

El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales: hacia una nueva normatividad

The impact of artificial intelligence on labor relationships: towards a new regulation

CARMEN LUCÍA TORRES CUEVA*

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Correo electrónico: carmentorres1616@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9098-9267>

RESUMEN: Uno de los riesgos notables que confronta el ser humano es perder su empleo por los avances acelerados de la tecnología. El contar con un empleo, de por sí demuestra que el trabajador cuenta con la capacidad necesaria para desempeñar determinadas labores, esforzándose en desarrollar aptitudes que contribuyan a la productividad en la empresa, con el propósito de conservar su escaso trabajo.

Ahora bien, actualmente, el trabajador no solo tiene que lidiar con la competencia humana en el mercado de trabajo, sino también con una competencia que no es humana, y es la asociada a la Inteligencia Artificial (IA), y que resulta riesgoso para la continuidad de numerosos empleos, pudiendo conllevar a una crisis en el sustento familiar.

Frente a esta problemática, cabe preguntarse: ¿Será posible que la IA sustituya la mente y habilidad del trabajo humano? Ante esta evidente problemática, diversos colectivos internacionales y países han empezado a preocuparse por regular la inteligencia artificial, a fin de que no perjudique la empleabilidad, la economía y la seguridad nacional, adaptando, por supuesto, a las necesidades particulares.

Por señalar algunos enfoques jurídicos sobre la IA, la Unión Europea (EU) recientemente ha propuesto su regulación, lo que representaría la primera Ley integral sobre IA en el mundo, considerando los enfoques de riesgos y prohibiciones de determinadas prácticas de la IA.

Por otro lado, en el Perú, en Julio de 2023, se aprobó la Ley 31814, norma que no desarrolla completamente estas prohibiciones del uso de la IA, pero describe en el literal “e”, del título preliminar, sobre el uso ético del mismo: “Se considera que la ética es la base fundamental para identificar de forma precisa el marco de responsabilidades en el uso de este tipo de sistemas que conforman la industria 4.0”.

Por lo tanto, ante la problemática de que la IA afecte negativamente en la continuidad de algunos empleos, resulta importante y necesario que se desarrolle ampliamente su

* Titulada en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Actualmente candidata a Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Colegiada en el Colegio de Abogados de Lima. Litigante en el área del Derecho laboral. Docente en Legislación Empresarial y Laboral, Lima-Perú. Columnista en el semanario Avance. Ha publicado diversas investigaciones e impartido conferencias en materia de derecho del trabajo a nivel nacional e internacional.

regulación jurídica, a fin de que no se ponga en riesgo el trabajo y los ingresos familiares por las posibles pérdidas de empleo que podría conducir. Para esta finalidad 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.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia Artificial, Derechos humanos, Derecho de trabajo, Regulación, Empleo.

ABSTRACT: One of the notable risks facing human beings is losing their jobs due to rapid technological advances. Having a job in itself demonstrates that the worker has the necessary capacity to perform certain tasks, striving to develop skills that contribute to productivity in the company in order to keep their scarce jobs.

However, currently, workers not only have to deal with human competition in the labor market, but also with non-human competition, associated with Artificial Intelligence (AI), which poses a risk to the continuity of many jobs and can lead to a crisis in family livelihoods.

Faced with this problem, it is worth asking: Will it be possible for AI to replace the mind and skills of human labor? Faced with this obvious problem, various international groups and countries have begun to focus on regulating artificial intelligence so that it does not harm employability, the economy, and national security, adapting it, of course, to specific needs.

To highlight some legal approaches to AI, the European Union (EU) recently proposed its regulation, which would represent the first comprehensive law on AI in the world, considering risk approaches and prohibitions of certain AI practices.

On the other hand, in Peru, Law 31814 was approved in July 2023. This law does not fully develop these prohibitions on the use of AI, but describes its ethical use in paragraph “e” of the preliminary title: “Ethics is considered the fundamental basis for accurately identifying the framework of responsibilities in the use of these types of systems that make up Industry 4.0.”

Therefore, given the problem of AI negatively impacting the continuity of some jobs, it is important and necessary that its legal regulation be broadly developed so that work and family income are not jeopardized by the potential job losses it could lead to. To this end, it is essential to define the values that limit the exercise of AI, considering the field of human rights, and especially those related to labor law.

KEYWORDS: Artificial Intelligence, Human rights, Labor law, Regulation, Employment.

Recibido: 23/02/2025 **Aceptado:** 25/03/2025 **Publicado en línea:** 31/03/2025

SUMARIO: I. Introducción. II. La regulación de la inteligencia artificial en el mundo de trabajo. III. La inteligencia artificial y la sustitución del trabajo humano. IV. La inteligencia artificial y la autoridad administrativa. V. La inteligencia artificial y el sistema judicial. VI. La inteligencia artificial y el empleo informal. VII. Conclusiones. Referencias.



I. INTRODUCCIÓN

El uso de la Inteligencia Artificial (IA) se ha incrementado con el devenir de los años, esto se debe a la ambición considerable y constante del hombre por reducir esfuerzos en un menor tiempo posible; y aunque parece ser atractivo y necesario el uso de la IA, su no implementación y/o reconocimiento jurídico en el Perú, deja abierta la posibilidad de una grave afectación a los derechos humanos, derechos laborales, y otros derechos igualmente importantes; en consecuencia, la no limitación del uso e implementación de la IA en el sistema jurídico peruano, conlleva a una exposición peligrosa que puede afectar a los trabajadores, evidenciando -por supuesto- una problemática que debe ser calificada como urgente, a fin de ser atendida por parte de los creadores y operadores de la norma.

