involucradas. Los algoritmos de gestión laboral a menudo operan como «cajas negras», según Díaz Reyes y Morales Salazar (2024), lo que genera la denominada *opacidad algorítmica*. Dicha opacidad es crucial, ya que describe «la dificultad, o incluso la imposibilidad, de los usuarios e incluso de los diseñadores para dilucidar cómo un algoritmo llega a ciertas conclusiones» (Breceda Pérez, 2024).

empleadores como de trabajadores (Díaz Reyes y Morales Salazar, 2024; Breceda Pérez, 2024).

El presente estudio se propone desentrañar esta madeja jurídica desde una perspectiva que combine el rigor dogmático con la sensibilidad hacia los valores que subyacen nuestro sistema constitucional de protección laboral. No se trata únicamente de catalogar normas o mostrar sus vacíos, sino de comprender cómo el derecho puede empezar a responder coherentemente a un fenómeno que desafía sus categorías tradicionales³. Hemos dejado de lado el análisis jurisprudencial, pues extendería demasiado este trabajo que, precisamente, pretende ser introductorio.

En cuanto a la metodología empleada, este trabajo adopta un tipo de análisis cualitativo-documental, basado en el examen de doctrina laboral peruana e iberoamericana reciente, la normativa nacional e internacional y los documentos de organismos internacionales. El resultado esperado es comprender, desde una aproximación preliminar, cómo el ordenamiento jurídico peruano responde a los riesgos de discriminación algorítmica, la automatización del empleo y la vulneración de la dignidad del trabajador en contextos digitalizados.

El objetivo principal del estudio es evidenciar que, si bien, por un lado, el marco regulatorio peruano cuenta con herramientas conceptuales sólidas (principios constitucionales, leyes de protección laboral y una novedosa regulación de IA) que podrían, en teoría, proporcionar respuestas adecuadas a los desafíos planteados por la automatización del trabajo. Sin embargo, por otro lado, es importante evaluar (i) si esas herramientas jurídicas presentan una adecuada articulación y una armonización con la normativa sobre IA en el campo del derecho laboral y (ii) si permiten identificar principios y valores que la legislación peruana debe considerar, ya que inciden en derechos fundamentales de orden laboral.

³ Como señala García García (2024), la disruptión tecnológica provocada por la IA se presenta como el «último desafío tecnológico del Derecho del Trabajo», obligando a esta disciplina a «redoblar esfuerzos y responder con inteligencia humanista a la última ofensiva del capitalismo».

El presente estudio se compone de las siguientes partes: en la primera sección se comunica el uso de los métodos de investigación en forma sucinta. Enseguida, se explora el estado del arte en Perú (es decir, los estudios que existen sobre los objetivos de investigación). Luego, del marco teórico, se incluye una sección de resultados que contiene una exploración académica respecto a cuatro temas: (i) el referente europeo sobre IA, (ii) el derecho comparado e internacional con enfoque latinoamericano, (iii) la normativa peruana sobre IA con enfoque en derechos laborales y (iv) un planteamiento propuesto. Finalmente, se presentan las conclusiones.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo de carácter documental, orientado al análisis de doctrina laboral peruana e iberoamericana reciente, a la normativa nacional e internacional y a los documentos de organismos internacionales sobre la intersección entre la inteligencia artificial y el derecho del trabajo en el contexto peruano. El diseño metodológico responde a la naturaleza exploratoria del estudio, debido a la novedad del fenómeno analizado y a la escasez de precedentes jurisprudenciales consolidados en el ordenamiento jurídico peruano.

La interpretación de resultados se realizó desde una perspectiva crítica y valorativa, asumiendo que el derecho no es un sistema cerrado de reglas técnicas, sino un orden normativo orientado por valores constitucionales fundamentales⁴. En consecuencia, el análisis no se

⁴ A propósito de la constitucionalización del derecho laboral y de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre privados, hoy podemos contrastar la superación de esa concepción de Constitución, entendida como documento normativo que regula las relaciones entre el Estado y los individuos; y, de hecho, desterrar lo señalado por Konrad Hesse (1995, p. 371), que considera el Código Civil como el «auténtico baluarte de la libertad». Hoy no se disponen de constituciones en el panorama latinoamericano y mundial que sean verdaderas «cartas de triunfo» (Dworkin, 2002). Así pues, nuestra Constitución introduce un ordenamiento valorativo objetivo a través de los derechos fundamentales. Este sistema de valores, centrado en el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad humana, es un componente fundante que orienta la legislación, la administración y la jurisdicción. Nuestra Constitución no es neutral, al contrario, está orientada por valores constitucionales fundamentales.

limitó a describir el estado normativo actual ni a advertir vacíos legales, sino que adoptó una posición valorativa orientada a identificar los estudios actuales del fenómeno estudiado y manifestar los principios fundantes⁵ que deberían ser atendidos a fin de lograr una regulación futura coherente con el sistema constitucional de protección laboral.

Las limitaciones del estudio derivan de su carácter documental y de la ausencia de la investigación empírica sobre la implementación real de sistemas de inteligencia artificial en centros de trabajo. Igualmente, una limitación identificada es la presentación de un panorama regulatorio comparado e internacional de carácter transversal, que abarca el contexto europeo y latinoamericano sin ingresar a marcos regulatorios de cada país. Asimismo, se excluyó deliberadamente el análisis de jurisprudencia laboral, decisión metodológica justificada por el carácter introductorio y teórico del estudio, pero que deberá ser superada en investigaciones futuras conforme se acumulen precedentes judiciales relevantes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. El derecho en los documentos

La producción académica peruana centrada en el binomio derecho laboral e IA ha ido creciendo en los últimos cinco años, reflejando no solo un interés académico genuino, sino la urgencia del impacto del fenómeno y la necesidad de construir respuestas jurídicas coherentes. Los trabajos pioneros en esta materia, como el de Toyama Miyagusuku y Rodríguez León (2019), establecieron las bases conceptuales para

⁵ Uno de los principios fundantes es, por ejemplo, el principio protector. El principio protector es piedra angular del derecho laboral, ya que se origina en la «desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte —el empleador—, pletórica de poderes, y otra parte débil —el trabajador—, cargada de deberes». (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 6). En la misma línea, la doctrina ha sostenido que este principio «constituye el núcleo central y básico del sistema» (Pla Rodríguez, 1978, p. 34), reafirmando así su papel estructural en la configuración del derecho laboral.

comprender cómo los algoritmos laborales, el big data y la inteligencia artificial están transformando las dinámicas de poder en las relaciones de trabajo (pp. 258-260). Estos autores advirtieron tempranamente sobre los riesgos de la falta de «control de calidad humana que permita monitorear las decisiones automatizadas de los algoritmos. Al final, en la ponderación entre la frialdad digital y la valoración humana, debe privilegiarse esto último». (p. 265).

Posteriormente, Rázuri Vargas (2023) abordó la cuestión desde la perspectiva del trabajo decente, concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que integra dimensiones de acceso al empleo, condiciones laborales dignas, protección social y diálogo social (pp. 54-58). En concreto, advierte que «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»⁶.

El trabajo de Cornejo Cachay (2023) representa una contribución importante al analizar el impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral peruano desde una perspectiva de fiscalización laboral, identificando a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como la responsable de extender sus inspecciones al análisis de la IA en las relaciones de trabajo, con efectos sobre el empleo formal e informal, previa habilitación legal específica para imponer sanciones (pp. 205-206). Este estudio revela que «la fiscalización laboral ingresa como un factor clave para garantizar que los trabajadores estén protegidos y se respeten sus derechos, incluso cuando trabajan con sistemas de IA» (p. 208).

