



**Impacto de la inteligencia artificial en la prestación personal del servicio: Análisis socio
jurídico del artículo 23 del CST en
Colombia**

Trabajo de grado para optar por el título de Abogada

Paula Alejandra Castañeda Quintero

Asesor

**Liced Morales Higuita
Docente Tiempo Completo**

**Corporación Universitaria Lasallista
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Programa de Derecho
Caldas, Antioquia
2026**

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo el impacto del uso de la Inteligencia Artificial (IA) puede afectar la prestación personal del servicio en el ámbito laboral, para determinar si se desnaturaliza el contrato de trabajo según el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) en Colombia. En primera instancia, se examinan los principios de prestación personal del servicio como un elemento del contrato de trabajo en Colombia; segundo, se identifica el impacto que tiene la IA en la ejecución de funciones laborales, evaluando si su aplicación se puede considerar una delegación de la actividad laboral; tercero, se reconoce la normativa laboral en Colombia respecto de la IA y su relación con la prestación personal del servicio; cuarto, se comparan regulaciones tanto nacionales e internacionales respecto de la IA en el ámbito laboral, integrando propuestas sobre personalidad jurídica y su afectación a la prestación personal del servicio. Para el cumplimiento de los objetivos se propone una metodología de enfoque cualitativo con un método de investigación socio jurídico a través del cual se analiza el énfasis del principio de prestación personal del servicio establecido en el artículo 23 del CST; de tal manera el diseño de investigación que se emplea es documental y bibliográfico centrado en el estudio de la normativa legal vigente. Como resultado, se evidencia que, en la actualidad, Colombia no cuenta con una normativa laboral que regule específicamente el uso de la IA en la ejecución del contrato de trabajo. En este sentido, la revisión normativa y jurisprudencial permite advertir la necesidad de reflexionar respecto del derecho laboral para que responda a los desafíos de las tecnologías inteligentes en las relaciones de trabajo. Por consiguiente, los procesos de innovación de la tecnología plantean la importancia de avanzar en los marcos jurídicos para que sean claros y contribuyan al desarrollo tecnológico.

Palabras clave: Prestación personal del servicio, contrato laboral, Código Sustantivo del Trabajo, IA.

Abstract

This research aims to analyze how the impact of artificial intelligence (AI) may affect the personal provision of services in the workplace, in order to determine whether it distorts the employment contract according to Article 23 of the Colombian Labor Code. First, the principles of personal service provision as an element of the employment contract in Colombia are examined; second, the impact of AI on the performance of work functions is identified, evaluating whether its application can be considered a delegation of work activity; third, Colombian labor regulations regarding AI and their relationship to the personal provision of services are reviewed; and fourth, national and international regulations regarding AI in the workplace are compared, incorporating proposals on legal personality and its impact on the personal provision of services. To achieve the aforementioned objectives, a qualitative approach is proposed, employing a socio-legal research method to analyze the emphasis on the principle of personal service provision established in Article 23 of the Colombian Labor Code (CST). The research design is documentary and bibliographic, focusing on the study of current legal regulations. The results show that Colombia currently lacks labor regulations specifically governing the use of AI in the execution of employment contracts. In conclusion, the review of regulations and jurisprudence leads to the conclusion that protecting human labor in technologically mediated contexts requires a functional reinterpretation of labor law, aimed not at rejecting innovation, but at integrating it within clear legal parameters.

Keywords: Personal provision of service, employment contract, Substantive Labor Code, Artificial Intelligence.

Contenido

Introducción	8
1. Planteamiento del problema	10
1.1. Pregunta problema	12
2. Justificación.....	13
3. Objetivos	15
3.1. Objetivo general	15
3.2. Objetivos específicos.....	15
4. Alcance y limitaciones	16
5. Marco teórico	17
5.1. La Prestación Personal del Servicio como Elemento Esencial del Contrato de Trabajo en Colombia	17
5.1.3. Fundamento Legal.....	17
5.1.4. Jurisprudencia sobre la Prestación Personal del Servicio.....	18
5.1.5. Principios Constitucionales	19
5.2. Inteligencia Artificial y su Impacto en la Ejecución de Funciones Laborales.....	20
5.2.1. ¿Apoyo Tecnológico o Delegación de Funciones?	22
5.2.2. Criterios Jurídicos para Evaluar la Prestación Personal con Apoyo de IA	23
5.2.3. Doctrina Laboral y Tecnología	25
5.3. Marco Normativo y Jurisprudencial Colombiano sobre Inteligencia Artificial en el Ámbito Laboral	26
5.3.1. El marco regulatorio de la inteligencia artificial en Colombia y su incidencia en la relación laboral	26
5.3.2. Jurisprudencia Relevante: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y el Control Humano Significativo	28
5.3.5. Control humano significativo y límites al uso de IA: lecciones desde la administración de justicia	29
5.3.6. Postura Frente a la Personalidad Jurídica de la IA: Rechazo Normativo y Doctrinal.....	30

5.3.7.	Incorporación del Acuerdo PCSJA24-12243.....	31
5.3.8.	Nueva Política Nacional de Inteligencia Artificial (Conpes 2024).....	32
5.3.9.	La IA frente al Derecho Laboral Colombiano	33
5.4.	Regulación Internacional del Uso de Inteligencia Artificial y su Incidencia en el Derecho Laboral.....	34
5.4.2.	La Automatización, la Supervisión Humana y la Prestación Personal del Servicio: Aportes del Derecho Comparado	35
6.	Metodología	38
	Técnicas de recolección de información	39
7.	Resultados	41
7.1.	Principio de prestación personal de servicio y el contrato de trabajo en Colombia 41	
7.2.	Impacto del uso de la IA en las funciones laborales.....	41
7.3.	Normativa y jurisprudencia laboral en Colombia sobre la IA.....	42
7.4.	Regulaciones nacionales e internacionales sobre IA y su afectación al principio de prestación personal del servicio	42
8.	Conclusiones	43
8.1.	Síntesis normativa y proyección de los hallazgos	43
	Referencias	45

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Avance de política nacional de IA</i>	32
---	----

Introducción

La IA ha transformado los comportamientos y hábitos de los individuos en diversos sectores, entre ellos el social, el educativo, el laboral y el familiar. En el caso laboral, la implementación de distintos procesos de producción ha generado debates de impacto significativo, respecto de la relación empleador – trabajador, específicamente sobre el cumplimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo. De acuerdo con ello, se origina una pregunta sobre si el uso excesivo de la herramienta IA, genera la desnaturalización de la relación laboral, impactando en los principios de prestación personal del servicio, lo cual se encuentra consagrado en el artículo 23 del CST.

Atendiendo al CST (1951), para que haya contrato de trabajo se requiere que la actividad personal del trabajo sea realizada por él mismo, sin poder delegarla a terceros (Art. 23). No obstante, en los contextos en los cuales la IA representa un papel principal o protagónico en la ejecución de actividades, se plantea el interrogante: si el trabajador sigue siendo el prestador del servicio o si la tecnología estaría reemplazando su labor. En consecuencia, se derivan situaciones de orden legal como la pérdida de derechos laborales y la modificación de la naturaleza del contrato laboral.

Unido a lo anterior, ha surgido un debate jurídico respecto del estatus de la IA al interior del debate jurídico; al respecto, algunas corrientes doctrinales y por su parte, normativas de orden internacional, han presentado la posibilidad de imputar personalidad jurídica tanto electrónica como artificial, a sistemas de IA altamente autónomos, en aras a atribuirles responsabilidad por sus actos. Pese a que esta figura no ha sido adoptada en Colombia, su análisis es fundamental para comprender los límites del uso de la IA como herramienta de apoyo y eventualmente, como sujeto jurídico.

De tal manera, esta investigación tiene como objetivo analizar si la desnaturalización del contrato laboral ocurre de manera automática ante el uso intensivo de la IA, o si depende de cláusulas contractuales o interpretaciones normativas específicas. Para el desarrollo del objetivo planteado, se aplica un enfoque de orden cualitativo para analizar el fenómeno de la IA en la prestación personal de servicio y reconocer a partir de ello de qué depende el comportamiento de

la desnaturalización del contrato laboral. Además, se aplica un método de investigación socio jurídico, para complementar el análisis de la desnaturalización del contrato de trabajo debido al uso de la IA; todo ello, tiene mayor énfasis en la prestación personal de servicio, establecido en el artículo 23 del CST.

Finalmente, la estructura que se propone contiene varias secciones para su ejecución: primero, la conceptualización del contrato de trabajo y los elementos esenciales que lo definen, con interés esencial en el principio de prestación personal. Segundo, el análisis de las implicaciones que tiene el uso de la IA en el contexto laboral y de ahí, las consecuencias jurídicas que se derivan de su implementación. Tercero, las conclusiones a través de las cuales se comprende si la IA representa un desafío jurídico, el cual requiere regulaciones que garanticen la estabilidad laboral y la protección de derechos de trabajadores.

1. Planteamiento del problema

La integración de la tecnología en el sector laboral constituye una transformación significativa de las prestaciones de servicio de trabajo. En esa medida, el uso de la IA y de las herramientas digitales a través de sistemas automatizados, se reorganizan y supervisan las actividades laborales del individuo en distintos sectores productivos. De acuerdo con Díaz y Morales (2024), la aplicación de herramientas de IA es una práctica normalizada en las empresas, lo cual indica que su implementación está más presente y genera un beneficio en la efectividad de recursos humanos. No obstante, se considera fundamental analizar el impacto jurídico que tienen las tecnologías en la ejecución de las funciones laborales y aparte de ello, los riesgos que genera la escasa regulación de las limitaciones de su implementación, ya que estas pueden vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores e incidir en el poder del empleador.

Según Granados (2023) en el derecho laboral, la relación trabajador – empleador, se ha complejizado luego de la llegada del robot y de la IA, por lo cual se deben enfocar esfuerzos en la protección del trabajador frente a la forma como los avances tecnológicos impactan en las formas de prestar el servicio. Siendo así, la integración de las tecnologías transforma tanto los sistemas productivos como la estructura de las relaciones laborales, las dinámicas de tiempo, lugar de ejecución del trabajo y modo de efectividad del mismo. De tal manera, se plantean desafíos relevantes para el derecho laboral convencional donde se plantearon criterios de trabajo entre el trabajador y el empleador de manera directa y presencial.

Al respecto, Cáceres y Castro (2021) explica que la IA en el ámbito laboral propicia la formación de un nuevo mundo laboral, desplazando labores humanas por operaciones maquinarias que refuerzan capacidades diferentes a las del individuo. Tal fenómeno establece una transformación significativa en la forma como se conciben las funciones laborales, consiguiendo que la tecnología se implemente como una herramienta de apoyo que participa simultáneamente en la ejecución de labores, que anteriormente eran realizadas por la actividad humana. Pese al impacto productivo que tienen estas herramientas, se establece una mirada crítica a las dinámicas jurídico laborales que fundamentan su implementación, puesto que las bases conceptuales convencionales han sido pensadas con base en la intervención plena del prestador de servicios.

De acuerdo con Buitrago (2018), las máquinas inteligentes pueden dejar obsoletos muchos trabajos, como, por ejemplo, algunos trabajadores especializados utilizarán la tecnología para valorizar su trabajo, y otros para desarrollar actividades ordinarias que fácilmente serán reemplazables. El planteamiento del autor, evidencia que la IA incurre en la sustitución de funciones laborales, pero también en la manera como se estructuran y ejecutan las actividades del trabajador. De esa manera, la IA interviene de manera significativa en el ejercicio de tareas, en la reorganización del entorno laboral y finalmente, en la producción de resultados, transformando así las relaciones tradicionales entre el trabajador y el empleador.

