

# **HERRAMIENTAS LEGALES ANTE LA INCORPORACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MARCO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**

**ARIANA RODRÍGUEZ LEÓN**

Magíster en Derecho por The George Washington University, EE. UU.  
Abogada titulada por la Universidad de Lima. Asociada Senior en  
Vinatea & Toyama Abogados. Especializada en la asesoría legal para  
la gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas, en la  
prevención del hostigamiento sexual laboral, y en la asesoría legal para  
la contratación de personal extranjero, incluyendo asesoría en materia  
migratoria.



## I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (en adelante, “IA”) ha estado presente durante décadas, en motores de búsqueda como Google, programas de ajedrez y software de reconocimiento de caracteres. Sin embargo, con el auge de datos masivos, mejor infraestructura y mayor capacidad energética, la IA ha emergido como una tecnología disruptiva, permitiendo que las máquinas realicen tareas cognitivas humanas como toma de decisiones, interpretación de datos, aprendizaje autónomo y comunicación avanzada (Allen, 2020).

Su impacto en el trabajo es evidente, generando oportunidades y desafíos. La IA lejos de ser una amenaza en sí misma, puede ser una herramienta clave para mejorar la productividad y crear empleos en programación, gestión tecnológica y consultoría digital, pero también plantea incertidumbres, especialmente sobre trabajos rutinarios que podrían ser reemplazados por tecnologías más eficientes y menos costosas.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que la mayoría de los empleos e industrias están expuestos solo de manera parcial a la automatización. Es más probable que la inteligencia artificial actúe como un complemento en lugar de reemplazar completamente los trabajos (Gmyrek et al., 2023). En consecuencia, el impacto más relevante de esta tecnología no sería la eliminación de empleos, sino las transformaciones que podría generar en la calidad de estos, especialmente en términos de la intensidad del trabajo y el grado de autonomía de los trabajadores.

En América Latina, el desarrollo de la IA es desigual. Según el Índice Latinoamericano de IA (en adelante, “ILIA”), países como Chile, Brasil y Uruguay lideran la adopción, mientras que Bolivia, Paraguay y Ecuador muestran menor avance por limitaciones en infraestructura e inversión tecnológica. Perú se encuentra por debajo del promedio regional, con un puntaje de 41.66, pero se reconoce el papel clave de la IA para mejorar sectores como manufactura, comercio y agricultura.

Según el informe ILIA, la adopción de la IA en el mercado laboral podría tener un efecto significativo en la fuerza laboral de América Latina, ya que las competencias tecnológicas vinculadas a la IA son inferiores en la región (2,16%) en comparación con el promedio mundial (3,59%), lo que puede afectar su competitividad y su capacidad de adaptación.

En Perú, el informe Country Report No. 24/134 del Fondo Monetario Internacional señala que la implementación de IA es limitada, debido al bajo crecimiento en productividad y escasa difusión de conocimiento y tecnológica. En consecuencia, la exposición de la fuerza de trabajo a dichas tecnologías en el Perú es baja también. Aproximadamente el 30% de la fuerza laboral peruana está altamente expuesta a la IA, lo que indica la capacidad de la IA para realizar muchas de las actividades de este grupo. En cambio, más del 60% de la fuerza laboral en los EE. UU. y el Reino Unido está altamente expuesta a la IA. Esto impide aprovechar el potencial de la IA para mejorar la eficiencia laboral. Además, la automatización mediante la IA también presenta desafíos sociales, ya que alrededor del 17% de los trabajadores tendrán que transitar hacia nuevos empleos, pues pertenecen a una categoría caracterizada no solo por una alta exposición a la IA, sino también por una baja complementariedad con ella.

Este proceso de incorporación de nuevas tecnologías en el trabajo no es un fenómeno nuevo para la legislación peruana. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”) reconoce y promueve a la innovación tecnológica como un mecanismo para mejorar la productividad y prevé a la negociación colectiva como una herramienta clave para su incorporación. Dicha norma también contempla la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos como una herramienta de gestión cuando los empleadores se vean en la necesidad de cesar a trabajadores como consecuencia de los cambios tecnológicos incorporados.

