

Análisis del impacto de la inteligencia artificial con relación a los despidos por automatización en los puestos de trabajo sobre la estabilidad laboral

Analysis of the impact of artificial intelligence in relation to job losses due to automation on job stability

Mike Totaitive Camargo*

Daniela Marcela Granados Arang**

Resumen

Este artículo investigativo analiza el impacto de la inteligencia artificial en la estabilidad laboral, enfocándose en los despidos derivados de la automatización, evalúa la necesidad de un marco jurídico que garantice un equilibrio entre desarrollo tecnológico y protección de derechos laborales. Se empleó un enfoque cualitativo, con revisión documental de literatura académica, normativa nacional y estudios empíricos, abordando el tema desde una perspectiva jurídica, social y tecnológica. Se identificaron conceptos de la inteligencia artificial, detectando un reemplazo creciente de trabajadores

por medio de esta en sectores como manufactura, salud y tecnología, sin políticas claras de reconversión ni protección normativa. Además, se observó una regulación insuficiente para abordar despidos provocados por algoritmos. Es urgente implementar políticas integrales ante la regulación del uso de IA en el trabajo, formación técnica de la fuerza laboral y mecanismos de transición justa, de lo contrario, la automatización podría profundizar desigualdades y socavar el derecho al trabajo digno.

Palabras clave: Automatización, Derechos laborales, Estabilidad laboral, Inteligencia Artificial, Trabajo.

* Estudiante de Derecho, Universidad Sergio Arboleda. Semillero de Derecho Laboral y Privado. Santa Marta, Colombia. Correo electrónico: miketotaitive669@gmail.com

** Estudiante de Derecho, Universidad Sergio Arboleda. Semillero de Derecho Laboral y Privado. Santa Marta, Colombia. Correo electrónico: daniela.granados01@usa.edu.co

Abstract

This research article analyzes the impact of artificial intelligence on job stability, with a particular focus on dismissals resulting from automation. It assesses the need for a legal framework that ensures a balance between technological development and the protection of labor rights. A qualitative approach was adopted, based on documentary review of academic literature, national regulations, and empirical studies. The topic is addressed from legal, social, and technological perspectives. The concept and definition of AI are examined, highlighting the increasing replacement of workers by automated systems in sectors such as manufacturing, healthcare, and technology, in the absence of clear retraining policies or regulatory safeguards. Furthermore, the study reveals a lack of sufficient legal mechanisms to address dismissals triggered by algorithmic decisions. The findings underscore the urgent need to implement comprehensive public policies that regulate the use of AI in the workplace, promote technical training, and establish fair transition mechanisms. Otherwise, automation may exacerbate social inequalities and undermine the right to decent work.

Keywords: Automation; Artificial Intelligence; Job Stability; Labor Rights; Work

1. Introducción

La forma en que las organizaciones empresariales realizan sus operaciones ha cambiado radicalmente, se ha fomentado la eficiencia y la productividad en sectores diversos como resultado de la inteligencia artificial. Sin embargo, la IA también ha creado problemas desafiantes, como lo es la integridad laboral. La automatización de los trabajos alimentada por la IA ha surgido como un asunto crítico y ha provocado tensión sobre la pérdida de empleos y la seguridad laboral, especialmente para las nuevas generaciones. En este contexto, se vuelve imprescindible realizar un análisis del impacto de la IA en la estabilidad laboral, centrándose en los despidos que surgen como consecuencia de la automatización. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo explorar cómo la IA influye en la seguridad laboral de los trabajadores, identificar los sectores más susceptibles a la automatización y examinar los efectos que esta situación puede provocar a la estabilidad laboral.

El impacto de la inteligencia artificial ha cambiado mucho en las últimas décadas, y esto ha alterado el curso de la tecnología. Aunque la inteligencia artificial tiene sus orígenes en la década de 1950, los pioneros de la informática exploraron la idea de máquinas que podían llevar a cabo tareas que necesitan el juicio humano.

Desde entonces, ha existido un debate sobre el desarrollo de sistemas que puedan razonar, entender, desarrollar, analizar y elaboren sus resultados. Según Takeyas (2007), desde la aparición de las computadoras digitales se han llevado a cabo constantes investigaciones científicas y tecnológicas con el objetivo de facilitar actividades propias de los seres humanos.

La IA ha revolucionado la manera en que trabajamos y producimos contenido, antiguamente, la redacción y otras tareas intelectuales eran completamente manuales y requerían mucho tiempo. No obstante, la IA ha introducido herramientas capaces de generar contenido de manera rápida y eficiente, es importante comprender que está no reemplaza todas las actividades humanas, sino que complementa y potencia las habilidades existentes. A medida que la tecnología continúa evolucionando, resulta crucial analizar los antecedentes de la IA y su creciente protagonismo en nuestra sociedad. Según Terrones (2018) lo define como la creación de programas de ordenador o de máquinas con capacidad de desarrollar conductas avaladas como inteligentes o similares a los que realizara un ser humano.

La integración de este algoritmo se manifiesta en distintos ámbitos de nuestra vida diaria, desde los motores de búsqueda y las recomendaciones de productos en línea hasta los siste-

mas de asistencia virtual en dispositivos móviles. También se emplea en aplicaciones de redes sociales, sistemas de recomendación de contenido y en sectores como la salud, la automoción y la logística, entre otros. Su impacto sigue creciendo y transformando la forma en que vivimos y trabajamos, lejos de ser una tendencia pasajera, representa un cambio profundo en las dinámicas sociales y laborales, influyendo en la relación entre empresas y empleados. Uno de los principales debates sobre la IA radica en su impacto en el mercado laboral, mientras algunos sostienen que la IA propicia despidos masivos, otros afirman que puede mejorar la eficiencia y generar nuevas oportunidades laborales, consolidándose como un paso hacia el futuro.