⁶ En suma, este autor sostiene que la inteligencia artificial puede convertirse en una herramienta de mejora para el impulso del empleo decente si se diseñan políticas públicas que orienten su desarrollo hacia la creación de trabajo de calidad, la reducción de brechas de desigualdad y el fortalecimiento de capacidades digitales en la fuerza laboral (Rázuri Vargas, 2023, pp. 68-72).

Desde una perspectiva más específica, Ramos Zaga (2023) examinó las implicancias jurídicas del uso de inteligencia artificial en los procesos de selección de personal, identificando riesgos de discriminación algorítmica derivados de sesgos incorporados en los datos de entrenamiento de los sistemas (pp. 85-90). Este autor argumenta que la protección de datos personales es un derecho fundamental —como se señala en el artículo 2, numeral 6, de la Constitución⁷— y propone la necesidad de establecer estándares de transparencia algorítmica y los mecanismos de impugnación de decisiones automatizadas (Ramos Zaga, 2023, p. 93).

Torres Cadillo (2023) profundizó en los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de inteligencia artificial en el trabajo, en el que se mencionan no solo riesgos para la salud y la seguridad ocupacional derivados de sistemas de monitoreo intensivo, sino también los riesgos para la privacidad y la intimidad del trabajador, así como riesgos de precarización laboral asociados a la gestión algorítmica del trabajo (pp. 295-305). Esta autora subraya que el ordenamiento jurídico peruano carece de normas específicas que regulen estas nuevas formas de riesgo laboral («obsolescencia normativa»), lo que genera una situación de desprotección jurídica para los trabajadores (pp. 305-307).

También resulta interesante el trabajo de Abanto y Duffó (2023) respecto a la implementación de la IA en la labor de la judicatura desde la perspectiva del litigante. Es verdad que la demora o la negativa al solicitar entrevistas con especialistas, secretarios o magistrados para acceder a la información del expediente es frecuente; en ese contexto,

⁷ De hecho, la opacidad de los algoritmos de contratación parece reñir con el principio de igualdad consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú. Más adelante, se abordará esta cuestión.

un punto resaltado por los autores es «modernizar la atención al justiciable con sistemas de IA, como chatbots o atención telefónica artificial, replicando modelos de otros sectores para atender a los usuarios de justicia» (pp. 96-98). Con todo, los autores mencionados afirman la necesidad de una «reforma legal en nuestro ordenamiento a fin de definir el ámbito de aplicación de la IA en el Poder Judicial y regular los escenarios éticos y legales» (p. 101).

3.2. El panorama académico vigente

Más recientemente, la edición especial de la revista *Laborem*⁸ (2025), dedicada a inteligencia artificial y derecho del trabajo, ha consolidado esta línea de investigación con estudios especializados que abordan dimensiones específicas del problema. Carrasco Cabezas (2025) analizó las posibilidades y las limitaciones del uso de inteligencia artificial durante la valoración probatoria en procesos judiciales laborales, identificando ventajas en términos de eficiencia procesal, pero advirtiendo sobre riesgos del uso irresponsable de la IA en los procesos judiciales que podrían vulnerar el derecho al debido proceso (pp. 33-38). Así, el autor afirma que «la evaluación probatoria requiere principios morales, sensibilidad y comprensión ética, capacidades que trascienden las posibilidades de cualquier sistema de inteligencia artificial existente» (p. 40).

Chauca Salas (2025) examinó los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo, demostrando cómo los sistemas de inteligencia artificial pueden reproducir y amplificar patrones discriminatorios basados en género, edad, nacionalidad o discapacidad «en la medida en que los algoritmos no son realmente neutrales, pues

⁸ Para más información, se puede revisar el volumen 24, número 31 de la revista *Laborem* (2025). En el presente artículo se citarán varios artículos de esta edición.

dependen de la configuración humana para su actuación» (pp. 96-101, 105).

Asimismo, Guzmán López (2025) cuestionó el «mito de la neutralidad» de la IA en la dirección algorítmica y gestión del empleo, argumentando que todo sistema algorítmico incorpora decisiones valorativas de sus diseñadores⁹ y refleja las estructuras de poder existentes en las organizaciones (pp. 218-220). Ante ello, Guzmán López propone «controles previos, como auditorías de impacto del algoritmo y la transparencia en el proceso lógico de fases neurálgicas de la toma de decisiones, así como controles posteriores que incluyan mecanismos de supervisión» (p. 224).

Por otro lado, Mayta Ruiz (2025) examinó específicamente los límites del poder de dirección del empleador respecto al uso de programas de monitoreo de productividad de empleados (Employee Performance Monitoring, EPM) a la luz de la Ley n.º 31572 sobre teletrabajo, en la que se identifican tensiones entre las facultades de supervisión laboral y los derechos a la intimidad y a la desconexión digital de los trabajadores (pp. 119-129).

Otro autor, Nájar Becerra (2025), propuso una formulación de principios del derecho laboral situados en la era de la gestión laboral algorítmica: transparencia algorítmica, no discriminación algorítmica, responsabilidad, inclusión y participación, razonabilidad y principio *pro homine*. Asimismo, señala que se debe «procurar que las transformaciones digitales en el campo laboral nunca lleguen a atentar contra los derechos más fundamentales de los trabajadores» (pp. 178-183).

⁹ Este punto permite inclusive una reflexión implícita a partir del texto: la necesidad de democratizar el diseño de sistemas de IA laboral mediante la participación de representantes de trabajadores en sus fases de desarrollo e implementación.

Noronha Ramos y Quiroz Serrato (2025) argumentan que, pese a que no se tiene una regulación específica del uso de la IA en el ámbito laboral, los instrumentos de antidiscriminación vigentes permiten al Estado promover su incorporación respetuosa y compatible con los derechos de los trabajadores (p. 66). De manera concomitante, Salinas Atencio y Guzmán Napurí (2025) ofrecen un análisis comprehensivo sobre cómo los sesgos algorítmicos generan discriminación en las relaciones laborales (especialmente, en los procesos de selección), añadiendo que, «aunque la IA puede transformar positivamente la gestión laboral, su implementación debe ser cuidadosamente controlada a través de auditorías regulares, la transparencia, los datos representativos, la supervisión humana y una regulación eficaz» (pp. 80-88).

Finalmente, dos trabajos albergados en la revista *Laborem* que se enfocan en la regulación de la IA en el mundo del trabajo consideran lo siguiente. Primero, que «toda ausencia de la regulación de la IA puede repercutir en la tranquilidad del trabajador; en consecuencia, debe primar su regulación en el mundo de trabajo, y la determinación de este ámbito reside en el Estado» (Torres Cueva, 2025, p. 206). Y, segundo, que «la regulación de la IA debe mitigar sesgos, promocionando la justicia y transparencia en todas las decisiones. La creación de los marcos jurídicos deberá asegurar que sea utilizada de manera justa y transparente» (Loayza Villanueva, S.E., 2025, p. 156).

Este panorama académico evidencia la maduración progresiva del debate jurídico peruano sobre la inteligencia artificial y el trabajo, pero también revela la ausencia de estudios empíricos sobre la implementación real de estos sistemas en centros laborales y su impacto concreto en trabajadores específicos. En las siguientes secciones desarrollaremos los objetivos de la presente investigación y brindaremos respuestas al fenómeno estudiado.