Así, por un lado, los empleadores tienen el deber y el derecho de aumentar su competitividad y fomentar la innovación tecnológica; por otro lado, los trabajadores tienen la necesidad de contar con protecciones adecuadas que salvaguarden sus derechos e intereses. Es fundamental encontrar un equilibrio que permita a las empresas incorporar la IA de manera efectiva, mientras se garantiza la protección de los derechos laborales, promoviendo un entorno de diálogo social y adaptación al cambio.

Teniendo en cuenta la revolución de la IA en el mundo laboral, el presente artículo tiene como objetivo analizar ambas herramientas contempladas en la

LPCL para hacerle frente a la incorporación de estas tecnologías en la esfera del trabajo y advertir las oportunidades de mejora que podrían evaluarse teniendo en consideración la magnitud del cambio que la IA está generando.

## II. LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

En Latinoamérica y específicamente en Perú, la implementación de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral será un proceso gradual y menos drástico de lo que se percibe en otras regiones del mundo. En términos generales, la IA no reemplazará la mayoría de los empleos, sino que, en gran parte, los complementará. Sin embargo, para que los trabajadores puedan adaptar sus habilidades al uso de estas nuevas tecnologías, es indispensable que reciban formación y capacitación continua, ya que estas tecnologías evolucionan a un ritmo sin precedentes.

A pesar de esta necesidad de capacitación, los datos del Fondo Monetario Internacional (FMI) señalan que, en Perú, alrededor del 17% de la fuerza laboral podría verse obligada a migrar hacia otros empleos. Esto podría deberse, en parte, a la posibilidad de que sus funciones sean completamente automatizadas o a la falta de formación adecuada para poder complementar su trabajo con el uso de la IA. La falta de habilidades necesarias para enfrentar estos avances podría generar una vulnerabilidad significativa en sectores donde la automatización sea más factible.

En este contexto, es crucial considerar las herramientas legales que ofrece el marco normativo vigente en Perú, específicamente la LPCL. Esta norma contempla dos mecanismos relevantes para enfrentar los retos que la automatización y la IA puedan traer al entorno laboral: (i) la negociación colectiva y los acuerdos de productividad; (ii) la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos. Estas herramientas legales ofrecen un mecanismo para gestionar de manera organizada y equitativa la introducción de los cambios tecnológicos significativos al trabajo, como la automatización o la implementación de IA.

### 1. La negociación colectiva y los acuerdos de productividad

El artículo 14° de la Constitución Política del Perú<sup>1</sup> subraya el compromiso del Estado con la promoción del desarrollo científico y tecnológico, reconociendo

1 Artículo 14. "(...) Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. (...)"

su impacto directo en el crecimiento económico y social del país. En consonancia con este principio, el artículo 2° de la LPCL refuerza la responsabilidad estatal de estimular y promover la innovación tecnológica, destacando su papel fundamental en el incremento de la productividad laboral<sup>2</sup>.

Asimismo, este artículo reconoce que la adopción de tecnologías que impulsen la productividad no es solo un derecho de los empleadores, sino también un deber social, lo que involucra la creación de condiciones favorables para su incorporación en el entorno laboral. Así, este deber va más allá de la simple implementación de nuevas herramientas, ya que implica establecer un equilibrio entre el progreso tecnológico y el bienestar de los trabajadores.

Uno de los aspectos más relevantes de la LPCL es su apertura a la negociación colectiva como mecanismo para abordar los efectos de los cambios tecnológicos en el lugar de trabajo, a través de la suscripción de acuerdos de productividad. Promover la negociación colectiva antes de la introducción de tecnologías que afecten las relaciones laborales es esencial para asegurar un proceso de transformación más inclusivo y equitativo. En este espacio de diálogo, empleadores y trabajadores tienen la oportunidad de consensuar medidas que mitiguen los posibles impactos negativos de la implementación de nuevas tecnologías, especialmente en casos de tecnologías emergentes como la IA.

