

# Derecho laboral y nuevas tecnologías: una breve reflexión sobre la Inteligencia Artificial y su contribución a la resolución alternativa de conflictos jurídicos laborales en el Perú

**Labor law and new technologies: a brief reflection on Artificial Intelligence and its contribution to the alternative dispute resolution of labor legal conflicts in Peru.**

**ORIANA CERNA LA TORRE\***

Contacto: [ocerna@pucp.pe](mailto:ocerna@pucp.pe)  
<https://orcid.org/0009-0004-6106-0290>

**RESUMEN:** La autora aporta algunas ideas en torno al uso de la Inteligencia Artificial en medios alternativos de resolución de conflictos jurídicos laborales en el Perú. En ese sentido, identifica la necesidad de la aplicación de mecanismos tecnológicos frente a la sobrecarga del sistema judicial peruano y, específicamente, frente a la deficiencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, se propone el uso de medios alternativos de resolución de conflictos a fin de descongestionar el sistema judicial. Luego, señala tres principales beneficios que acarrearía el uso de la Inteligencia Artificial en la conciliación, mediación y arbitraje en vista al rápido procesamiento de información masiva que implica esta herramienta. Finalmente, propone cuestionamientos a su aplicación, en atención al debate ético actual respecto a su uso, y a los problemas jurídicos que podrían surgir en la práctica.

**PALABRAS CLAVE:** Inteligencia Artificial, medios alternativos de solución de conflictos, tecnología, procesos judiciales, Nueva Ley Procesal del Trabajo

**ABSTRACT:** The autor proposes some ideas about the application of Artificial Intelligence in alternative dispute resolution methods. She highlights the need for technological mechanisms to reduce the overload of the Peruvian judicial system, particularly due to deficiencies in the New Labor Procedural Law. In addition, the autor proposes to use alternative dispute resolution methods to alleviate the judicial system's congestion. Then she identifies three main benefits of using AI in conciliation, mediation, and arbitration, owing to its great capability for rapid information processing. Finally, proposes concerns about its application, considering current ethical debates over the use of AI and potential legal issues that may arise in practice.

\* Abogada laboralista por la Pontificia Universidad Católica del Perú y egresada de la Maestría en Derecho del Trabajo por la misma casa de estudios. Asociada del área Laboral del estudio GSA Legal y miembro extraordinaria del Grupo de Estudios de la Organización Social y el Empleo (GEOSE) y IUS ET VERITAS.

**KEYWORDS:** Artificial Intelligence, alternative dispute resolution methods, technology, judicial processes, New Labor Procedural Law.

**Recibido:** 21/08/2024

**Aceptado:** 19/09/2024

**Publicado en línea:** 30/09/2024

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos (MARC) y su relación con la descongestión del sistema judicial laboral. III. Aportes del uso de Inteligencia Artificial a los mecanismos alternativos de solución de conflictos. IV. Conclusiones. Referencias.



## I. INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Artificial o IA ha supuesto un cambio fundamental de paradigma en el procesamiento de información a partir de su masificación en los últimos años. Así, su creación ha conllevado a que el acceso a la información y su compilación sea sumamente rápido, aportando, por lo tanto, soluciones y respuestas céleres de fácil acceso. Autores como Cantú-Martínez (2024) sostienen que este tipo de inteligencia en particular, consiste en el desarrollo de sistemas informáticos que a su vez cumplan tareas que demanden inteligencia humana, teniendo la capacidad de aprender y procesar información de forma masiva y rápida sin requerir la intervención o supervisión de un ser humano. Así entonces, la IA presupone, por ejemplo, compilar en segundos, información respecto a la materia que un usuario requiera, sin mediar de por medio acción humana. Como resulta evidente, el Derecho no podía ser ajeno a dichas facilidades, motivo por el cual operadores jurídicos se han comenzado a servir de la Inteligencia Artificial a fin de encontrar soluciones más efectivas y breves.

Los sistemas judiciales a nivel internacional, en efecto, han aplicado en los procesos judiciales la mencionada herramienta de manera incipiente. En evidencia, se han implementado diversos proyectos que implican el uso de la IA en plataformas tecnológicas, tales como Prometea (Argentina) o Pretoria (Colombia), sistemas de información que recopilan y automatizan tareas repetitivas en el ámbito jurídico para así elaborar automáticamente fallos jurídicos en casos similares. Por ejemplo, en el caso colombiano, Pretoria, la Corte Constitucional de Colombia aplica este sistema para analizar y estructurar miles de sentencias a fin de emitir fallos de una manera mucho más célere.

