



**Universidad del
Rosario**

La eventual vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la precarización
laboral generada por la inteligencia artificial

Autor

Alix Ximena Oviedo Ordoñez

Director

Juliana Morad Acero

Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2024

INDICE

TEMA	3
RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
Objetivos	5
Justificación.....	5
2. METODOLOGÍA	6
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 Capítulo I.....	7
3.1.1 Inteligencia Artificial en Latinoamérica.....	7
3.1.2 Modificaciones en el mundo del trabajo	7
3.2 Capítulo II	8
3.2.1 Inteligencia Artificial y el Mercado Laboral	8
3.2.2 Impacto en el trabajo.....	8
3.2 Capítulo III	9
3.3.1 Estudio de la sentencia usada para la investigación.....	9
3.3.2 Análisis del caso: Uso de la IA en la sentencia de tutela en Cartagena	9
4. MATERIALES Y MÉTODOS	11
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	11
6. CONCLUSIONES.....	12
7. RECOMENDACIONES.....	13
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

TEMA

La eventual vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la precarización laboral generada por la inteligencia artificial

RESUMEN

La creciente incorporación de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral plantea serias inquietudes acerca de posibles infracciones a los derechos constitucionales de los trabajadores en relación con el trabajo. Esta tendencia ha dado lugar a empleos precarios, inseguridad laboral y desafíos para el derecho al trabajo, fundamental en las sociedades democráticas. La naturaleza del trabajo se está transformando debido a la automatización y la IA, lo que conlleva la eliminación de trabajos tradicionales, la creación de empleos inestables y la necesidad de modificar las leyes y políticas laborales para abordar estos problemas emergentes. Para asegurar una integración equitativa y justa de la IA en el entorno laboral, es crucial abordar esta cuestión de manera efectiva.

En la actualidad la inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una fuerza importante para el cambio en la economía moderna y la estructura del lugar de trabajo. Si bien promete aumentar la productividad, la eficiencia y las oportunidades, la creciente integración de la IA en el lugar de trabajo ha generado serias preocupaciones sobre la posible violación del derecho al empleo garantizado por la constitución. La oportunidad de ganarse la vida mediante el empleo es una garantía del derecho al trabajo, que se considera un principio fundamental de las democracias contemporáneas. Esto proporciona a las personas estabilidad económica, dignidad y un sentido de contribución a la sociedad.

El problema más apremiante es la creciente inseguridad laboral provocada por la inteligencia artificial. Para mantener la integridad del derecho constitucional al trabajo en una época en la que la automatización y la tecnología son omnipresentes, es importante tomar medidas cuidadosas para garantizar que las ventajas de la IA sean equitativas y justas para todos los ciudadanos.

Palabras claves: precarización, inteligencia artificial, trabajo, economía.

1. INTRODUCCIÓN

El rápido desarrollo de la tecnología en la era moderna ha cambiado drásticamente la forma en que trabajamos y vivimos. La difusión de la inteligencia artificial (IA), una tecnología que tiene el potencial de transformar industrias, optimizar los flujos de trabajo y mejorar la calidad de vida, ha sido uno de los avances más significativos en este sentido. Sin embargo, a medida que la IA está más profundamente arraigada en nuestra sociedad, existe una creciente preocupación de que algún día el derecho constitucional al empleo pueda ser violado debido a los empleos precarios y la inseguridad laboral que esta tecnología puede producir.

Es por ello que, el marco teórico de esta investigación se divide en tres capítulos. El primero revisa investigaciones recientes sobre avances tecnológicos y sus efectos en el empleo, incluyendo impactos inesperados. El segundo se enfoca en la relación entre la IA y el mercado laboral, destacando la creación de empleos, modelos de negocio y nuevas formas de trabajo. El tercer capítulo se centra en el análisis de sentencias relacionadas con la IA y su influencia en diversas áreas laborales. En conjunto, estos capítulos ofrecen una visión integral de cómo la IA afecta el mercado laboral, desde sus consecuencias iniciales hasta las oportunidades y desafíos actuales, enfatizando la importancia de la investigación y las sentencias en este contexto.

En el marco teórico explica con más profundidad sobre la inteligencia artificial (IA) lo cual está emergiendo como una fuerza impulsora que redefine paradigmas en muchos campos, incluido el lugar de trabajo, mientras el mundo moderno está inmerso en una revolución tecnológica que nunca antes había ocurrido. La convergencia de la dinámica del empleo convencional con la

innovación tecnológica que impulsa la IA se aborda en la intersección de la regulación laboral y la IA, que es un tema de gran relevancia y complejidad.

En este contexto, este estudio investigó en profundidad cómo la inseguridad laboral generada por la inteligencia artificial puede representar un riesgo para la plena realización del derecho al empleo garantizado por la constitución. Se examinará desde todos los ángulos, incluido cómo están desapareciendo los empleos tradicionales, cómo están surgiendo empleos precarios, cómo no existen leyes laborales que protejan a los trabajadores y cómo deben cambiar las leyes y políticas para abordar estos nuevos problemas.

Al final, este análisis examinó los resultados arrojados sobre una cuestión crítica que tiene un impacto no sólo en trabajadores específicos sino también en la sociedad en su conjunto. Para garantizar que las ventajas de la IA sean equitativas y justas para todos los ciudadanos, la intersección entre la tecnología de inteligencia artificial y el derecho constitucional al trabajo es un área compleja y dinámica que debe abordarse de manera reflexiva y proactiva.

Antecedentes

Sin duda, para Corvalan (2019), en unos años, la pandemia mundial de coronavirus será recordada como el evento fundamental que permitió a la sociedad moderna hacer la transición significativa hacia la digitalización. Y es que la exigencia de mantener el confinamiento, los cierres perimetrales y el toque de queda ha obligado a que muchas actividades laborales y sociales se realicen de manera virtual, demostrando que el ser humano, aprovechando las inmensas utilidades que le permiten las herramientas informáticas, puede adaptarse muy bien y rápidamente a los desafíos que se presenten en su camino.

Al mismo tiempo que las redes sociales y los deportes electrónicos reemplazan rápidamente las formas más tradicionales de interacción social, queda claro que el teletrabajo se puede utilizar para una gama de actividades mucho más amplia de lo que se pensaba sin sacrificar la calidad o la eficacia, que se puede encontrar cada vez más (Selma, 2021).