En consecuencia, es conveniente estudiar el posible impacto de IA en nuestras sociedades, con la intención de presentar algunas propuestas que se adaptan a las actuales necesidades sociolaborales. Por lo anterior expuesto, hemos considerado conveniente abordar el presente artículo jurídico presentando y desarrollando los siguientes temas: 1. La regulación de la inteligencia artificial en el mundo de trabajo; 2. La inteligencia artificial y la sustitución del trabajo humano; 3. La inteligencia artificial y la autoridad administrativa; 4. Personalidad jurídica de la IA; y, 5. La inteligencia artificial y el sistema judicial. Se espera que el presente artículo pueda contribuir a las reflexiones en torno al uso de la IA en el ámbito del trabajo, tanto en el análisis de los problemas planteados como en las propuestas legislativas que pueda derivar.

II. LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MUNDO DE TRABAJO

La IA ha generado grandes impresiones y expectativas en las personas, por su facilidad para dar respuesta frente a las preguntas insertadas en el sistema de aplicativo, volviéndose un tentador instrumento virtual o físico, que tiene por objeto reducir el tiempo y esfuerzo, frente a tareas laborales y de educación; pero ante esta realidad, cabe formularnos la siguiente pregunta: ¿Será posible que la IA sustituya la mente y habilidad del trabajador humano?

Ante la cuestión, diversos especialistas se han pronunciado, entre ellos: científicos, laboralistas, entre otros; aunque no es reciente la preocupación de

los investigadores, cabe precisar que en los últimos años se ha incrementado la difusión y, consiguientemente, el uso de la IA, inmerso en la denominada Industria 4.0, presentando, en la mayoría de especialistas, serias preocupaciones por la gran aceptación de la inteligencia artificial en varios rubros, que no solo pone en riesgo evidente al mercado laboral sino también a la educación.

Respecto a los riesgos enunciados: Por un lado, estaríamos frente a una posible desconstrucción acelerada de los derechos laborales, en términos de Ojeda (2010), que pondría en riesgo la empleabilidad y la continuidad del trabajo, respecto a determinadas actividades, y siempre que no exista una regulación jurídica que limite el uso y aprovechamiento de la IA en el mundo de trabajo.

Si bien, no resulta novedoso hablar sobre la desconstrucción de los derechos laborales, y por consiguiente, la presencia de la crisis, cabe señalar que ésta se configura como una decaída de los derechos laborales, frente al sistema liberal, que genera flexibilidad en el sistema, orientados a beneficiar más a la parte empresarial que al trabajador (Ojeda, 2010).

Esta problemática no es privativa del ámbito laboral, pues, si vemos en otras áreas, como la educación, observamos un estancamiento de la misma debido a la pérdida de interés de algunas personas para investigar y confrontar información, volviéndose sumamente dependientes de la IA. Esta apreciación en negativo, se debe a las capacidades limitadas de información introducidas al sistema de IA, que puede conllevar a una posterior desinformación y por ende a la precarización de la educación; y aunque algunos expertos sugieren verificar la fuente de la información obtenida, en la práctica se omite hacerlo.

Ahora bien, tratándose del título en cuestión, hemos advertido, en líneas anteriores, como eje fundamental la regulación jurídica en materia laboral, con el fin de no poner en riesgo la empleabilidad y la continuidad del trabajo. Por ejemplo, debe precisarse, como en el caso europeo, las categorías de riesgo, a fin de limitar el uso de la IA, justificándose en la protección de los derechos humanos.

En este sentido, y considerando el riesgo que se expone la continuidad laboral de algunos trabajadores, es fundamental limitar jurídicamente la IA; por tanto, se hace prioritario su implementación en el sistema normativo, considerando: 1. La implementación en las empresas bajo supervisión de la autoridad administrativa; y que todo uso y disfrute de la IA será implementado en las

empresas y algunas actividades económicas, bajo supervisión de las autoridades administrativas competentes. 2. No será objeto de implementación de la IA, si este ha sido implementado para sustituir o desplazar trabajo humano; 3. La implementación solo es posible siempre que, no se atente a los derechos laborales. Toda implementación de la IA no debe peligrar la estabilidad laboral; 4. El empleado podrá usar la IA como un instrumento de apoyo orientado a su mayor eficiente en su ámbito, y siempre que sea autorizado el uso de determinada IA por su empleador; 5. Con el objeto de velar por justa, transparente y competencia leal empresarial, y evitar desinformación, debe la IA estar bajo supervisión de especialistas. 6. La eficiencia del trabajador con el uso e instrumentalización de la IA, siempre que la empresa cuente con uno o varios especialistas que supervisen la IA implementado.