4. RESULTADOS

4.1. El modelo europeo como referente

Aunque Europa no forma parte del ámbito iberoamericano *stricto sensu*, su influencia en la configuración de estándares globales de regulación de IA es innegable. El Reglamento (UE) 2024/1689 sobre *inteligencia artificial* (Artificial Intelligence Act o IA Act) representa el primer intento de regulación comprehensiva de IA a nivel supranacional, y sus disposiciones sobre su utilización en relaciones laborales ofrecen pautas valiosas para el contexto latinoamericano.

El objetivo central de la política de la Unión Europea es doble: por un lado, promover la IA de manera estratégica y promoviendo «un marco de regulación que armonice las distintas legislaciones de los Estados miembros» (López Ahumada, 2023, p. 33), y por otro, «mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una IA centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales» (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024, p. 71).

En síntesis, el modelo europeo de regulación de la IA en el ámbito laboral es una respuesta jurídica que conjuga la promoción de la innovación tecnológica con la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta arquitectura normativa descansa sobre dos pilares fundamentales: el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial (en adelante, *AI Act*), y la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales.

El *AI Act*, adoptado en marzo de 2024 y publicado definitivamente en julio del mismo año, es el primer marco jurídico integral sobre inteligencia artificial a nivel mundial (Reglamento UE 2024/1689, 2024, considerando 1). Su arquitectura regulatoria se fundamenta en un enfoque basado en riesgos que categoriza los

sistemas de IA en cuatro niveles: riesgo inaceptable (prohibido), riesgo alto, riesgo limitado y riesgo mínimo¹⁰. En el ámbito laboral, específicamente, el anexo III del Reglamento clasifica como sistemas de alto riesgo aquellos destinados al reclutamiento o la selección de personas naturales; en particular, para colocar anuncios de trabajo dirigidos, analizar y filtrar solicitudes de empleo y evaluar candidatos¹¹ (Reglamento UE 2024/1689, 2024, anexo III, punto 4a). Esta categorización implica que tales sistemas deben cumplir requisitos estrictos en materia de gestión de riesgos, calidad de datos, documentación técnica, transparencia, supervisión humana y ciberseguridad.

La dimensión laboral del modelo europeo se profundiza con la Directiva 2024/2831, que aborda específicamente la gestión algorítmica en las plataformas digitales de trabajo. Esta norma, publicada el 11 de noviembre de 2024, incorpora un amplio sistema de garantías que refuerzan la posición de las personas trabajadoras frente al uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones¹². Entre sus disposiciones más relevantes se encuentra el artículo 10, que exige una supervisión al menos bianual de los algoritmos, con participación de la representación de las personas trabajadoras (García Valverde, 2025, p.4),

¹⁰ Para mayor referencia, consultar *AI Act: Regulatory framework for artificial intelligence*. European Commission. Digital Strategy (s.f.). También se recomienda consultar a Sousa e Silva (2024).

¹¹ La traducción del Reglamento UE 2024/1689, 2024, anexo III, punto 4a indica: «Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo: a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas; en particular, para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos. b) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones». Para mayor información consultar la versión en línea mencionada en las referencias del presente artículo.

¹² Para una consulta más exhaustiva, se recomienda revisar a Extremera Méndez (2025), *La nueva Directiva 2024/2831: hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE*.

así como el artículo 9, que consagra el derecho a la información y a la transparencia algorítmica, extendiéndolo¹³ tanto a trabajadores asalariados como autónomos.

El fundamento axiológico del modelo europeo reside en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), cuyo Plan de Acción (2021) establece en esencia que la digitalización debe beneficiar a todos; asimismo, los trabajadores deben estar protegidos frente a los riesgos que plantea la inteligencia artificial¹⁴. Este marco de valores está compuesto por varios principios que orientan toda la regulación europea, pero quizá los más transversales son los siguientes: el principio de supervisión humana (*human-in-control*), que impide que las decisiones algorítmicas sustituyan completamente el juicio humano en materias que afecten derechos fundamentales; el principio de transparencia algorítmica, el cual exige que los trabajadores comprendan cómo funcionan los sistemas que dirigen su actividad; y el principio de no discriminación algorítmica, que obliga a identificar y mitigar sesgos en los datos de entrenamiento.

La European Trade Union Confederation (ETUC) —o, en español, Confederación Europea de Sindicatos— ha señalado que, pese a estos avances, el marco normativo europeo presenta lagunas en su aplicación. En su declaración de marzo de 2025, la ETUC advierte que, sin una directiva específica sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo, los trabajadores europeos enfrentan un mosaico fragmentado de protecciones. Por ello, reitera su llamado de 2022¹⁵ para la adopción de una directiva horizontal sobre gestión algorítmica que abarque todos

¹³ Es más, tal como lo expone Serrano García (2024), se extendió también a la representación legal de las personas autónomas y asalariadas, a las autoridades nacionales, como la Inspección de Trabajo, incluso la nueva figura creada, como son los «expertos en algoritmos».

¹⁴ Respecto a este punto, se recomienda revisar el trabajo de González De Patto (2023).

¹⁵ Para garantizar que la IA beneficie a todos, se hizo un llamamiento en el año 2022 a favor de una directiva específica sobre sistemas algorítmicos en el trabajo. Véase la *ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work* (2022).

los centros de trabajo, no solo las plataformas digitales y, de la misma manera, que se garantice el derecho de los representantes sindicales a «negociar estrategias de implementación de la IA que mejoren la calidad del trabajo y la productividad, garantizando al mismo tiempo la equidad, la autonomía de los trabajadores y la toma de decisiones colectiva»¹⁶ (ETUC, 2025).

Paralelamente, el Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, adoptado el 17 de mayo de 2024 y abierto a la firma en septiembre del mismo año, representa el primer tratado internacional jurídicamente vinculante sobre inteligencia artificial (Sala de Prensa del Consejo de Europa, 2024). Este instrumento, aunque de naturaleza más amplia que el *AI Act*, refuerza el enfoque europeo al establecer que «las actividades dentro del ciclo de vida de los sistemas de inteligencia artificial sean plenamente coherentes con los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho» (Council of Europe Framework Convention, 2024, art. 1.1). Su importancia¹⁷ radica en que proporciona un marco global de referencia aplicable más allá de las fronteras de la Unión Europea, facilitando así la convergencia normativa internacional (Rotenberg, 2025; Malacka, 2025).

La experiencia europea en materia de negociación colectiva sobre inteligencia artificial también merece especial atención. La Declaración Conjunta sobre los Aspectos Laborales de la Inteligencia Artificial por parte de los Agentes Sociales Europeos en el Sector Bancario (en inglés, *Joint declaration on employment aspects of AI by the European Social Partners in the Banking Sector*) establece en su

¹⁶ Traducción propia de la versión inglesa que a continuación se menciona: «Trade unions must be empowered to negotiate AI deployment strategies that enhance job quality and productivity while ensuring fairness, worker autonomy, and collective decision-making».

¹⁷ Un informe explicativo del Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, elaborado por el Comité de Inteligencia Artificial (CAI) se encuentra en la versión electrónica del Comité de ministros del Concilio de Europa.

sección IV que «la IA no debería dar lugar a cambios en los términos y condiciones de empleo más allá de los que rigen el interfaz humano/máquina, incluido el uso de equipos»¹⁸ (2024, p. 4). Este documento subraya que la libertad sindical y los derechos colectivos, además del diálogo social y la negociación colectiva, «deben respetarse también en el contexto de la inteligencia artificial»¹⁹ (p. 4); de esta manera, se configura un modelo de gobernanza participativa de la tecnología en el trabajo.

