

"La inteligencia artificial (IA) y su impacto en el derecho del trabajo y las relaciones laborales"

CONTENIDO

EJES TEMÁTICOS

LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO LABORAL.

- **FRANCISCO CARRASCO CABEZAS:** Propuesta de uso de la inteligencia artificial durante la valoración probatoria

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, LOS SEGOS DEL ALGORITMO Y DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

- **ANDREA JIMENA NORONHA RAMOS/ CARLA ANDREA QUIROZ SERRATO:** El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad
- **MILAGROS ALEJANDRA SALINAS ATENCIO / CHRISTIAN GUZMÁN NAPURÍ:** La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales
- **MAX HENRY CHAUCA SALAS:** Los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- **JESÚS MAYTA RUIZ:** Los límites del poder de dirección respecto al uso del programa EPM como medidas de supervisión, en la Ley N° 31572: desafíos del uso de la inteligencia artificial para las inspecciones de SUNAFIL en el Perú

IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA TECNOLOGÍA APLICADA A LAS RELACIONES LABORALES

- **SUSANA E. LOAYZA VILLANUEVA:** Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable
- **CESAR ALEJANDRO NÁJAR BECERRA:** Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital

CARMEN LUCÍA TORRES CUEVA: El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales: hacia una nueva normatividad

- **PROBLEMAS DERIVADOS DE LA SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA EJERCIDA POR EL EMPLEADOR MEDIANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

JOSÉ GUILLERMO JONATHAN GUZMÁN LÓPEZ: Dirección algorítmica y gestión del empleo: el mito de la neutralidad de la inteligencia artificial

SPDTSS

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Vol. 24, N° 31, marzo-agosto, 2025

Registro de Proyecto Editorial: 31501222200554

ISSN 1996-4897 (impresa), ISSN 1996-5230 (en línea)

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2005-3994

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025

Av. Dos de mayo 516 Dpto. 201, Miraflores, Lima, Perú

revistalaborem@sptss.org.pe

<https://laborem.sptss.org.pe>

LABOREM es una revista de investigación académica de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este número publica artículos de investigación que tengan el carácter de inéditos y originales, los cuales son evaluados por pares externos bajo el sistema doble ciego.

La periodicidad de la revista es semestral y aparece, desde el año 2019, solamente en su versión digital.

CONSEJO EDITORIAL

Director:

Luis Alberto Serrano Díaz (Perú)
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
ORCID ID: 0000-0001-7127-922X

Editores:

Ana Cecilia Crisanto Castañeda
Universidad de Piura
ORCID ID: 0000-0001-7661-6870

Luis Alberto Serrano Díaz (Perú)
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
ORCID ID: 0000-0001-7127-922X

EQUIPO TÉCNICO

Diagramador

Luis Ruiz Martínez

Gestión electrónica

César Auris Saga

CONSEJO CONSULTIVO

(Miembros nacionales)

Ana Cecilia Crisanto Castañeda
Universidad de Piura
ORCID ID: 0000-0001-7661-6870

Wilfredo Sanguineti Raymond
Universidad de Salamanca
ORCID ID: 0000-0002-7180-0959

Nancy Laos Cáceres
Pontificia Universidad Católica del Perú
ORCID ID: 0000-0002-5069-5301

(Miembros extranjeros)

Sandra Goldflus Wasser (Uruguay)
Universidad de la República Oriental de Uruguay
ORCID ID: 0000-0001-9248-1080

Rodrigo Palomo Vélez (Chile)
Universidad de Talca
ORCID ID: 0000-0002-9361-599X

Patricia Kurczyn Villalobos (México)
Universidad Nacional Autónoma de México
ORCID ID: 0000-0003-0478-4474

Manuel Carlos Palomeque López (España)
Universidad de Salamanca

Adrian Todolí Signes (España)
Universidad de Valencia
ORCID ID: 0000-0001-7538-4764