Por su parte, en el sistema internacional jurídico, las Naciones Unidas aportan a la incipiente regulación del uso de la IA mediante la creación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la cual regula el uso de técnicas especiales de investigación como la vigilancia electrónica y las operaciones encubiertas que pueden involucrar el uso de inteligencia artificial. Por lo tanto, ya se prevé el uso de este tipo de tecnología respecto a delitos penales y se insta a nivel internacional a que los Estados adopten medidas legislativas para el uso de recursos como la IA. Así, si bien no existe aún un marco jurídico internacional sobre la Inteligencia Artificial y su aplicación en los sistemas judiciales respectivamente, sí han surgido dispositivos normativos que prevén de manera general su regulación en materia de delitos.

En ese sentido, observamos que están surgiendo nuevos dispositivos normativos alrededor de la aplicación de la Inteligencia Artificial, con el fin de encontrar soluciones más efectivas y rápidas en torno a conflictos jurídicos, Partiendo de dicha premisa, en atención a una evidente sobrecarga del sistema judicial peruano y a la necesidad de fomentar el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos -también llamados MARCs-, estas últimos resultan atractivos y oportunos frente a la gran demanda de acceso a la justicia de los ciudadanos y ciudadanas peruanos.

Avocándonos al ámbito del Derecho del Trabajo y el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, los conflictos jurídicos laborales se encauzan comúnmente a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual se recoge en la Ley N° 29497, con vigencia desde el 15 de julio del 2010, no obstante, la misma establece particular énfasis en fomentar la conciliación entre las partes. En evidencia, dicho dispositivo normativo establece que las partes deban participar en una “audiencia de conciliación” en la cual el juez laboral consulta si existen propuestas conciliatorias antes de continuar con una discusión sobre fondo de la controversia en una audiencia posterior.

Dicha Ley, sin embargo, prevé diversos problemas en la práctica respecto a su celeridad frente a la resolución de los conflictos jurídicos laborales. Si bien en un inicio se creía que, a partir de su promulgación y entrada en vigencia, los juicios laborales serían sustancialmente más rápidos, en la práctica observamos que, pese a que la norma indica que una vez admitida la demanda la citación a

audiencia debe ser fijada entre veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, por lo general, las partes son convocadas a la primera audiencia en un año o más. Asimismo, la misma demora se replica respecto a la convocatoria de las partes a la audiencia de juzgamiento, consolidándose la falta de celeridad en todas las etapas del proceso judicial regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es así que la duración de los procesos finalmente es similar a que la que se obtenía con la Ley N° 26636, Ley previa a la Nueva Ley. En efecto, Quispe, sostiene lo siguiente:

*“(...) De acuerdo con los indicadores de desempeño correspondientes a los años 2013 a 2017, el tiempo de duración de los juicios ordinarios y abreviados de la NLPT fue de 210 días en 2013, 277 días en 2014, 317 días en 2015, 423 días en 2016 y 537 días en 2017.” (2010 p. 219)*

La demora en los procesos judiciales laborales también se replica en el sistema judicial peruano, el cual presenta una preocupante sobre-carga procesal, presentándose por lo tanto, el uso de MARCs como medidas alternativas más atractivas:

284

*“La lentitud de los despachos judiciales para administrar justicia, la existencia de un Poder Judicial capturado por aquellos que pueden pagar por una justicia parcializada y, la búsqueda de un acuerdo común entre las partes; constituyen las principales razones por las que muchos consideran a la conciliación extrajudicial como una opción válida frente al Poder Judicial”<sup>1</sup> (García Torres, C. J., Mellet Portocarrero, M., Morales Mailhe, M., Salazar Campos, E., & Santivañez Anta, G 2000. p. 21)*

Aun cuando la Nueva Ley Procesal del Trabajo aplicable a la masiva cantidad de procesos judiciales laborales prevé, incluso, mecanismos de conciliación y contemple el uso de medios tecnológicos -tales como el uso de Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ) o el SINOE-, consideramos que resulta necesario el uso de herramientas innovadoras que aporten una descongestión del sistema judicial y, por lo tanto, a la atención debida de los conflictos jurídicos laborales.