En síntesis, el modelo europeo se caracteriza por una triple estrategia regulatoria: en primer lugar, cuenta con una regulación horizontal comprensiva (*AI Act*); en segundo término, una regulación sectorial específica (Directiva de plataformas); y, no menos importante, un tercer componente estratégico basado en mecanismos de *soft law* a través del diálogo social. Esta arquitectura jurídica multinivel ha posicionado a Europa como el estándar global de referencia en gobernanza de IA, ejerciendo una influencia saludable y positiva en los procesos regulatorios de América Latina, incluido el Perú²⁰.

4.2. Derecho comparado e internacional sobre normativa de IA

A nivel internacional, conviene considerar, en el vértice regulatorio, el Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, mencionado

¹⁸ Versión traducida libremente del inglés: «Artificial Intelligence should not lead to any changes in the terms and conditions of employment beyond those governing the human/machine interface, including the use of equipment» (Sección IV de la Joint Declaration on employment aspects of AI by the European Social Partners in the Banking Sector).

¹⁹ Literalmente, la Declaración en su idioma original indica: «Freedom of association and workers' collective rights, including to social dialogue and collective bargaining, are to be respected also in the context of Artificial Intelligence» (Sección IV de la Joint Declaration on employment aspects of AI by the European Social Partners in the banking sector).

²⁰ Véanse los documentos de reciente publicación que abordan este punto: (i) el Mapeo Regulatorio de la Inteligencia Artificial en América Latina: Informe Regional de Políticas Públicas de IA; (ii) el Blog de María Badillo; (iii) el Blog Cecilia Ferreira De Carvalho.

ut supra. Este instrumento, negociado con la participación de 57 Estados —incluidos todos los miembros del Consejo de Europa, la Unión Europea, Estados Unidos, Canadá, Japón, Israel, Australia y varios países latinoamericanos como Argentina, Perú, Uruguay y Costa Rica²¹—, establece un marco normativo comprehensivo basado en los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, transparencia, responsabilidad y privacidad.

Ahora bien, en el sistema de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una agenda normativa específica sobre trabajo decente en la economía de plataformas que aborda directamente la gestión algorítmica. En su 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en junio de 2025, la OIT debatió por primera vez el tema del trabajo decente en la economía de plataformas²², lo que generó un intenso debate acerca de que si la gestión algorítmica debe considerarse una cuestión laboral o comercial. Como documentan Bhattacharjee y Shivakumar (3 de septiembre de 2025), «Estados Unidos, China y el Grupo de los Empleadores argumentaron que la regulación de los sistemas algorítmicos constitúa una extralimitación del mandato de la OIT, invadiendo el ámbito del derecho mercantil y de la competencia»; mientras que «la Unión Europea, el Grupo de los Trabajadores y gobiernos como el de Chile

²¹ Cfr. El sitio web oficial en donde se comunicó la firma del convenio indica lo siguiente: «Las negociaciones sobre el Convenio comenzaron en septiembre de 2022 bajo los auspicios del Comité de Inteligencia Artificial (CAI), establecido por el Consejo de Europa en Estrasburgo. En ellas participó la Comisión Europea en representación de la UE, los demás Estados miembros del Consejo de Europa, la Santa Sede, Estados Unidos, Canadá, México, Japón, Israel, Australia, Argentina, Perú, Uruguay y Costa Rica. La participación de 68 representantes internacionales de la sociedad civil, el ámbito académico, la industria y otras organizaciones internacionales garantizó un enfoque integral e inclusivo» (Comisión Europea, s. f.).

²² En efecto, tal como sostienen Bhattacharjee, S. S., & Shivakumar, N. (3 de septiembre de 2025): «La cuestión jurídica fundamental es engañosamente simple: cuando un algoritmo asigna tareas, establece tarifas o desactiva cuentas, ¿está ejerciendo gestión laboral o simplemente facilitando una transacción comercial? La respuesta determinará el futuro del trabajo a nivel mundial. Esta ambigüedad se hizo patente en la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en Ginebra en junio de 2025, cuando se debatió formalmente por primera vez el concepto de trabajo decente en la economía de plataformas».

insistieron en que la gobernanza algorítmica es inseparable de la regulación laboral, ya que determina directamente la remuneración, la jornada laboral y las condiciones de trabajo».

El Informe Amarillo de la OIT²³, «Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas», publicado en 2024 como documento preparatorio para la 113.^a Conferencia, indica que «los algoritmos automatizan la supervisión humana del trabajo a través de los sistemas de calificación por parte de los clientes y de clasificación» (OIT, 2024, p. 24). El documento identifica específicamente²⁴ que «la economía de plataformas está transformando radicalmente las formas en que se organiza y se ejecuta el trabajo, lo que plantea nuevos retos a la hora de garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso al trabajo decente» (OIT, 2024, p. 9). Por lo que, como señala Greville (2025), la adopción de una norma internacional del trabajo específica para este tipo de trabajo —el trabajo decente en la economía de plataformas— «constituye un paso fundamental» (p. 2, último párrafo).

En el ámbito latinoamericano, el análisis comparado revela una creciente convergencia hacia modelos inspirados en el AI Act europeo, aunque con variaciones significativas en alcance y profundidad regulatoria. El estudio de Future of Privacy Forum (2025) sobre regulación de IA en América Latina examina propuestas legislativas en Argentina, Brasil, México, Colombia, Chile y Perú, y concluye que

²³ Para un mayor análisis, consultar International Trade Union Confederation (1 de abril de 2025)

²⁴ De hecho, tal como sostienen Bhattacharjee, S. S., & Shivakumar, N. (3 de septiembre de 2025): «Este es un momento crucial. La OIT debate actualmente cómo regular el trabajo en plataformas digitales, y el precedente que siente influirá en la regulación del trabajo digital mucho más allá de Ginebra. La decisión de la OIT tendrá relevancia global, ya que los gobiernos suelen recurrir a ella en busca de orientación sobre normas laborales. Si se permite que la gestión algorítmica se encierre en el ámbito del derecho mercantil, será casi imposible revertir la situación. El efecto inmediato sería dejar desprotegida a la fuerza laboral oculta de la IA. El peligro a largo plazo es aún más grave: las empresas de logística, las plataformas de atención y otros sectores que ya experimentan con el control algorítmico alegarán la misma exención. Desaprovechar esta oportunidad limitaría significativamente la futura gobernanza del trabajo». Todo indica que en el 2026 se tendrán noticias globales de la regulación (Convenio) del trabajo en plataformas digitales.

«la mayoría de estas propuestas comparten el objetivo de regular la IA de forma integral mediante un enfoque basado en niveles de riesgo», pero que «difieren en elementos clave, como el diseño de los marcos institucionales y las obligaciones específicas para los operadores de IA» (Badillo, 2025). Adicionalmente, para un análisis comparado, país por país, en el ámbito latinoamericano, se pueden consultar las siguientes fuentes bibliográficas:

1	Thomson Reuters Foundation. (25 de septiembre de 2024). <i>Regulatory Mapping on Artificial Intelligence in Latin America</i> . https://www.trust.org/resource/regulatory-mapping-on-artificial-intelligence-in-latin-america/
2	Aviles-Valenzuela, A., Acosta-Barreno, K., Espinel-Obregoso, F. P., & Espinoza Carrasco, A. S. (2025). Trends and Analysis of Artificial Intelligence Research in Latin America (2013–2023). <i>Open Information Science</i> , 9(1), 20250023. https://doi.org/10.1515/opis-2025-0023
3	Ortega-Del-Rosario, M. D. L. A., Caballero, R., Medina Domínguez, M. A., Lescure, R., Noguera, J. C., Jaén-Ortega, A. A., & Castaño, C. (2025). AI-Enhanced Manufacturing in Latin America: Opportunities, Challenges, Applications, and Regulatory Policy Frameworks for Intelligent Production Systems. <i>Applied Sciences</i> , 15(20), 11056. https://doi.org/10.3390/app152011056
4	Zambrano, O., Talavera-Ruz, M., & Niño Peñalosa, J. A. (2025). Desafíos regulatorios de la inteligencia artificial en la comunidad andina y oportunidades para el emprendimiento digital. <i>CIENCIA UNEMI</i> , 18(49), 122-136. https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol18iss49.2025pp122-136p

Finalmente, merece especial atención el desarrollo de estándares técnicos internacionales. La Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) han desarrollado la norma ISO/IEC 42001:2023 sobre sistemas de gestión de inteligencia artificial, que instaura requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de IA. De hecho, la norma aludida y otras, como la ISO/IEC 42005, «ofrecen marcos adicionales diseñados específicamente para gestionar los sistemas de inteligencia artificial a lo largo de su ciclo de vida» (Ceravolo et al., 2025, p. 5). Estos estándares técnicos,

aunque voluntarios, pueden proporcionar orientación práctica para operacionalizar obligaciones legales²⁵.