Con base en lo anterior, Chirinos et al. (2023) explica que, la automatización, aunque mejora la eficiencia y precisión de tareas, genera preocupaciones por la inseguridad y la privacidad de los datos, y de igual modo, la ética y la responsabilidad de la toma de decisiones. En esa medida, la aplicabilidad de herramientas de IA en el ambiente laboral supone las transformaciones operativas, pero también plantea desafíos jurídicos en la forma como se deben desarrollar relaciones de trabajo. De acuerdo con lo mencionado, la automatización de actividades empleadas por el trabajador mediante el uso de la IA influye en la forma como se ejecutan estas actividades, también los mecanismos de supervisión y el control de parte del empleador.

Ahora, en perspectiva con lo mencionado en el artículo 23 del CST, las labores por las cuales ha sido contratado el trabajador deben ser ejecutadas por él mismo, y no por otros individuos que hagan la función de terceros. De ese modo, la incorporación de la IA en el entorno laboral contradice el panorama tradicional, al evidenciar que la tecnología participa en la ejecución de tareas, en la toma de decisiones y en la producción de resultados. En ese sentido, Romero (2025) explica que, la automatización de tareas cognitivas y la gestión algorítmica de recursos humanos configura una nueva realidad, puesto que el algoritmo decide quién se contrata, se evalúa o se despide. En este contexto, se consolida un desafío de orden jurídico, puesto que, si el derecho laboral exige una prestación personal del servicio, y la IA influye de manera directa en la ejecución de la actividad laboral, se estaría incurriendo en una posible desnaturalización contractual.

Por consiguiente, la problemática que se expone en el presente proyecto es el límite existente entre el apoyo tecnológico y la ejecución personal del servicio laboral, a través de lo cual se brinda apertura a nuevas formas de trabajo que requiere reinterpretaciones normativas en el derecho laboral. De acuerdo con Rodríguez (2025), Colombia no tiene una ley específica sobre IA y pese a que existen marcos normativos como el CST, estos resultan insuficientes para abordar los desafíos de la IA y la eficiencia de la norma en la práctica. En dialogo con lo anterior, Anguita (2020) afirma que es necesario que se consolide una reforma transversal que incorpore la IA como categoría jurídica autónoma, para que se regulen no solamente marcos generales, sino que se atiendan a las particularidades de la intervención en el ámbito laboral.

En suma, la progresiva incorporación de herramientas de IA en el ambiente laboral desencadena procesos de transformación y alcances que jurídicamente evidencian vacíos y desafíos normativos; así pues, la ausencia de criterios normativos constituye la necesidad de examinar la prestación personal del servicio cuando la actividad del trabajador se apoya en esos sistemas digitales. De acuerdo con lo mencionado, se propone la siguiente formulación de la pregunta de investigación:

1.1. Pregunta problema

¿De qué manera puede el uso de la IA en el ámbito laboral, generar la desnaturalización del contrato de trabajo bajo el principio de prestación personal del servicio, según el Artículo 23 del CST en Colombia?

2. Justificación

La IA es una herramienta que transforma diversos sectores tanto educativos como laborales, con el fin de optimizar procesos y mejorar sistemas; pese a lo anterior, el Decreto 2663 de 1950 explica que la implementación de la IA en el sector del trabajo genera preguntas o interrogantes respecto de la permanencia de los principios del derecho al trabajo, en especial la prestación personal del servicio, propuesto en el artículo 23 del CST ¹(Congreso de la República, 1950). En esa medida, la prestación del servicio por parte del trabajador debe ser ejecutada por él mismo, empero, el uso de las herramientas de IA como Siri, Google Search, sistemas de recomendación, GPT-4 de OpenAI¹, DALL-E², H2O.ai³, DataRobot⁴, UiPath⁵, Salesforce Einstein⁶ y Clarifai⁷, entre otras, constituye una inquietud importante y es si su uso se puede interpretar como una forma de desnaturalización del contrato de trabajo.

Respecto con lo mencionado por Granados (2023) el uso de la IA exige la lectura de textos que interrelacionen aspectos generales, sociales e individuales para que así mismo, se consolide una regulación clara sobre las relaciones laborales, enfocando esfuerzos en la protección del trabajador en escenarios que amenazan la justicia del trabajador y el empleador. De este modo, la presente investigación se considera relevante porque permite analizar la forma como las transformaciones tecnológicas impactan en los elementos estructurales del contrato de trabajo, y en especial, en el caso de la prestación personal de servicios y la protección laboral. Desde el punto de vista jurídico, este estudio se considera pertinente porque afianza la discusión respecto de la capacidad del marco jurídico y normativo laboral colombiano para que se contribuya a la comprensión del uso de la IA en las regulaciones del sector de trabajo.

Siendo así, Díaz y Morales (2024) establece que el éxito de la legislación mediante el uso de la IA y los algoritmos laborales requiere de un compromiso integral que comprenda la mediación laboral entre el Estado, los trabajadores y la representación empresarial. De acuerdo

¹Comprende lenguaje natural para tareas de redacción y asistencia digital.

²Generación de imágenes a partir de descripciones de texto.

³Desarrollar modelos predictivos para análisis de datos.

⁴Plataforma que automatiza la creación y de modelos de IA.

⁵Automatización robótica de procesos de software.

⁶Análisis predictivo y automatización de procesos comerciales.

⁷Reconocimiento de imágenes, video y texto mediante aprendizaje profundo.

con esta perspectiva, la regulación de la IA en el sector laboral se puede abordar de una manera integral, es decir, constituye un dialogo entre los distintos actores del sistema de relaciones laborales; con lo cual, se aportan elementos imprescindibles para la comprensión de desafíos que surgen de la práctica normativa laboral. Por ello, se define que el estudio contribuye a la reflexión de criterios de interpretación del derecho laboral respecto de las nuevas herramientas tecnológicas, para que así se brinde preservación a la protección del trabajador y un sano equilibrio en la relación laboral.

Por consiguiente, se considera fundamental el análisis del uso excesivo de la IA en el sector laboral porque podría impactar en la ejecución efectiva del trabajo y en la relación de subordinación entre el empleador y el prestador del servicio. De igual manera, a través de este estudio es posible determinar las regulaciones que se consideran necesarias para garantizar la adecuada aplicabilidad de la IA en la prestación personal de servicios; además, promover que la adopción de estas normativas no llegue a vulnerar los derechos laborales. Por tanto, este estudio aporta claridad sobre la posible desnaturalización del contrato de trabajo teniendo en cuenta el artículo 23 del CST, considerando la disponibilidad jurídica y normativa de la IA.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar cómo el impacto del uso de la IA puede afectar la prestación personal del servicio en el ámbito laboral, para determinar si se desnaturaliza el contrato de trabajo según el Artículo 23 del CST en Colombia.

3.2. Objetivos específicos

- Examinar el principio de prestación personal del servicio como elemento esencial del contrato de trabajo en Colombia y su importancia en la relación laboral.
- Identificar el impacto del uso de la IA en la ejecución de funciones laborales, evaluando si su aplicación puede considerarse una delegación del servicio.
- Reconocer la normativa y jurisprudencia laboral en Colombia respecto a la IA y su relación con la prestación personal del servicio.
- Comparar regulaciones nacionales e internacionales sobre el uso de la IA en el ámbito laboral, incluyendo propuestas sobre personalidad jurídica electrónica o artificial, y su posible afectación al principio de prestación personal del servicio.

4. Alcance y limitaciones

El desarrollo de la presente investigación busca determinar si el uso excesivo de la IA, en la prestación personal de servicios, ocasiona un acto de desnaturalización del contrato de trabajo o si, requiere la inclusión de cláusulas que especifiquen la aplicación de la norma en estos casos. Asimismo, se busca identificar si el debate doctrinal y normativo sobre la posible atribución de personalidad jurídica a la IA como figura emergente en algunos marcos regulatorios internacionales podría incidir en la forma en que se configura la relación laboral, especialmente en lo relativo a la ejecución directa de funciones por parte del trabajador.

Aunque en Colombia esta figura no tiene reconocimiento legal, su análisis permitirá anticipar escenarios regulatorios y evaluar si la IA puede ser considerada jurídicamente como un agente autónomo o si debe seguir siendo tratada como una herramienta bajo control humano. En consecuencia, se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a clarificar los límites entre asistencia tecnológica y delegación indebida, y orienten propuestas normativas que garanticen la protección de los derechos laborales frente al avance de tecnologías disruptivas.

5. Marco teórico

En el presente apartado se desarrolla un análisis teórico respecto de los elementos esenciales del contrato de trabajo en Colombia, específicamente los principios de prestación personal de servicio y su interacción con el uso de la IA en el ejercicio laboral. Así, este capítulo se estructura en cuatro apartados fundamentales: primero, la prestación personal de servicio como elemento esencial del contrato de trabajo en Colombia; segundo, la IA y su impacto en la ejecución de funciones laborales; tercero, el marco normativo y jurisprudencial colombiano en el ámbito laboral; cuarto, regulación internacional del uso de IA y su incidencia en el derecho laboral. A partir de este capítulo se establece un análisis comparativo entre las regulaciones tanto nacionales como internacionales que abordan la temática y con ello, identificar vacíos normativos y planear así, estrategias de integración normativa.

5.1. La Prestación Personal del Servicio como Elemento Esencial del Contrato de Trabajo en Colombia

El contrato de trabajo es una figura de orden jurídico que formaliza la relación laboral entre el trabajador y el empleador, estructurada en tres elementos principales: primero, la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. De acuerdo con Pérez (2019) el contrato de trabajo se entiende como un acuerdo entre el empleador o empresario y el trabajador, a través del cual este último se compromete voluntariamente a prestar servicios bajo la dirección, dependencia, subordinación y organización por parte del empresario; todo ello, a cambio de una retribución salarial. De ese modo, el contrato laboral configura un vínculo económico y una relación jurídica protegida por principios normativos y elementos esenciales que determinan los límites y garantías del trabajador y el empleador.

5.1.3. *Fundamento Legal*

Para empezar, tal como determina el artículo 23 del CST, la existencia de un contrato de trabajo requiere elementos como que la actividad del trabajador sea ejecutada por este y no por un tercero (Congreso de Colombia, 1950). Esta disposición legal establece una obligación que recae directamente sobre el sujeto trabajador, que no puede delegar su función a un tercero sin consentimiento del empleador. Este aspecto es esencial para garantizar que el vínculo laboral tenga

contenido real y que el empleador reciba efectivamente la prestación de la actividad acordada. De igual forma, el artículo 24 del CST señala que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, creando así una presunción legal en favor del trabajador, la cual ha sido reforzada jurisprudencialmente como mecanismo protector del trabajo digno y decente en Colombia.

La prestación personal del servicio implica que el trabajo debe ser ejecutado directamente por el trabajador contratado, y no por terceros. Esto no solo involucra una obligación de hacer, sino una obligación de hacer en persona. Como lo ha señalado *Elementos de la relación del trabajo* (s, f,) respecto de la doctrina laboral, este requisito está atado de manera directa al hecho de contrato por la fuerza de trabajo de una persona natural y que son sus condiciones las que sirven de móvil para dicha vinculación. En efecto, esta exigencia permite diferenciar de manera clara entre los contratos laborales y los contratos de prestación de servicios, donde lo que se contrata es un resultado o producto, más que un esfuerzo personal continuo.

Además, esta característica personalísima del contrato refuerza el principio de confianza que debe existir entre las partes, y sirve de base para la imposibilidad de sustituir al trabajador sin el consentimiento del empleador, salvo en los casos legalmente previstos. Uno de los aspectos más importantes para identificar una verdadera relación laboral —y no una relación de naturaleza civil o comercial— es verificar la existencia de la prestación personal del servicio. En los contratos civiles o comerciales no es esencial que la actividad sea desarrollada directamente por quien suscribe el contrato. Por ejemplo, un contratista puede, con base en un contrato de prestación de servicios, delegar la ejecución de las actividades en otros colaboradores, lo cual no es admisible en el marco del contrato de trabajo sin previa autorización del empleador. En este sentido, el Tribunal Superior de Medellín (TSJ) ha enfatizado que la existencia del contrato laboral exige, entre otros requisitos, la prestación personal del servicio, señalando que “la autonomía en la ejecución de labores puede desvirtuar la presunción de subordinación” (TSJ, s, f.).