De hecho, según datos de la OCDE citados en la publicación “Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA”, la negociación colectiva desempeña un papel crucial en maximizar los beneficios de la IA. A través del diálogo social, se ha observado un incremento significativo en la productividad, la gestión, la salud y seguridad laboral, y la satisfacción de los trabajadores, demostrando que cuando la IA se gestiona de manera colaborativa, sus impactos positivos en el entorno laboral son más notables. Este estudio demuestra que una negociación eficaz puede aumentar la productividad en hasta 15 puntos, fortaleciendo la competitividad de las empresas mientras mejora las condiciones laborales (UGT, 2020).

De acuerdo con la LPCL, entre los aspectos que pueden ser objeto de negociación se encuentran:

2 *Artículo 2.- “El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico. La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.”*

- "a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación poli-funcional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales en función de la productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la Ley; y,
- e) Programas de reconversión productiva y medidas para la readaptación profesional de trabajadores cesantes."

Además, los artículos 85° y 86° de la LPCL permiten que empleadores y representantes de los trabajadores acuerden programas de capacitación y productividad, para cuya ejecución se puede contar con el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Estos programas tienen como objetivo no solo mejorar las competencias del trabajador, sino también prepararlo para enfrentar las demandas de las nuevas tecnologías y acceder a nuevas oportunidades dentro de la organización. Cabe destacar que, conforme al artículo 88°, la participación en estos programas es obligatoria si se realizan durante la jornada laboral.

Este enfoque no solo contribuye a la prevención de conflictos laborales, sino que asegura una transición tecnológica más justa, alineada con los intereses de ambas partes. La adaptabilidad y resiliencia de la fuerza laboral se ven fortalecidas, lo cual es crucial en un contexto en el que tecnologías como la IA están revolucionando sectores enteros de la economía. Por lo tanto, la negociación colectiva y los programas de capacitación se convierten en herramientas clave para preservar empleos y facilitar una adopción tecnológica equilibrada.

Aunque la legislación reconoce el derecho legítimo del empleador de implementar cambios tecnológicos que mejoren la productividad y aseguren la competitividad, la negociación colectiva se presenta como la herramienta ideal para anticipar esos cambios y encontrar soluciones consensuadas que beneficien a ambas partes, promoviendo así un entorno laboral más armonioso y productivo.

En el contexto peruano, donde gran parte de la fuerza laboral será complementada por la IA, la negociación colectiva y los acuerdos de productividad junto con programas de capacitación y productividad, constituyen el vehículo

idóneo para asegurar la coexistencia y gestionar la transformación de manera justa y eficiente.

En esa línea, es necesario promover el diálogo social y la negociación colectiva en torno a la IA, para procurar la suscripción de acuerdos de productividad y la implementación de programas de capacitación y productividad. Para ello, la legislación actual podría fortalecerse estableciendo mecanismos que promuevan la participación activa de todas las partes involucradas.

Si bien el artículo 2° de la LPCL establece un marco para promover la innovación tecnológica, su implementación depende de la voluntad de negociación y colaboración entre empleadores y trabajadores. Actualmente, aunque la ley fomenta la negociación colectiva, no existen mecanismos suficientemente robustos que incentiven su uso para la introducción de tecnologías emergentes como la IA.

Así, una potencial mejora en la legislación sería la introducción de incentivos o reconocimientos para aquellos empleadores que adopten acuerdos de productividad y programas de capacitación y productividad, estructurados de manera participativa y que incluyan la recalificación de los trabajadores en función de las nuevas tecnologías. Estos incentivos promoverían una adopción más rápida y equilibrada de las tecnologías, protegiendo los derechos laborales.