Por último, y considerando el riesgo que presenta la IA en el mercado de trabajo, resulta fundamental su regulación jurídica a fin de proteger los derechos humanos; considerando los siguientes: 1. Toda oferta de puesto de trabajo y selección no debe ser automatizado por la inteligencia artificial, debe estar bajo supervisión humana. Para una justa selección. 2. Toda oferta de trabajo que se haga alcanzar directa o indirectamente por la IA, o selección, no debe vulnerar los derechos humanos. Por lo que no debe introducirse datos para la selección en base a la edad del trabajador. 3. El Estado, dentro de su poder de supervisión y control, podrá supervisar el uso e implementación de la IA sin discriminación.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos que, para un aprovechamiento ético de la IA, es necesario su regulación en el mundo de trabajo, partiendo por considerar aquellos riesgos que ella presenta: 1. La continuidad de trabajo por la presencia de la IA; 2. El mercado de trabajo. Por supuesto, no pretendemos sugerir que sean los únicos extremos a considerar en el sistema jurídico, pero sí reconocemos esencial la regulación de la IA partiendo por atender estos dos ámbitos enunciados.

III. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA SUSTITUCIÓN DEL TRABAJO HUMANO

La IA se ha posicionado se ha posicionado en nuestras sociedades como un instrumento que pretende quedarse permanentemente (véase: Torres 2023a, 2023b), y con el devenir de su aplicación, hemos detectado diversas problemá-

ticas, como es el caso de la probabilidad amplia de que el trabajo humano sea desplazado o destruido por esta nueva tecnología, debido a su acelerada y descontrolada implementación en el mundo, más aún cuando existe escasa regulación en algunos países como el nuestro, que precise su implementación progresiva en concordancia con el respeto de los derechos humanos.

Ante la presencia de la IA en el trabajo, existe diversas posturas, como la presentada por la OIT, en el mes de agosto del 2023, donde sugiere que en “gran parte los empleos e industrias solo se encuentran parcialmente expuestas a la automatización”, y que la IA debe ser más implementado con el objeto de complementar el trabajo humano, en lugar de sustituirlo; su razonamiento justificado “por la presencia de la última ola generativa, como es por ejemplo el ChatGPT”. Además, se indica la probabilidad de que su uso no genere el impacto de destruir empleos. (Gmyrek, Berg, Bescnd, 2023)

Ante estos resultados, es necesario sostener la postura de que existen riesgos en la continuidad laboral de algunos trabajadores; y si bien los porcentajes se inclinan a una escasa probabilidad de destrucción de empleos, aún se mantiene la posibilidad de esta destrucción. Por otro lado, como hemos expresado en líneas anteriores, que es importante y necesario limitar jurídicamente la implementación de la IA. Por lo tanto, resulta oportuno partir por considerar su regulación en el ámbito laboral; en este sentido, en otras oportunidades hemos sugerido la propuesta normativa siguiente: “No será objeto de implementación de la IA, si esta ha sido implementada para sustituir o desplazar trabajo humano...” (Torres, 2023b, p. 3).

Al respecto, hemos reconocido que la inteligencia artificial se orienta actualmente al desarrollo de la productividad de las empresas e industrias, por lo que es atractivo su implementación en diversos niveles económicos. Así, los empresarios tendrían suficientes razones para su implementación, y quizá no solo para instrumentalizarlo como apoyo para la producción del personal, sino que, en el peor de los casos, para desplazar el trabajo del hombre en determinadas profesiones u oficios, como son: diseñadores gráficos, secretarios administrativos, asistentes administrativos, contadores, periodistas, entre otros. En consecuencia, resulta evidente la necesidad de una oportuna regulación de la IA en el ámbito de trabajo, que limite su implementación, protegiendo el derecho universal del derecho al trabajo.

Respecto a reconocimiento de este derecho, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996, precisa que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado...” (art. 6). En este sentido, el derecho a trabajar es un derecho esencial para la realización del hombre, y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

El trabajo sirve a la supervivencia del individuo y a su familia (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006, p. 2), por lo que, resulta prioritario regular la implementación de la inteligencia artificial para que este no sustituya o desplace el trabajo humano. En efecto, resulta válido la recomendación sugerida: No será objeto de implementación de la IA, si ésta ha sido implementada para sustituir o desplazar el trabajo humano.

Con lo anterior expuesto, no estamos rechazando la implementación de la inteligencia artificial, en contrario, hemos reconocido que es fundamental su regulación para su implementación progresiva y limitada en concordancia con los derechos humanos, y otros derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores.

En esta línea de ideas conviene reflexionar la siguiente propuesta: Para que la implementación de la IA no sustituya o desplace el trabajo humano, debe ser regulada progresivamente, considerando las siguientes recomendaciones: 1. La implementación de la IA no debe ser lesivo de la estabilidad laboral; 2. Si la implementación afecta a gran parte de los trabajadores, se debe comunicar a la autoridad administrativa y grupo de trabajadores las razones por las que se va a implementar la IA y el impacto que tendría en la empresa, el empleo y el mercado; 3. Todo empleador deberá fomentar el diálogos colectivos con los representantes y/o grupo trabajadores a fin de participar en las decisiones de la empresa en esta materia, a fin de que las partes no se perjudiquen por la implementación de la IA. 4. Que toda implementación de la IA sea progresiva y se deba a un previo diálogo entre las partes.

Reconocemos, por lo tanto, que la IA se volvió una necesidad para algunas personas e instituciones, y si reflexionamos en el sentido monetario, la empresa o unidad económica en algún momento de su modernización, que requiere implementar la IA, deberá cuidar este proceso, a fin de que no existan serias

afectaciones hacia los trabajadores, es relevante que asuman una postura responsable, por lo que les corresponde capacitar a los trabajadores a fin de mejorar su productividad con el uso de la IA; variar de puestos de trabajo sin afectar la remuneración del trabajador, debiendo el empleador capacitarlo para que ejercite su actividad en otra área de producción.