Es importante contextualizar el papel de la IA en los despidos, si bien, es cierto que ciertos trabajos pueden ser automatizados y por ese motivo se hace necesario realizar un análisis normativo, económico y social, es menester interponer normatividad a estas actuaciones que afectan el orden público sobre el particular. Parra y Concha (2021) afirman que, en la relación entre el derecho a la libre empresa y el derecho al trabajo, prevalece la garantía del interés público en la preservación del empleo. Según Margalho (2024), se requiere una regulación que armonice la innovación tecnológica con la protección efectiva de los dere-

chos laborales. En el caso del despido automatizado basado en algoritmos, se necesita una justificación razonable que garantice el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. En Colombia no se ha dado prioridad a investigaciones que analicen a fondo estos cambios y sus repercusiones, la estabilidad laboral requiere ser protegida mediante un marco normativo que garantice una transición justa en la transformación digital. Es fundamental establecer una regulación que impida que los trabajadores queden en estado de indefensión ante la automatización, las empresas deben ser responsables en su implementación y asegurarse de que se respeten los derechos laborales. Es hora de tomar medidas concretas para garantizar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los empleos.

De ese modo, nos cuestionamos ¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en relación con los despidos por automatización de puestos de trabajo bajo los alineamientos de la estabilidad laboral de los trabajadores?

En el contexto colombiano, la implementación de la inteligencia artificial ha suscitado debates desde distintos enfoques, destacando sus aportes y riesgos en el mercado laboral, estudios recientes han evidenciado cómo esta tecnología ha permeado sectores claves como el judicial, la manufactura y el de tecnología de la información,

generando tanto transformaciones positivas como desafíos éticos y sociales. Granados Ferreira (2022) plantea que la IA desafía las concepciones tradicionales del trabajo humano al intentar replicar la inteligencia mediante sistemas y máquinas. Según este autor, se requiere una regulación normativa que armonice el desarrollo tecnológico con la protección de los derechos laborales y humanos, garantizando así una evolución sostenible.

Por su parte, Gutiérrez y Hernández (2020) destacan la aplicación de la IA en la justicia colombiana. Afirman que su integración fortalece la eficiencia y la efectividad en la resolución de casos. Herramientas como promete, que combinan IA, asistencia inteligente y *blockchain*, permiten agilizar trámites, garantizar el acceso a la justicia y descongestionar los procesos. Corvalán (2019) sostiene que la IA actúa como una fuerza transformadora del empleo, ya que automatiza tareas repetitivas y genera nuevas oportunidades. Sin embargo, resalta que este fenómeno también puede generar desplazamientos laborales, por lo cual urge implementar estrategias de reconversión y capacitación que prioricen habilidades como la creatividad y la resolución de problemas.

Estupiñán y Mesa (2023) afirman que adaptarse a la realidad laboral impulsada por la IA requiere una educación tecnológica dedicada, ágil y sin

limitaciones. Los autores consideran que invertir en infraestructura y capacitación docente es clave para garantizar una transición justa hacia un futuro impulsado por la tecnología. En el sector de tecnología de la información, Jiménez Moreno (2023) analiza cómo la IA está transformando las estructuras empresariales. Subraya la necesidad de rediseñar los roles y establecer estrategias de capacitación, con el fin de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado.

En la industria manufacturera, Daza (2021) concluye que la IA es una herramienta decisiva para aumentar la competitividad. No obstante, advierte sobre la necesidad de fortalecer la formación laboral y establecer lineamientos éticos claros para evitar impactos negativos en el empleo humano. En conjunto, los estudios nacionales coinciden en que la inteligencia artificial representa un motor de cambio ineludible. No obstante, es necesario acompañarla de políticas públicas que resguarden los derechos laborales y promuevan una integración ética y responsable.

A nivel global, el desarrollo de la inteligencia artificial ha capturado la atención de académicos, gobiernos e instituciones multilaterales por su capacidad de alterar profundamente los modelos productivos y el empleo. La discusión sobre la automatización de tareas, el reemplazo de trabajadores

humanos por sistemas inteligentes y la gobernanza ética de los algoritmos ha sido abordada en múltiples regiones, incluyendo Europa, América del Norte, Asia y América Latina. Desde España, Fieiras, Vaz Álvarez y Túñez (2022) examinan el uso de la IA en la verificación automatizada de contenidos en radiotelevisiones públicas. Su estudio revela que esta tecnología no solo mejora la lucha contra la desinformación, sino que crea nuevos nichos laborales en programación, análisis de datos y *machine learning*.

En México, García-Vigil (2021) desarrolla una reflexión ética sobre la evolución de la IA, subrayando que el desarrollo tecnológico debe estar guiado por principios de justicia, transparencia y respeto por los derechos humanos. El autor advierte que, sin una ética aplicada a los algoritmos, estos pueden reproducir sesgos estructurales. Granados Ferreira (2023), desde un enfoque latinoamericano, propone un paradigma laboral global centrado en tareas, gobernanza de datos y automatización inteligente. Considera que los despidos derivados de la IA deben ser gestionados mediante políticas de transición justa que eviten vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Desde Italia, Porcelli (2020) destaca la urgencia de actualizar los marcos legislativos internacionales para regular el impacto de la digitaliza-

ción y la IA. Enfatiza que la ausencia de normas claras genera brechas de protección jurídica frente a decisiones automatizadas que afectan el trabajo. En España, Vasconcelos Magalhães (2004) analiza el potencial de la IA en el ámbito jurídico, señalando que su implementación puede fortalecer la eficiencia judicial, siempre que se acompañe de criterios éticos que garanticen la imparcialidad y la equidad en la administración de justicia. Por último, desde una perspectiva global, se plantea la necesidad de políticas públicas integrales que salvaguarden el trabajo digno y aseguren una transición inclusiva en el marco de la Cuarta Revolución Industrial.

En resumen, el panorama internacional evidencia que la expansión de la IA no es un fenómeno aislado ni local, sino un proceso transversal que requiere coordinación multilateral, enfoques interdisciplinarios, regulaciones transnacionales que velen por la dignidad del trabajo humano, el diálogo interinstitucional y la construcción de marcos jurídicos adecuados para su implementación segura y ética.