De igual manera, la legislación podría prever mecanismos más flexibles para la formación continua y la recalificación laboral, ajustándose a la velocidad con la que las tecnologías cambian el entorno productivo. Aunque la LPCL contempla la capacitación de los trabajadores a cargo del empleador, esto podría mejorarse mediante la creación de programas de formación técnica sectoriales promovidos por el MTPE, especialmente en sectores vulnerables a la disrupción tecnológica. Dada la complejidad de la tecnología detrás y el ritmo acelerado de la IA, fortalecer la capacidad estatal para implementar programas de capacitación especializados es crucial.

De manera complementaria a los cambios legislativos, podría incentivarse la creación de acuerdos sectoriales o intersectoriales sobre el uso de la IA, promoviendo un marco colaborativo en el que los empleadores de un mismo sector o de sectores distintos trabajen juntos para desarrollar estrategias comunes de adopción tecnológica. Esto permitiría establecer estándares y buenas prácticas que guíen la implementación de IA en beneficio de todos los actores involucrados.



En conclusión, la integración de tecnologías emergentes como la IA en el entorno laboral exige un marco normativo que no solo promueva la productividad, sino que también garantice la protección de los derechos de los trabajadores. La legislación actual, a través de la LPCL, ofrece bases importantes, pero es necesario fortalecer los mecanismos que incentiven la negociación colectiva y los programas de capacitación como herramientas clave para gestionar esta transformación. Solo a través de un diálogo social robusto y una legislación que se adapte a los rápidos cambios tecnológicos, el Perú podrá enfrentar los retos de la revolución tecnológica de manera justa y equilibrada, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores.

## **2. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos tecnológicos**

El Convenio No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la terminación de la relación de trabajo, permite finalizar contratos laborales por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. Este convenio establece que el empleador debe:

1. Proporcionar a los representantes de los trabajadores la información pertinente sobre las terminaciones previstas, incluyendo los motivos, número y categorías de los trabajadores afectados, y el periodo en que se realizarían.
2. Ofrecer la oportunidad de negociar para evitar o mitigar las terminaciones y buscar medidas que atenúen sus consecuencias, como la recolocación de los trabajadores.

Aunque el Perú no ha ratificado este Convenio, la LPCL ha incorporado estas disposiciones. El artículo 46° de la LPCL regula la terminación de contratos por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El artículo 48° complementa señalando que esta causa de cese colectivo *“solo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa”*

Este artículo también regula el procedimiento para la terminación colectiva, que se divide en dos fases: pre administrativa y administrativa.

En la fase pre administrativa, el empleador debe proporcionar a los trabajadores o sus representantes información clara y detallada sobre los motivos que

sustentan la terminación y la lista de los trabajadores afectados. Luego, deben iniciarse negociaciones para acordar condiciones o medidas que puedan limitar el cese de personal.

A través de la Resolución Directoral General No. 184-2018-MTPE/2/14, con carácter de precedente vinculante, la Dirección General del Trabajo (DGT) ha señalado que esta obligación se cumple solo si la empresa entrega la información con suficiente detalle y con un plazo razonable para que los trabajadores puedan revisarla. Haciendo referencia a la Resolución mencionada, la DGT a través de la Resolución Directoral General No. 047-2024-MTPE/2/14 ha señalado que el objetivo de tales exigencias es *“garantizar negociaciones efectivas entre las partes y que estas no sean consideradas como ‘un mero trámite’.”*

En cuanto a las negociaciones, en la Resolución Directoral General No. 094-2022-MTPE/2/14 la DGT aclara que no es necesario llegar a un acuerdo, pero las partes deben examinar la causa alegada, considerar la posibilidad de evitar los ceses y discutir medidas para mitigar sus efectos. El empleador debe demostrar que realizó esfuerzos genuinos por llegar a acuerdos que limiten la terminación colectiva de los contratos.