En síntesis, de la revisión del panorama comparado e internacional se evidencia una convergencia gradual hacia modelos basados en riesgos, inspirados en el *AI Act* europeo, pero con adaptaciones según los contextos nacionales. Como concluye el Mapeo Regulatorio de la Inteligencia Artificial en América Latina (Informe Regional de Políticas Públicas de IA) [Regulatory mapping on Artificial Intelligence in Latin America] (2024, p. 90), «el impulso hacia la regulación de la IA en América Latina está en marcha. Esto se evidencia en la existencia de múltiples proyectos de ley, estrategias nacionales y la prolífica producción de documentos de *soft law* y proyectos de gobernanza». Con todo, se estima que la efectividad de estos marcos dependerá ciertamente, al menos, de tres factores: (i) su implementación práctica, (ii) la capacidad institucional de supervisión y (iii) la participación efectiva de trabajadores y sindicatos en su gobernanza.

4.3. La normativa peruana de IA con enfoque laboral

La idea central de esta sección es el ordenamiento jurídico peruano, pese a contar con herramientas constitucionales y principios jurídico-laborales sólidos, carece de un marco normativo específico y operativo que garantice efectivamente la protección de los derechos de los trabajadores frente a los riesgos inherentes al despliegue de sistemas de IA en las relaciones laborales. Esta carencia no puede subsanarse mediante interpretaciones extensivas ni analogías forzadas de la normativa concebida para realidades tecnológicas pretéritas. Se

²⁵ En efecto, Ceravolo et al. (2025) señalan que «la norma ISO/IEC 42001 describe los requisitos para un sistema de gestión de inteligencia artificial, ayudando a las organizaciones a establecer procesos para la supervisión, evaluación y mejora continua del rendimiento de los sistemas de IA, a la vez que asegura la alineación con los principios éticos y las exigencias regulatorias» (p. 5).

requiere, en consecuencia, articular respuestas normativas, respuestas institucionales y respuestas procedimentales a la altura de los desafíos que la IA plantea a la dignidad y a los derechos fundamentales del trabajador. Veamos, a continuación, el desarrollo de esta idea central.

En el Perú, contamos con una arquitectura constitucional que consagra el trabajo como derecho fundamental en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política²⁶. Estos dispositivos proporcionan el marco axiológico desde el cual debe interpretarse cualquier innovación tecnológica en el ámbito laboral. Sin embargo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR (que data de 1997) no contiene disposiciones específicas sobre inteligencia artificial, algoritmos o gestión automatizada del trabajo y, en consecuencia, requiere reformas urgentes.

Gamarra (2025) identifica, además, una serie de normas nacionales que ameritan ser cambiadas por el impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC):

Como es el caso de la ley sobre el teletrabajo (Ley n.º 31572), la ley sobre la protección de datos personales (Ley n.º 29733), la [ley sobre] inspección y fiscalización de las normas laborales (Ley n.º 28806), la [ley sobre] gestión de la seguridad y salud laboral para prevenir riesgos y proteger la integridad de los trabajadores (Ley n.º 29783); y la [ley sobre] prevención, sanción y erradicación de la violencia (Ley n.º 30364). (p. 197)

Por otro lado, el desarrollo más significativo en la regulación peruana de IA proviene del ámbito del gobierno y transformación

²⁶ El fundamento constitucional de la protección laboral en el Perú se establece en el artículo 22 de la Constitución Política de 1993, que consagra que «el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona» (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22). Complementariamente, el artículo 23 establece que «el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador». (Constitución Política del Perú, 1993, art. 23)

digital general²⁷, no específicamente del ámbito laboral. La Ley n.º 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país, promulgada el 5 de julio de 2023, representa un hito normativo al convertir al Perú en el primer país de América Latina en adoptar un marco regulatorio general para la inteligencia artificial (Montezuma, 2025, párr. 1). Esta norma, que consta de cinco artículos, establece principios rectores para el desarrollo y uso de IA, siendo uno de ellos el «desarrollo ético para una inteligencia artificial responsable»²⁸.

La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD) es la autoridad nacional encargada de dar carácter de ley a estos principios a través de un desarrollo normativo. Por ejemplo, en el caso de los derechos laborales, la SGTD tiene entre sus atribuciones específicas la contemplada en el artículo 34, numeral 2 del reglamento de la Ley n.º 31814 (Decreto Supremo n.º 115-2025-PCM):

²⁷ Es ilustrativo exponer que, en el año 2021, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) fortalecía su gobernanza pública digital con el Decreto Supremo n.º 157-2021-PCM (septiembre, 2021), por el cual aprobó el Reglamento del Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital (SNTD), con el objeto de establecer «los procesos, mecanismos, procedimientos, normas, medidas e instrumentos para la organización y funcionamiento» del SNTD (artículo 1). De hecho, a través de la aprobación del reglamento del Decreto de Urgencia n.º 006-2020, se hizo evidente que la antigua Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI) había adquirido una nueva denominación: Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD). Esta denominación acaso más completa se condice con la conformación de sus tres subsecretarías: Subsecretaría de Política y Regulación Digital; Subsecretaría de Tecnologías y Seguridad Digital; y Subsecretaría de Servicios e Innovación Digital.

²⁸ Óscar Montezuma Panez (29 de septiembre de 2025), del portal Chambers and Partners, indica que «La Ley de Inteligencia Artificial (Ley n.º 31814) y su Reglamento (Decreto Supremo n.º 115-2025 n.º -PCM) representan un primer e importante paso en la construcción de un marco regulatorio general, y establecen la hoja de ruta para los sectores público y privado en los próximos años. El texto designa a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD) como la autoridad técnico-reguladora, responsable de liderar, evaluar y supervisar el uso de la IA. En caso de detectarse su incumplimiento, la SGTD remitirá los asuntos a las autoridades competentes —la Autoridad de Protección de Datos, Indecopi, la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) o la Fiscalía— para que hagan cumplir el Reglamento dentro de sus respectivas competencias». Efectivamente, la Ley n.º 31814 designa a la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD), como la autoridad técnico-normativa responsable de «dirigir, evaluar y supervisar el uso y la promoción del desarrollo de la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes» (Ley n.º 31814, 2023, art. 4).

En el caso en que la SGTD tome conocimiento de una presunta vulneración a la propiedad intelectual, a la protección de datos personales o a la afectación de otros derechos fundamentales y/o legislación vigente, comunica el hecho a las autoridades competentes, para las acciones fiscalizadoras y sancionadoras correspondientes. (art. 34.2)

Asimismo, de acuerdo con la clasificación contemplada en el reglamento, cuando un sistema basado en IA se considere de riesgo alto, la SGTD puede establecer «las normas complementarias para el cumplimiento de la Evaluación de Impacto de Riesgo Alto» (D. S. n.º 115-2025-PCM, 2025, art. 30.3), reconociendo así, implícitamente, el impacto laboral de estas tecnologías.