2. Metodología

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo con alcance descriptivo y analítico. Se fundamenta en una revisión documental exhaustiva de fuentes primarias y secundarias, tales como artículos científicos, tesis aca-

démicas, informes institucionales, textos jurídicos y doctrinales. La elección de este enfoque responde a la naturaleza del fenómeno objeto de estudio, es decir, la influencia de la inteligencia artificial (IA) en la estabilidad laboral, fenómeno que requiere un análisis interpretativo de marcos normativos, doctrinas y realidades sociolaborales. El diseño metodológico se estructuró en tres fases: en primer lugar, la recolección de literatura especializada sobre inteligencia artificial, automatización, derecho laboral y despidos. En segundo lugar, se desarrolló un análisis crítico de las implicaciones jurídicas y sociales de la implementación de IA en distintos sectores económicos, particularmente aquellos con alta exposición a procesos de automatización.

Finalmente, se realizó una comparación entre distintas posturas académicas, con el fin de identificar puntos de convergencia, vacíos legales y oportunidades de mejora para el marco jurídico colombiano. Además, se consideró la perspectiva de derechos humanos como eje transversal del análisis, en tanto se reconoce que la estabilidad laboral es una garantía fundamental en cualquier sociedad democrática. En consecuencia, la metodología no se limita a describir hechos, sino que busca argumentar la necesidad de una regulación equilibrada entre el desarrollo tecnológico y la protección del trabajo humano.

3. Resultados de la investigación

3.1. ¿Qué se entiende por Inteligencia Artificial?

Para descubrir su concepto, es necesario remontarse a sus orígenes y hablar acerca de la historia de la Inteligencia Artificial (IA) en la década de 1950, cuando se iniciaron las primeras investigaciones sobre el tema, entre ello, el matemático y lógico británico Alan Turing, quien propuso la idea de la máquina de Turing, un dispositivo teórico que puede simular el comportamiento de cualquier algoritmo. En 1951, el primer programa de IA, llamado “Logical Theorist”, es desarrollado por Allen Newell y Herbert Simón. En 1956 se celebra la Conferencia de Dartmouth, considerada el nacimiento oficial de la IA como campo de investigación y el primer chatbot, llamado “ELIZA”, es desarrollado por Joseph Weizenbaum. La inteligencia artificial está catalogada con numerosas definiciones, la implementación de esta tecnología produce que una máquina o sistema realice tareas que normalmente requieren inteligencia humana, según Rouhiainen (2018) la inteligencia artificial es una ciencia de datos, dando así, una explicación más sencilla de comprender.

Para comprender plenamente la conceptualización de la inteligencia artificial, es útil desglosar el término a través de su etimología. La palabra

“inteligencia” proviene del latín “*intelligentia*”, que a su vez se basa en “*intelligere*”, compuesto por “*inter*” (entre) y “*legere*” (elegir o leer). Originalmente, “*intelligere*” implicaba la habilidad de elegir entre opciones, lo que señala una capacidad de discernimiento. Con el transcurso del tiempo, el conocimiento humano se ha desarrollado, el concepto de inteligencia ha evolucionado para abarcar más aspectos del comportamiento que no son automáticos ni repetitivos, incluyendo la resolución de problemas y el proceso creativo. La inteligencia artificial se ha convertido en una de las áreas de mayor interés en la informática moderna, capturando la atención de científicos y tecnólogos. Su campo de acción es tan amplio y diverso que, a pesar de sus avances, todavía no hay una definición única y universalmente aceptada, El Diccionario de la Real Academia Española define la inteligencia artificial como la disciplina científica que se dedica a desarrollar programas informáticos capaces de realizar operaciones similares a las funciones mentales humanas, como el aprendizaje y el razonamiento lógico. De esta manera, la inteligencia artificial se basa en una dimensión cognitiva que se fundamenta en la programación previa, dotando a estos sistemas de una forma de inteligencia que carece de consciencia. Según Boden (2017) el objetivo es emular la forma

en que el cerebro humano aprende y razona, creando simulaciones más o menos complejas mediante redes neuronales.

Esto indica que la conceptualización de la inteligencia artificial se enriquece a través de diversas definiciones ofrecidas por expertos en el campo. La IA se describe como el estudio de la computación con el objetivo de que una máquina pueda percibir, razonar y actuar, subrayando la capacidad de las máquinas para imitar ciertos aspectos del pensamiento humano. ICCSI (2020), en cambio, definen la IA como una máquina inteligente que analiza, organiza y convierte datos en conocimiento, destacando cómo los sistemas utilizan la información para resolver problemas específicos y disminuir la incertidumbre. Finalmente, Takeyas (2007) la describe como una rama de la ciencia computacional dedicada a la automatización de la conducta inteligente, enfatizando el propósito de desarrollar sistemas que funcionen de manera autónoma y eficiente.

Cada una de estas definiciones proporciona una perspectiva distinta sobre la inteligencia artificial, reflejando sus múltiples dimensiones y aplicaciones. En la amplitud de los campos artificiales electrónicos y digitales se ha desarrollado en diversos ámbitos, desde la robótica biónica, los videojuegos, la salud y muchos otros alcances. Su lógica y la rápida capacidad de pro-

cesamiento de datos se logran principalmente mediante el uso de redes neuronales artificiales. En términos generales, la programación informática de estas máquinas va mejorando con el paso del tiempo y su utilización, el aprendizaje de estos va adquiriendo conocimiento y experiencia. Una analogía que encajaría perfecto sería al relacionarlo con un bebé recién nacido, este a medida que crece, adquiere conocimiento y en unos cuantos años, se observa cómo es que se adapta a las necesidades que se le presenta en la vida y aprende por medio de la experiencia y la razón. Al momento que nace la inteligencia artificial se muestra indefensa y con pocas esperanzas de que esta pueda seguir ofreciendo la ayuda que se requiere, empero, es así como el aprendizaje automático usa algoritmos para aprender los patrones de los datos.