Finalizada la fase pre administrativa, el empleador puede iniciar la etapa administrativa según el literal c) del artículo 48°. Esta consiste en comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) la intención de terminar colectivamente los contratos, acompañada de una declaración jurada y una pericia de parte elaborada por una empresa auditora autorizada que sustente la causa invocada. La AAT revisará la pericia, permitirá que los trabajadores presenten sus observaciones o pericias adicionales y convocará a reuniones de conciliación. Finalmente, la AAT emitirá una resolución aprobando o rechazando la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo del empleador.

Ahora, en cuanto a los motivos tecnológicos, la LPCL no los define en detalle, pero la DGT ha señalado en la Resolución Directoral General No. 0133-2019-MTPE/2/14 que:

*“(...) los motivos tecnológicos están referidos a las causas técnicas o de producción, a los avances tecnológicos que hacen que en el proceso productivo se requiera cada vez menos la intervención de la mano de obra humana, por ende, ante estas circunstancias específicas son posibles una reducción de personal excedente.”*

Esta definición aplicaría a los casos donde la incorporación de IA desplaza mano de obra humana. La DGT a delimitado su aplicación al señalar que la terminación colectiva por motivos tecnológicos es aplicable exclusivamente cuando la incorporación de nuevas tecnologías sea necesaria para ayudar a la Empresa a superar una crisis o garantizar su productividad y competitividad. Efectivamente, en la Resolución Directoral General No. 0133-2019- MTPE/2/14 la DGT se señaló lo siguiente:

"En ese sentido deben configurar como necesarias las innovaciones tecnológicas a realizarse, así como, el cese del personal, es decir debe justificarse la excedencia del mismo a raíz de las innovaciones o transformaciones tecnológicas, así como acreditarse que la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la Empresa o la garantía de su productividad y competitividad, siendo que dicha justificación debe encontrarse desarrollada en la pericia de parte. (...)" (el subrayado ha sido agregado).

En muchos casos, los empleadores podrían incorporar IA no como medida para superar una crisis, sino para mejorar su productividad y competitividad. En ambos escenarios, los empleadores deben estar en posibilidad de recurrir al procedimiento de terminación colectiva. Efectivamente, el artículo 2° de la LPCL, en consonancia con la Constitución, reconoce la innovación tecnológica como un derecho y deber social de los empleadores. Sin la posibilidad de recurrir a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos tecnológicos, la implementación de tecnología en ciertas empresas podría verse frustrada.

De hecho, en la Resolución Directoral General No. 41-2017-MTPE/2/14, la DGT ha reconocido que, en procedimientos de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales, los empleadores pueden justificar la extinción de contratos de trabajo argumentando que dicha medida es necesaria para su viabilidad económica o para garantizar su productividad y competitividad.

Este criterio debería aplicarse de forma similar a los motivos tecnológicos, particularmente en lo que respecta a la IA. Los empleadores deben poder recurrir a este procedimiento si demuestran que la incorporación de la IA es necesaria para recuperarse o prevenir una crisis, o que es una herramienta para mejorar su productividad y competitividad en el mercado.

La protección a los trabajadores es prioritaria, pero el procedimiento de terminación colectiva en la LPCL ya contiene mecanismos que garantizan que esta opción sea de última instancia. Efectivamente, conforme se ha desarrollado previamente, la AAT verifica que se cumpla la etapa pre administrativa, donde el empleador debe proporcionar información oportuna y detallada sobre los motivos tecnológicos y cómo afectan a los puestos de trabajo involucrados en la medida. Dada la complejidad de la IA, será esencial que la AAT verifique que los empleadores comuniquen de manera comprensible a los trabajadores, facilitando una negociación efectiva.