IV. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

La IA atiende a diversas tareas del hombre, y lo desarrolla por determinados sistemas aplicativos y la robótica; los cambios que generó la extensión y proliferación del Covid 19, motivó a diversos gobernantes en el mundo, a suspender temporalmente los trabajos presenciales, por lo que un gran número de personas no pudieron evitar tentarse en el uso e implementación de los instrumentos virtuales o físicos de IA, con el objeto de reducir el tiempo y esfuerzo humano, frente a tareas laborales y de educación. En este sentido, permanece la pregunta acerca de la posibilidad que la IA sustituya la mente y habilidad del trabajador humano (Torres, 2023a).

La implementación generalizada de estas tecnologías revelan importantes riesgos en que se expone la continuidad laboral de algunos trabajadores, habíamos advertido que es fundamental limitar jurídicamente la IA; volviendo prioritario su implementación en el sistema normativo, y considerando partir por su regulación en el ámbito laboral. En este sentido, dependiendo de su impacto, se expuso las siguientes recomendaciones: 1. La implementación en las empresas bajo supervisión de la autoridad administrativa; y que todo uso y disfrute de la IA será implementado en las empresas y algunas actividades económicas, bajo supervisión de las autoridades administrativas competentes. 2. No será objeto de implementación de la IA, si este ha sido implementado para sustituir o desplazar trabajo humano; 3. La implementación solo es posible siempre que, no se atente a los derechos laborales. Toda implementación de la IA no debe peligrar la estabilidad laboral; 4. El empleado podrá usar la IA como un instrumento de apoyo orientado a su mayor eficiencia en su ámbito, y siempre que sea autorizado el uso de determinada IA por su empleador; 5. Con el objeto de velar por una justa, transparente y competencia leal empresarial, y evitar desinformación, debe la IA estar bajo supervisión de especialistas. 6. La eficiencia del trabajador con el uso e instrumentalización de la IA, siempre que la empresa cuente con uno o varios especialistas que supervisen la IA implementado. (Torres, 2023b, p. 3).

De las recomendaciones expuestas, en esta ocasión pretendemos justificar el primero de los enunciados, relacionado con la actividad de los inspectores laborales y la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En este sentido, y como parte de la organización de la administración pública peruana, para la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados (concordante con el Art. III, del título preliminar de la Ley General de Procedimiento Administrativo - Ley N° 27444), resulta fundamental las actuaciones inmediatas de las autoridades administrativas competentes, para la supervisión y sanción en el marco del cumplimiento de la norma, que, en su práctica habitual, esta vez denotamos como limitante del uso de la inteligencia artificial.

Observando atentamente la realidad del riesgo en que se expone la continuidad laboral de algunos trabajadores, y la reducción de las convocatorias para ocupar determinados puestos de trabajo debido a la implementación de la IA en las actividades económicas, resulta elemental la oportuna actuación de la autoridad administrativa competente, como es SUNAFIL, como entidad adscrita al MTPE, que dentro de sus funciones se encuentra el de orientar y prestar asistencia técnica en el marco de sus funciones; supervisar, vigilar, exigir el cumplimiento de la norma; así como también el de imponer sanciones (Art.4 de la Ley 29981).

Por lo previsto en la norma, SUNAFIL tiene la competencia para orientar a los empleadores, que deseen o tengan a bien implementar el uso de la IA para maximizar su producción. No obstante, cabe precisar que en el marco de las actuaciones de SUNAFIL y el MTPE, con el objeto de no poner en riesgo la continuidad de trabajo del empleado y no reducir, extinguir o discriminar convocatorias por el uso de la IA, resulta conveniente que presenten públicamente una guía para una justa implementación de esta nueva tecnología.

Siguiendo esta línea de ideas, y en el caso de existir dudas por parte del empleador frente a la implementación de la IA, por su ejercicio ético y responsable de las actuaciones del empresario, deberá solicitar orientación y asistencia a la SUNAFIL, a fin de no lesionar los derechos sociolaborales.

Por otra parte, desde la perspectiva del trabajador, éste podrá acudir a instancias de la SUNAFIL, para formular su denuncia en amparo de las normas

sociolaborales, en los siguientes casos: 1. Cuando se reduzca su jornada de trabajo, y consigo se reduzca su remuneración por haber, el empleador, implementado en la empresa la IA; 2. De ser despedido sin existencia de causa justa contemplado en la norma D.S. 003-97-TR; 3. Ser hostilizado o presentarse otros casos vinculados. Y será esta entidad quien atienda al cumplimiento de las normas sociolaborales, por medio de las actuaciones de sus inspectores de trabajo (Art. 3, 4 y 5 de la Ley 28806)

Además, es válido la precisión acerca de las actuaciones inspectivas, pues no solo surgen por la denuncia del afectado trabajador, sino con motivo de una justa implementación de la IA en el ámbito del trabajo, es decir, las actuaciones inspectivas pueden establecerse con motivo de la IA, en tanto se configure alguna de las causales previstas en el art. 12 de la Ley 28806.

Para finalizar, diremos que si bien actualmente no existe una norma que regule la IA en el ámbito laboral, la comunidad de trabajo se debe a las oportunas actuaciones del MTPE y de SUNAFIL, en especial nos debemos a las actuaciones de los inspectores de trabajo para una justa implementación de la IA que no resulte lesivo a las normas sociolaborales.

V. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL SISTEMA JUDICIAL

En este apartado se ha considerado desarrollar el tema a partir de cuatro ideas (Torres, 2023c): 1. La incorporación de la IA en el sistema de justicia presentaría un escenario orientado a la reducción de la carga procesal. 2. Importancia de la proporcionalidad en la carga laboral del sistema de justicia -estando alerta ante el trabajo extenuante-. 3. Los grupos colectivos tienen la obligación moral de apoyar a los trabajadores judiciales que laboran mediante contrataciones temporales, a fin de que su re-contratación no peligre por la incorporación de la IA. 4. La implementación de la IA en el sistema de justicia no debe ser uniforme.

Ahora bien, respecto a la primera idea, se trata de una perspectiva que tiene un gran interés. Tan solo imaginemos implementar un aplicativo de IA que proyecte resoluciones judiciales basadas en datos introducidos, en un menor tiempo; el proyectista, secretario judicial y juez, resolverían el problema de su excesiva carga laboral, sería un gran logro. En este sentido podríamos decir que implementar la IA conllevaría a la eficiencia del funcionario y del servidor

público; así también se espera que las notificaciones sean automáticas y que esta seguramente se impulsen desde el área de secretaría judicial, y que la recepción de documentos se estableciera por medio de un aplicativo que directamente direccionen documentos a las secretarías judiciales, y, por supuesto, desde una óptica que debería preocupar, en algún momento el no requerimiento del servicio de ciertos trabajadores, p.ej., notificadores y personal administrativos que atienden en mesa de partes documentación física.

Respecto de la segunda idea; si bien requerimos de la IA para lograr mayor eficiencia de los trabajadores judiciales, o de cualquier otro trabajador en el sector público, es importante la proporcionalidad en la carga laboral del sistema de justicia, y se recomienda estar alerta ante el trabajo extenuante, para no caer en características de trabajo forzoso.

Por ningún motivo se debe dar carga que resulta imposible realizarlo dentro de la jornada de trabajo, si es así el trabajador judicial se convertiría en un mero instrumento, y estaríamos contraponiéndonos al derecho a un trabajo libre y digno.

En este sentido, ahondemos un poco más sobre el trabajo forzoso u obligatorio, siendo esencial describirlo con arreglo a lo previsto en el numeral 1, artículo 2 del Conv, N° 29 de la OIT, que lo describe como: “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Ahora bien, a nuestro parecer la labor que desarrolla el trabajador en el sobretiempo, por encontrarse bajo intimidación del empleador, así como el trabajo extenuante dentro de la jornada laboral, deberá ser entendido como trabajo forzoso; debiendo ser desarrollado por la legislación, toda vez que en el primero se percibe actitudes intimidantes del empleador que repercuten en el trabajador; y, en el segundo, actitudes igualmente intimidantes que inciden en el desarrollo de la producción del trabajador, sobrecargando su trabajo. Actitudes consentidas por el trabajador bajo el temor de perder su empleo.

Respecto de la tercera idea; los grupos colectivos tienen la obligación moral, por un lado, de apoyar a los trabajadores judiciales que laboran con contrataciones temporales, a fin de que su re-contratación no peligre por la incorporación de

la inteligencia artificial; y, por otro, de negociar la cantidad carga de trabajo en virtud de la razonabilidad y evitar así el trabajo extenuante.

Finalmente, respecto de la cuarta idea, aunque se pretenda dar celeridad a las atenciones de carga de trabajo, debe ser implementado con responsabilidad, razonabilidad, progresivamente y por áreas de trabajo.

Por tanto, la IA presenta un gran reto, que debe ser trabajado a conciencia y sin olvidar seguir requiriendo la colaboración del hombre en el sistema de justicia, con el objeto de prevenir errores que podría generar el uso de la IA automatizado, sin debida fiscalización humana profesional.

Por supuesto, no quisiéramos llegar a la reproducción de resoluciones que lesionen los DDHH y que estas sean expedidas en diversos países. En esta línea, resulta importante, motivar la cooperación de los países, a fin de valorar si resultó positivamente la implementación de determinada IA, y que existan y se mantengan las capacitaciones, el intercambio de información a nivel internacional, tal como lo estamos experimentando en estos momentos; en especial se exhorta la colaboración interamericana.

En esta orientación, resulta conveniente la participación, por ejemplo: de la UNESCO y de otras instituciones universales para lograr esta integridad sobre la cooperación de información y capacitaciones. A fin de responder a las necesidades, esta organización presenta un curso de capacitación en línea (MOOC), que se desarrolla en cooperación con el centro CETIC de categoría 2 de la UNESCO como respuesta directa a las necesidades expresadas por los Estados miembros, en África, por parte de jueces y otras partes interesadas; cuyo objeto están orientados a propiciar un diálogo participativo con los operadores judiciales sobre las innovaciones relacionadas con la IA en el sistema judicial y promover el conocimiento, y otras que finalmente inspiran a una cooperación para el intercambio de información sobre la IA en América Latina.