El principal reconocimiento de este sistema se ha ganado la aplicación de muchas personas por su bajo costo, tiempo y riesgo. En ese sentido, se enfatiza como es que la inteligencia artificial aplica 3 distintas clases de aprendizaje automático, el supervisado, el no supervisado y de refuerzo. Según Rouhianen (2018) indica que, los algoritmos del aprendizaje supervisado utilizan datos etiquetados u organizados para indicar cómo se debe clasificar la nueva información. El uso de este método requiere intervención humana para proporcionar

retroalimentación, la información se dirige al algoritmo para identificar posibles problemas. Los algoritmos del aprendizaje no supervisado deben descubrir cómo clasificar la nueva información por sí mismos, en lugar de depender de datos previamente etiquetados u organizados. Por lo tanto, esta tecnología no requiere participación humana y deberían clasificar automáticamente toda la información en una categoría. Finalmente, los algoritmos aprenden de la experiencia utilizando el aprendizaje por refuerzo, y es necesario brindarles incentivos positivos cada vez que logran un objetivo. Estos algoritmos aprenden de manera similar a los perros, donde se les dan recompensas para que aprendan a sentarse.

Los datos se presentan como información estructurada y no estructurada. Según Hernández (2024) Los primeros incluyen información, como valores numéricos, fechas, monedas o direcciones; los segundos incluyen tipos de datos más complejos para analizar, como textos, imágenes y videos. Sin embargo, el aumento de la inteligencia artificial ha permitido el análisis de más datos no estructurados y el uso de los hallazgos para hacer recomendaciones y predicciones. Actualmente desconocemos cuál es el alcance que va a ocupar la inteligencia artificial en el futuro, su desarrollo y aplicaciones de herramientas muestran una postura contundente, capaz de funcionar

con mayor rapidez y eficacia. La tecnología nunca deja de sorprender ante sus grandes pasos. La comunidad tecnológica prevalece los datos, debido a que estos son principios básicos de la IA, el alcance de tener acceso a fuentes de datos gratuitos online coadyuva la facilidad de recolectar información y hallar una respuesta con un rendimiento optimo.

3.2. Inteligencia Artificial en el mundo laboral

Las tecnologías de inteligencia artificial tendrán la tarea de relacionarse con la vida laboral, es importante destacar que este cambio buscara necesidades y tratara de destacar habilidades y conectarlas con actuaciones humanas específicas. Los seres humanos serán puestos para demostrar un papel crucial en el liderazgo y el control de estos sistemas. Empero, esta situación también implica que los esfuerzos humanos se verán reflexionados, como resultado, la idea se enfatizara en analizar las funciones de cada uno y mostrar el mejor resultado.

La relación entre los seres humanos y las máquinas plantean introspecciones y desafíos frente a la posibilidad de crear sinergias, enfrentar conflictos o desarrollar nuevas lógicas de trabajo. El entorno laboral, que abarca variables personales, sociales y tecnológicas, se ve afectado por el aumento del avance de la Inteligencia Artificial,

lo cual presenta tanto desafíos como oportunidades para una integración efectiva, Wisskirchen (2017). Menciona que esta combinación de fuerzas requiere una clara definición de los roles de las personas y las máquinas involucradas. En este sentido, es esencial aclarar las expectativas respecto a la IA, ya que a veces se percibe erróneamente como un sustituto directo del trabajo humano, generando confusión y afectando la realidad.

Asimismo, es crucial definir claramente el desempeño laboral humano en términos de conocimientos, habilidades, competencias y relaciones, adoptando un enfoque multidimensional. Según Cruz-Silva y Gordillo, (2022) esto permitirá comprender mejor las fuerzas con las que los perfiles laborales deben lidiar, el análisis del rol, los conflictos y el bienestar del trabajador considera cómo la interacción con las inteligencias artificiales puede causar estrés, aburrimiento o la delegación de tareas monótonas, en contraste con la posible eficacia y rapidez del trabajo colaborativo. Uno de los cambios más relevantes que introduce la IA en el ámbito laboral está relacionado con la proximidad entre máquinas y humanos. Según Wisskirchen (2017) En primer lugar, se puede observar la separación física entre la IA y los seres humanos; en segundo lugar, los clientes o usuarios de una organización pueden desarrollar vínculos específicos con estas máquinas;

y finalmente, la IA puede actuar como un socio y apoyo para el ser humano. En cuanto a esta colaboración, se puede considerar los niveles de cooperación, la simplificación del trabajo y la integración de diferentes perfiles laborales. En cierto modo, la eficacia de la colaboración y la adaptación del individuo a la presencia de IA en sus tareas dependerá de varios factores.

De esa manera, se observa que es necesario adoptar una visión holística para evaluar el impacto de la IA en el entorno laboral, identificando seis áreas de análisis: la planificación de recursos humanos; la capacitación y el desarrollo del empleado; la salud, seguridad y bienestar; la gestión y evaluación del desempeño; las relaciones laborales; y el reclutamiento y selección. Este enfoque es crucial para entender cómo se integra una nueva dinámica en las relaciones laborales, enfrentando el trabajador a una evaluación integral de sus relaciones internas, interpersonales y su desempeño.

Por otro lado; según Peñalvo, (2024) es esencial conectar con el análisis del rol del recurso humano frente a los cambios en sus actividades debido a la presencia de sistemas expertos. Se puede hacer referencia a estudios que analizan cómo la tecnología ha generado cambios positivos tanto para los empleados como para las organizaciones. No obstante, este mismo debate también ha suscitado

profundas discusiones sobre el efecto de la tecnología en el bienestar y la salud mental de los miembros de una organización. La inteligencia artificial ha recorrido un largo camino desde sus orígenes en la década de 1950, y su impacto en la sociedad es cada vez más evidente. A medida que avanza el desarrollo de esta tecnología, es fundamental comprender sus implicaciones en el mundo laboral y en la vida cotidiana. En conclusión, La IA no es solo una tecnología, es una llave que abre las puertas a un futuro que desconocemos, un destino donde la humanidad y la máquina se enfrentan a las grandes contingencias que les depara el porvenir.