En términos de las relaciones laborales, según Villalba (2016), esta tecnologización de la sociedad tiene una serie de efectos: por un lado, los requisitos comerciales tradicionales cambian y son reemplazados por nuevos requisitos sociales antes inimaginables; por otro lado, las herramientas de trabajo tradicionales son sustituidas casi en su totalidad por las nuevas posibilidades que brindan las nuevas tecnologías.

Además, a medida que se implementa el teletrabajo en el ejercicio de las profesiones tradicionales, se identifican nuevos requerimientos de negocio. Algunos de estos requisitos están directamente relacionados con la transformación digital de los procesos de producción, mientras que otros resultan de la oportunidad de servir a los sectores de mercados emergentes. que desencadenen el surgimiento de nuevas oportunidades de empleo al abordar nuevas necesidades sociales (Moreno, 2019).

En la actualidad, jóvenes inician sus carreras como contratistas independientes en actividades digitales, como creadores de contenido en plataformas como YouTube, Instagram y en la industria de los videojuegos, según Vázquez et al. (2018). Las empresas están aprovechando la digitalización para mejorar la eficiencia y la calidad en diversos sectores, como agricultura, industria, construcción y servicios (Cornejo, 2019).

Según Castrillón et al., (2020), la integración de la inteligencia artificial en los procesos de producción plantea un nuevo desafío en la búsqueda de eficiencia y calidad. La modernización de estos procesos busca transformar las tecnologías en participantes activos junto con los trabajadores. Esto sugiere que, en el futuro, el avance tecnológico no se limitará a la sustitución de maquinaria y la informatización, sino que también podría llevar a una reducción drástica o incluso a la eliminación de la fuerza laboral en las empresas (Ávila et al., 2020).

Al mismo tiempo que aumenta la productividad del sistema. Es posible que este objetivo se logre una vez que la empresa pueda integrar completamente la inteligencia artificial tanto en su proceso

de producción como en su estructura organizativa, que permite que las nuevas opciones formen parte de su expectativa como organización (Estupiñán et al., 2021).

De esta forma, para Tomoya y Rodríguez (2019), lo que en un principio empezó siendo poco más que una domótica aplicada a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en sus propios hogares, empezó a extenderse con vertiginosa velocidad a todos los ámbitos de la vida, hasta llegar al ámbito empresarial. Manifestarán sus efectos más severos en esta situación, específicamente.

¿De qué manera la IA hoy en día vulnera del derecho constitucional al trabajo?

En el contexto de la transformación digital y los avances tecnológicos que hemos descrito anteriormente, se presenta una pregunta de investigación de gran importancia. La rápida incorporación de la IA y la automatización en los procesos productivos y empresariales está generando transformaciones significativas en la dinámica laboral en Colombia, lo que plantea cuestiones importantes en términos de derechos laborales y constitucionales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar como la vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la inteligencia artificial.

Objetivos Específicos

- Fundamentar bibliográficamente como la vulneración del derecho constitucional al trabajo es causada por la inteligencia artificial.
- Determinar cuáles son las causas que existen por la vulneración del derecho constitucional al trabajo es causada por la inteligencia artificial.
- Diseñar una propuesta para garantizar un trabajo digno como lo establece la ley.

Justificación

El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo, con frecuencia surgen preocupaciones por las profundas mutaciones a gran escala que producen los avances tecnológicos. Con cada disrupción tecnológica, incluida la Cuarta Revolución Industrial, tiende a proliferar la noción de que las máquinas eventualmente tomarán los trabajos de las personas de manera puntual y definitiva (Alvarado y Llerena, 2022).

La inteligencia artificial, también conocida como “IA”, es la TIC más disruptiva de este fenómeno que estamos viviendo actualmente y va acompañado de avances en robótica y otras innovaciones que provocan cambios esencialmente sin precedentes. Máquinas y algoritmos que son cada vez más capaces de igualar e incluso superar con creces varias habilidades específicas que antes estaban reservadas solo para el cerebro (Baz, 2020).

Como resultado, nuestras actividades experimentan un cambio significativo en la naturaleza. Las máquinas que reemplazan o mejoran nuestras habilidades físicas han sido parte de la vida humana durante muchos siglos. Ahora nos estamos adaptando para mejorar o reemplazar lo que solíamos hacer con nuestra inteligencia biológica a través de medios artificiales.

La naturaleza del trabajo está cambiando drásticamente en este entorno. Los robots y los sistemas inteligentes coexistirán en oficinas, fábricas y cualquier otro entorno donde se puedan automatizar tareas mecánicas repetitivas. La fuerza laboral no debería tener que preocuparse por ser reemplazada por máquinas inteligentes, siempre y cuando esté adecuadamente equipada con las habilidades requeridas para este mercado laboral en evolución (Benhamou, 2022).

El problema surge cuando los empleados carecen de las habilidades necesarias, colocándolos en una posición vulnerable frente a estas situaciones novedosas, que son necesarias para poder emprender nuevos campos en donde se abarque de manera general los principales problemas que se pueden encontrar, es así que se han creado estas nuevas alternativas (Vázquez et al., 2018).

En síntesis, la justificación proporciona una base sólida para investigar cómo la IA podría violar el derecho constitucional al trabajo en Colombia. La justificación proporciona un contexto esencial para abordar la pregunta de investigación y ayuda a comprender los desafíos y las preocupaciones relacionadas con el impacto de la IA en el ámbito laboral.

2. METODOLOGÍA

Para el presente artículo de revisión bibliográfica se utilizarán diversas fuentes de información, como artículos de revistas, investigaciones y sentencias, para la recolección del marco teórico. Se han considerado documentos en existencia, ya que la información actual permite encontrar investigaciones relacionadas con la propuesta planteada.

La investigación se enfoca en un diseño no experimental, ya que se basa en un análisis teórico de los fenómenos sin manipular deliberadamente variables independientes. En otras palabras, no se varían intencionalmente las variables independientes, como el uso de la IA en el entorno laboral, sino que se estudian y analizan tal como se manifiestan en su contexto natural. Este enfoque se basa en categorías, conceptos o sucesos que ya han ocurrido sin intervención directa del investigador.

La investigación se centra en un diseño descriptivo, que implica la descripción, el registro, el análisis y la interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos.