VI. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL EMPLEO INFORMAL

A menudo la formalidad empresarial se confunde con el cumplimiento de las normas que exigen el registro como contribuyente, es decir, es entendido dentro del cumplimiento a las obligaciones fiscales; sin embargo, la formalidad

empresarial debe ser entendido ampliamente y no solo en las esferas fiscales, por lo que se la entiende como aquel cumplimiento de las normas que exigen obligaciones como las registrales en el ámbito del empleo, tributario, públicos (p.ej., RRPP y Mercado de Valores, en virtud de su forma constitutiva y participación en el mercado); permisos o licencia; así también debe ser entendido como aquella empresa que más allá de alcanzar la formalidad de registros y permisos, debe cumplir con otras obligaciones que se desprende, como es p.ej., en el ámbito del empleo, no solo basta con registrar al trabajador en el T. registro (aplicativo virtual del estado peruano que es empleado para registrar a los trabajadores), sino que también debe cumplir la parte empleadora con otorgar los derechos y beneficios a sus trabajadores como se expresa en las normas vigentes y en las normas internacionales que desarrollan materia de derechos humanos y de trabajo; en ese sentido, y revelando las malas prácticas empresariales en el Perú, diremos que es desalentador visualizar incumplimiento de las normas registrales, de trabajo, y tributario, y otros.

Por lo expresado, indudablemente reconocemos que hay mucho por reflexionar y abordar sobre el tema de la formalidad e informalidad empresarial, pero esta vez la idea de proponer el tema titulado sobre la detección del empleo informal y la inteligencia artificial, está orientado a compartir determinados comentarios sobre la necesidad de detectar el empleo informal, y orientados a promover su mitigación, así también se orienta el presente artículo a limitar el uso o instrumentalización de la inteligencia artificial en determinadas prácticas fiscalizadores en el ámbito del empleo; pero, antes de encausar los respectivos desarrollos, debemos partir por delimitar descripción sobre la informalidad del empleo.

En ese sentido, la informalidad de empleo, no es un problema reciente, y este término fue empleado y conceptualizado en los años setenta, por el antropólogo económico Keith Hart, en el Programa Mundial del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. El autor introdujo el término del sector informal al referirse a ciertas características del problema hallado en el empleo de algunos países de África (Kenia y en Ghana), revelando así la existencia de hombres, que para sobrevivir, realizaban oficios y tareas de pequeña, a beneficios de terceros, poco estructuradas e infractoras del marco legal vigente de la época; así también las cifras demostraban que la informalidad también se presentaba en empresas rentables y eficientes. (Andrés Espejo -Cepal -Naciones Unidas, 2022. p. 11).

En nuestra década, el sector informal tiene distintas descripciones pero que se orientan a explicar al sector trabajador desprotegido y abusado por su actual condición precaria al desarrollar cualquier actividad de ciencia, arte u oficio a beneficio de un tercero. Por otro lado, en el marco regulatorio y economía informal, la ONU desarrolla la informalidad como un problema de primordial interés, que se debe a la mala gobernanza y que a esta razón se debe incluir marcos legales, instituciones de administración pública que no alcanzan sus objetivos. (OIT – Programa de Promoción de la Formalización en América latina y el Caribe. 2013. p.9). De modo que, promover la inclusión de la parte empleadora al cumplimiento de la norma, contribuirá al trabajo decente.

Por otra parte, en el Perú, la entidad especializada administrativa en el ámbito de trabajo explica la informalidad como: El empleo informal, está conformado por el número total de empleos informales, estos empleos pueden ser realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un periodo de referencia determinado. En tiempos en que la demanda de trabajo resulta insuficiente y/o se carece de oportunidades para acceder a puestos de trabajo formales en la economía, el autoempleo informal se constituye en una alternativa. En ese sentido, el sector informal participa en la economía generando producción y puestos de trabajo. (MTPE– Situación del Empleo formal e informal en Lima Metropolitana 2022. 2024 p.4).

Como problema, la entidad especialidad agrega que, “en el año 2022, el empleo informal afectó al 62,4 % de los trabajadores tan solo valorando sector de Lima Metropolitana, lo cual significa que más de la mitad de trabajadores ejercieron su ciencia, arte u oficio en una unidad productiva no registrada en la administración tributaria (SUNAT), en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado. Por otro lado, el empleo informal según la situación de informalidad, se caracterizó por tener al 41,1 % de la PEA ocupada laborando dentro del sector informal, Y, el 21,3 % restante se caracterizó por trabajar fuera del sector informal; es decir, a pesar de que los trabajadores pertenecían a una empresa formal no contaban con seguridad social financiada por el empleador”. (MTPE– Situación del Empleo formal e informal en Lima Metropolitana 2022. 2024 p.5).

Así también, en el marco regulatorio y economía informal, la ONU desarrolla la informalidad como un problema de primordial interés, que se debe

a la mala gestión de gobierno y que a esta razón se debe incluir marcos legales, instituciones de administración pública que no alcanzan sus objetivos. (OIT – Programa de Promoción de la Formalización en América latina y el Caribe. 2013. p. 9). De modo que, promover la inclusión de la parte empleadora al cumplimiento de la norma, contribuirá al trabajo decente.

En el Perú, la entidad especializada administrativa en el ámbito de trabajo explica la informalidad como: El empleo informal, está conformado por el número total de empleos informales, estos empleos pueden ser realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un periodo de referencia determinado. En tiempos en que la demanda de trabajo resulta insuficiente y/o se carece de oportunidades para acceder a puestos de trabajo formales en la economía, el autoempleo informal se constituye en una alternativa. En ese sentido, el sector informal participa en la economía generando producción y puestos de trabajo. (MTPE, 2024 p. 4).