Lima, 2025

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DIRECTIVO 2023-2025

Presidente

Michael Vidal Salazar

Vice-Presidente

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

Secretario

Willy Monzón Zevallos

Pro-Secretaría

Lidia Vilchez Garcés

Tesorera

Anna Vilela Espinosa

Pro-Tesorero

Herbert Prella Mayurí

Relaciones Internacionales

Víctor Ferro Delgado

Eventos y reuniones científicas

Karla Canova Talledo

Biblioteca y publicaciones

Luis Serrano Díaz



PRÓLOGO

Es indudable que en pleno siglo XXI, los algoritmos y la inteligencia artificial tienen un gran impacto en diversos estadios de la relación laboral, desde la selección de trabajadores, la gestión del desempeño, el control y vigilancia de la actividad laboral, el despido, entre otros. El concepto de “dirección algorítmica” describe el proceso mediante el cual el uso de algoritmos y datos permiten la ejecución de lo señalado.

Así, en lo que a selección de trabajadores se refiere, los algoritmos analizan el contenido de los currículos que presentan los candidatos empleando para ello un menor tiempo y costo, tomando como fuentes de información lo que se encuentra a su alcance de manera pública en internet, las redes sociales, para conocer hábitos, preferencias políticas, gustos, etc., descartando a quienes tengan comportamientos incompatibles con la empresa a la que postulan. Este procedimiento de selección a través del algoritmo no se encuentra exento de cuestionamientos pues podrían darse medidas discriminatorias cuando por ejemplo se descarte a algún postulante con tendencias en favor del sindicalismo al haber dado “me gusta” a alguna publicación de corte sindical.

Respecto a la gestión del trabajo, la inteligencia artificial (IA) puede determinar el número de trabajadores necesarios en una determinada tienda o establecimiento para la atención al público, asignar horas de trabajo, decidir rutas de reparto, evaluar desempeño, controlar al personal mediante sistemas de videovigilancia, drones, programas espía, GPS, así como ser empleada para el control de personal de contratistas.

Como lo señalamos en un anterior trabajo¹, es positivo que la IA haya ingresado en la gestión de la fuerza laboral desde diversos ámbitos, sin embargo,

1 Vid: PUNTRIANO, César. Las tecnologías de la información y de las comunicaciones y las relaciones de trabajo. Relevancia jurídica y operativa de las TIC en el ámbito laboral. Lima. Gaceta Jurídica. 2023. p. 16.

debe evaluarse el impacto negativo de dicha gestión algorítmica de las relaciones laborales en los derechos fundamentales de los trabajadores, la cual puede presentarse al seleccionar personal mediante el uso de prácticas discriminatorias (sesgos), al vigilar a la fuerza de trabajo (afectación a la intimidad, inviolabilidad del domicilio), al evaluar al personal o al despedir trabajadores. Ello nos lleva a reflexionar sobre la viabilidad de que la IA asuma tareas que corresponden naturalmente al ser humano o que por ahora solamente lo complemente.

Esta edición de la revista *Laborem* aborda el impacto de la IA en el derecho del trabajo y las relaciones laborales. Con el rigor académico que caracteriza a esta importante publicación de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se presenta a la comunidad jurídica una serie de artículos que abordan el tema indicado a través de cinco ejes temáticos: La aplicación de la inteligencia artificial en el proceso laboral, la inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y discriminación en las relaciones laborales, el impacto de la inteligencia artificial en la inspección del trabajo, las implicancias jurídicas de la inteligencia artificial y la tecnología aplicada a las relaciones laborales y problemas derivados de la supervisión y vigilancia ejercida por el empleador mediante la inteligencia artificial.

8

En el primer eje temático, Francisco Carrasco analiza el uso de la IA como herramienta de apoyo en la valoración probatoria en los procesos judiciales, a partir de casos prácticos, concluyendo el autor que la IA constituye un complemento que soporta al Juez en el análisis de los procesos a su cargo, pero que en modo alguno puede reemplazarlo en la función de administrar justicia.