5.1.4. Jurisprudencia sobre la Prestación Personal del Servicio

La Corte Constitucional ha dejado claro que el análisis de la relación laboral debe hacerse con base en la realidad de los hechos y no en la denominación formal del contrato. En su jurisprudencia ha reiterado que, si se encuentran presentes los elementos esenciales del contrato laboral, como la prestación personal del servicio, debe entenderse que existe una relación laboral

con todas las consecuencias que ello conlleva, sin importar el nombre del contrato (Defensa Jurídica del Estado, s.f.). Este principio ha sido reiterado por la Sentencia T-797 de 2005, en la cual se indicó que el "ius variandi" —facultad del empleador de modificar unilateralmente ciertos aspectos del trabajo— solo puede ejercerse en el marco de una relación laboral verdadera, caracterizada por la prestación personal del servicio, entre otros elementos.

La jurisprudencia ha desarrollado la figura del “contrato realidad”, como mecanismo para combatir el uso fraudulento de contratos civiles o comerciales con el fin de ocultar relaciones laborales. De acuerdo con esta doctrina, si en una relación contractual se evidencia la prestación personal del servicio, la subordinación y el pago de un salario, se debe presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes lo hayan denominado de otra manera. Este enfoque ha sido respaldado también por la jurisdicción contenciosa administrativa, aunque con mayor exigencia probatoria, ya que además de la prestación personal del servicio, se requiere demostrar la subordinación y el salario para configurar la existencia de una relación laboral (Defensa Jurídica del Estado, s.f.).

5.1.5. Principios Constitucionales

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 53, establece los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, entre los cuales se encuentra la primacía de la realidad sobre las formalidades. En este contexto, la prestación personal del servicio adquiere relevancia no solo como requisito legal, sino como garantía del respeto a los derechos laborales. A partir de este principio, se fortalece la posibilidad de reclamo del trabajador frente a situaciones donde se le ha negado el reconocimiento del vínculo laboral pese a cumplir con los elementos esenciales del mismo.

En el caso de contratistas del Estado, el Consejo de Estado ha hecho una lectura garantista de la prestación personal del servicio. En la Sentencia de Unificación conforme al artículo 271 de la Ley 1437 de 2011, se reiteró que, en la ausencia de un Estatuto del Trabajo, el CST y la Constitución son los referentes jurídicos para determinar la existencia de una relación laboral, incluso en contratos de prestación de servicios celebrados con entidades públicas. En estos casos, se ha establecido que si concurren los tres elementos esenciales —incluyendo la prestación personal del servicio— puede existir relación laboral encubierta.

Para concluir este capítulo, se puede decir que: La prestación personal del servicio constituye un elemento esencial para la existencia de un contrato de trabajo en Colombia. Esta característica distingue claramente la relación laboral de otras formas de contratación y constituye la base sobre la cual se construyen los demás elementos del vínculo laboral, como la subordinación y la remuneración. Además, su reconocimiento y defensa permiten proteger los derechos del trabajador frente a modalidades de contratación que buscan eludir las obligaciones propias del derecho laboral. Por tanto, cualquier análisis sobre la existencia o no de una relación laboral debe partir de la verificación de la prestación directa y personal del servicio.

5.2. Inteligencia Artificial y su Impacto en la Ejecución de Funciones Laborales

El acelerado avance de la tecnología ha consolidado procesos de transformación imperantes en la forma como se desarrollan las tareas laborales; de ese modo, una de las herramientas más influyentes que ha traído la tecnología es la IA, la cual desempeña funciones que convencionalmente eran ejecutadas por seres humanos. Siendo así, este fenómeno plantea desafíos jurídicos relacionados con los principios de prestación personal del servicio considerando elementos esenciales del contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del CST. En esa medida, se puede afirmar que el impacto de la IA en los escenarios laborales constituye una realidad evidenciada en la diversidad de sectores productivos.

Según Adecco Institute (2024), la guía transforma de manera significativa el mercado laboral puesto que permite la automatización de tareas rutinarias y genera a partir de ello nuevos tipos de empleo. En esencia alrededor de 20 y 50 millones de puestos de trabajo podrían crearse para el año 2030 sobre todo en sectores de atención sanitaria la industria farmacéutica y demás áreas intensivas en tecnología. Sin embargo, este proceso de transformación presenta una serie de desafíos y tensiones que deben ser puestas en discusión por un lado la automatización de tareas manuales y repetitivas genera un desplazamiento de roles laborales y simultáneamente requiere que los trabajadores adquieran nuevas competencias para supervisar operar y conservar los sistemas automatizados y los algoritmos inteligentes.

De tal manera Adecco Institute (2024) señala que la integración de la IA ha dado lugar a perfiles laborales como analistas de datos programadores y especialistas en aprendizaje automático quienes integran habilidades técnicas capacidades analíticas y comprensión de los procesos organizacionales. Este contexto se considera importante para el análisis de los principios de

prestación personal del servicio, en la medida en que la ejecución del trabajo implica la interacción constante entre el trabajador y los sistemas de automatización; es decir, no se limita a la realización de las tareas manuales, sino que consolida una propuesta que permita al trabajador utilizar la herramienta tecnológica de IA de una manera apropiada. Es válido afirmar que, la utilización de estas herramientas potencia las capacidades humanas y mejora la eficiencia del trabajo; no obstante, invisibiliza el límite entre la actividad personal del trabajador y la ejecución autónoma de las funciones a cargo de la tecnología.

Al respecto, Adecco Institute (2024), señala que los procesos de adaptación de los trabajadores al nuevo entorno laboral, que consolida la IA, exigen que se desarrollen habilidades continuas como el análisis de datos, la programación y el aprendizaje automático. De manera que se refuerce la idea de que la prestación personal del servicio se transforma con la incorporación de la IA a través de la ejecución mecánica de tareas laborales de supervisión, interpretación, control y toma de decisiones. Pese a lo anterior, el informe reconoce que la implementación masiva de la IA genera preocupaciones legítimas respecto del desplazamiento laboral y la pérdida de algunos empleos tradicionales.

Entendiéndolo desde una perspectiva jurídica, este riesgo tiene especial importancia en la medida en que la automatización sustituye la intervención humana, al límite de que el trabajador deja de ser el sujeto que ejecuta el servicio para trasladar su responsabilidad a la tecnología. De acuerdo con esto, la prestación personal del servicio se convierte en una figura formal planteando así, el desafío al modelo clásico de trabajo propuesto en el artículo 23 del CST. En consecuencia, la IA tiene un impacto en las funciones laborales, por lo cual se exige una reinterpretación del principio personal del servicio, que articule el uso legítimo de la tecnología como herramienta de apoyo en escenarios en los que la automatización de tareas implica la sustitución sustancial del trabajo realizado por el individuo.

Por consiguiente, es fundamental que se consoliden procesos de reinterpretación de los principios de prestación personal de servicios, para que así se distinga el uso legítimo de la tecnología y la sustitución sustancial del trabajo humano. De acuerdo con Russell y Norving (2021), la IA se define como el conjunto de tecnologías capaces de imitar funciones cognitivas humanas como el razonamiento del aprendizaje y la resolución de problemas. En el contexto laboral, la IA se usa para la ejecución de análisis de datos, la atención al cliente, la redacción de documentos e informes y el control de procesos y evaluación de desempeños de trabajadores. Dado

que esta herramienta consolida procesos de automatización reiterativos y toma de decisiones de manera autónoma, se evidencian algunas dudas respecto de su autoría y responsabilidad en los actos ejecutados dentro del marco del contrato laboral.

Para fundamentar lo anterior Díaz y Morales (2024), argumentan que la IA constituye un *tercer sujeto* dentro de la relación laboral, puesto que tiene la capacidad de incidir en el progreso y la ejecución eficiente de las tareas pactadas en el contrato laboral; todo ello, invita a repensar los criterios normativos y jurídicos que explican la relación entre la IA como herramienta tecnológica y la responsabilidad del trabajador sobre la ejecución de las actividades contratadas.

5.2.1. ¿Apoyo Tecnológico o Delegación de Funciones?

De hecho, surge una pregunta clave respecto de la IA en el ámbito laboral: ¿Apoyo tecnológico o delegación de funciones?; es importante analizar qué papel cumple la IA en la empresa y el ámbito laboral, y si representa una forma directa de delegación de funciones o constituye una ayuda y apoyo para la ejecución de las tareas. En principio, la prestación personal del servicio requiere que el trabajador ejecute las tareas por sí mismo; sin embargo, es importante tener en cuenta que, en el contexto actual, el uso de la tecnología y la asistencia tecnológica es una herramienta imperante para la ejecución de las actividades u ocupaciones.

Al respecto, en la jurisprudencia laboral de Colombia no se aborda la IA como una herramienta de trabajo en la prestación personal del servicio; empero, se han establecido una serie de criterios que permitan orientar su análisis. De acuerdo con la Sentencia STC17832 (Corte Suprema de Justicia, 2025), la IA es una herramienta que debe ser diligenciada y verificada mediante organismos adecuados; en específico, la corte constitucional explica claramente que la incorporación de contenidos generados por IA debe ser realizados con control humano y evaluaciones para su utilización adecuada.

En específico, la Corte Suprema de Justicia (2025) en la sentencia STC17832 explica directamente que: “no resulta admisible la utilización de herramientas de IA sin un control efectivo y una verificación rigurosa de la información generada, pues ello implica trasladar de manera indebida la responsabilidad a un sistema tecnológico” (p. 11). De tal manera, el uso de la IA no representa una actuación ilegítima de funciones cuando se consolidan procesos de control, toma de decisiones y responsabilidad directamente de parte del trabajador. Así, el razonamiento de la corte constitucional se entiende en el ámbito laboral desde dos miradas: primero, desde la

perspectiva del trabajador, el uso de la IA sustituye la toma de decisiones mediante procesos automatizados, carentes de información verificada.

De acuerdo con la experiencia de algunos casos documentados, se evidencian riesgos de delegación excesiva de funciones a herramientas inteligentes. Por ejemplo, Díaz y Morales (2024) explica que en empresas Xsolla, se determinó a un grupo de trabajadores como improductivos por parte de una IA, ocasionando con ello la terminación del contrato del 30% de la planta de empleados; otro caso es el de Amazon, quién registró la terminación del contrato de un repartidor a través de un correo electrónico automatizado, sin la posibilidad de contradecir el acto. Siendo así, se evidencia la falta de intervención humana en los procesos de prestación personal del servicio, vulnerando garantías fundamentadas en el derecho laboral.

No obstante, la experiencia comparada y algunos casos documentados evidencian los riesgos de una delegación excesiva de funciones a sistemas inteligentes. En empresas como Xsolla, un algoritmo clasificó a un grupo de empleados como improductivos, lo que condujo al despido del 30 % de la planta, mientras que en Amazon se registró la terminación del contrato de un repartidor mediante un correo electrónico automatizado, sin posibilidad de contradicción o defensa (Díaz & Morales, 2024). Estos ejemplos muestran cómo la automatización decisional puede desplazar completamente la intervención humana, desnaturalizando la prestación personal del servicio y vulnerando garantías fundamentales del derecho laboral.

En consecuencia, la línea divisoria entre apoyo tecnológico y delegación de funciones no depende exclusivamente del uso de IA, sino del grado de autonomía decisional del sistema, del nivel de supervisión humana y de la responsabilidad efectiva que conserve el trabajador y el empleador dentro de la relación laboral. Cuando la IA deja de ser una herramienta y pasa a reemplazar la actividad humana esencial, se configura un escenario de desnaturalización del contrato de trabajo incompatible con el artículo 23 del CST.