Finalmente, el diseño se encuadra dentro de un enfoque transversal, ya que el trabajo proporcionará resultados más descriptivos que experimentales y será útil para describir cómo ha afectado alguna variable en un momento determinado. **Fuentes documentales consultadas**

Para los procedimientos de identificación y selección de documentos se utilizarán diversas plataformas web, entre ellas Scielo, Redalyc, Google Académico, Dialnet, en las cuales se emplearán como criterios de búsqueda palabras clave asociadas al tema investigado.

Criterios de elegibilidad

Los criterios de inclusión para este estudio son los siguientes:

- 1) Artículos publicados en los últimos 10 años.
- 2) Estudios de revisión sistemática e investigaciones cuantitativas.
- 3) Estudios de revistas indexadas.
- 4) Investigaciones realizadas con metodología de tipo experimental
- 5) Publicaciones realizadas en idioma inglés y español.

De la misma manera se tomaron en cuenta los siguientes **criterios de exclusión**:

- 1) Artículos teóricos
- 2) Artículos sin evidencia empírica.
- 3) Estudios que evalúen la IA como una herramienta separada del trabajo.

3. MARCO TEÓRICO

En el ámbito actual, la inteligencia artificial (IA) ha surgido como una fuerza transformadora en diversos campos, incluido el laboral. Esta intersección entre la regulación laboral y la IA es de gran relevancia y complejidad, ya que implica la convergencia de las dinámicas tradicionales del empleo con la innovación tecnológica que la IA impulsa. Este capítulo tiene como objetivo proporcionar un marco teórico sólido que nos permita comprender y analizar en profundidad los desafíos y oportunidades que surgen en esta interacción dinámica.

Este capítulo aborda de manera estructurada los desafíos y oportunidades que plantea la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral. Comienza definiendo la IA y explorando su impacto en la automatización, la toma de decisiones y la reconfiguración de roles laborales. Luego, examina la evolución de la regulación laboral para abordar estos desafíos, incluyendo el teletrabajo y la economía digital. Se profundiza en cuestiones éticas y de seguridad relacionadas con la privacidad de los trabajadores y la gestión de datos. Además, se destaca la importancia de la colaboración entre empresas, gobiernos, trabajadores y expertos para desarrollar regulaciones equitativas en este entorno laboral en constante cambio.

3.1 Capítulo I

3.1.1 Inteligencia Artificial en Latinoamérica

Al observar las tasas de desempleo en todo el mundo, América Latina muestra una disminución lenta y leve de la tasa: 7,8 por ciento en 2018 en comparación con el 8,2 por ciento en 2017, y la OIT anticipa que será del 7,7 por ciento este año. Cuando se trata de implementar nuevas tecnologías, nuestra región enfrenta una serie de desafíos. Sumado a esto, la fuerza laboral carece de las calificaciones y capacitación que requiere la era digital (Villalba, 2016).

Esto hace que sea más rentable para las empresas mantener salarios bajos en lugar de realizar inversiones en innovación. Para que el inevitable cambio hacia ecosistemas más automatizados sea inclusivo, América Latina debe apoyar la formación de trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, en general (Serna, 2017).

La robótica y la IA también podrían impulsar el crecimiento económico regional. En este punto, es fundamental que se creen entornos propicios para que los empleados puedan mejorar las tareas ya existentes o adquirir experiencia relacionada con las nuevas. Debido a la naturaleza de la formación requerida, la inclusión social es una consideración clave en esta situación (Estupiñán et al., 2021).

La IA, ejemplificada por el sistema Prometea, ha demostrado un aumento sustancial de la productividad y eficiencia, que varía entre un 300% y un asombroso 2,400%, simplificando la preparación de opiniones legales en el ámbito de la Justicia, lo que destaca las ventajas y optimización que la IA y la robótica pueden aportar a las actividades humanas (Benhamou, 2022).

3.1.2 Modificaciones en el mundo del trabajo

En el ámbito actual de transformación laboral, se observan diversas tendencias que redefinen la naturaleza del trabajo. Por una parte, se pronostica una alta demanda de profesionales en campos tecnológicos como analistas de datos, desarrolladores de software, especialistas en inteligencia artificial y expertos en automatización de procesos, donde se destaca la estrecha vinculación de estos trabajos con el desarrollo y aplicación de tecnologías avanzadas (Selma, 2021).

En la justicia penal, se ha demostrado que la inteligencia en la identificación e investigación de delitos previamente no sancionados, aunque también ha aumentado la carga de trabajo de profesionales como administradores de datos, analistas de datos y expertos en IA (Nieva, 2018).

Asimismo, se ha producido un auge de la gig economy o economía colaborativa, basada en la flexibilidad y la ejecución de trabajos especializados bajo demanda. Un subconjunto de esta tendencia es el crowdwork, donde equipos de trabajadores de diferentes países prestan sus servicios a empresas para la realización de proyectos en cualquier momento del día (Corvalan, 2019). Por otro lado, la aparición de las redes sociales ha dado lugar a una nueva forma de empleo, donde los "influencers" pueden obtener ingresos considerables a través de la publicidad, como se ejemplifica con casos como el de Kylie Jenner (Rouhiainen, 2018).

Con estos cambios, la necesidad de aprender nuevas habilidades se ha vuelto crítica. Se enfatiza el concepto de competencias digitales y abarca una amplia gama de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales que permiten a las personas enfrentar las demandas del mundo digital y adaptarse a sus desafíos (Villalba, 2016). En dicha transformación, se promueve el aprendizaje permanente como una respuesta necesaria para mantenerse al día con los rápidos

avances tecnológicos, dado que el desarrollo continuo de las actividades laborales requiere adaptabilidad y capacitación constante (Ávila et al., 2020).

3.2 Capítulo II

3.2.1 Inteligencia Artificial y el Mercado Laboral

La inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral al automatizar procesos y eliminar trabajos previamente realizados por seres humanos (Vázquez et al., 2018). Este impacto se ha sentido especialmente en sectores como la industria manufacturera y la logística. Sin embargo, también ha dado lugar a la creación de nuevos empleos y modalidades de trabajo específicas.

Según Estupiñán (2021), un desafío importante que plantea la IA en el mercado laboral es la creación de trabajo precario y mal remunerado, muchos de los cuales son temporales o basados en proyectos, lo que no garantiza estabilidad laboral ni acceso a beneficios laborales. Esta situación puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores y en la economía en general.