La AAT también verifica que el empleador haya llevado a cabo negociaciones genuinas para mitigar los efectos del cese colectivo. En el contexto de la IA, la AAT debería ser rigurosa en examinar si el empleador ha considerado medidas paliativas, como:

- a) Que los empleadores hayan procurado arribar a acuerdos de reducción de jornada laboral o para implementar esquemas de trabajo flexible como medida temporal, permitiendo a los trabajadores mantener sus empleos, aunque con una menor carga horaria, mientras se adapta la estructura organizacional a la IA.
- b) Que los empleadores hayan aplicado programas de reconversión laboral que permitan a los trabajadores desarrollar nuevas habilidades orientadas a actividades con demanda creciente.
- c) Que los empleadores hayan reasignado al personal afectado a otras labores o áreas dentro de la empresa.
- d) Que los empleadores hayan ofrecido retiros voluntarios con incentivos económicos, permitiendo que aquellos trabajadores interesados en desvincularse de la empresa lo hagan de manera voluntaria.
- e) Que los empleadores hayan facilitado apoyos económicos como el financiamiento de cursos de formación externos.
- f) Que los empleadores hayan ofrecido asesoría para la búsqueda de empleo.
- g) Que los empleadores hayan optado por la reubicación geográfica de los trabajadores en caso de haber vacantes en otras zonas.
- h) Que los empleadores hayan diseñado planes de transición gradual, permitiendo que los trabajadores continúen por un tiempo determinado en funciones complementarias a la IA.

- i) Que los empleadores hayan procurado acordar una suspensión perfecta de labores mientras se ejecute un programa de capacitación externo para mejorar habilidades de los trabajadores.
- j) Otras

En caso los empleadores no hayan ejecutado tales medidas, la AAT debe exigir que justifiquen objetivamente por qué no fue posible.

Así, la terminación colectiva de contratos debe usarse solo como última opción, asegurando que se hayan agotado todas las alternativas para mitigar sus efectos. En el contexto actual de la IA, habilitar este mecanismo puede ser necesario para que las empresas mantengan su competitividad, pero siempre condicionado a que la AAT verifique negociaciones genuinas y medidas paliativas antes de iniciar el procedimiento administrativo.

Por otro lado, conforme fue mencionado previamente, el artículo 48° de la LPCL establece un umbral mínimo del 10% del total de trabajadores para que proceda la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos, como la incorporación de la IA. Sin embargo, este porcentaje puede no ser adecuado en el contexto de la IA.

Primero, la IA no afecta a todos los sectores de una empresa de manera uniforme. Puede haber departamentos enteros donde la automatización o IA elimine la necesidad de mano de obra humana, mientras que en otras áreas la tecnología no tenga un impacto inmediato. En estos casos, aunque una empresa decida implementar IA en un solo departamento o área, el porcentaje de trabajadores afectados podría ser inferior al 10% del total de la plantilla, impidiendo acogerse al procedimiento de terminación colectiva.

Además, la incorporación de la IA suele ser un proceso escalonado y adaptativo, implementado en fases. En un primer momento, solo una pequeña fracción de los trabajadores podría verse afectada, y este número podría aumentar a medida que la tecnología se va desplegando. Si el 10% se toma como umbral, la empresa tendría que esperar a que el impacto sea mayor o no adoptar innovaciones, afectando su capacidad de competir en mercados dependientes de la eficiencia tecnológica.

La terminación colectiva de los contratos de trabajo, como medida contemplada en la LPCL, debe ser utilizada únicamente como última ratio, garantizando

que previamente se hayan agotado todas las alternativas posibles para mitigar sus efectos. En el contexto actual de transformación tecnológica impulsada por la IA, habilitar este mecanismo puede ser necesario para que las empresas mantengan su competitividad y sostenibilidad. Sin embargo, su activación debe estar condicionada a que la AAT verifique de manera rigurosa que los empleadores hayan llevado a cabo negociaciones genuinas y aplicado medidas paliativas antes de iniciar el procedimiento.

### III. CONCLUSIONES

La inteligencia artificial (IA) ha emergido como una tecnología disruptiva que, lejos de ser una amenaza, puede mejorar la productividad y crear nuevos empleos en áreas como la programación, gestión tecnológica y consultoría digital. Sin embargo, también plantea desafíos significativos, especialmente en trabajos rutinarios que podrían ser reemplazados por tecnologías más eficientes y menos costosas. En Perú, la implementación de la IA es limitada debido a factores como el bajo crecimiento en productividad y la escasa difusión de conocimiento tecnológico. Aproximadamente el 30% de la fuerza laboral peruana está altamente expuesta a la IA, lo que indica que muchas actividades de este grupo podrían ser realizadas por IA.