5.2.2. Criterios Jurídicos para Evaluar la Prestación Personal con Apoyo de IA

Para evaluar si el uso de IA por parte de un trabajador afecta el principio de prestación personal del servicio, es necesario considerar:

- Nivel de autonomía de la herramienta: Si la IA actúa como mero apoyo o intermediario, no se rompe el principio. Pero si sustituye de forma integral la labor contratada, sí podría haber afectación al vínculo.

- Naturaleza de las funciones contratadas: En cargos donde se contrata un saber o habilidad específica del trabajador, el uso excesivo de IA puede desvirtuar el objeto del contrato.
- Control humano: Mientras el trabajador mantenga el dominio sobre los procesos apoyados por IA, se preserva la esencia personalísima del servicio.
- Consentimiento del empleador: Si el empleador permite o promueve el uso de estas herramientas, no puede alegar luego que hubo delegación indebida.

Estos criterios permiten distinguir entre un uso legítimo de la IA como herramienta de apoyo y una sustitución que podría desnaturalizar el contrato de trabajo. En este punto, también se abre el debate sobre si, en escenarios de alta autonomía, la IA podría ser considerada jurídicamente como un agente con responsabilidad propia. Aunque en Colombia esta posibilidad ha sido descartada por la Corte Constitucional (Sentencia T-323 de 2024), en el ámbito internacional se han propuesto figuras como la “personalidad jurídica electrónica”, lo que añade una dimensión normativa al análisis de la prestación personal.

Supongamos el caso de un redactor contratado para elaborar artículos técnicos. Si este trabajador usa herramientas de IA como ChatGPT para obtener ideas o redactar borradores, pero revisa, edita y responde por el producto final, se entenderá que existe prestación personal del servicio. En cambio, si simplemente copia textos generados por IA sin intervención creativa ni revisión alguna, podría discutirse si efectivamente está cumpliendo con sus obligaciones contractuales.

Otro ejemplo se da en el ámbito del servicio al cliente, donde chatbots de IA pueden interactuar con usuarios. Si la tarea del trabajador consiste en monitorear y dar seguimiento a estas interacciones, no hay delegación de funciones. Pero si su rol se limita a permitir que el sistema actúe autónomamente y sin supervisión, podría cuestionarse si la labor fue efectivamente realizada por el trabajador. El caso de Amazon, donde cámaras y sensores evalúan el rendimiento de los empleados y obligan a conductores a realizar maniobras inseguras para cumplir métricas algorítmicas, muestra cómo la IA puede intensificar la subordinación y erosionar la autonomía del trabajador (Díaz & Morales, 2024).

5.2.3. *Doctrina Laboral y Tecnología*

La doctrina laboral ha comenzado a pronunciarse sobre este fenómeno, señalando que la evolución tecnológica no puede ser ignorada por el derecho del trabajo, pero tampoco debe convertirse en excusa para erosionar los derechos fundamentales del trabajador (De Stefano et al., 2021). En ese sentido, el contrato de trabajo debe evolucionar para incorporar cláusulas que regulen el uso ético y transparente de la IA, protegiendo la autoría del trabajador y sus responsabilidades.

Además, algunos autores advierten que el uso intensivo de IA en funciones laborales podría abrir la puerta a una despersonalización del trabajo, donde el vínculo humano se diluye y se debilita la noción de responsabilidad individual. Por ello, es necesario que el derecho laboral mantenga como eje central la protección del trabajador como sujeto activo y no como operador pasivo de sistemas automatizados.

Entre los riesgos más evidentes que surgen del uso inadecuado de la IA en el trabajo están:

- La pérdida de la identidad profesional del trabajador.
- La disminución de la responsabilidad directa.
- La precarización del empleo si se sustituye la labor humana por algoritmos.

Por lo tanto, se recomienda:

- Incluir en los contratos cláusulas que regulen el uso de herramientas de IA.
- Establecer criterios claros sobre qué tareas pueden ser asistidas por IA y cuáles deben ser personales.
- Capacitar a los trabajadores sobre el uso ético y profesional de estas tecnologías.
- Garantizar transparencia en las decisiones automatizadas y participación activa del trabajador en procesos disciplinarios (Díaz & Morales, 2024).

La IA representa un instrumento valioso que puede mejorar la productividad y eficiencia en el entorno laboral. Sin embargo, su implementación debe ser compatible con el principio de prestación personal del servicio. En la medida en que la herramienta sea controlada y utilizada por el trabajador como apoyo y no como sustituto, se mantiene intacta la naturaleza del contrato laboral. Corresponde al derecho del trabajo adaptarse a esta nueva realidad sin sacrificar los

principios protectores que lo inspiran, especialmente en contextos donde el vínculo personal con el trabajo continúa siendo esencial para la identidad y dignidad del trabajador.

La literatura especializada ha advertido que el uso de IA en la ejecución de funciones laborales no es neutral desde el punto de vista jurídico. Según la Organización Internacional del Trabajo, la automatización y el uso de sistemas algorítmicos pueden afectar de manera directa la calidad del empleo, la estabilidad laboral y el contenido mismo de la prestación del servicio, especialmente cuando se reemplaza el esfuerzo humano por procesos autónomos sin responsabilidad individual claramente atribuible (OIT, 2023).

En esta línea, Baylos (2023) sostiene que la IA redefine las formas de ejercicio del poder empresarial, pues permite una intensificación del control y de la supervisión mediante mecanismos tecnológicos que operan de manera permanente, opaca y unilateral. Ello plantea un riesgo evidente de desplazamiento del trabajador como sujeto activo de la relación laboral, reduciendo su intervención a una función meramente residual o instrumental. Desde esta perspectiva, el uso de IA solo puede considerarse compatible con el principio de prestación personal del servicio cuando actúa como herramienta de apoyo, manteniéndose la intervención humana significativa en la toma de decisiones, la ejecución esencial de la labor y la responsabilidad por los resultados. En caso contrario, la automatización excesiva puede derivar en una delegación funcional encubierta que desnaturaliza el contrato de trabajo.

5.3. Marco Normativo y Jurisprudencial Colombiano sobre Inteligencia Artificial en el Ámbito Laboral

La incursión de la IA en el ámbito laboral ha traído consigo una transformación radical en la organización del trabajo, la ejecución de funciones y la relación jurídica entre empleadores y trabajadores. En Colombia, este fenómeno no solo plantea interrogantes técnicos y operativos, sino también desafíos normativos que exigen una revisión crítica del marco legal vigente. Uno de los puntos neurálgicos del debate es el principio de la prestación personal del servicio, establecido en el artículo 23 del CST, y su posible afectación frente al uso creciente de tecnologías inteligentes que automatizan o suplantán actividades humanas.

5.3.1. El marco regulatorio de la inteligencia artificial en Colombia y su incidencia en la relación laboral

El progreso que ha tenido la incorporación de sistemas de IA en sectores económicos ha consolidado en Colombia un proceso de construcción normativa que se orienta a garantizar el uso

responsable y controlado de esta tecnología. De acuerdo con lo mencionado por Garrigues (2025), la IA es una herramienta estratégica para el desarrollo económico, la modernización del Estado y la mejora de los servicios públicos; sin embargo, su expansión plantea brechas importantes frente a los derechos fundamentales, la ética, la privacidad y el empleo.

Más profundamente, la IA integra un conjunto de sistemas informáticos y algorítmicos, que están diseñados para ejecutar tareas que para el individuo requieren procesos de razonamiento e inteligencia. En esa medida, Garrigues (2025) explica que los sistemas de IA operan a través de algoritmos y modelos matemáticos procesados en grandes volúmenes de datos, mediante los cuales se identifican patrones y se generan respuestas automatizadas. Para ejemplificar, las técnicas más importantes son el aprendizaje automático, el aprendizaje profundo y el procesamiento del lenguaje y los sistemas de reglas presentes en los entornos laborales.

La expedición del documento CONPES 4144 del 14 de febrero de 2025, representó en el ámbito colombiano un paso decisivo para la política nacional de IA propuesta al año 2030. Tal política establece una ruta de desarrollo, apropiación y uso ético de la IA, estructurando seis ejes estratégicos: primero, la ética y la gobernanza; segundo, los datos y la infraestructura; tercero, la investigación y la innovación; cuarto, al desarrollo de capacidades; quinto, la mitigación de riesgos y sexto, la adopción de la IA en sectores tanto públicos como privados (Garrigues, 2025). De esa manera, la inclusión de ejes como la mitigación de riesgos y el desarrollo del talento humano consolidan propuestas relevantes para el derecho laboral, porque reconocen los impactos que la automatización de tareas puede ejercer sobre el empleo y la transición laboral.

Puntualmente, la Corte Constitucional delimita el uso legítimo de la IA; en la sentencia T232 (2024), el tribunal aprobó el uso de las herramientas de IA en el ámbito judicial, siempre que estas no sustituyan la función decisoria del juez; a partir de ello, la corte enfatizó en que las decisiones judiciales deben ser construidas mediante el razonamiento humano, de manera que, la IA se puede emplear como una herramienta de apoyo siempre y cuando se establezcan criterios de supervisión humana y transparente. Por su parte, el Consejo Superior de la Judicatura (2024) expidió en el acuerdo PCSJA24 - 12243, la prohibición del uso de la IA en funciones como la valoración de pruebas y la opción de decisiones judiciales. Mediante este acuerdo se consagran principios y derechos fundamentales como también la supervisión humana y la prevención de riesgos.

Adicional a lo anterior, el proyecto de ley 442 de 2025, propone la creación de una autoridad nacional de supervisión de sistemas de IA, reconociendo derechos digitales, como el derecho a la no discriminación algorítmica y el derecho a saber si se interactúa mediante un sistema automatizado. Pese a lo anterior, este proyecto fue archivado, aún, cuando constituye un referente normativo importante para la construcción del marco jurídico de la IA. Por tanto, los desarrollos normativos evidencian que hay una tendencia de ordenamiento jurídico colombiano, hacia la consideración del control humano respecto a los sistemas de IA; tal orientación resulta fundamental para el derecho del trabajo porque refuerza la idea de que la IA en las relaciones laborales, operan como una herramienta de apoyo y no como un elemento que sustituye al trabajador.

5.3.2. Jurisprudencia Relevante: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y el Control Humano Significativo.

La jurisprudencia constitucional ha construido una serie de criterios para el uso efectivo y responsable de la IA en contextos jurídicos, resaltando la necesidad de intervención humana en las actuaciones de derechos fundamentales. Para empezar, la sentencia T323 de 2024 se analizan los sistemas algorítmicos en procesos de toma de decisiones automatizadas, enfatizando que la IA no puede sustituir el ejercicio humano, específicamente en derechos como la dignidad humana, la igualdad y el acceso a oportunidades. Al respecto, mediante la sentencia T323 de 2024 la Corte Constitucional (2024) expresa que la intervención humana en los procesos de decisión constituye una garantía sustancial de razonabilidad y respeto por los derechos fundamentales.

De la misma manera, la Corte Suprema de Justicia (2025) mediante la sentencia 17832 de 2025, profundiza el deber de la alta vigilancia cuando se utilizan herramientas tecnológicas como la IA en la toma de decisiones judiciales. Al respecto, la corte advirtió que la administración de la justicia requiere veracidad y fiabilidad de la información de parte del juez y del equipo de apoyo, sin que esto integre la incorporación inconsciente e irresponsable de la IA. Pese a que tales consideraciones se formularon respecto del uso de la IA en las funciones judiciales, la corte reconoce que estos criterios pueden simultáneamente aplicados a otros contextos, como por ejemplo el ámbito laboral.

En conjunto, las decisiones judiciales consolidan el siguiente criterio: la IA no tiene la facultad de reemplazar la responsabilidad del trabajador, ni el juicio, y sumado a ello, no puede

reemplazar la intervención humana, puesto que estos se consideran elementos necesarios y esenciales para dar continuidad efectiva a la naturaleza contractual. Con base en lo anterior, Pérez (2022) explica que el derecho del trabajo no puede estar ajeno a la transformación tecnológica; no obstante, no se puede permitir que ponga en riesgo los principios pactados, la centralidad del trabajador y la responsabilidad jurídica de la relación laboral.