Como problema, la entidad especializada agrega que *el empleo informal afectó al 62,4 %, en el año 2022, a los trabajadores, y tan solo valorando sector de Lima Metropolitana, lo cual significa que más de la mitad de trabajadores ejercieron su ciencia, arte u oficio en una unidad productiva no registrada en la administración tributaria (SUNAT), en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado. Por otro lado, el empleo informal según la situación de informalidad, se caracterizó por tener al 41,1 % de la PEA ocupada laborando dentro del sector informal, Y, el 21,3 % restante se caracterizó por trabajar en una empresa formal, y no contaban con seguridad social financiada por el empleador.* (MTPE, 2024 p.5).

En ese sentido, la entidad especializada revela cifras de importante reflexión, en donde la desprotección del sector empleado, puede presentarse en una empresa informal como formal, y que evidencia las malas prácticas empresariales en el mercado peruano. Sin duda, las cifras demuestran la debilidad de gestión de gobernanza, y de que aquellos que asumen el rol de crear leyes, que omiten valorar el sector empleador o empresarial a fin de orientar la creación de las normas a la reducción de las malas prácticas empresariales, más por el contrario, hemos visto creatividad en los creadores de la norma, que muy sutilmente buscan reducir los derechos del sector trabajador, como es el caso de la Ley 32102 que modifica la Ley 31572, que desarrolla materia del teletrabajo.

Al respecto, la Unión Europea (2024) se adelanta en precisar directivas, esta vez con ánimos de contribuir a la prevención de la vulneración de los DD.HH. y Medio Ambiente, adelantándose en promover la instauración de estas instituciones normativas en todos los países miembros, que redunda en atribuir responsabilidad y deber de cumplirlas a la actividad empresarial.

De este modo, podemos recoger que la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 24-04-2024, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, establecen obligaciones para el cumplimiento de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente como son: 1. Contar con una política de diligencia debida. 2. Determinar los efectos negativos reales o potenciales en los derechos humanos... 3. Prevenir y mitigar los posibles efectos negativos. 4. Establecer y mantener un procedimiento de reclamación. 5. Supervisar la eficacia de la estrategia y las medidas de diligencia debida. 6. Comunicar públicamente sobre diligencia...; instituciones que se orientan generar efectos positivos en las empresas que operen en la UE. (4. Directiva de la Exposición de motivos)

De este modo, y tan solo por citar algunas instituciones precisadas en la directiva, la EU se adelanta con exigir a sus Estado miembros en detectar oportunamente efectos negativos y adversos a fin de que se mantenga el respeto de los DD.HH. y Medio ambiente, con la promoción de la políticas públicas y privadas que determinen la participación de los trabajadores a fin cesar los efectos o al ser imposible cesarlos, mitigarlos gradualmente, que finalmente propone un sostenimiento justo de la actividad trabajadora y empresarial.

Ahora bien, si hasta ahora hemos comentado respecto de las cifras preocupantes que revelan el desempleo informal, así como hemos contribuido con diversos conceptos desarrollados por instituciones internacionales y nacionales que abordaron el problema de la informalidad, esta vez, resulta importante orienta al desarrollo de la entidad pública competente para detectar y exigir el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad social, y multar a las empresas que no cumplen con tales normas, en ese sentido, bien está referirnos a las actuaciones de SUNAFIL, que es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

No obstante, previamente es importante señalar que la entidad administrativa especializada en el ámbito de trabajo entiende a la informalidad como aquella

que está conformada por el número total de empleos informales, estos empleos pueden ser realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un periodo de referencia determinado. En tiempos en que la oferta de trabajo resulta insuficiente y/o se carece de oportunidades para acceder a puestos de trabajo formales en la economía, el autoempleo informal se constituye en una alternativa. En ese sentido, el sector informal participa en la economía generando producción y puestos de trabajo. (MTPE, 2024, p. 4).

Como problema permanente, observamos que la entidad especializada agrega que el empleo informal afectó al 62,4 %, en el año 2022, de los trabajadores, y tan solo valorando sector de Lima Metropolitana, lo cual significa que más de la mitad de trabajadores trabajan en una unidad productiva no registrada en la administración tributaria (SUNAT),

Ahora bien, resulta necesario precisar los fines y razón de ser de la SUNAFIL. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, fue creado mediante la Ley N° 29981 en el año 2013; surgida como un organismo técnico especializado adscrito al MTPE, cuya responsabilidad se orienta a promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

Asimismo, desarrolla funciones en el marco de lo pre establecido en el artículo 4 de la Ley, y algunos de estos son: a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia. b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales. c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia. d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales. e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia. f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, y otros; esta vez y para efectos de canalizar los fines del presente artículo nos enfocaremos en el literal d) y e).

Respecto a la función de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, lo desarrolla mediante personal altamente calificado que, ocasionalmente por denuncia del trabajador afectado, inicia la importante actuación del inspector comisionado, quien recabará relevante información a fin de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales, de modo que, es la persona natural o jurídica inspeccionada será quien debe facilitar la información o documentación al inspector, y si éste detecta que no se ha cumplido con las disposiciones normativas, solicitará medida inspectiva de requerimiento cuyo objeto es que, en un plazo determinado cumpla con las disposiciones normativas que afectan a uno o más trabajadores o extrabajadores.