Otro desafío crucial es la necesidad de reentrenamiento y capacitación constante de los trabajadores debido a los cambios en los requisitos laborales impulsados por la IA. Esto resalta la importancia de políticas públicas que promuevan la educación y capacitación continua de los trabajadores para que estén preparados para enfrentar estos nuevos desafíos.

La automatización de procesos ha dado lugar a la creación de nuevos empleos en áreas como la programación, el análisis de datos y la ingeniería. Además, la IA ha impulsado la aparición de nuevos modelos de negocio y formas de trabajo, ofreciendo oportunidades de flexibilidad laboral (Arango, 2021).

3.2.2 Impacto en el trabajo

La introducción de la inteligencia artificial (IA) en Colombia ha generado un impacto significativo en el mercado laboral y empresarial. En este contexto, es esencial comprender las dinámicas que están en juego. Según Cruz (2021), la IA ha traído consigo transformaciones tecnológicas que, si bien presentan oportunidades, también plantean desafíos considerables.

Entre estos desafíos, uno de los más evidentes es la creciente precarización laboral, un fenómeno que afecta a casi la mitad de la población económica activa en el país, como señala el DANE en 2020. La proliferación de plataformas de reparto, como ilustra Llácer (2023), es un ejemplo emblemático de esta tendencia, donde los trabajadores a menudo enfrentan condiciones laborales precarias.

La automatización es otro aspecto clave en la conversación sobre la IA y el empleo en Colombia. Aunque existe la percepción de que la automatización puede resultar en una pérdida masiva de empleos, la realidad es más matizada. Según Ávila et al. (2020), si bien la automatización puede eliminar ciertas ocupaciones, también crea nuevas oportunidades laborales en sectores relacionados con la tecnología.

La transformación del trabajo impulsada por la IA es innegable. La automatización permite a los trabajadores liberarse de tareas repetitivas y centrarse en actividades más creativas y estratégicas. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de informalidad laboral en Colombia alcanzó el 47,2% en 2020, lo que significa que casi la mitad de la población económicamente activa del país no tiene acceso a beneficios laborales ni a estabilidad en el trabajo.

La implementación de la IA puede ser costosa y requerir una inversión significativa, lo que puede afectar a las pequeñas empresas. La IA también plantea preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad de los datos. La IA puede ser una oportunidad para crear nuevos trabajos y cambiar la forma en que trabajamos (Julio, 2022).

La IA ha revolucionado la forma en que se realizan los negocios y las actividades laborales. La IA ha permitido la automatización de procesos productivos y la creación de nuevos modelos de negocio (Todolí, 2020). La IA también ha generado desafíos en cuanto a la creación de nuevos modelos de negocio y formas de trabajo (Selma, 2021).

3.2 Capítulo III

En este capítulo se detalla un caso específico del uso de la IA en la deliberación en una sentencia específica, en donde se generan puntos clave y específicos para determinar la actividad que se genera al tener el uso de la IA en diversas actividades específicas.

3.3.1 Estudio de la sentencia usada para la investigación

Es importante entender que la IA (inteligencia artificial) si bien es cierto, puede ser específica para poder ayudar a las personas en diferentes áreas del trabajo en donde se desenvuelven, hoy en día el uso de estas herramientas, permiten que las actividades que se realizan sean más específicas y rápidas para optimizar el tiempo de las personas.

La IA ha cambiado la forma de percepción en los trabajos de las personas, y se debe tener en consideración de qué manera se puede abordar este tipo de actividades nuevas y hasta qué punto usarlas, dado que se ha creado controversia especialmente en Cartagena el uso de la IA, con el CHAT GTP, en una sentencia emitida, la misma que se analiza a continuación:

3.3.2 Análisis del caso: Uso de la IA en la sentencia de tutela en Cartagena

Se seleccionó esta sentencia, porque muestra un claro ejemplo de las partes involucradas que están a favor y en contra del uso de la IA para determinadas ofertas laborales, al ser una sentencia emitida por una IA sobre la acción de tutela para la salud de un niño con autismo.

El caso en cuestión involucra el uso de inteligencia artificial (IA) en la resolución de una acción de tutela en Cartagena, donde se solicitaba a una EPS garantizar el derecho a la salud de un niño con autismo. El juez del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena, Juan Manuel Padilla García, se apoyó en la IA, específicamente en el aplicativo Chat GPT, para incluir conceptos y apartes del problema jurídico en su resolución (Sentencia No. 032, 2023).

La familia tutelante solicitaba que la EPS Salud Total exonerara al menor de edad, Salvador Espitia, de pagar la cuota moderadora de citas médicas o terapias, así como autorizar el pago y suministro de transportes, ya que carecían de recursos económicos para cubrir dichos gastos, y necesitaban que se realice el proceso para que se determine qué es lo que se debe realizar en este caso (Sentencia No. 032, 2023).

El uso de la IA en este caso se fundamentó en la Ley 2213 de 2022, que permite adoptar medidas de las tecnologías de la información en las actuaciones judiciales. A través de preguntas formuladas al aplicativo Chat GPT, se obtuvieron respuestas relacionadas con la exoneración de cuotas moderadoras para menores con autismo, la barrera de acceso al servicio de salud y las decisiones favorables de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en casos similares (Sentencia No. 032, 2023).

Según la respuesta proporcionada por el aplicativo IA, los menores con diagnóstico de autismo están exonerados de pagar cuotas moderadoras en sus terapias, de acuerdo con la Ley 1753 de 2015, que aplica a todas las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas o privadas que reciben recursos del sistema general de seguridad social en salud (Sentencia No. 032, 2023).

En cuanto a los reparos surgidos desde la academia, el profesor Juan David Gutiérrez de la Universidad del Rosario expresó su preocupación por el uso de la IA en los procesos judiciales. Si bien reconoce que estas tecnologías pueden acelerar los procesos, señala problemas de verificación de datos y la posibilidad de obtener resultados imprecisos o falsos.

En un ejercicio de comprobación de datos realizado por el profesor Gutiérrez, se constató que al ingresar las mismas preguntas en el sistema Chat GPT, se obtuvieron respuestas diferentes y se detectó que las sentencias y antecedentes citados en la respuesta del aplicativo eran "inventados"

o "inexistentes", lo que genera la preocupación al mostrar este tipo de respuestas en especial en las sentencias.

El caso presenta una situación en la que se utilizó la IA, a través del aplicativo Chat GPT, en la resolución de una acción de tutela relacionada con el derecho a la salud de un niño con autismo.