Por consiguiente, la automatización no se puede utilizar como un mecanismo para evitar la subordinación ni para dividir la prestación personal del servicio; de otro modo, se analiza que la introducción de inteligencias tecnológicas requiere la transformación de las garantías laborales, asegurando que las decisiones se tomen por parte de los sujetos responsables y que estas sean sometidas a control jurídico. Dicha perspectiva se considera importante porque enfatiza en la importancia de verificar y controlar adecuadamente el uso de sistemas automatizados, prohibiendo la delegación de decisiones a tecnologías inteligentes y preservando la motivación de los actos que afectan los derechos fundamentales.

5.3.5. Control humano significativo y límites al uso de IA: lecciones desde la administración de justicia.

La discusión académica respecto de los límites del uso de la IA ha sido abordada desde múltiples perspectivas en la jurisprudencia constitucional ofreciendo criterios relevantes que pueden aplicarse al derecho del trabajo. En esa medida, la corte constitucional determina que la IA es una herramienta de apoyo para el desarrollo de las actividades laborales; sin embargo, no determina la sustitución de la actividad humana ni reemplaza la toma de decisiones. El individuo debe por sí mismo realizar análisis de datos y proponer especificaciones críticas respecto de su actividad laboral y utilizar la IA como apoyo en la codificación de datos sin que ello requiera la transferencia de criterios profesionales ni trasladar la responsabilidad de resultados a la herramienta. De acuerdo con Bautista (2024) el uso de la IA puede mejorar la eficiencia y el procesamiento de la información, pero no puede reemplazar el criterio del juez ni las motivaciones humanas que determinan decisiones judiciales. La responsabilidad última, incluso cuando se utilicen sistemas automatizados, recae siempre en el operador humano.

Este énfasis en el control humano significativo resulta especialmente relevante para el derecho laboral, pues refuerza la idea de que la delegación de funciones esenciales a sistemas inteligentes puede comprometer principios estructurales, como la prestación personal del servicio

y la subordinación. Así como un juez no puede delegar la motivación de una providencia a un algoritmo, tampoco podría admitirse que decisiones laborales fundamentales —como la evaluación del desempeño, la terminación del contrato o la asignación de funciones— queden completamente en manos de sistemas automatizados sin supervisión humana.

La materialización de estos riesgos se evidenció de forma contundente en el caso reportado por El Colombiano en diciembre de 2025, en el cual el Tribunal Superior de Bogotá anuló una sentencia penal al comprobar que la jueza de primera instancia había delegado la motivación del fallo a una herramienta de IA. La providencia contenía citas normativas y jurisprudenciales inexistentes, producto de las denominadas alucinaciones algorítmicas, lo que llevó a la violación del derecho fundamental al debido proceso (Valencia, 2025). El Tribunal fue claro al señalar que el problema no radica en el uso de la tecnología como apoyo, sino en la sustitución del razonamiento humano, conducta que resulta jurídicamente inadmisibile.

Este precedente resulta extrapolable al ámbito laboral, en la medida en que demuestra que el uso acrítico de la IA puede generar decisiones carentes de motivación real, basadas en información no verificada, afectando derechos fundamentales. En el contexto del contrato de trabajo, ello podría traducirse en despidos automatizados, evaluaciones algorítmicas opacas o decisiones disciplinarias sin trazabilidad humana, situaciones que desdibujan la prestación personal del servicio y vacían de contenido la subordinación responsable prevista en el artículo 23 del CST.

En consecuencia, la jurisprudencia reciente permite afirmar que la IA debe entenderse exclusivamente como una herramienta auxiliar, tanto en el ámbito judicial como en el laboral. La responsabilidad, la motivación y la toma de decisiones no pueden ser delegadas a sistemas inteligentes sin comprometer la validez jurídica de los actos y sin generar una desnaturalización funcional de las relaciones jurídicas en las que se insertan.

5.3.6. *Postura Frente a la Personalidad Jurídica de la IA: Rechazo Normativo y Doctrinal.*

A pesar de que en el ámbito internacional se han propuesto figuras como la *personalidad electrónica* (Parlamento Europeo, 2017), en Colombia no existe reconocimiento legal alguno de la IA como sujeto jurídico. El marco normativo vigente incluyendo el CST, el Decreto 1263 de 2022 y los documentos CONPES trata a la IA como un instrumento técnico, no como un ente con capacidad jurídica. Este enfoque se alinea con la doctrina garantista que predomina en el derecho

laboral colombiano, la cual sostiene que la relación laboral debe girar en torno a la persona humana como sujeto de derechos fundamentales. En esa medida, el reconocimiento de la personalidad jurídica a la IA puede implicar el desplazamiento del trabajador del vínculo jurídico, contraviniendo en principios constitucionales como la protección del trabajo.

La postura de Marta Pérez Escobar es altamente pertinente en el contexto colombiano, al sostener que la personalidad jurídica es una construcción al servicio de la persona humana, de manera que, atribuir una personalidad jurídica a la IA se constituye innecesario y desde una perspectiva jurídica, improcedente y confuso. Siendo así la IA no se considera un sujeto de imputación jurídica puesto que los elementos esenciales que justifican su existencia tales como voluntad conciencia responsabilidad y capacidad de autodeterminación no tienen afinidad con la capacidad de la herramienta tecnológica. En el contexto laboral la responsabilidad por los actos de la herramienta recae en el empleador el programador o el operador humano por lo cual se refuerza la necesidad de consolidar principios de prestación personal de servicio y evitar que la IA sustituya al trabajador de una manera automatizada.

La transformación digital del trabajo presenta al mismo tiempo oportunidades y amenazas. Entre los riesgos jurídicos más relevantes se encuentran:

- Ambigüedad en la definición de quién presta realmente el servicio.
- Reducción del control humano sobre decisiones laborales.
- Aumento del desempleo por sustitución tecnológica.
- Vulneración del derecho a la intimidad y al debido proceso laboral.

No obstante, también se abren oportunidades jurídicas:

- Rediseñar contratos laborales que incluyan cláusulas sobre IA.
- Fortalecer la formación de trabajadores en habilidades digitales.
- Establecer límites legales al poder algorítmico del empleador.
- Proteger los derechos colectivos frente a la digitalización del trabajo.

5.3.7. *Incorporación del Acuerdo PCSJA24-12243*

Un ejemplo concreto del avance en la regulación del uso ético de la IA es el Acuerdo PCSJA24-12243 del 16 de diciembre de 2024, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura. De manera puntual, el acuerdo enfoca su análisis en la primacía de los derechos fundamentales, la

necesidad de supervisión humana permanente, la explicabilidad, la protección de datos personales, la equidad, y la gobernanza multiactor.

5.3.8. *Nueva Política Nacional de Inteligencia Artificial (Conpes 2024)*

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2024), la IA para Colombia debe orientar el desarrollo de regiones históricamente olvidadas, y con ello, una transición de la economía basada en el conocimiento. El documento plantea seis objetivos estratégicos:

- Fortalecer la gobernanza y la ética en los sistemas de IA para asegurar su uso responsable.
- Mejorar la infraestructura tecnológica y la gestión de datos.
- Impulsar la investigación y la innovación en IA.
- Desarrollar capacidades y talento humano en IA.
- Definir medidas para identificar y mitigar riesgos asociados con la IA.
- Promover la adopción de la IA en entidades públicas, empresas y territorios.

Este avance normativo resulta relevante para el análisis de la prestación personal del servicio, pues reconoce tanto las oportunidades como los riesgos de la IA en el ámbito laboral. En particular, plantea la necesidad de que la implementación de sistemas inteligentes no desnaturalice el contrato de trabajo ni vulnere derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la igualdad y el debido proceso.

Tabla 1
Avance de política nacional de IA

Instrumento normativo	Contenido relevante	Incidencia en la prestación personal del servicio	Fuente
Sentencia T-323 de 2024	Prohíbe que la IA sustituya el juicio humano en decisiones que afectan derechos fundamentales.	Refuerza que la actividad personal y la responsabilidad no pueden delegarse a sistemas automatizados.	Corte Constitucional (2024)
Acuerdo PCSJA24-12243	Limita el uso de IA a tareas administrativas y exige supervisión humana.	Consolida el principio de control humano significativo como garantía jurídica.	Consejo Superior de la Judicatura (2024)
CONPES 4144 de 2025	Establece la Política Nacional de IA basada en ética,	Impulsa una adopción de IA que no desdibuje la ejecución	DNP (2025)

	gobernanza y mitigación de riesgos.	personal ni la subordinación laboral.	
Proyectos de ley sobre IA	Proponen principios de transparencia, explicabilidad y transición laboral justa.	Buscan evitar la desnaturalización del vínculo laboral por automatización excesiva.	Congreso de la República (2024–2025)

Fuente: Elaboración propia con base en Corte Constitucional (2024), Consejo Superior de la Judicatura (2024) y DNP (2025).

5.3.9. *La IA frente al Derecho Laboral Colombiano*

La irrupción de la IA ha comenzado a tensionar los fundamentos clásicos del derecho laboral colombiano, particularmente el principio de la prestación personal del servicio consagrado en el artículo 23 del CST. Aunque el ordenamiento jurídico nacional no cuenta aún con una ley específica que regule el uso de IA en el ámbito laboral, se han producido avances relevantes desde la política pública y la regulación sectorial que inciden indirectamente en las relaciones de trabajo.

En este contexto, el denominado “mapa regulatorio de la IA en Colombia” evidencia que el país ha optado por una estrategia gradual, basada en documentos de política pública, lineamientos éticos y proyectos normativos en trámite, sin que exista todavía un régimen laboral vinculante que delimite el uso de sistemas algorítmicos en la gestión del empleo, la evaluación del desempeño o la toma de decisiones laborales automatizadas (Garrigues, 2025). Esta ausencia de regulación específica incrementa el riesgo de que el empleador incorpore herramientas de IA sin criterios claros de responsabilidad, supervisión humana o transparencia algorítmica, lo que puede afectar la naturaleza personal y subordinada de la relación laboral.

Entre los instrumentos normativos más relevantes se encuentran el Decreto 1263 de 2022, que creó la Misión de Expertos en IA, y los documentos CONPES 3975 de 2019 y 3995 de 2020, orientados a la transformación digital y al fortalecimiento del talento humano frente a la Cuarta Revolución Industrial.

La expedición del Acuerdo PCJSA24-12243 de 2024, establece criterios para el uso responsable y ético de la IA en la rama judicial; mediante este acuerdo se expresa la utilización de la IA para la valoración de pruebas, la reinterpretación normativa y la emisión de decisiones judiciales. De igual modo, estos principios pueden ser reinterpretados para el derecho laboral, porque refuerzan la idea de que la IA no puede sustituir el juicio humano en decisiones que

implican derechos fundamentales (Consejo Superior de la Judicatura, 2024). Por otro lado, el proyecto de Ley 091 del Senado de la República (2023), está estructurado en dos áreas: primero, el deber de la información, lo cual obliga a quien realice cualquier actividad, al uso correcto de la tecnología y se informe de modo público de qué manera se implementó; segundo, se establece la necesidad de un diseño de marco ético para las IA generativas que se implementan en el país, se incentive la formación en IA, jornadas de capacitación, entre otros.

5.4. Regulación Internacional del Uso de Inteligencia Artificial y su Incidencia en el Derecho Laboral

El ámbito internacional establece especificaciones sobre la IA; por un lado, la organización internacional (OIT, 2023) representa una regulación adecuada porque la IA puede profundizar la precarización laboral, debilitar la negociación y generar nuevas maneras de exclusión y discriminación. En diálogo, Baylos (2023) explica que reconocer los derechos digitales laborales constituye un elemento fundamental para equilibrar la innovación tecnológica y la protección del trabajo; así, se destaca el derecho a la explicación de decisiones, el límite de la vigilancia digital y la exigencia de intervención humana significativa.