Finalmente, y respecto a la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, continúa la importancia de las actuaciones del inspector comisionado, quien finalmente redactará un acta de infracción, siempre y cuando haya detectado vulneración a las normas socio laborales y/o de seguridad social, dicho documento contiene una propuesta de multa, que inspira una continuidad en el proceso administrativo – inicio de la fase instructora; siendo así, que este documento justifica la emisión de la imputación de cargos – “IC” que será debidamente “notificado” a la empresa presuntamente infractora a fin de que desarrolle su defensa, presentando su descargo dentro del plazo, que es de 5 días hábiles; por supuesto, todo lo desarrollado debe realizarse dentro de un debido proceso.

Finalmente, respecto de la notificación, ésta permite que la persona imputada pueda demostrar en su descargo, el cumplimiento de las normas sociolaborales y/o de seguridad social, y si este no presente nuevas pruebas que acrediten el cumplimiento de la normativa que afecta a uno o más de un trabajador, la autoridad inspectiva competente será quien emita un informe final, respaldando la existencia de determinadas vulneraciones a las normas sociolaborales y/o de seguridad social – lo expresado de conformidad con los incisos a), b) y d) del numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Pero, ¿qué entendemos por debido proceso? Para comprenderlo, es importante revivir relevante precedente, de modo que, es oportuno citar la Resolución N° 098-2024-SUNAFIL/TFL Primera Sala. -Fund. 6.2 y siguientes, que ex-

presa: Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

Finalmente, el TC se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Exp. 04289-2004-AA: “El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos...”

Por lo expresado, podemos concluir que el principio citado es de cabal importancia, toda vez que concentra el derecho a la notificación; a acceder al expediente; desarrollar contradicción y otros, permitiendo exhibir un procedimiento basado en la imparcialidad y justicia frente a la detección del empleo informal.

Finalmente, la IA si bien es una herramienta que propone mejoramiento en la producción en las empresas e instituciones generales, estos pueden contribuir negativamente a la contratación de trabajadores informales, es por ello que es importante el rol fiscalizador y sancionador desempeñado por SUNAFIL, a fin de detectar aplicativos implementados para las contrataciones de trabajadores, personales y servidores, que se han empleado de mala fe y buscan reducir o extinguir aplicaciones de derechos; que indudablemente afecta a la integridad del hombre y la de su familia.

VII. CONCLUSIONES

La inteligencia artificial no siempre conlleva a un impacto positivo para el ser humano. Así, hemos sostenido que toda ausencia de la regulación de la IA, puede repercutir en la tranquilidad del trabajador, en consecuencia, debe primar su regulación en el mundo de trabajo, y la determinación de este ámbito reside en el Estado.

La evidente escasés de la regulación de la IA, genera aprovechamiento indebidos por parte del que más poder tiene en un vínculo o relación laboral. Y, puede este en algunos casos, por la precaria ética, y por otro lado, por malas prácticas empresariales o por malas práctica profesionales, generar tratos abusivos hacia los trabajadores, y tratos discriminatorios.

Pero sin duda, estas lesiones a los derecho humanos no solo pueden presentarse en la actividad privada, sino que también pueden presentarse en la actividad pública, y aunque no debería suscitarse estos hechos en entidades de administración pública, toda vez que se entienda que estas instituciones están para servir a la sociedad, y se debe entender que toda función y trabajo público se ciñe al respeto y/o cumplimiento de la norma, la realidad revela que el Estado es el primer infractor de la norma, por lo que busca de algún modo precarizar contrataciones y puestos de trabajo a fin de generar mayor producción sin estar obligado de re contratar al servidor o trabajador público.

Por lo expuesto, sostuvimos que, a fin de controlar la debida implementación de la IA en los centros de trabajo, sin que ésta lesione derechos fundamentales, requiere necesariamente de una regulación y a su vez, de la observación activa y permanentemente de los sindicatos de trabajadores, a fin de medir el uso e implementación de la nueva tecnología.

REFERENCIAS

- Delgado, Jesús (2019). “Kant y la dignidad humana en la Corte Interoamericana de los Derechos humanos”. Universidad Carlos III de Madrid.
- Espejo, Andrés. Cepal- ONU. La informalidad laboral en America latina. Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional. (2013). p.

11. Accesible en Internet: https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_220323.pdf

Gmyrek, Pawl; berg, Janine, besnd, David. (2023). “Generative IA an Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality”. OIT.

Kant, Inmanuel. (2005). *La Metafisica de las Costumbres*, trad. de Adela Cortina Orts y Jesús Conill Sancho, Tecnos, Madrid, 2005, pp. 335-336.

Mtpe (2024). *Situación del Empleo formal e informal en Lima Metropolitana 2022*. Accesible en Internet: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5640876/4996024-boletin_situacion_empleo_formal_compressed.pdf

Ojeda, Antonio. (2010). *La deconstrucción del derecho del trabajo*. Madrid: La Ley.

OIT. Economía Informa y el y Trabajo Decente – Guía de Recursos sobre Políticas – La transición hacia la formalidad. (2022). p. 11. Accesible en Internet: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (2006). *El derecho al trabajo*. Observación general N°18. ONU.

Torres, Carmen. (2023a). “La crisis del empleo en la era tecnológica”. En: *Avance*, 24 de julio.

Torres, Carmen. (2023b). “Regulación de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo”. En: *Avance*, 14 de agosto.

Torres, Carmen (2023c). “La inteligencia artificial y el sistema judicial”. *Avance*, 25 de diciembre.