3.3. Establecer el alcance jurídico de la estabilidad laboral

En la Constitución Política de Colombia, como carta magna de derechos, busca garantizar la participación ciudadana, la justicia social y la igualdad, además de asegurar un amplio conjunto de derechos constitucionales. A partir del artículo 53, se establecen principios fundamentales en materia laboral, resultado de luchas sociales y sindicales que datan del año 1900. Estas luchas han permitido la construcción de derechos laborales y sindicales, así como la consolidación de derechos fundamentales. En efecto, la estabilidad laboral es una garantía de permanencia en el puesto de trabajo, lo que implica que un profesional no puede

ser despedido sin causa justa. Este concepto se refiere a la seguridad que un individuo tiene respecto a la conservación de su empleo, debido a que, un trabajo que ofrece alta estabilidad implica que hay escasas probabilidades de perderlo. Asimismo, la estabilidad laboral se rige como un pilar fundamental en la experiencia profesional actual, especialmente en un mercado laboral en constante evolución.

En este orden de ideas, existen dos principales tipos de estabilidad laboral. En primer lugar, la estabilidad absoluta, siendo cuando el trabajador después de pasar un periodo de prueba no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante la autoridad judicial competente, es decir, no puede ser despedido sin justa causa, en ese sentido, de no probarse dicha falta, el trabajador deberá reintegrar al sujeto y en el mismo puesto de trabajo. En segundo lugar, la estabilidad laboral relativa, siendo cuando el empleador tiene la facultad para terminar con la relación laboral sin causa justificada, solo debe pagar una indemnización especial u otorgándole a él, un plazo determinado con preaviso. También se presenta la estabilidad relativa cuando, impugnando el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición sino solo el pago de una indemnización especial.

La Sentencia C-055 de 1999 analiza el reconocimiento de los principios mínimos fundamentales relacionados con el derecho al trabajo, vinculándolos a la organización política del Estado social de derecho. Este enfoque busca enfrentar las dificultades económicas y sociales que afectan a diversos sectores de la población, incluidos los trabajadores, garantizando asistencia y protección mediante los instrumentos consagrados en el artículo 53 de la Constitución. Dichos mecanismos tienen como finalidad crear condiciones que aseguren una vida digna dentro de las posibilidades económicas disponibles.

Entre los principios establecidos, se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; la facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; la primacía de la realidad sobre formalidades en las relaciones laborales; y la garantía de acceso a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y el descanso necesario. Asimismo, se contempla una protección especial para las mujeres, los que presentan incapacidad, la maternidad, los trabajadores menores de edad, los que están cerca por jubilarse y los sindicalizados.

La estabilidad laboral en Colombia, reconocida como un principio laboral a nivel internacional, se consagra como un derecho social en la Constitución de 1991. Este derecho ha sido forjado a lo largo de la historia de las relaciones laborales, emergiendo como un resultado de las luchas de la clase trabajadora. Estos esfuerzos han llevado a cambios significativos en diversas áreas, como la educación, la salud, la vivienda y el trabajo. Sin embargo, la llegada de la globalización y las políticas neoliberales ha generado un contexto de flexibilidad laboral que, en ocasiones, ha afectado negativamente la seguridad de los trabajadores. En este nuevo escenario, muchos enfrentan la angustia de perder sus empleos, agravada por la dependencia de una gran parte de la población en un salario mínimo para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias. Este fenómeno resalta la contradicción entre los avances en derechos sociales y la precarización del trabajo, evidenciando la necesidad de una regulación que garantice estabilidad y protección en un entorno laboral cambiante y desafiante.

Durante las últimas tres décadas, el concepto de estabilidad en el empleo ha perdido relevancia debido a la desregulación económica. En este contexto, han cobrado fuerza los contratos “atípicos”, que se caracterizan por su corta duración y condiciones menos favorables en comparación

con los contratos de duración indefinida. Como resultado, el principio de estabilidad ha sido desplazado por un fenómeno conocido como “precarización” del empleo, que se define, entre otras cosas, por la falta de certeza respecto a la duración de la relación laboral. Este cambio puede atribuirse a la implementación de políticas neoliberales del Consenso de Washington, que promovieron reformas laborales de flexibilización destinadas a favorecer a los empleadores. Estas reformas, bajo el pretexto de estimular un mayor crecimiento económico a través de la llegada de multinacionales y la reducción del desempleo en el país, han conllevado una disminución de los derechos sociales laborales de los trabajadores.

En la sentencia C-034 de 2003, la Corte Constitucional reafirma la estabilidad laboral como un derecho fundamental que otorga a los trabajadores una resistencia frente al despido arbitrario. Este reconocimiento no solo protege a los empleados, sino que también fomenta un ambiente laboral más equitativo. Al considerar la estabilidad como un derecho de resistencia, la Corte enfatiza su importancia en la seguridad y dignidad del trabajador. Este enfoque fortalece la idea de que el empleo debe ser un espacio seguro donde las personas puedan desarrollarse profesional y personalmente sin la constante amenaza de perder su sustento de manera injustificada.

En este sentido, la sentencia contribuye a consolidar la estabilidad laboral como un pilar esencial de los derechos laborales en Colombia, esta demuestra la importancia de la estabilidad laboral como un componente esencial de la seguridad y el desarrollo personal del trabajador. La Corte destaca que el trabajo no solo es un medio para satisfacer necesidades económicas, sino que también juega un papel fundamental en el libre desarrollo de la personalidad. Esto resalta la necesidad de una estabilidad básica en el empleo, lo que proporciona un marco de seguridad para los trabajadores. Sin embargo, es crucial entender que esta estabilidad no implica una inamovilidad absoluta, debido a que la Corte reconoce la existencia de “justas causas” que pueden llevar a la terminación del contrato. Este enfoque equilibrado busca proteger los derechos de los trabajadores mientras se mantiene la flexibilidad necesaria para el empleador, reflejando así un compromiso con la justicia social y la dignidad laboral en un contexto en constante cambio.