La globalización tecnológica ha propiciado la adopción acelerada de la IA en múltiples sectores, incluido el ámbito laboral. Esta transformación digital plantea desafíos comunes a nivel internacional, razón por la cual diversos países y organismos multilaterales han desarrollado marcos regulatorios orientados a armonizar la innovación con la protección de los derechos laborales fundamentales. En este contexto, Colombia no es ajena a esta tendencia, y ha comenzado a alinear su regulación interna con estándares internacionales. Uno de los documentos más ilustrativos de esta convergencia es el Acuerdo PCSJA24-12243 del 16 de diciembre de 2024, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, que adopta principios para el uso respetuoso, responsable y ético de la IA en la Rama Judicial. Este Acuerdo integra definiciones y lineamientos tomados de instrumentos y prácticas de organizaciones internacionales como la UNESCO, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ).

La incorporación de estas referencias demuestra un esfuerzo por parte del Estado colombiano para alinear sus políticas con directrices globales de gobernanza de la IA. En particular, principios como la explicabilidad, la transparencia, la protección de datos personales,

la no sustitución de la racionalidad humana, y la supervisión y control humano coinciden con los lineamientos del Libro Blanco sobre IA de la Comisión Europea (2020), así como con las Recomendaciones sobre la Ética de la IA de la UNESCO (2021).

En Europa, por ejemplo, el Reglamento de IA de la Unión Europea (AI Act), en trámite desde 2021, establece una clasificación por niveles de riesgo que impone mayores exigencias regulatorias a los sistemas que puedan afectar derechos fundamentales, como ocurre con los algoritmos de selección de personal o evaluación de desempeño laboral. De manera simultánea, en Latinoamérica se han fomentado políticas públicas en países como Argentina, Brasil y México sobre IA, la protección de los trabajadores, el sesgo algorítmico y el desempleo tecnológico.

De tal manera, la existencia de documentos como el CONPES 3975 de 2019 y el CONPES 3995 de 2020, permite la consolidación de un enfoque centrado en el uso responsable de la IA, en la potenciación del talento humano y en la ética de la aplicabilidad tecnológica. Mediante el proyecto de Ley 154 se refuerzan estos proyectos legislativos porque se propone la integración de derechos laborales y se reconoce la importancia de las decisiones algorítmicas. Así mismo, el acuerdo PCSJA24-12243 establece que las decisiones judiciales deben ser implementadas a cargo de un funcionario judicial, el cual refleja un rol asistencial e involucra la interpretación normativa y la valoración de hechos.

5.4.2. La Automatización, la Supervisión Humana y la Prestación Personal del Servicio: Aportes del Derecho Comparado

La experiencia comparada demuestra que la regulación internacional sobre IA ha comenzado a incorporar límites jurídicos explícitos frente a la automatización de funciones que afectan directamente la relación laboral. Un eje transversal en estos desarrollos normativos es la exigencia de supervisión humana efectiva como condición para la legitimidad del uso de sistemas inteligentes en contextos laborales, lo cual tiene una incidencia directa en la comprensión contemporánea del principio de la prestación personal del servicio.

El Reglamento (UE) 2024, sobre IA, al clasificar como “alto riesgo” los sistemas utilizados para selección de personal, evaluación del desempeño, supervisión y terminación de contratos, parte de la premisa de que estas decisiones no pueden quedar en manos exclusivas de algoritmos, sino que deben estar sometidas a control humano responsable (Unión Europea, 2024). Esta exigencia no solo responde a consideraciones éticas, sino que cumple una función estructural en

la preservación de la relación laboral como vínculo jurídico entre personas, y no como una interacción puramente técnica entre sistemas automatizados.

Desde esta perspectiva, la supervisión humana obligatoria opera como un límite jurídico a la sustitución funcional del trabajador por sistemas inteligentes. En términos sustantivos, ello equivale a afirmar que la prestación personal del servicio no puede vaciarse de contenido mediante la delegación total de funciones a la IA, sin que se configure una alteración esencial del contrato de trabajo. Si la ejecución material, la toma de decisiones y la responsabilidad por los resultados recaen exclusivamente en un sistema automatizado, la actividad personal del trabajador deja de ser el eje estructural del vínculo laboral, produciéndose una desnaturalización funcional del contrato.

Esta preocupación ha sido ampliamente desarrollada en la doctrina internacional. De Stefano et al. (2021) sostienen que el *algorithmic management* genera una forma de subordinación algorítmica que intensifica el poder de dirección del empleador, al tiempo que diluye la responsabilidad humana directa y desplaza progresivamente la intervención personal del trabajador en la ejecución de sus funciones. Este fenómeno, según los autores, no solo afecta derechos individuales y colectivos, sino que compromete los fundamentos mismos del derecho laboral, al convertir la relación de trabajo en una estructura gobernada por lógicas técnicas y no por decisiones humanas responsables.

En la misma línea, Pérez y Rodríguez (2023) advierten que la automatización avanzada puede conducir a una sustitución material del trabajo humano, aun cuando formalmente subsista un trabajador vinculado contractualmente. En estos escenarios, el contrato de trabajo se mantiene en apariencia, pero su contenido real se transforma, pues la prestación personal se reduce a una supervisión marginal o incluso desaparece, siendo reemplazada por sistemas autónomos que ejecutan las funciones esenciales del cargo. Esta mutación estructural del vínculo laboral constituye, en términos jurídicos, una forma de desnaturalización contractual.

El enfoque europeo refuerza esta lectura al imponer deberes de trazabilidad, explicabilidad y control humano sobre los sistemas de IA utilizados en el trabajo. Tales exigencias buscan impedir que la automatización erosione principios laborales fundamentales como la dignidad, la igualdad y la estabilidad en el empleo (Unión Europea, 2024). Desde la óptica del derecho colombiano, estos principios resultan plenamente compatibles con el artículo 23 del CST, que exige que la actividad personal del trabajador sea realizada “por sí mismo” y bajo subordinación responsable del empleador.

De tal manera, la regulación internacional y nacional evidencia que los procesos de automatización sin el control del individuo pueden conllevar a la desnaturalización del contrato de trabajo en la medida en que desplaza o traslada la responsabilidad humana en la relación laboral; de modo que, el desarrollo normativo es pertinente para Colombia puesto que fortalece la necesidad de reinterpretar el artículo 23 del CST, en perspectiva de la prestación personal del servicio.

La regulación internacional de la IA, aunque aún en construcción, proporciona referentes concretos para que Colombia pueda avanzar hacia un marco laboral que sea al mismo tiempo innovador y garantista. La protección del trabajo digno frente a la automatización no solo es un imperativo ético, sino también una condición esencial para una transformación digital equitativa e inclusiva. El análisis comparado permite advertir que la protección del trabajo humano frente a la automatización no depende de prohibir la IA, sino de establecer límites jurídicos claros que aseguren la centralidad de la persona trabajadora. Esta perspectiva resulta especialmente relevante para el ordenamiento colombiano, donde el principio de prestación personal del servicio constituye un eje estructural del contrato de trabajo.

6. Metodología

La presente monografía se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, con un método de investigación socio jurídico, que permite analizar la posible desnaturalización del contrato de trabajo debido al uso de la IA, con especial énfasis en el principio de prestación personal del servicio establecido en el Artículo 23 del CST. En esa medida, el estudio se basa en el método hermenéutico-dogmático, el cual permite interpretar las normas jurídicas dentro de su contexto doctrinal y jurisprudencial. La hermenéutica jurídica se enfoca en establecer principios y reglas interpretativas que garanticen una correcta aplicación del derecho (Herrera, 2018). En este sentido, la investigación analizará la jurisprudencia, doctrina y legislación vigente sobre la prestación personal del servicio y el uso de la IA en la ejecución de tareas laborales.

Se empleará un diseño de investigación documental y bibliográfico, centrado en el estudio de la normativa legal vigente y su aplicabilidad en el contexto laboral.

Los principales aspectos que abordará la investigación son:

- Elementos esenciales del contrato de trabajo (Artículo 23 del CST): Análisis de la prestación personal, subordinación y salario, y su afectación por la IA.
- Impacto del uso de la IA en la ejecución del trabajo: Comparación de casos donde la IA es herramienta de apoyo versus sustitución de la actividad humana.
- Diferencia entre apoyo tecnológico y sustitución de la labor humana: Evaluación del criterio y supervisión del trabajador frente a la IA.
- Posibles consecuencias legales y laborales: Exploración de la estabilidad laboral y el uso de la IA como causal de terminación del contrato.
- Opiniones de expertos en derecho laboral y tecnología: Análisis de casos concretos que han generado problemas en la relación laboral.

Para elaborar la metodología de un trabajo de grado, se comienza describiendo el diseño del estudio y el enfoque elegido (cualitativo, cuantitativo o mixto). Detalla los métodos de recolección de datos, como encuestas o entrevistas, y cómo se seleccionarán los participantes o muestras.

La investigación cualitativa permite comprender los significados e interpretaciones subjetivas que los individuos otorgan a sus creencias, motivaciones y actividades culturales (Behar, 2008). Según Corona (2018), este enfoque se basa en observaciones naturalistas, modelos comprensivos y comportamentales, con una perspectiva constructivista y transformadora de la realidad social. Se adopta el paradigma interpretativo, el cual posibilita un análisis crítico y socio jurídico sobre cómo la implementación de la IA podría afectar la naturaleza del contrato de trabajo. Este paradigma se distingue del enfoque cuantitativo y neopositivista, ya que prioriza el estudio de fenómenos no medibles estadísticamente, como la afectividad e introspección, elementos fundamentales para comprender la relación laboral en el contexto de la IA.

Asimismo, la investigación socio jurídico reconoce la importancia de los aspectos sociales en el derecho, permitiendo un análisis más amplio de las implicaciones del uso de la IA en el ámbito laboral. Según Ferney Asdrúbal Rodríguez Serpa, la investigación jurídica debe centrarse en objetos de estudio relacionados con regulaciones legislativas, términos procesales, acciones y presupuestos procesales (Justice Magazine Editor at Simón Bolívar University).

El estudio incluirá el análisis de fenómenos jurídicos como:

- Analogía, integrándose con otras disposiciones normativas, por ejemplo: Anexo A, ejemplo de cláusula sobre el uso de inteligencia artificial en contrato laboral y Anexo B, referido a políticas empresariales (Cámara de Comercio de España),
- Lagunas normativas
- Vaguedad normativa
- Antinomias jurídicas

Esto permitirá identificar posibles vacíos regulatorios en la legislación laboral actual frente a la IA y evaluar la necesidad de ajustes normativos que garanticen la protección de los derechos laborales en la era digital.

Técnicas de recolección de información

Para el desarrollo de la investigación, se emplearán técnicas de revisión documental y análisis jurisprudencial, con el fin de obtener información relevante sobre la regulación del contrato de trabajo y la incidencia de la IA en la relación laboral.

Las principales técnicas utilizadas serán:

- Revisión de normatividad nacional e internacional: Análisis del CST, Convenios de la OIT, leyes sobre IA y derechos laborales.

- Análisis jurisprudencial: Estudio de sentencias de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia sobre el principio de prestación personal del servicio.
- Revisión doctrinal: Consulta de libros, artículos y estudios de expertos en derecho laboral y tecnología.
- Estudio de casos: Análisis de situaciones en las que la IA ha generado controversias en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

La combinación de estas técnicas permitirá un análisis profundo y crítico sobre cómo el uso de la IA podría afectar la naturaleza del contrato de trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores.

7. Resultados

La realización de la investigación documental empleada para el análisis del papel de la IA en el contexto laboral específicamente la prestación personal de servicios evidencia una serie de resultados importantes que serán desarrollados a continuación en perspectiva de los objetivos específicos planteados.