Ahondando en este tema, el reglamento de la Ley n.º 31814, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 115-2025-PCM y publicado el 9 de septiembre de 2025, adopta una clasificación tripartita de sistemas de IA según su nivel de riesgo: sistemas prohibidos (riesgo inaceptable), sistemas de alto riesgo y sistemas de riesgo aceptable (D. S. n.º 115-2025-PCM, 2025, arts. 22 al 24). Significativamente para el ámbito laboral, el artículo 24.1 del reglamento establece que «el uso de un sistema basado en IA, se considera de riesgo alto cuando: (...) e) [se usa para] determinar procesos de selección, evaluación, contratación y cese de trabajadores o postulantes a un puesto de trabajo; así como [para] establecer condiciones laborales» (D. S. n.º 115-2025-PCM, 2025, art. 24.1.e).

Un aspecto particularmente relevante del reglamento peruano es su exigencia de transparencia algorítmica para los sistemas de alto riesgo. El artículo 25.1 establece que estos sistemas deben «establecer mecanismos para garantizar la transparencia algorítmica, permitiendo informar al usuario, de forma previa, clara y sencilla, sobre la finalidad o uso del sistema basado en IA, sus funcionalidades principales y el tipo de decisiones que puede tomar» (D. S. n.º 115-2025-PCM, 2025,

art. 25.1). En contextos laborales, cuando los resultados de sistemas de inteligencia artificial:

Impacten en derechos humanos, debe garantizarse la explicación de sus resultados a los usuarios afectados, mediante mecanismos que permitan la comprensión de los criterios y factores clave utilizados en la toma de decisiones automatizadas, en un lenguaje accesible para el usuario. (art. 25.3)

Estas disposiciones representan respuestas y avances hacia la exigibilidad de rendición de cuentas, y desarrollan el principio de transparencia²⁹.

Ahora bien, en materia de negociación colectiva, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, no contempla, evidentemente, la introducción de sistemas de IA como materia objeto de negociación. Esta ausencia regulatoria contrasta significativa con el modelo europeo, donde la Directiva (UE) 2024/2831³⁰ establece expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados sobre «la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas» (Directiva UE 2024/2831, 2024, art. 13.2). Esta laguna normativa limita la capacidad de los actores sociales nacionales para regular participativamente la implementación de tecnologías algorítmicas en los centros de trabajo.

Por otro lado, el régimen de responsabilidad civil por daños causados por sistemas de IA en el ámbito laboral constituye otra

²⁹ No conviene olvidar que «la transparencia fortalece la equidad, la justicia y el respeto a los derechos humanos, alineando el uso de la IA con el interés colectivo y los valores democráticos» (D. S. n.º 115-2025-PCM, 2025, art. 7, literal i). Para consultar una guía útil de la normativa nacional, cfr.: Fourrage, L. (13 de septiembre de 2025)

³⁰ Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Para una consulta detallada, se puede revisar Extremera, F. (2024). *La nueva Directiva 2024/2831 hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE*. Transformaw Blog (ver las referencias bibliográficas).

área de incertidumbre jurídica. El Código Civil peruano –cuyas disposiciones sobre responsabilidad extracontractual son de 1984– no contempla, ciertamente, las especificidades de sistemas autónomos de toma de decisiones. El artículo 1970 del Código Civil³¹ establece responsabilidad objetiva por el riesgo o peligro de la actividad o de las cosas (bienes), disposición que podría interpretarse de manera extensiva para abarcar los sistemas de IA, pero cuya aplicación específica a contextos algorítmicos permanece inexplorada tanto normativa como jurisprudencialmente. Esta incertidumbre se agrava por el hecho de que la cadena de responsabilidad en sistemas de IA puede involucrar a múltiples actores, tales como desarrolladores, proveedores y desplegadores, lo que dificulta la determinación del nexo causal requerido por nuestro régimen de responsabilidad civil.

En suma, se aprecia que la normativa laboral peruana presenta un desarrollo regulatorio aún en construcción: cuenta con herramientas constitucionales, legales y principios jurídicos sólidos que podrían fundamentar una protección efectiva frente a riesgos de la IA, pero carece de desarrollo normativo específico que operacionalice este marco regulatorio en los contextos laborales de IA. Como concluye acertadamente Gamarra (2025, p. 208):

La clave para el futuro radica en la adaptabilidad y la implementación de estrategias que equilibren los beneficios de las partes de la relación laboral, lo que debe ir acompañado de políticas que fomenten la inclusión y el desarrollo de los trabajadores.

Por otro lado, la jurisprudencia laboral peruana sobre inteligencia artificial permanece prácticamente inexistente.

³¹ El Código Civil, en su artículo 1970, señala que «aquel que, mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo».

4.4. El planteamiento propuesto

Si se busca construir un planteamiento jurídico nacional que articule respuestas normativas, institucionales y procedimentales a la altura de los desafíos que la IA plantea a la dignidad y a los derechos fundamentales del trabajador, parece abrirse un camino. Este no es el de las declaraciones principistas, sino el de la armonización y la articulación de mecanismos concretos de protección, supervisión y *enforcement* que garanticen la efectividad de los derechos laborales en la era digital.

Por ejemplo, el profesor Paul Cavalié Cabrera, durante un seminario virtual³², expuso que, al pensar los principios de la Ley n.º 31814 y su reglamento, hay que rescatar y armonizar principios como el de debida diligencia –en la fase de contratación laboral– con el principio de «hombre al comando» (en referencia al principio de supervisión humana, *human-in-control*); con lo cual, la IA no debe actuar sola en la fase de contratación laboral ni se la debe exonerar de supervisión humana. Otro ejemplo lo encontramos al valorar la opacidad de los algoritmos de contratación, pues, partiendo de que la IA no es intrínsecamente objetiva ni neutral³³, puede pugnar con el principio de igualdad consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú.

En ese tenor, es importante recordar que la regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no es meramente una cuestión técnica ni económica, sino, fundamentalmente, una cuestión de valores y principios. La pregunta central no es si los algoritmos

³² El nombre del seminario fue «El nuevo reglamento de Inteligencia Artificial en clave laboral», organizado por Derecho & Sociedad (10 de octubre del 2025).

³³ La IA no es intrínsecamente objetiva ni neutral. Por el contrario, los valores humanos están insertos en cada etapa de su diseño. Un ejemplo claro de esto es el caso de Amazon, que tuvo que abandonar un algoritmo de selección de candidatos después de descubrir que sistemáticamente excluía a las mujeres porque el modelo había sido entrenado con currículos históricos predominantemente de hombres (Mercader Uguina, 2022).

pueden tomar mejores decisiones que los humanos –probablemente, podrían hacerlo en muchos casos–, sino si queremos vivir en una sociedad donde los aspectos fundamentales de la experiencia humana del trabajo estén determinados por sistemas que, por definición, no pueden comprender la complejidad total de la condición humana.

El derecho laboral, desde sus orígenes en las luchas sociales del siglo XIX, ha tenido como misión fundamental la protección de la dignidad del trabajador frente a las fuerzas del mercado. Esta misión no ha perdido vigencia en la era digital; si acaso, se ha vuelto más compleja y urgente. Los algoritmos no son neutrales: son cristalizaciones de decisiones humanas que reflejan valores, prejuicios y concepciones sobre qué constituye un buen trabajador o desempeño.