3.4. Identificar cómo la inteligencia artificial puede afectar la estabilidad laboral de los trabajadores

La IA ha transformado rápidamente diversas industrias y sectores, generando cambios significativos en la manera en que los trabajadores reali-

zan sus tareas. Dicha transformación, aunque promete grandes avances en términos de eficiencia, también plantea preocupaciones sobre la estabilidad laboral de los empleados en múltiples áreas. En efecto, uno de los principales temores es que la automatización impulsada por la IA sustituya a los trabajadores humanos, especialmente en sectores donde las tareas son repetitivas y predecibles. Los efectos de la automatización sobre los trabajadores y el mercado de trabajo se ha discutido desde finales del siglo XVIII, todas estas reflexiones hechas por grandes economistas y filósofos permiten poner en perspectiva histórica el problema y darse cuenta de lo difícil que es hacer predicciones concretas al respecto, porque una de las preocupaciones recurrentes ha sido que la automatización remplace a los trabajadores de una forma tan masiva que genere desempleo de largo plazo y a gran escala.

La automatización logra generar polarización en el mercado laboral, por ende, los empleos rutinarios de cualificación media, como trabajos administrativos o de manufactura, son los más susceptibles a ser reemplazados por máquinas. En cambio, los trabajos de alta cualificación, que requieren creatividad o toma de decisiones complejas, son más difíciles de automatizar. Por otro lado, los empleos manuales o de baja cualificación, como los de servicio o construc-

ción, también pueden sobrevivir, pero con salarios más bajos. Así, se crea una brecha entre empleos especializados y de baja cualificación, aumentando las desigualdades laborales.

Según lo mencionado por Moreno (2023) la automatización que hoy en día se ve en la web hace pensar que trabajos como el de los asistentes operadores o de chat podrían ser reemplazados por la IA, pues sería más económico para las empresas tener una plataforma que brinde información de las preguntas más frecuentes de los usuarios, a tener un amplio número de empleados realizando la misma labor a mayor costo económico. También puede tener un impacto profundo en los trabajos de baja cualificación, que a menudo son los más vulnerables a la IA. Trabajadores en sectores como la minería, la agricultura o la construcción podrían ver reducida su necesidad, ya que los sistemas de automatización pueden optimizar la producción, mejorar la eficiencia energética o automatizar labores peligrosas. La posibilidad de que las máquinas realicen estas funciones plantea el riesgo de desempleo estructural, especialmente si los trabajadores no están suficientemente capacitados para adaptarse a nuevas tecnologías.

Una de las evidencias más actuales, es la automatización que utilizan algunas EPS colombianas para reducir costos operativos, como el implemen-

tar sitios web, para que los usuarios saquen cita de manera virtual, e incluso consulten el estado de sus exámenes, afectando especialmente a aquellos empleados en trabajos de bajo nivel o repetitivos y que en algún momento cumplían ese rol. Aumentando la desigualdad económica y crear tensiones sociales si no se manejan adecuadamente las transiciones laborales, empresas como Mutualser, Sanitas, Coomeva, Sura y así como las mencionadas, hay muchas más que ya han implementado este estilo de sistemas que dejan evidencia que la mano de obra humana ya fue sustituida por la IA, lo que asevera que, otras empresas fácilmente pueden sustituir al hombre buscando reducir el personal y viéndose afectados los empleados.

En este orden de ideas, remplazar la mano de obra humana con máquinas da lugar a una polarización del mercado laboral. Los empleos altamente calificados que exigen creatividad toman decisiones complejas o interacción emocional, tal como en la sanidad y la educación se conservarán, mientras que los empleos de baja calificación se verán desplazados. En efecto, desde una perspectiva social, se plantean desafíos asociados con la desigualdad económica y la calidad de vida para los trabajadores. Laboralmente, la producción automatizada se basa en la destrucción de empleo en un sector y en la edificación en otro. Como resultado, la automatización

tiene un impacto significativo en la sociedad, la economía del mundo laboral, que requieren un análisis detallado y estrategias políticas y sociales adecuadas para gestionar sus efectos.

En resumen, la inteligencia artificial tiene el potencial de transformar profundamente la naturaleza del trabajo y la estabilidad laboral facilitando algunas tareas. Sin embargo, algunos sectores podrían experimentar una pérdida de empleos debido a la automatización, otros verán nuevas oportunidades en áreas más especializadas. La clave para mitigar los efectos negativos de la IA sobre el empleo radica en una transición adecuada, que incluya políticas públicas orientadas a la formación de los trabajadores y su adaptación a nuevas tecnologías. De esta manera, el sistema puede convertirse en un aliado para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo, en lugar de ser una amenaza para la estabilidad laboral, solo si existe suficiente capacitación por parte de las empresas sin que la IA sustituya a los trabajadores y un marco regulatorio, porque de lo contrario, causaría una gran decaída laboral.

4. Conclusiones

Esta investigación se centra en el análisis frente al impacto de la implementación de la inteligencia artificial en los despidos derivados de la automatización de puestos de traba-

jo, y su repercusión en la estabilidad laboral actual y del futuro. La capacidad para automatizar procesos está cambiando la forma en que se llevan a cabo muchas labores, lo que plantea preguntas sobre el futuro del empleo en distintos sectores. En ese sentido, la estabilidad laboral se refiere a la seguridad que sienten los trabajadores en sus puestos de trabajo, incluyendo la continuidad de sus empleos y la protección contra despidos injustificados. Entender este concepto es crucial para evaluar el impacto de la automatización y la IA en la vida laboral de los individuos. Como consecuencia, la implementación de la IA puede resultar en la eliminación de ciertos puestos de trabajo, especialmente aquellos que son rutinarios o que pueden ser eficientizados mediante tecnología, este fenómeno puede llevar a un aumento en la incertidumbre laboral, afectando la confianza de los trabajadores y siendo crucial para su bienestar general.