Algunas de las preguntas que realizó el juez del caso utilizando el aplicativo de Chat GPT, al que se le hicieron las siguientes preguntas:

¿Menor autista está exonerado de pagar cuotas moderadoras en sus terapias?

La respuesta del aplicativo IA:

"Sí, es correcto. De acuerdo con la normativa en Colombia, los menores con diagnóstico de autismo están exonerados de pagar cuotas moderadoras en sus terapias. Este beneficio está regulado por la Ley 1753 de 2015 y se aplica a todas las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas o privadas que reciban recursos del sistema general de seguridad social en salud" (Sentencia No. 032, 2023).

¿Exigir en estos casos la cuota moderadora es una barrera de acceso al servicio de salud?

La respuesta del aplicativo IA:

"Sí, en algunos casos, la exigencia de pagar cuotas moderadoras puede ser una barrera de acceso al servicio de salud para personas con diagnóstico de autismo, especialmente si tienen dificultades para obtener ingresos o si su situación económica es precaria. La exigencia de pagar cuotas moderadoras puede impedir o dificultar el acceso a tratamientos y terapias esenciales para el bienestar y desarrollo de los niños con autismo" (Sentencia No. 032, 2023).

¿La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha tomado decisiones favorables en casos similares?

La respuesta del aplicativo IA:

"Sí, es cierto. La Corte Constitucional de Colombia ha tomado decisiones favorables en casos similares relacionados con la exoneración de cuotas moderadoras para personas con diagnóstico de autismo. La jurisprudencia ha reconocido la importancia de garantizar el acceso a servicios de salud esenciales para las personas con autismo, y ha sostenido que la exigencia de pagar cuotas moderadoras puede ser una barrera de acceso a estos servicios" (Sentencia No. 032, 2023).

Es importante reconocer que la IA tiene el potencial de mejorar diversos aspectos de los procesos judiciales, como la gestión de información, la identificación de precedentes legales y la búsqueda de respuestas legales relevantes. En casos específicos, donde se requiere un análisis exhaustivo de grandes volúmenes de datos y jurisprudencia, la IA puede ser una herramienta valiosa para acelerar el trabajo de los jueces y proporcionar información relevante para la toma de decisiones.

Sin embargo, también es necesario considerar las limitaciones y riesgos asociados con el uso de la IA en la emisión de sentencias. Uno de los principales desafíos radica en la verificación de datos y la confiabilidad de los resultados generados por los sistemas de IA. Además, el uso exclusivo de la IA en la toma de decisiones judiciales plantea cuestionamientos éticos importantes. Los sistemas de IA están diseñados para analizar y procesar datos, pero carecen de la capacidad de razonamiento moral y ético inherente a los seres humanos.

Por lo tanto, aunque la IA puede ser una herramienta útil en el análisis de datos y en la generación de información relevante para los jueces, su papel debe ser complementario y no sustitutivo. Los jueces desempeñan un papel crucial en la interpretación y aplicación del derecho, considerando

las circunstancias particulares de cada caso y equilibrando los principios legales con los valores éticos y morales.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque cualitativo

Se refiere a métodos de investigación que tienen como objetivo desarrollar una comprensión más profunda de una variedad de fenómenos legales y sociales, enfocándose en la interpretación y el significado de la experiencia humana en un contexto legal. Este método no se basa en modelos estadísticos o matemáticos, sino que valora descripciones detalladas de situaciones reales, proporcionando un análisis más humano y empático que puede revelar la lógica interna y la experiencia subjetiva detrás de la toma de decisiones legales y el sentido de justicia incluyendo el impacto de la ley en la sociedad (Nizama y Nizama, 2020).

Tipo de investigación bibliográfica

Las citas en la redacción científica son de suma importancia, ya que determinan el estilo de utilización de referencias en un documento. Además, las citas de artículos publicados en revistas académicas desempeñan un papel fundamental en la construcción de redes de conocimiento y su crecimiento dinámico. Por lo tanto, los autores deben prestar especial atención y diligencia al citar y enumerar los documentos utilizados en la preparación del manuscrito, asegurando la integridad intelectual y cumpliendo con aspectos éticos en la investigación (Palma et al., 2020).

Técnicas e instrumentos: análisis de sentencia

El análisis es la división de estos textos en pequeñas unidades que nos permiten determinar si cada parte de la oración está desempeñando efectivamente la función que pretende realizar. Es decir, la comprensión y el análisis no son procesos que ocurren en el vacío, sino que siempre siguen una meta (Garzón, 2022).

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según Nieva (2018), el uso de la inteligencia artificial (IA) es fundamental debido a los numerosos beneficios que puede aportar. La IA tiene la capacidad de automatizar tareas repetitivas y rutinarias, lo que permite a los trabajadores enfocarse en actividades más creativas y estratégicas. Además, la IA es capaz de procesar grandes volúmenes de datos y encontrar patrones y tendencias ocultas, lo que facilita la toma de decisiones informadas y basadas en evidencia.

Para García y Gordillo (2021), también puede ayudar a predecir resultados y optimizar procesos, lo que puede mejorar la eficiencia y la productividad en diferentes industrias. Si bien es cierto, se debe permitir que la IA pueda generar nuevas estrategias que ayuden a las personas de diversas empresas a generar nuevos conocimientos y mejorar sus actividades de manera segura.

Según Alvarado y Llerena (2022), es esencial que la inteligencia artificial (IA) complemente el trabajo humano en lugar de reemplazarlo, lo que garantiza la preservación de la dignidad del trabajo y el respeto por los derechos de los trabajadores. Esto permite la optimización de diversas actividades con la creación de nuevos servicios y estrategias facilitados por la IA, sin suplantar o cambiar el papel del talento humano que desempeña esas funciones. Por otro lado, como plantea Moreno (2019), en contextos judiciales y legales, es fundamental no depender exclusivamente de la IA. Aunque la IA puede ser valiosa para analizar grandes volúmenes de información legal y ofrecer recomendaciones, la interpretación de la ley, la evaluación de pruebas y la aplicación de principios éticos requieren la intervención humana.

Los jueces y expertos legales deben considerar los matices y contextos específicos de cada caso, así como las implicaciones éticas y sociales, al tomar decisiones judiciales. La IA debe utilizarse como una herramienta de apoyo para mejorar la eficiencia y la precisión, pero siempre bajo la supervisión y la responsabilidad de profesionales humanos.