7.1. Principio de prestación personal de servicio y el contrato de trabajo en Colombia

El artículo 23 del CST establece como elemento esencial del contrato laboral la “actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”. Sin embargo, el uso de herramientas de IA, especialmente aquellas que automatizan procesos decisionales o productivos, puede sustituir parcialmente esa ejecución personal. Cuando un trabajador delega la totalidad o gran parte de sus funciones a un sistema automatizado, se cuestiona la esencia misma de la prestación personal del servicio, desdibujando la línea entre asistencia tecnológica y sustitución laboral.

Otra forma de desnaturalización ocurre cuando el producto laboral es generado casi en su totalidad por sistemas de IA, lo que pone en entredicho la autoría del trabajador sobre sus actos. En estos casos, se dificulta establecer responsabilidades disciplinarias o contractuales, ya que la intervención humana se vuelve mínima o incluso nula. Esta pérdida de trazabilidad humana en el cumplimiento de obligaciones laborales cuestiona la ejecución efectiva del contrato.

7.2. Impacto del uso de la IA en las funciones laborales

Se evidencia que la IA puede actuar como asistente en tareas simples o complejas. No obstante, si se pierde el control humano sobre la ejecución y supervisión de las actividades asignadas al trabajador, podría configurarse una delegación encubierta. Esta situación afecta directamente la validez del contrato de trabajo, pues se incumpliría uno de sus elementos fundantes: que el servicio lo preste la persona natural contratada, y no un sistema algorítmico (v. gr. ChatGPT, bots, software de respuesta automática, etc.).

Se puede evidenciar que el uso de IA no solo afecta la actividad personal, sino la subordinación como segundo elemento esencial del contrato de trabajo. Cuando un algoritmo asume la supervisión de tiempos, tareas y productividad del trabajador (algorithmic management), se transforma el modelo tradicional de relación empleador-empleado. Aunque el trabajador sigue

subordinado, ahora lo está frente a un sistema automatizado y no a un ser humano, lo que puede alterar sustancialmente la naturaleza de la relación jurídica.

7.3. Normativa y jurisprudencia laboral en Colombia sobre la IA

Actualmente, Colombia no cuenta con una normativa laboral que regule específicamente el uso de la IA en la ejecución del contrato de trabajo. Aunque existen documentos como el Decreto 1263 de 2022, los CONPES 3975 y 3995, y el Acuerdo PCSJA24-12243 en la Rama Judicial, estos no resuelven los vacíos específicos relacionados con el principio de prestación personal. Esta falta de regulación abre la puerta a interpretaciones diversas y posibles abusos en el uso de tecnología para disminuir cargas laborales humanas, sin modificar el vínculo contractual de manera transparente ni ajustada a derecho.

A pesar de propuestas internacionales como la personalidad electrónica del Parlamento Europeo (2017), el ordenamiento jurídico colombiano y la doctrina laboral comparada rechazan la atribución de personalidad jurídica a la IA. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-323 de 2024, afirma que la IA carece de conciencia, voluntad y responsabilidad moral, y que toda decisión automatizada debe estar sujeta a supervisión humana significativa. Doctrinas como la de Marta Pérez Escolar refuerzan esta postura, señalando que la personalidad jurídica es una ficción al servicio del ser humano, y que extenderla a sistemas algorítmicos desnaturaliza los fundamentos del derecho laboral. En consecuencia, se concluye que la IA no puede ser considerada sujeto jurídico ni prestador del servicio laboral, lo que preserva la centralidad del trabajador humano en el vínculo contractual.

7.4. Regulaciones nacionales e internacionales sobre IA y su afectación al principio de prestación personal del servicio

Los marcos regulatorios internacionales como el AI Act de la Unión Europea o las recomendaciones de la OCDE y UNESCO enfatizan el principio del human-in-the-loop, lo que refuerza que el trabajador debe mantener control sobre las herramientas de IA utilizadas en su labor. Esto respalda la tesis de que la prestación personal del servicio puede mantenerse, siempre que el uso de IA sea asistencial y no sustitutivo, evitando la desnaturalización contractual.

8. Conclusiones

El uso de la IA en el ámbito laboral puede generar la desnaturalización del contrato de trabajo en Colombia cuando su implementación sustituye de manera sustancial la actividad personal del trabajador o diluye la subordinación y la responsabilidad individual que caracterizan la relación laboral. En este escenario, la IA deja de operar como herramienta de apoyo y pasa a ocupar un rol funcional autónomo incompatible con el principio de prestación personal del servicio consagrado en el artículo 23 del CST. Por ello, resulta necesario avanzar hacia una actualización del ordenamiento jurídico que incorpore límites claros al uso de la IA en el contrato de trabajo, integrando principios como el control humano significativo, la transparencia algorítmica y la trazabilidad de las decisiones laborales, con el fin de evitar que dicho principio se reduzca a una exigencia meramente formal en un entorno laboral crecientemente automatizado.

8.1. Síntesis normativa y proyección de los hallazgos

El análisis del marco regulatorio colombiano sobre la IA permite comprender que el ordenamiento jurídico nacional avanza hacia un modelo que reconoce el potencial transformador de estas tecnologías, pero que, al mismo tiempo, impone límites claros orientados a preservar la centralidad de la decisión humana y la protección de los derechos fundamentales. Las políticas públicas, los desarrollos jurisprudenciales y las iniciativas legislativas examinadas evidencian una constante: la IA no puede operar como un sustituto autónomo del juicio humano en ámbitos donde se comprometen la dignidad, la igualdad, la responsabilidad y la atribución jurídica de las decisiones.

Este enfoque resulta plenamente coherente con las conclusiones alcanzadas en la presente investigación respecto del principio de prestación personal del servicio consagrado en el artículo 23 del CST. En efecto, si el propio Estado colombiano, a través de la Corte Constitucional y de los órganos de gobierno judicial, ha establecido que la IA no puede reemplazar funciones sustantivas en la administración de justicia, con mayor razón debe sostenerse que su uso en la relación laboral tampoco puede vaciar de contenido la ejecución personal del trabajador ni trasladar la responsabilidad funcional a sistemas automatizados.

Asimismo, la Política Nacional de IA (CONPES 4144 de 2025) y los proyectos legislativos analizados refuerzan la necesidad de incorporar principios como la supervisión humana, la

explicabilidad y la mitigación de riesgos en todos los contextos de adopción de la IA. Desde la perspectiva laboral, estos principios se traducen en la exigencia de que el trabajador conserve el control efectivo sobre la ejecución de sus funciones y que el empleador mantenga la responsabilidad plena sobre las decisiones organizacionales, disciplinarias y contractuales, aun cuando se apoye en herramientas algorítmicas.

En este sentido, el marco regulatorio colombiano no solo valida, sino que fortalece la tesis central de esta monografía: la desnaturalización del contrato de trabajo no se produce por el simple uso de IA, sino cuando esta sustituye sustancialmente la actividad personal del trabajador o diluye la subordinación y la imputación de responsabilidad. La ausencia de control humano significativo, la delegación acrítica de decisiones y la opacidad algorítmica configuran escenarios incompatibles con la estructura del contrato de trabajo y con los principios constitucionales que lo informan.

Finalmente, la revisión normativa y jurisprudencial permite concluir que la protección del trabajo humano en contextos tecnológicamente mediados exige una reinterpretación funcional del derecho laboral, orientada no a rechazar la innovación, sino a integrarla bajo parámetros jurídicos claros. De este modo, las conclusiones de la investigación se insertan armónicamente en la tendencia regulatoria nacional, aportando un enfoque crítico y propositivo que contribuye al debate académico y normativo sobre el futuro del trabajo en la era de la IA.

Referencias

- ACUERDO PCSJA24-12243. (2024, 16 de diciembre). *Por el cual se adoptan lineamientos para el uso respetuoso, seguro, responsable y ético de la inteligencia artificial en la Rama Judicial*. Consejo Superior de la Judicatura.
- Adecco Institute. (2024, 25 de junio). *El impacto de la inteligencia artificial en las funciones laborales, la fuerza laboral y el empleo*.
<https://www.adeccoinstitute.es/futuro-del-trabajo-y-tecnologia/el-impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-las-funciones-laborales-la-fuerza-laboral-y-el-empleo/>
- Anguita, R. (2020). Inteligencia Artificial y Derecho Civil: líneas de pensamiento en materia de daños. *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, v. 96 (781).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7694548>
- Bautista, L. (2024, 13 de agosto). *¿Qué significa que la Corte le abra las puertas a la inteligencia artificial en la justicia? Esto dicen expertos*. El colombiano.
<https://www.elcolombiano.com/tecnologia/corte-constitucional-colombia-inteligencia-artificial-implicaciones-significado-JE25212913>
- Baylos, A. (2023). *Hacia el trabajo del futuro: inteligencia artificial, derechos digitales y potestades empresariales*. Editorial Bomarzo.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Buitrago, M. (2018). Capitalismo y automatización ¿Un mundo de robots? *Socialismo o Barbarie*.
- Cáceres, L. C., & Castro, M. C. (2021). Derecho laboral colombiano y cuarta revolución industrial [Tesis de Pregrado, Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/caea0b6a-432e-4201-a393-4d1e1a5a96a9/content>
- Chirinos, E., García, W., Morales, A., París, D. y Trómpiz, I. (2023). La inteligencia artificial y automatización en la toma de decisiones gerenciales. *Mount Scopus Journal*, v. 3 (5).
<https://osf.io/download/cmnhw>

Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Congreso de la República.
<https://www.mintrabajo.gov.co/>

Congreso de la República de Colombia. (1950, 9 de septiembre). *Decreto 2663 de 1950*. Gaceta Oficial.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (2023–2024). *Proyectos de Ley 091, 130, 059 y 154 de 2023 y 2024 sobre inteligencia artificial*. Bogotá: Congreso de la República.

Congreso de la República de Colombia. (2024). *Artículo 57. Política pública de protección laboral ante la automatización*. Diario Oficial.

CONPES 3975. (2019). *Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

CONPES 3995. (2020). *Política Nacional de Inteligencia Artificial*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

Consejo de Estado de Colombia. (2018). *Sentencia de unificación sobre contratos de prestación de servicios*. Radicado 11001-03-15-000-2013-02201-00.

Consejo Superior de la Judicatura. (16 de diciembre de 2024). *Acuerdo PCSJA24-12243 Por el cual se adoptan lineamientos para el uso y aprovechamiento respetuoso, responsable, seguro y ético de la inteligencia artificial en la Rama Judicial*.
<https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/Home/GetFile?nombreArchivo=PCSJA24-12243.pdf>

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 53. Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). *Sentencia T-797 de 2005*. M. P. Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia T-323 de 2024*. M. P. Juan Carlos Cortés González.

Corte Suprema de Justicia. (2025). *Sentencia STC17832-2025*. M. P. Adriana Consuelo López Martínez.

- De Stefano, V., Wouters, M., & Moore, P. V. (2021). Algorithmic management and collective labour rights. *European Labour Law Journal*, 12(4), 465–482.
<https://doi.org/10.1177/20319525211048992>
- Defensa Jurídica del Estado. (s.f.). *Cartilla sobre la jurisprudencia ordinaria, contenciosa y constitucional acerca de la configuración del contrato realidad*. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
www.defensajuridica.gov.co
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). *Documento CONPES 3975: Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial*. Bogotá: DNP.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). *Documento CONPES 3995: Política Nacional de Inteligencia Artificial*. Bogotá: DNP.
- Departamento Nacional de Planeación. (2024, agosto 6). *Nace una nueva Política Nacional de Inteligencia Artificial (IA)*. Ministerio TIC – Cumbre Nacional de Inteligencia Artificial. Cartagena, Colombia.
- Díaz, L. D., & Morales, S. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 163–185.
- Elementos de la relación de trabajo*. (s.f.).
<https://vlex.com.co/vid/elementos-relacion-trabajo-574723962>
- Garrigues. (2025, 31 de octubre). *Mapa regulatorio de la inteligencia artificial en Colombia*.
https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/mapa-regulatorio-inteligencia-artificial-colombia
- Granados, J. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios. *Rev. Ces. Derecho*, v. 14 (3).
<https://doi.org/10.21615/cesder.7416>
- Herrera, J. (2018). *Hermenéutica jurídica: fundamentos y aplicaciones*. Editorial Universidad del Rosario.
- Herrera, N. P. (2018). *Temperamentos interpretativos*. Temis.