El análisis documental permitió establecer hallazgos sustantivos sobre el impacto real de la inteligencia artificial en la estabilidad laboral de los trabajadores, especialmente en relación con los despidos ocasionados por la automatización. Esta sección sintetiza los principales resultados obtenidos tras la revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial, así como las investigaciones previas analizadas. En primer lugar, se identificó que la

automatización, como consecuencia directa del uso de IA, ha transformado significativamente los procesos productivos en sectores clave como la industria manufacturera, el sector salud, el comercio minorista y los servicios tecnológicos. Empresas colombianas vinculadas al sector TI y manufacturero ya están utilizando algoritmos y robots para reemplazar funciones humanas operativas, lo cual ha derivado en despidos masivos no siempre justificados ni acompañados de medidas de protección, según lo evidencian Daza (2021) y Moreno (2023) esta sustitución tecnológica no ha estado precedida por estrategias de reconversión laboral ni ha sido regulada con enfoque de derechos.

En segundo lugar, se halló que la legislación laboral colombiana no contempla de manera específica la regulación de los despidos ocasionados por algoritmos o procesos de inteligencia artificial. Aunque el marco general de estabilidad laboral existe, no ofrece herramientas jurídicas claras para abordar casos donde las decisiones de terminación de contrato derivan de sistemas autónomos de evaluación o predicción, evidenciando la falta de justificación razonada en estos casos puede constituir una vulneración al debido proceso y al principio de estabilidad laboral. Otro hallazgo relevante es que, mientras la IA ha creado nuevas oportunidades laborales en áreas como ciencia

de datos, automatización industrial y análisis predictivo, estas oportunidades no son accesibles para la mayoría de los trabajadores desplazados, quienes en su mayoría no cuentan con formación técnica avanzada. Esta brecha de reconversión profesional es señalada por Corvalán (2019) y Estupiñán & Mesa (2023) como uno de los mayores retos sociales de la transición tecnológica, pues aumenta la desigualdad laboral y fomenta la exclusión de amplios sectores de la población económicamente activa.

Además, los resultados indican una profunda desconexión entre el ritmo de la transformación tecnológica y la capacidad del Estado para generar respuestas normativas y políticas públicas acordes. Mientras empresas privadas implementan IA para optimizar costos y procesos, el ordenamiento jurídico colombiano se mantiene estático, sin lineamientos claros que regulen el uso de algoritmos en contextos laborales. Esta situación genera un entorno de inseguridad jurídica que perjudica tanto a empleadores como a trabajadores. A nivel comparado, los resultados reflejan que países como España, México e Italia enfrentan desafíos similares, pero han comenzado a diseñar marcos éticos y regulatorios para encauzar la relación entre IA y empleo. En contraste, en Colombia no existe una política nacional de automatización con enfoque de derechos, lo que

agrava la vulnerabilidad laboral ante el avance tecnológico.

Los hallazgos de esta investigación confirman que la inteligencia artificial, si bien representa una oportunidad para el avance tecnológico y la eficiencia empresarial, también plantea riesgos serios para la estabilidad laboral y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. La discusión, entonces, debe centrarse no solo en los beneficios de la automatización, sino en cómo mitigar sus efectos negativos, especialmente en contextos con escasa preparación normativa como el colombiano. Una de las principales tensiones evidenciadas es la falta de articulación entre el desarrollo tecnológico empresarial y la respuesta normativa del Estado. Aunque Colombia cuenta con principios laborales robustos como la estabilidad laboral, el debido proceso y la protección especial a trabajadores vulnerables, estos principios resultan insuficientes frente a realidades complejas como los despidos por decisión algorítmica o la evaluación automatizada del rendimiento. En este sentido, la investigación coincide con lo planteado por Margalho (2024), quien subraya la urgencia de crear marcos regulatorios que garanticen la transparencia algorítmica, el control humano significativo y la rendición de cuentas en los procesos automatizados que afectan relaciones laborales.

Desde una perspectiva social, la investigación mostró cómo la automatización tiende a favorecer la contratación de personal altamente cualificado, generando una brecha formativa cada vez más amplia que afecta principalmente a trabajadores con baja o media escolaridad. Esto pone en riesgo el principio de igualdad de oportunidades y amenaza con consolidar una segmentación laboral excluyente. Tal como lo afirman Estupiñán (2023) y Linera (2022), el éxito de una transición justa hacia un modelo laboral automatizado requiere una política nacional de formación técnica e inclusión digital que prepare a la fuerza laboral para los retos del siglo XXI.

En este mismo sentido, la experiencia internacional analizada ofrece enseñanzas valiosas. Países como España y México ya han comenzado a explorar vías para armonizar la IA con principios éticos y laborales, reconociendo que la tecnología no puede estar por encima de la dignidad humana. Como lo plantea Porcelli (2020), una regulación tardía o inexistente solo profundiza la brecha social y convierte a la tecnología en un factor de exclusión, en lugar de un instrumento para el desarrollo equitativo. Otro punto clave de discusión gira en torno a la redefinición del concepto de trabajo digno. La vigilancia digital, los sistemas de control algorítmico y la contratación a través de inteligencia predictiva alteran profundamente la relación entre empleador y trabajador,

y plantean interrogantes sobre el respeto a la intimidad, la autonomía profesional y la equidad en el trato laboral. En este sentido, la IA no solo transforma qué empleos existen, sino cómo se ejercen, con qué condiciones y bajo qué mecanismos de supervisión.