También para Leyva y Smarandache (2018), es esencial proteger los puestos de trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores en un entorno donde la IA se está integrando cada vez más. En lugar de reemplazar a los trabajadores, la IA debe ser vista como un complemento que potencia las habilidades humanas y mejora la eficiencia laboral, para que puedan realizar actividades de diversa forma.

Es esencial adaptar roles laborales y ofrecer programas de formación para que los trabajadores colaboren eficazmente con la IA, garantizando la preservación de empleos y promoviendo la complementariedad entre humanos y máquinas (Julio, 2022).

Según Arango (2021), es necesario un manejo adecuado de la IA, teniendo en cuenta la ética, la transparencia y la privacidad de los datos. Además, se debe salvaguardar los puestos de trabajo y promover la complementariedad entre humanos y máquinas para garantizar un trabajo digno y proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la IA. Se contrasta con lo mencionado por Corvalan (2019) al mencionar que, esta cuestión trasciende los aspectos tecnológicos y alcanza el corazón mismo de la estabilidad económica y la dignidad de los trabajadores en una sociedad cada vez más automatizada y digitalizada.

Como expresa Cruz (2021) este fenómeno puede llevar a una disminución en la oferta de empleos estables y bien remunerados. Al enfrentar esta paradoja, es necesario analizar cómo se pueden maximizar los beneficios de la IA sin comprometer la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores. La eventualidad de la sustitución de trabajadores por la IA plantea la urgencia de abordar la reconversión laboral.

Este proceso entonces lo manifestado por Botero (2023) implica proporcionar a los trabajadores las herramientas y habilidades necesarias para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. La formación y capacitación continua se vuelven fundamentales para permitir a los trabajadores diversificar sus competencias y encontrar nuevos roles en un entorno en constante evolución.

Según Nieva (2018) los marcos legales deben establecer pautas claras para asegurar que la adopción de la IA en el ámbito laboral no conduzca a la explotación de los trabajadores. La protección de los derechos laborales, la garantía de salarios justos y la limitación de la explotación son componentes críticos para prevenir la precarización.

Es fundamental que las políticas gubernamentales y las medidas regulatorias colaboren con las empresas para establecer un entorno laboral equitativo y sostenible, ya que la IA no necesariamente reemplazará por completo a los trabajadores, sino que puede ser una herramienta complementaria. Esta perspectiva brinda oportunidades para la colaboración entre humanos y máquinas, mejorando la eficiencia y permitiendo tareas más creativas y una toma de decisiones informada, en lugar de representar una amenaza para el trabajo humano (Ávila, Mayer, & Quesada, 2020).

6. CONCLUSIONES

1. La adopción de la inteligencia artificial (IA) en la producción ha suscitado preocupaciones legítimas sobre la precariedad laboral y la posible discriminación en el ámbito laboral. Esto resalta la urgente necesidad de una regulación efectiva y de un enfoque en el desarrollo de habilidades digitales para garantizar la seguridad laboral de los trabajadores en esta nueva era tecnológica.
2. La IA no solo está transformando la economía, sino que también impulsa la eficiencia y la innovación en una amplia variedad de sectores. Esto crea oportunidades laborales tanto en el desarrollo y gestión de sistemas de IA como en la mejora de la igualdad en el trabajo. Además, contribuye a la protección de los derechos laborales al permitir la monitorización y la detección de posibles discriminaciones en el lugar de trabajo, promoviendo así un entorno laboral más equitativo.

3. Para asegurar trabajos dignos en la era de la IA, es fundamental establecer legislación específica que regule de manera ética su uso y promueva la responsabilidad. Esto debe complementarse con el fortalecimiento de las leyes laborales existentes para garantizar la protección de todas las formas de empleo, incluyendo las modalidades no tradicionales en el contexto de la IA.

7. RECOMENDACIONES

La evolución de la inteligencia artificial ha introducido cambios significativos en el entorno laboral, con oportunidades de aumento de la productividad, pero también desafíos relacionados con la precarización laboral y la violación de derechos de los trabajadores. Para asegurar condiciones de trabajo dignas y proteger los derechos laborales en esta era de inteligencia artificial, se proponen medidas clave:

1. Marco legislativo y regulación

a. Crear una legislación específica:

La creación de legislación específica para regular la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral es esencial para proteger los derechos de los trabajadores. Esta ley debe establecer principios de transparencia, rendición de cuentas y equidad en el uso de la IA. Además, debe promover la colaboración entre trabajadores y sistemas de IA y garantizar la formación adecuada de los empleados en su uso.

b. Establecer regulaciones claras:

Las regulaciones en el ámbito laboral podrían establecer límites y salvaguardias para las decisiones automatizadas en procesos de contratación, evitando la toma de decisiones exclusivamente basadas en la IA. Deben garantizar la transparencia de los algoritmos utilizados y la comprensión de cómo se toman las decisiones.

2. Protección de los derechos laborales

a. Aplicación de leyes laborales existentes:

Es esencial garantizar que los trabajadores en modalidades no tradicionales sean legalmente reconocidos como empleados y no como contratistas independientes, para que puedan acceder a derechos laborales básicos. Las leyes deben adaptarse a las transformaciones inducidas por la IA, abordando la automatización de tareas y la reestructuración de empleo (Vázquez et al., 2018).

b. Derechos fundamentales:

Se debe garantizar que los trabajadores tengan acceso a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, protección social y otros derechos laborales fundamentales. Esto se lograría mediante el fortalecimiento de la inspección laboral y la imposición de sanciones a aquellos empleadores que incumplan estas normativas (Alvarado y Llerena, 2022).

3. Educación y formación

a. Programas de formación y capacitación:

Los programas de formación y capacitación en inteligencia artificial (IA) son esenciales para preparar a los trabajadores para los desafíos y oportunidades que presenta esta tecnología (Tomoya y Rodríguez, 2019). Estos programas deben abordar tanto habilidades técnicas, como el manejo de herramientas y plataformas de IA, la comprensión de algoritmos y consideraciones éticas y legales, como habilidades blandas, incluyendo la resolución de problemas, la creatividad, la adaptabilidad y el pensamiento crítico (Serna, 2017).

b. Educación en habilidades tecnológicas y digitales:

La educación en habilidades tecnológicas y digitales, que abarca áreas como la programación, el análisis de datos, la seguridad informática y la inteligencia artificial, es esencial para preparar a los estudiantes para el entorno laboral digitalizado y la IA (Villalba, 2016).