La ley de la inteligencia artificial de la UE. (2025).
<https://artificialintelligenceact.eu/es/>

Lisboa, J. L. (2018, 18 de abril). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia*.
<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>

OCDE. (2025). *Gestión algorítmica en el lugar de trabajo*.
https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C98)*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *La inteligencia artificial y los derechos laborales*. Ginebra: OIT.

Parlamento Europeo. (2017). Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, sobre normas de derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)).

Pérez Rey, J. (2022). *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*. Editorial Bomarzo.

Pérez, J., & Rodríguez, A. (2023). *El desafío del derecho laboral en la era de la inteligencia artificial*. Editorial Jurídica.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2024). *Evaluación del panorama de la inteligencia artificial en Colombia*. PNUD.

Rodríguez, S. (2025). Efectos de la Inteligencia Artificial en Derechos Laborales y Creativos en la Industria Audiovisual (2020 a 2024). *Saberes jurídicos* v. 3 (2).
<https://umapp002.unimagdalena.edu.co/index.php/saberesjuridicos/article/view/6761/5542>

Romero, J. (2025). La Inteligencia Artificial y su Impacto en el Derecho Laboral Ecuatoriano: Desafíos Regulatorios y Éticos. *Sociales y Humanas*, v. 9 (5).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/20516/29411>

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.

Serpa, F. A. (s.f.). Justice Magazine Editor at Simon Bolivar University.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/download/671/659/660>

Tribunal Superior de Medellín. (s.f.). *Sentencia 052663105001201500073*. Sala Laboral.

UNESCO. (2023). *Kit de herramientas global sobre IA y el Estado de derecho para el poder judicial* (CI/DIT/2023/AIRoL/01). París: UNESCO.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387331_spa

Unión Europea. (2024). *Reglamento (UE) 2024/... del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

Valencia Ríos, B. F. (2025, 12 de diciembre). *Tumban fallo porque un juez utilizó inteligencia artificial, inventó sentencias que no existían*. El colombiano.
<https://www.elcolombiano.com/colombia/tumban-fallo-judicial-creado-con-inteligencia-artificial-FH31727516>

Anexos

Anexo A

Modelo Cláusula contractual

El trabajador se compromete a utilizar las herramientas de Inteligencia Artificial (IA) que la empresa XXX disponga únicamente para el cumplimiento de sus funciones laborales. El trabajador se compromete a respetar las políticas de: uso de IA, seguridad de la información, protección de datos y ética corporativa. Quedando prohibido su uso para fines personales, así como la manipulación de datos con el fin de obtener resultados predispuestos, debiendo garantizar la confidencialidad de la información y reportar cualquier incidente de seguridad. Se resalta que toda decisión relevante apoyada en IA será supervisada por personal calificado y superior inmediato, el trabajador se hace responsable del uso ético y profesional de estas herramientas, cuyo incumplimiento constituirá falta disciplinaria conforme a las políticas empresariales.

POLÍTICA DE USO DE TECNOLOGÍAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Índice

1. Objeto.....	3
2. Alcance	4
3. Principios de uso	5
3.1 <i>Inteligencia Artificial Generativa (GenAI)</i>	5
3.2 <i>Privacidad, Seguridad y Confidencialidad</i>	5
3.3 <i>Verificación de Resultados de la IA Generativa</i>	5
3.4 <i>Transparencia</i>	6
3.5 <i>Riesgos de terceros</i>	6
4. Uso Aceptable.....	7
5. Directrices de la Política	8
6. Monitorización.....	9

1. Objeto

Todos los sectores empresariales se ven afectados por el potencial transformador de la inteligencia artificial (IA) para mejorar los procesos, productos y servicios. La IA permite innovar y ofrecer soluciones más eficientes y personalizadas a nuestros clientes. Sin embargo, también presenta riesgos asociados con su uso, incluyendo cuestiones éticas, de privacidad y de seguridad. Por ello, la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España (en adelante, la "Cámara de España" o "CCE") ha desarrollado esta Política interna como guía para orientar el uso responsable y seguro de la IA por parte de sus equipos y personal.

El objeto de esta Política es establecer las directrices y procedimientos que todos los empleados deben seguir al desarrollar, implementar y utilizar tecnologías de IA, garantizando un uso legal y ético de la IA y en particular de la IA Generativa (en adelante, IAGen). La presente Política define usos aceptables y prohibidos de estas tecnologías y describe las obligaciones de los empleados relacionadas con el uso o desarrollo de modelos y aplicaciones de IA.

2. Alcance

Esta Política interna se aplica a todo el Personal de la Cámara de España, incluyendo los contratistas o terceros con acceso a sistemas críticos o de alto riesgo o información personal de clientes o empleados. La Política se aplicará a cualquier miembro del Personal que utilice aplicaciones de AI o GenAI o desarrolle modelos GenAI, incluidos modelos internos, modelos de terceros o aplicaciones disponibles públicamente como ChatGPT, Copilot u otros que puedan surgir. Esta Política se aplica al uso de dichas aplicaciones en dispositivos de la empresa y/o dispositivos personales cuando se utilizan con fines laborales.

3. Principios de uso

3.1 Inteligencia Artificial Generativa (GenAI)

La IA generativa (GenAI) se refiere a una tecnología de inteligencia artificial que sintetiza nuevas versiones de texto, audio o imágenes visuales a partir de grandes cantidades de datos en respuesta a las indicaciones del usuario. Los modelos GenAI se pueden utilizar en aplicaciones independientes, como ChatGPT o Bard, o incorporarse a otras aplicaciones, como motores de búsqueda de Internet o aplicaciones de procesamiento de textos. Si tiene alguna pregunta sobre lo que constituye o sobre el uso de GenAI, comuníquese con el centro de ciberseguridad de la Cámara de España dudas.genia@camara.es.

3.2 Privacidad, Seguridad y Confidencialidad

La información se comparte con una herramienta GenAI mediante indicaciones del usuario o una serie de instrucciones (prompts) o preguntas para la herramienta. Generalmente, brindar acceso a la información constituye compartir datos con la herramienta. El intercambio de datos potencialmente hace pública la información confidencial o sensible, ya que la herramienta puede entrenar su modelo a partir de los datos compartidos. En algunos casos, los datos que han sido anonimizados podrían vincularse a información personal y quedar expuestos.

Cualquier información personal del cliente o empleado, información de propiedad de la entidad o propiedad intelectual, o cualquier otra información confidencial ingresada en el mensaje puede aparecer en la salida de otros usuarios.

Por lo tanto, los usuarios de GenAI deben evitar ingresar información en una herramienta GenAI que no quieran que se haga pública o que esté restringida por ley o por políticas internas.

3.3 Verificación de Resultados de la IA Generativa

Los resultados creados por las herramientas GenAI pueden proporcionar respuestas ficticias o erróneas, a las que a veces se hace referencia como alucinaciones. Además, muchos modelos GenAI de código abierto suelen entrenarse en grandes conjuntos de datos disponibles públicamente (por ejemplo, mediante la extracción de datos de páginas web públicas). Por lo tanto, los resultados pueden contener información protegida por derechos de autor o propiedad intelectual de otros. Si bien la propiedad en muchos de estos casos no está clara, los usuarios deben ser cautelosos y no utilizar ningún resultado que contenga material que sospechen que está bajo protección de derechos de autor en ningún material, ya sea interno o externo.

Los usuarios de las herramientas GenAI también deben ser conscientes de que incorporan cualquier sesgo en los conjuntos de datos que se utilizaron para entrenarlos. Es posible que este sesgo de modelado no siempre se alinee con los valores de la entidad y el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. Por lo tanto, el resultado del modelo puede cometer errores sistemáticos o favorecer a ciertos grupos, lo que lleva a resultados injustos

o discriminatorios. Los usuarios de GenAI deben cumplir con los procesos de revisión existentes en los que se utiliza GenAI para tomar decisiones o proporcionar análisis de información que puede estar sujeta a sesgos.

El uso de resultados de herramientas GenAI sin revisar su precisión pone a la entidad en riesgo y puede dañar su reputación ante el Personal, clientes y terceros. Por tanto, la revisión profesional por parte del responsable es necesaria antes de validar ningún resultado.

3.4 Transparencia

De conformidad con el Código de Conducta y otras políticas, el objetivo de esta política es ofrecer al Personal, clientes y terceros, transparencia sobre cómo utilizar GenAI en la actividad de la entidad.

3.5 Riesgos de terceros

No utilizar GenAI de acuerdo con esta política podría violar las obligaciones contractuales de la Cámara de España con clientes o proveedores o, en algunos casos, violar la ley aplicable.

4. Uso Aceptable

Cualquier uso de GenAI, a través de plataformas, herramientas y software, debe ser coherente con el Código de Conducta, la presente política y la ley aplicable. El uso de GenAI en los dispositivos de la entidad debe limitarse a fines de la actividad profesional. Está prohibido el uso de herramientas GenAI en dispositivos personales o cuentas personales para realizar actividades relacionadas con la entidad. Está estrictamente prohibido el uso de herramientas GenAI en dispositivos personales para eludir las políticas o salvaguardas de la empresa.

Cualquier violación de esta política o casos de uso fuera del alcance de la siguiente tabla podría dar lugar a medidas disciplinarias.

Esta tabla no incluye todos los casos de uso posibles y, si un caso de uso no figura específicamente en la lista, el usuario deberá consultar mediante el correo electrónico habilitado al efecto. La tabla será actualizada periódicamente:

Uso Aceptado	Cualquier Otro Uso
Los siguientes casos están permitidos: • Traducir texto de una fuente secundaria disponible públicamente. • Realizar una investigación sobre un tema no sensible. • Lluvia de ideas sobre un tema no confidencial. • Generación de contenido creativo, ya sea texto, vídeo o imágenes bajo supervisión humana. Las siguientes aplicaciones están permitidas: • Chat GPT • Bing Chat • Copilot	Cualquier otro uso requiere aprobación previa. Para solicitar aprobación, envíe un correo electrónico a juridico@camara.es

5. Directrices de la Política

Para cualquier uso de las aplicaciones GenAI, el Personal deberá cumplir con lo siguiente:

5.1 Para mantener la seguridad de los datos y sistemas de TI, el Personal no podrá obtener acceso a aplicaciones GenAI no aprobadas cuando utilizan sistemas o redes de la entidad, o cuando utilizan los datos de la misma. Para evitar posibles fugas de datos o incidentes de seguridad:

- o No utilice credenciales de la entidad, direcciones de correo electrónico o números de teléfono para iniciar sesión en aplicaciones GenAI disponibles públicamente.
- o No instale interfaces de programación de aplicaciones (API), complementos, conectores ni software no aprobados relacionados con los sistemas GenAI.
- o No implementar ni utilizar de ninguna manera código generado por GenAI en los sistemas de la entidad.

6. Monitorización

La Cámara se reserva el derecho de llevar a cabo medidas de monitorización y supervisión del uso de aplicaciones de GenAI en el marco de las actividades laborales, con el fin de garantizar que estas tecnologías se utilicen de manera responsable, segura y conforme a las políticas y valores de la Cámara. Esta monitorización se aplicará a cualquier dispositivo proporcionado por la misma, así como a dispositivos personales que se conecten a las redes corporativas y sean utilizados para acceder a herramientas y sistemas relacionados con las actividades de la Cámara.

La monitorización será realizada respetando la normativa aplicable en materia de privacidad y protección de datos. La Cámara garantizará que los datos recopilados en este proceso se limiten estrictamente al cumplimiento de esta política y sean gestionados de manera confidencial y segura.