A partir de todo lo anterior, la investigación concluye que:

- La IA representa una herramienta con enorme potencial, pero su implementación en el entorno laboral debe estar regulada con criterios éticos y jurídicos claros.
- El derecho laboral colombiano aún no está preparado para responder a los desafíos que plantea la automatización, especialmente en lo que respecta a los despidos justificados por algoritmos.
- Se requiere con urgencia una estrategia nacional que articule formación, protección laboral, reconversión profesional y regulación de normas específicas sobre el uso de IA en entornos de trabajo.
- El Estado debe garantizar el equilibrio entre innovación y justicia social, para que el progreso tecnológico no se traduzca en precariedad, desigualdad ni pérdida de derechos.
- La automatización no puede ni debe ser detenida. Sin embargo, su avance debe estar acompaña-

do por una legislación proactiva, una institucionalidad vigilante y una sociedad comprometida con la defensa del trabajo como derecho fundamental. Solo así será posible garantizar que la inteligencia artificial se convierta en una aliada del desarrollo humano y no en un factor de exclusión.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses con respecto a la elaboración, contenido o publicación de este artículo, este trabajo solo se realizó con interés investigativo.

Referencias bibliográficas

- Boden, M. A. (2017) Inteligencia Artificial . Obtenido de: https://books.google.com.co/books/about/Inteligencia_Artificial.html?id=LCnYDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (2023). Décimo tercera edición. Legis.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51 <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=7210980>
- Darío Parra Sepúlveda & Ricardo Concha Machuca, Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades, 70 *Vniversitas* (2021), <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj70.iadp>
- Daza, M. J., Orjuela, C. A., et al. (2021). Impacto de la inteligencia artificial en las empresas manufactureras en Colombia. Tesis de especialización, Universidad de la Sabana. <http://hdl.handle.net/10882/11331>
- Decreto 1072 de 2015 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. Diario Oficial 49523. <https://bit.ly/3JGbfSa>
- Estupiñán, A. M. L., & Mesa, L. P. (2023). Inteligencia Artificial: el futuro del empleo. *Revista Lecciones Vitales*, Iv0103-Iv0103.
- Fieiras Ceide, C., Vaz Álvarez, M., & Túñez López, M. (2022). Verificación automatizada de contenidos en las radiotelevisiónes públicas europeas: primeras aproximaciones al uso de la inteligencia artificial. *Redmarka. Revista de Marketing Aplicado*, 26(1), 36–51. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.1.8932>
- García Peñalvo, F. J. (2024) Researchgate. net. <https://www.researchgate.net/>

publication/372788847_La_nueva_realidad_de_la_educacion_ante_los_avances_de_la_inteligencia_artificial_generativa

García-Vigil, J. (2021). Reflexiones en torno a la ética, la inteligencia humana y la inteligencia artificial. *Gaceta médica de México*, 157(3), 311-314. <https://doi.org/10.24875/gmm.20000818>

Granados Ferreira, J. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios. *Revista CES Derecho*, 14(3), 62-81.

Gutiérrez, L., & Hernández, I. C. (2020). Aplicación de la inteligencia artificial en el sistema judicial colombiano: eficiencia y derechos. *Revista Derecho Público*, 13(2), 85-101. <https://repositorio.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2858/Articulo%20Publicado%20Inteligencia%20Artificial%20aplicada%20en%20el%20sistema%20judicial%20en%20Colombia.pdf?sequence=1>

Jiménez Moreno, A. M. (2023). Edu.co. El Impacto de la Inteligencia Artificial frente a la automatización de los trabajos en empresas del sector TI de Colombia, de (2023). Obtenido de: <https://repository.cesa.edu.co/items/c21e3a0d-54cf-479c-a2ee-f1d9b7cc0ff0>

Ley 50/90. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del

Trabajo. (1990, 28 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 39.618. Obtenido de: <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/89/214>

Linera, M. Á. P. (2022). Teoría general de los derechos fundamentales e inteligencia artificial: una aproximación. *Revista jurídica de Asturias*, (45).

Loayza Villanueva, S. E. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el proceso laboral peruano. *Laborem*, 23(30), 281-294. Obtenido de: <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/89/214>

Margalho, A. (2024). Automatización y despido: reflexiones jurídicas sobre la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista Iberoamericana de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 12(1), 1-19.

Molina, S. P. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *Revista Científica Kosmos*, 2(1), 51-63

Porcelli, A. M. (2020). La Inteligencia Artificial y la Robótica: sus dilemas sociales, éticos y jurídicos. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 6(16), 49-105. Obtenido de: <https://doi.org/10.32870/dgedj.v6i16.286>

Rodríguez Llorente, J. (2023). *La inteligencia artificial: El ChatGPT*

y la automatización del trabajo.
Universidad de Valladolid.

Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial*. Madrid: Alienta Editorial.

Sentencia C-055. (1999, 10 de febrero). Corte Constitucional de Colombia. (Carlos Gaviria Díaz. M.P.). Ley 721 de 2001 (2001)- Congreso de Colombia. Obtenido de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley_0721_de_2001.pdf

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

Sentencia C-614. (2009, 9 de septiembre). Corte Constitucional. (Clara Inés Vargas Hernández, M.P.). Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>

Takeyas, B. L. (s/f). *Introducción a la Inteligencia Artificial*. Utm.mx. Obtenido de: <https://www.utm.mx/~jjf/ia/A1.pdf>

Terrones Rodríguez, A. L. (2018). Inteligencia artificial y ética de la responsabilidad. *Cuestiones*

de filosofía, 4(22), 141–170. <https://doi.org/10.19053/01235095.v4.n22.2018.8311>

ICSSI (2020). Un paso necesario para refundar el sistema de inteligencia. *Iccsi.ar*. (2020), Obtenido de: <https://www.iccsi.ar/un-paso-necesario-para-refundar-el-sistema-de-inteligencia/>

Vasconcelos Magalhães, A. (2004). La inteligencia artificial y su integración en el derecho comparado. *Revista hispana*, 3(1), 25-42. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=19639>

Wisskirchen, G., Biacabe, B. T., & Bormann, U. (s/f). *Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace*. For Work / Against Work; researchgate.net. Obtenido de: <https://onwork.edu.au/bibitem/2017-Wisskirchen,G-Biacabe,B+T-et al-Artificial+intelligence+and+robotics+and+their+impact+on+the+workplace/>