4. Diálogo social y participación

a. Participación de los trabajadores y sindicatos:

Se debería facilitar la participación activa de los trabajadores y sindicatos en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Esto podría lograrse mediante la creación de comités de diálogo social en los que se discutan los impactos laborales de la inteligencia artificial y se propongan soluciones equitativas (Llácer, 2023).

b. Negociación colectiva:

Se debe fomentar la negociación colectiva entre los empleadores y los representantes de los trabajadores para establecer acuerdos que protejan los derechos laborales y mitiguen los riesgos de la precarización generada por la inteligencia artificial. Estos acuerdos pueden incluir cláusulas específicas sobre el uso de la inteligencia artificial en los procesos laborales (Castrillón et al., 2020).

5. Monitoreo y evaluación

a. Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Será fundamental recopilar datos relevantes sobre el uso de la IA en el empleo, incluyendo información sobre trabajadores afectados, sectores laborales impactados, tareas automatizadas y efectos en salarios y condiciones laborales (Cruz, 2021). Estudios periódicos serán necesarios para analizar el impacto de la IA en habilidades laborales, necesidades de formación y cambios en condiciones laborales (Ochoa et al., 2023).

b. Investigaciones y análisis:

En el ámbito laboral, la investigación y el análisis regulares son fundamentales para identificar posibles vulneraciones de los derechos laborales relacionadas con la inteligencia artificial. Estos estudios abarcan diversos aspectos, como las condiciones laborales, la adaptación de modelos de contratación y las implicaciones éticas (García E. , 2022).

Revisión Exhaustiva de la Legislación Existente

En esta primera etapa de la propuesta, se aborda la necesidad de revisar la legislación laboral existente en busca de posibles vulnerabilidades frente a la inteligencia artificial (IA). Esto debe hacerse con un enfoque holístico que involucre a expertos legales, académicos, representantes de trabajadores y empleadores, así como organizaciones de derechos humanos.

La revisión debe considerar tanto las brechas obvias como las lagunas menos evidentes que podrían surgir debido a la automatización y la IA, como la protección de datos y la privacidad de los trabajadores.

6. Fomento de Colaboración y Diálogo Multilateral

En esta sección, se destaca la importancia de la colaboración y el diálogo entre diversos actores, como gobiernos, empresas, sindicatos, académicos y organizaciones de derechos humanos, en el contexto de la inteligencia artificial (IA) y el trabajo. Esta colaboración es esencial para desarrollar políticas y regulaciones equilibradas y efectivas.

El diálogo multilateral facilitado por los gobiernos a nivel nacional e internacional es crucial para establecer estándares éticos y normas de uso responsable de la IA en el ámbito laboral. Estos estándares deben abordar la transparencia en los algoritmos, la equidad en el acceso a la tecnología y la responsabilidad en caso de decisiones erróneas.

7. Promoción de la Educación y Conciencia sobre la IA en la Educación

En este apartado se enfatiza la importancia de integrar la educación sobre inteligencia artificial (IA) desde etapas tempranas de la educación. Esto incluye la formación en aspectos técnicos y

éticos de la IA, así como la capacitación de docentes. Además, se destaca la necesidad de promover programas extracurriculares y actividades prácticas relacionadas con la IA.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R., & Llerena, J. (2022). Revisión de la literatura sobre el uso de Inteligencia Artificial enfocada a la atención de la discapacidad visual. *InGenio Journal: La revista de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la UTEQ*, 5(1), 10-21. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8377711>
- Arango, I. (2021). OPORTUNIDADES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO DEL SECTOR BANANERO BASADO EN SOFTWARE CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *Revista Politécnica*, 17(33), 47-63. doi:<https://www.redalyc.org/journal/6078/607868325004/607868325004.pdf>
- Ávila, J., Mayer, M., & Quesada, J. (2020). La inteligencia artificial y sus aplicaciones en medicina I: introducción antecedentes a la IA y robótica. *Revista de Atención Primaria*, 52(10), 778-784. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720301451>
- Baz, J. (2020). Inteligencia artificial y privacidad del trabajador predecible. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 1(11). doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7582872>
- Benhamou, S. (2022). La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial: análisis, ejemplos e interrogantes. *Repositorio Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, 1(1). doi:<https://hdl.handle.net/11362/47985>
- Borrero, D., & Bedoya, O. (2020). Predicción de riesgo crediticio en Colombia usando técnicas de inteligencia artificial. *Revista UIS Ingenierías*, 19(4). doi:<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistausingenierias/article/view/10836>
- Botero, M. (2023). La inteligencia artificial colombiana que tomaría decisiones como un humano. *Pesquisa Javeriana*, 1(1). doi:<https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/inteligencia-artificial-colombiana-decisiones-humanas/>
- Casilli, A., Tubaro, P., Le Ludec, C., & Wahal, E. (2019). En la trastienda de la inteligencia artificial. Una investigación sobre las plataformas de micro-trabajo en Francia. *Repositorio HAL*, 1(1). doi:<https://hal.science/hal-02554213/>
- Castrillón, O., Sarache, W., & Ruíz, S. (2020). Predicción del rendimiento académico por medio de técnicas de inteligencia artificial. *Formación universitaria*, 13(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100093>
- Cornejo, S. (2019). La inteligencia artificial: Un paseo exploratorio. *Instituto Politécnico Nacional*, 1(1), 1. doi:[https://www.esimez.ipn.mx/assets/files/esimez/docs/inicio/Slider/abril/8%20ABRIL_CONF%20CORNELIO%20inteligencia%20artificial\(2\).pdf](https://www.esimez.ipn.mx/assets/files/esimez/docs/inicio/Slider/abril/8%20ABRIL_CONF%20CORNELIO%20inteligencia%20artificial(2).pdf)
- Corvalan, J. (2019). El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7210980>
- Cruz, G. (2021). ¿Cómo afectará la inteligencia artificial al empleo público en América Latina? *Revista del Banco de Desarrollo de América Latina*, 2(1). doi:<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/08/como-afectara-la-inteligencia-artificial-al-empleo-publico-en-america-latina/>
- Emerging Technology From The Arxiv. (2017). Las máquinas deben tener la misma responsabilidad legal sobre sus actos que las personas. *Mit Technology Review*, 1(1).