En el segundo eje, Andrea Noronha y Carla Quiroz analizan los sesgos que pueden incluirse en la programación de los algoritmos en los procesos de selección y como ello supone una medida discriminatoria que afecta principalmente a las mujeres, gestantes y a las personas con discapacidad. También como parte del segundo eje, Milagros Salinas y Christian Guzmán analizan cómo los prejuicios algorítmicos pueden integrar distintos patrones de discriminación durante los procesos de selección, evaluación y despidos. Al mismo tiempo, explican que la falta de regulación y supervisión adecuada es partícipe en la existencia de desigualdades, afectando, principalmente, a grupos vulnerables, pasando a proponer estrategias para mitigar los mencionados patrones de sesgo así como la necesidad del establecimiento de un marco normativo que garantice el uso

ético e inclusivo de la IA en el ámbito laboral. Max Chauca enfatiza los aspectos negativos que presenta en el ámbito social la industria 4.0, relacionados directamente con los derechos laborales, así como las consecuencias perjudiciales que significó la introducción de la flexibilidad laboral desde fines del siglo pasado.

Jesus Mayta, como parte del tercer eje temático, desarrolla los límites al uso del programa EPM en el marco del ejercicio del poder de dirección, para lo cual define al programa EPM, y sus implicancias en el teletrabajo. Luego aborda al bajo rendimiento del teletrabajador y las soluciones que puede tomar el empleador frente a ello. Para finalizar analizando los desafíos para SUNAFIL en cuanto la aplicación de la IA en las inspecciones laborales.

Susana Loayza, en el cuarto eje, analiza el impacto de la IA en las relaciones laborales y las múltiples áreas del derecho, planteando reflexionar sobre sus implicaciones jurídicas, en razón a que la relación de poder empleador-trabajador podría verse afectada. Para ello propone una normativa equitativa, responsable y capaz de adaptarse a la velocidad de los cambios, a cuyo efecto propone estrategias que procuren proteger, garantizar y respetar los derechos laborales, la dignidad y la inclusión.

César Najar nos pone en contexto de cómo la gestión laboral actual ha tornado en una “dirección algorítmica” como consecuencia del uso de la IA en el ejercicio del poder de dirección, explica el concepto y función que cumplen los principios de derecho del trabajo, y finalmente ensaya una propuesta que permita identificar los principios que los operadores jurídicos deberán considerar en la resolución de los conflictos jurídicos que deriven del uso de la IA en las relaciones de trabajo.

Carmen Torres estudia también el impacto de la IA en las relaciones laborales, y nos plantea que, ante la problemática de que la IA afecte negativamente la continuidad de algunos empleos, resulta necesario que se desarrolle ampliamente su regulación jurídica, a fin de que no se ponga en riesgo los ingresos familiares por las posibles pérdidas de empleo que podría conducir. Para ello, sostiene, es fundamental que se defina los valores que limiten el ejercicio de la IA, considerando el campo de los derechos humanos, y en especial, los relacionados al ámbito del derecho del trabajo.

En el quinto eje, José Jonathan Guzmán, describe la dirección algorítmica y sus implicancias en las relaciones laborales, analizando cómo la falta de transparencia y la recopilación masiva de datos pueden afectar los derechos de los trabajadores. Además, revisa las perspectivas regulatorias ante la creciente automatización.

Como se advertirá de su lectura, los artículos han sido seleccionados luego de un arbitraje imparcial, lo que garantiza la calidad y novedad de su contenido.

Este número dedicado a la IA evidencia que la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es un referente científico en materia laboral en el Perú, y continúa contribuyendo al debate académico mediante publicaciones que tratan temas de gran actualidad y relevancia para el derecho laboral peruano.

Los invito a leer esta publicación y adentrarse en el estudio de la IA.

Finalmente, felicito a quienes han hecho posible esta revista, a los autores mencionados y a su Director, Luis Alberto Serrano Díaz, quien la ha hecho posible.

Lima, 28 de marzo de 2025

César A. Puntriano Rosas

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-SPDTSS