La tarea del derecho, entonces, no es impedir el progreso tecnológico, sino encauzarlo hacia fines que sean compatibles con los valores constitucionales que nos hemos establecido como sociedad. Esto requiere un equilibrio delicado entre el futuro tecnológico que se anuncia y el presente humano que vivimos. Así pues, el verdadero desafío no es técnico, sino axiológico: cómo preservar la dignidad humana del trabajo en un contexto de creciente automatización. Esta tarea requiere un equilibrio delicado entre innovación y protección, y eficiencia y equidad, que solo puede lograrse a través del diálogo democrático y la construcción de consensos sociales amplios.

En este punto, corresponde plantear una pregunta –que estudios posteriores podrían desarrollar– respecto a la aplicación práctica del marco regulatorio de IA (su ejecución cotidiana): ¿en qué medida en las entidades de gobierno existe una estrechez de enfoque en derechos fundamentales, inconsistencias y limitaciones de nivel operativo que ocasionan la apertura de una fisura entre el derecho en los documentos (artículos, libros y leyes) y el derecho en acción (consensos, articulación interinstitucional e implementación efectiva en el contexto de gobierno y transformación digital).

En definitiva, el derecho laboral peruano se encuentra en un momento histórico. Las decisiones que se tomen a partir del año 2026 sobre la regulación de la IA en el trabajo definirán no solo el futuro de las relaciones laborales, sino el tipo de sociedad que se pretende construir en la era digital. La responsabilidad de estos actores —legisladores, funcionarios de gobierno, jueces, académicos, empleadores, trabajadores— es enorme, pero también lo es la oportunidad de construir un modelo que armonicé el progreso tecnológico y la justicia social.

5. CONCLUSIONES

El marco teórico revisado y los resultados de la sección 4.3 permiten constatar que la arquitectura normativa laboral peruana fue diseñada para contextos pretecnológicos y no contempla expresamente fenómenos nuevos como discriminación algorítmica, vigilancia digital, precarización laboral derivada de gestión automatizada, ni se preocupa de la articulación de los principios de la IA responsable con la gestión laboral. Aunque la Ley n.º 31814 proporciona principios rectores de desarrollo ético y transparencia algorítmica, la normativa laboral específica carece de disposiciones operativas que regulen: (i) mecanismos de impugnación de decisiones automatizadas en procesos de selección; (ii) participación sindical obligatoria en implementación de sistemas de IA; (iii) obligaciones de auditoría y supervisión humana en decisiones que afecten derechos fundamentales laborales; (iv) estándares de compatibilidad entre automatización y dignidad del trabajo; entre otros.

El análisis comparado e internacional evidencia que Perú ha adoptado formalmente un enfoque basado en niveles de riesgo inspirado en el *AI Act europeo*, pero sin replicar sus mecanismos de consenso, garantía y supervisión. El modelo europeo se sustenta en una triple estrategia: regulación horizontal comprehensiva (*AI Act*),

regulación sectorial específica (Directiva UE 2024/2831) y gobernanza participativa mediante diálogo social vinculante. Perú, a diferencia del referente europeo, cuenta únicamente con regulación horizontal general y carece de una directiva laboral específica que garantice la transparencia algorítmica, derecho a la información de los trabajadores y participación sindical en la introducción de sistemas de IA como materia objeto de negociación. De hecho, no se tiene desarrollo legal respecto de negociación colectiva sobre sistemas de IA. Esta convergencia incompleta genera un marco regulatorio aspiracional pero operativamente débil.

El fenómeno de la inteligencia artificial en relaciones laborales no es fundamentalmente técnico ni económico, sino una cuestión de valores constitucionales y de dignidad humana. Los algoritmos, aunque pueden simular objetividad, cristalizan decisiones humanas que reflejan prejuicios estructurales e incorporan sesgos de sus datos de entrenamiento. La pregunta central que enfrenta el derecho laboral contemporáneo no es si la IA mejora eficiencia o reduce costos, sino si una sociedad democrática tolera que decisiones que determinan acceso al empleo, la evaluación de desempeño, la vigilancia y el cese laboral sean delegadas a sistemas opacos fuera del control y comprensión del trabajador. El principio protector del derecho laboral, fundado en la desigualdad estructural de la relación capital-trabajo, exige que toda innovación tecnológica permanezca subordinada al imperativo de preservar la dignidad y autonomía de la persona en el trabajo.

El ordenamiento jurídico peruano, pese a contar con herramientas constitucionales y principios dogmáticos sólidos para proteger la dignidad del trabajador, presenta una distancia notable entre la norma escrita y su efectivo desarrollo regulatorio. Si bien la Ley n.º 31814 y su reglamento (D.S. n.º 115-2025-PCM) clasifican los sistemas de IA de riesgo alto aplicables a la selección y la evaluación de trabajadores, su aplicación práctica presenta limitaciones institucionales. La SGTD carece de especialización laboral específica y, por otro lado,

los operadores jurídicos –jueces, inspectores y funcionarios– presentan escasa capacitación en sistemas algorítmicos. Esta fisura, entre el derecho en los documentos y el derecho en acción, determina que la efectividad normativa dependa menos de la calidad de la regulación que de la voluntad política de articularla interinstitucionalmente y supervisarla coherentemente.

6. REFERENCIAS

- Abanto, C. y Duffó, D. (2023). El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial. *Laborem*, 21(28), 81-103. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.3>
- Access Now (2024). *Regulatory mapping on artificial intelligence in Latin America: Regional AI public policy report*. <https://www.accessnow.org/wp-content/uploads/2024/07/TRF-LAC-Reporte-Regional-IA-JUN-2024-V3.pdf>
- Badillo, M. (20 de agosto de 2025). AI Regulation in Latin America: Overview and Emerging Trends in Key Proposals. *Future of Privacy Forum*. <https://fpf.org/blog/global/ai-regulation-in-latin-america-overview-and-emerging-trends-in-key-proposals/>
- Bhattacharjee, S. y Shivakumar, N. (3 de septiembre de 2025). The ILO Debate on Algorithmic Management Will Define Worker Rights in the Digital Economy. *Tech Policy Press*. <https://www.techpolicy.press/the-ilo-debate-on-algorithmic-management-will-define-worker-rights-in-the-digital-economy/>
- Breceda Pérez, J. A. (2024). La dignidad humana frente a la inteligencia artificial: un análisis ético y normativo en América Latina. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, (18), 74-101. <https://doi.org/10.25965/trahs.6367>

Carrasco Cabezas, F. (2025). Propuesta de uso de la inteligencia artificial durante la valoración probatoria. *Laborem*, 24(31), 25-45. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.1>

Ceravolo, P., Damiani, E., D'Amico, M. E., de Teffe Erb, B., Favaro, S., Fiano, N., Gambatesa, P., La Porta, S., Maghool, S., Mauri, L., Panigada, N., Ratto Vaquer, L. M. y Tamborini, M. A. (2025). *HH4AI: a methodological framework for ai human rights impact assessment under the EU AI act.* <https://arxiv.org/pdf/2503.18994>

Chauca Salas, M. H. (2025). Los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo. *Laborem*, 24(31), 91-107. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.4>

Consejo de Europa (2024). *Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law.* <https://rm.coe.int/1680afae3c>

Cornejo Cachay, D. L. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 6(8), 179-214. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752>

Díaz Reyes, L. y Morales Salazar, S. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista digital Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 163-185. <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n01.09>

Dworkin, R. (2002). *Los derechos en serio* (5.^a reimpr.). Ariel.