doi:<https://www.technologyreview.es/s/9762/las-maquinas-deben-tener-la-misma-responsabilidad-legal-sobre-sus-actos-que-las-personas>

- Estupiñán, J., Leyva, M., Peñafiel, A., & Assafri, Y. (2021). Inteligencia artificial y propiedad intelectual. *Universidad Y Sociedad*, 13(S3), 362-368. doi:<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2490>
- García, E. (2022). Impactos de la automatización en procesos laborales, percibidos por un grupo de líderes de gestión humana de una organización del sector manufacturero de la ciudad de Medellín. *Repositorio EAFIT*, 1(1), 58. doi:https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16065/EdwinGiovany_GarciaRamirez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- García, J., & Gordillo, C. (2021). Es posible armonizar el trabajo humano, con la inteligencia artificial. *Repositorio Institucional Unilibre*, 1(1). doi:<https://hdl.handle.net/10901/19402>
- Garzón, R. (2022). *Apuntes sobre analizar sentencias con la intención de derribarlas (guía incompleta para estudiantes)*. Obtenido de <https://www.si-lex.es/apuntes-sobre-analizar-sentencias#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20es%20la%20descomposici%C3%B3n,si%20obedecen%20a%20un%20prop%C3%B3sito>.
- Gibert, K. (2022). El lugar que ocupa la inteligencia artificial en el futuro del trabajo. *The Conversation*, 1(1). doi:<https://theconversation.com/el-lugar-que-ocupa-la-inteligencia-artificial-en-el-futuro-del-trabajo-198545>
- Julio, G. (2022). Inteligencia Artificial en la relación laboral: incentivos, regulación y expectativas frente al paradigma del futuro. *Revista IDEIDES*, 1(1). doi:<http://revista-ideides.com/inteligencia-artificial-en-la-relacion-laboral-incentivos-regulacion-y-expectativas-frente-al-paradigma-del-futuro/>
- Lee, K.-F. (2018). Dejen de fingir que la inteligencia artificial no va a destruir el trabajo. *Mit Technology Review*, 1(1). doi:<https://www.technologyreview.es/s/10013/dejen-de-fingir-que-la-inteligencia-artificial-no-va-destruir-el-trabajo>
- Leyva, M., & Smarandache, F. (2018). Inteligencia Artificial: Retos, perspectivas y papel de la Neutrosología. En M. Leyva, & F. Smarandache, *Inteligencia Artificial: Retos, perspectivas y papel de la Neutrosología* (págs. 416-480). Infinite Study.
- Llácer, V. (2023). Como impactará la inteligencia artificial en el trabajo del futuro. *Revista Gedesco*, 9(16). doi:<file:///C:/Users/TESIS%20ECUADOR/Downloads/La%20inteligencia%20artificial%20en%20el%20trabajo%20del%20futuro%20y%20su%20impacto.pdf>
- Llácer, V. (2023). *Como impactará la inteligencia artificial en el trabajo del futuro*. Revista Gedesco.
- Moreno, R. (2019). La llegada de la inteligencia artificial a la educación. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 7(14), 260-270. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242777>
- Nieva, J. (2018). LA IMPRONTA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO. *INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROCESO JUDICIAL*, 2(2), 19-39. doi:<https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491235835.pdf>
- Nizama, M., & Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. 38(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Ochoa, N., Jaramillo, D., Perico, X., & Lara, M. (2023). Panorama de la inteligencia artificial medida por un Big Data en la Colombia actual. *Alpha Centauri*, 4(1), 25-35. doi:<https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.139>

- OIT. (27 de Febrero de 2019). *Inteligencia artificial: ¿una oportunidad o una amenaza para el mercado laboral?* Obtenido de Inteligencia artificial: ¿una oportunidad o una amenaza para el mercado laboral?: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_673621/lang--es/index.htm
- Pacanchique, N., & Rodríguez, R. (2021). El Impacto de la inteligencia Artificial en el Trabajo. *Repositorio Institucional Unilibre*, 1(1). doi:<https://hdl.handle.net/10901/20588>
- Palma, P., Benavides, J., & Saltos, L. (2020). Los formatos bibliográficos en la redacción de textos científicos. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3). Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872020000300062
- PNUD Colombia. (2022). *Automatización del mercado laboral colombiano*. doi:<https://www.undp.org/es/colombia/speeches/automatizacion-mercado-laboral-colombiano>
- Ripanni, L., Soler, N., Kugler, A., & Kugler, M. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios? *Banco Internacional de Desarrollo*, 2(1). doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0002960>
- Rouhiainen, L. (2018). Inteligencia Artificial. *Inteligencia Artificial 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro*, 3(2), 1-22. doi:https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf
- Sánchez, C. (2017). No es el robot físico el que va a quitar el trabajo. *Mit Technology Review*, 1(1). doi:<https://www.technologyreview.es/s/8454/no-es-el-robot-fisico-el-que-va-quitar-el-trabajo>
- Selma, A. (2021). Inteligencia artificial y derecho del trabajo. *Depósito de Investigación Universidad de Sevilla*, 7(2), 29-40. doi:<https://hdl.handle.net/11441/134185>
- Sentencia No. 032, No. 032 (Rama judicial Consejo Superior de la Judicatura 30 de 01 de 2023). Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <https://forogpp.files.wordpress.com/2023/01/sentencia-tutela-segunda-instancia-rad.-13001410500420220045901.pdf>
- Serna, E. (2017). Principios de la Inteligencia Artificial en las Ciencias Computacionales. *Desarrollo e Innovación en Ingeniería*, 5(5), 160-172. doi:https://www.researchgate.net/profile/Edgar-Serna-M/publication/331385353_Desarrollo_e_innovacion_en_ingenieria_ed_2/links/5c76e4ce92851c69504663b5/Desarrollo-e-innovacion-en-ingenieria-ed-2.pdf#page=162
- Todolí, A. (2020). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. *Repositorio de la Universidad de Valencia*, 5(2), 38. doi:https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3506584
- Tomoya, J., & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. *THEMIS: Revista de Derecho*, 1(1), 255-266. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448824>
- Vázquez, M., Jara, R., Espín, C., & Pérez, K. (2018). FACEBOOK COMO HERRAMIENTA PARA EL APRENDIZAJE COLABORATIVO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 9(1), 27-36. doi:<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/728>
- Villalba, J. (2016). Problemas bioéticos emergentes de la inteligencia artificial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 12(1). doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2016.0001.10>