El desarrollo de la IA en América Latina es desigual. Países como Chile, Brasil y Uruguay lideran la adopción, mientras que Bolivia, Paraguay y Ecuador muestran menor avance. Perú se encuentra por debajo del promedio regional, pero se reconoce el papel clave de la IA para mejorar sectores como manufactura, comercio y agricultura. La adopción de la IA en el mercado laboral podría tener un efecto significativo en la fuerza laboral de América Latina, ya que las competencias tecnológicas vinculadas a la IA son inferiores en la región en comparación con el promedio mundial.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en Perú contempla dos mecanismos relevantes para enfrentar los retos que la automatización y la IA puedan traer al entorno laboral: la negociación colectiva y los acuerdos de productividad, y la terminación colectiva de contratos por motivos tecnológicos. La negociación colectiva permite consensuar medidas que mitiguen los posibles impactos negativos de la implementación de nuevas tecnologías. Entre los aspectos que pueden ser objeto de negociación se encuentran sistemas de formación laboral, movilidad funcional y geográfica, fijación de niveles salariales

en función de la productividad, y programas de reconversión productiva. Por otro lado, la LPCL permite la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos cuando se comprenda a un número no menor al 10% del total del personal de la empresa. Este procedimiento incluye una fase pre administrativa y una fase administrativa, donde se deben proporcionar detalles claros sobre los motivos y negociar medidas para mitigar los efectos del cese.

Para que los trabajadores puedan adaptar sus habilidades al uso de nuevas tecnologías, es indispensable que reciban formación y capacitación continua. La falta de habilidades necesarias para enfrentar estos avances podría generar una vulnerabilidad significativa en sectores donde la automatización sea más factible. Para promover una adopción más rápida y equilibrada de las tecnologías emergentes como la IA, se sugiere implementar incentivos o reconocimientos para aquellas empresas que adopten acuerdos de productividad y programas de capacitación estructurados de manera participativa. Además, se recomienda crear programas de formación técnica sectoriales promovidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), especialmente en sectores vulnerables a la disrupción tecnológica, e incentivar la creación de acuerdos sectoriales o intersectoriales sobre el uso de la IA para establecer estándares y buenas prácticas.

Es fundamental proteger a los trabajadores mediante formación continua y asegurar mecanismos legales que permitan adaptarse a los cambios tecnológicos sin comprometer los derechos laborales. La terminación colectiva debe ser utilizada únicamente como última ratio, garantizando que previamente se hayan agotado todas las alternativas posibles para mitigar sus efectos.

La implementación efectiva de la IA en el entorno laboral peruano requiere un equilibrio entre el progreso tecnológico y el bienestar de los trabajadores. La negociación colectiva y los programas de capacitación son herramientas clave para preservar empleos y facilitar una adopción tecnológica equilibrada. La legislación peruana debe fortalecerse para promover una transición justa y eficiente hacia un entorno laboral cada vez más influenciado por la inteligencia artificial.

#### IV. REFERENCIAS

- ALLEN, Greg. *Understanding AI Technology*. Pp.3 (2020).
- C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
- International Labour Organization, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Pp.34 (2023).

- International Labour Organization, *Work for a brighter future*. (2019).
- International Monetary Fund, *Country Report No. 24/134*. Pp. 33 (2024).
- Resolución Directoral General No. 184-2018-MTPE/2/14.
- Resolución Directoral General No. 047-2024-MTPE/2/14.
- Resolución Directoral General No. 094-2022-MTPE/2/14.
- Resolución Directoral General No. 0133-2019-MTPE/2/14.
- Resolución Directoral General No. 41-2017-MTPE/2/14.
- Servicio de Estudios de UGT. *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*. Pp. 17 (2023).