European Trade Union Confederation (2025). *Artificial Intelligence for Workers, Not Just for Profit: Ensuring Quality Jobs in the Digital Age.* Recuperado de <https://etuc.org/en/document/artificial-intelligence-workers-not-just-profit-ensuring-quality-jobs-digital-age>

Extrema, F. (10 de febrero de 2025). La nueva Directiva 2024/2831 hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE. *Transformawork*. <https://www.transformaw.com/blog/la-nueva-directiva-2024>

Gamarra, L. (2025). Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: cambios y desafíos. *Revista Derecho Social y Empresa*, (23), 185–210. <https://doi.org/10.18172/redsye.6772>

García García, A. (2024). El Derecho del Trabajo frente al (des) equilibrio de poderes de la relación laboral reforzado por el uso empresarial de la inteligencia artificial. *Revista de Derecho UNED*, (33), 483-507. <https://doi.org/10.5944/rduned.33.2024.41935>

García-Valverde, M. D. (2025). *El auge del trabajo en plataformas digitales y la protección de los derechos de las personas trabajadoras en España*. Cielo Laboral. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2025/09/garciavalverde_noticias_cielo_n9_2025.pdf

Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132. <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&hl=es&cluster=9207187669609002575>

González de Patto, R. M. (2023). *Inteligencia artificial y empleo: Análisis crítico del marco regulatorio europeo y español impulsado por el Pilar Europeo de Derechos Sociales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167643>

Greville, G. (28 de mayo de 2025). *International Labour Conference: First Steps Towards International Standards for Platform Work*. British Institute of International and Comparative Law (BIICL). <https://www.biicl.org/blog/113/2025-international-labour-conference-first-steps-towards-international-standards-for-platform-work?DownloadPDF=1>

Guzmán López, J. G. J. (2025). Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial. *Laborem*, 24(31), 211-224. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.9>

Hesse, K. (1995). *Derecho constitucional y Derecho privado*. Civitas.

Ibarra Armas, J. A. y Villacis Mogrovejo, F. D. (2024). Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1850-1864. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2747>

International Trade Union Confederation (1 de abril de 2025). «*Realizing Decent Work in the Platform Economy*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-EN.pdf>

Loayza Villanueva, S. E. (2025). Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable. *Laborem*, 24(31), 139-161. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.6>

López Ahumada, J. E. (2023). Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo. *Laborem*, 21(28), pp. 21-50. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.1>

Malacka, M. (2024). AI Legislation, Private International Law and the Protection of Human Rights in the European Union. *European Studies*, 11(1), 2024. 122-151. <https://doi.org/10.2478/eustu-2024-0006>

Mayta Ruiz, J. (2025). Los límites del poder de dirección respecto al uso del programa EPM como medidas de supervisión, en la Ley n.º 31572: Desafíos del uso de la Inteligencia Artificial para las inspecciones de SUNAFIL en el Perú. *Laborem*, 24(31), 111-135. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.5>

- Mercader Uguina, J. (2022). *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Montezuma, Ó. (29 de septiembre de 2025). *Peru takes its first steps toward AI regulation*. Chambers and Partners. <https://chambers.com/articles/peru-takes-its-first-steps-toward-ai-regulation>
- Nájar Becerra, C. A. (2025). Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital. *Laborem*, 24(31), 163-185. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.7>
- Noronha Ramos, A. J. y Quiroz Serrato, C. A. (2025). El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad. *Laborem*, 24(31), 47-68. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.2>
- Pasco Cosmópolis, M. (2009). Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo. En Sociedad Peruana del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano* (pp. 23-36). Grijley. <https://es.scribd.com/document/776117614/reafirmacion-de-los-principios-del-derecho-del-trabajo-Mario-Pasco>
- Pla Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo* (2.a ed.). Depalma
- Ramos Zaga, F. A. (2023). Implicancias jurídicas del uso de la Inteligencia Artificial en la selección de personal. *Newman Business Review*, 9(1), 79–98. <http://dx.doi.org/10.22451/3002.nbr2023.vol9.1.10083>
- Rázuri Vargas, C. A. (2023). ¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente. *Laborem*, 21(28), 51-78. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.2>

Rotenberg, M. (2025). Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law (Council Eur.). *International Legal Materials*, 64(3), 859–902. <https://doi.org/10.1017/ilm.2025.1>

Salinas Atencio, M. A. y Guzmán Napurí, C. (2025). La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales. *Laborem*, 24(31), 69–90. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.3>

Serrano García, J. M. (19 de noviembre de 2024). *La humanización de la gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas*. AEDTSS. <https://www.aedtss.com/la-humanizacion-de-la-gestion-algoritmica-de-la-directiva-de-trabajo-en-plataformas/>

Sousa e Silva, N. (2025). *The Artificial Intelligence Act: Critical Overview*. arXiv <https://doi.org/10.48550/arXiv.2409.00264>

Toyama Miyagusuku, J. y Rodríguez León, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e Inteligencia Artificial. *Themis. Revista de Derecho*, (75), 255-266. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990/21396>

Torres Cadillo, R. I. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 289-313. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>

Torres Cueva, C. L. (2025). El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales: hacia una nueva normatividad. *Laborem*, 24(31), 187-207. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.8>

Fuentes normativas y jurisprudenciales

Decreto Supremo n.º 115-2025-PCM. Aprueba el Reglamento de la Ley n.º 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. *Diario Oficial El Peruano* (9 de septiembre de 2025). <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/7133522-115-2025-pcm>

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024L2831>

European Social Partners in the Banking Sector (14 de mayo de 2024). *Joint Declaration on Employment Aspects of Artificial Intelligence*. European Banking Federation. <https://www.ebf.eu/wp-content/uploads/2024/05/Joint-Declaration-on-Employment-Aspects-of-Artificial-Intelligence.pdf>

Norma Técnica ISO/IEC 42001:2023. Norma internacional sobre sistemas de gestión de inteligencia artificial. <https://www.iso.org/es/norma/42001>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial, (Artificial Intelligence Act) [traducción propia]. *Diario Oficial de la Unión Europea, L 1689*. <https://artificialintelligenceact.eu/es/>

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflictos de intereses

El autor declara no tener conflicto de intereses.

Contribución de autoría

El autor contribuyó a todas las partes del texto: (i) análisis e interpretación de datos para el trabajo; (ii) redacción del trabajo y su revisión crítica; (iii) aprobación final de la versión que se publicará.

Agradecimientos

Agradezco a Dios y a mi querida familia por su apoyo incondicional.

Biografía del autor

El autor es abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuenta con estudios del «Curso de alta especialización sobre la protección supranacional de los derechos fundamentales» (Poder Judicial Perú), llevado a cabo en la Escuela de Práctica Jurídica de la facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, así como estudios en el «Curso de perfeccionamiento en relaciones laborales y protección social», organizado por la Universidad de Alcalá de Henares (IELAT), en la edición del año 2024; también, cuenta con estudios del curso «Lecciones constitucionales en tiempos de crisis (3.^a edición)» organizado por el Grupo de investigación Derechos Fundamentales, Andalucía y la Unión Europea (Universidad de Jaén, SEJ 173) y el Instituto para el Desarrollo Constitucional, con la colaboración de la Universidad de Bolonia y del Centro de Estudios Sociales y Jurídicos Sur de Europa. Es candidato a magíster en Derecho con mención en Tutela de los derechos, globalización de la justicia y Estado constitucional por la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actualmente, se desempeña como asesor parlamentario. Asimismo, ha disertado en diversas ponencias organizadas por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, la Comisión del Programa Secigra Derecho, así como en universidades nacionales y extranjeras.

Correspondencia

joel.huancapaza@unmsm.edu.pe