En este contexto, el presente artículo reflexiona brevemente acerca de la Inteligencia Artificial y sus posibles aportes a la solución alternativa de conflictos

1 Buscando soluciones: la conciliación extra judicial obligatoria y los problemas de su implementación.

jurídicos laborales en el Perú en vista a la gran sobrecarga del sistema judicial peruano, y la necesidad en consecuencia, de reforzar los medios alternativos de resolución pacífica de conflictos. En ese sentido, proponemos que esta cada vez más masificada herramienta tecnológica aporte nuevas soluciones y alternativas al común uso del juicio laboral.

## II. MECANISMOS ALTERNATIVOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (MARCS) Y SU RELACIÓN CON LA DESCONGESTIÓN DEL SISTEMA JUDICIAL LABORAL

Los Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos (MARCS) se presentan como una opción atractiva y ciertamente aliviadora del sistema judicial, toda vez que asignan a las partes y terceros privados la resolución de conflictos, obteniendo una solución más rápida e incluso más óptima en vista a la atención de cada caso en concreto según los intereses de las partes involucradas. Entre los mecanismos alternativos por excelencia encontramos a la mediación, la conciliación y el arbitraje. Así, con cierto nivel de intervención de un tercero tenemos a la mediación y conciliación, y al arbitraje como aquel medio más similar a un proceso judicial, toda vez que se conforma un Tribunal Arbitral, el cual emite un laudo arbitral con carácter de cosa juzgada.

El uso de estos mecanismos no resulta nuevo para nuestras sociedades. En las sociedades pre industriales ya se han empleado medios de solución de conflictos en los cuales terceros intervenían directamente en la solución. Estas formas de resolución aún perduran en Latinoamérica, siendo ejemplo de esto el uso de la mediación o conciliación frente a conflictos laborales entre organizaciones sindicales y empleadores. Es así que a partir de la década de los noventa los MARCS se comenzaron a vincular con la reducción de carga de los sistemas judiciales, no obstante, se presenten algunos problemas respecto a su institucionalización:

*“(...) lo complejo que resulta realizar un proceso de institucionalización de mecanismos como la conciliación y la mediación es importante la realización de proyectos piloto, pero es aún más importante incidir en la creación de las condiciones necesarias para que el sistema pueda implementarse sin amenazas de ciertos sectores, sin las fallas generadas por la implementación del sistema y sin tener que improvisar ante la falta de planificación.*

*Los entes rectores del sistema requieren, por lo tanto, una cantidad importante de recursos económicos, humanos y de infraestructura que permita la difusión, implementación, supervisión y corrección de los procesos de implementación de la institucionalización. Esta labor exige una fuerte inversión estatal, la que debe incidir en la difusión a través de medios de comunicación masivos la capacitación del personal encargado de monitorear, implementar, supervisar y corregir este proceso. En el caso peruano, avizoramos la instalación de un sistema tan extenso – debido a su cobertura nacional – que requerirá probablemente un número alto de funcionarios calificados si se desea que opere eficientemente". (Ormachea en Sarti 2002 p. 77)*

Observamos que, incluso la institucionalización y obligatoriedad de la aplicación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos como la conciliación o mediación en dispositivos normativos, no carecen de problemas en su aplicación y, por el contrario, suponen grandes inversiones de recursos materiales y humanos. No obstante, los MARCs son una alternativa sumamente efectiva a los procesos judiciales pues permiten obtener soluciones entre las partes a controversias jurídicas complejas, con efectos jurídicos legítimos en nuestro ordenamiento jurídico; la conciliación, mediación o arbitraje obtienen como resultado decisiones firmes entre las partes y oponibles ante terceros. En ese sentido, su aplicación es también positiva pues permite “descongestionar” la gran carga procesal que el Poder Judicial padece en vista a la cantidad de procesos vigentes

En nuestro país ya se han implementado recursos tecnológicos a fin de servir como herramientas a la solución de conflictos laborales. Con la promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se introdujeron mecanismos tales como: el uso del sistema electrónico de notificaciones a través del SINOE, la filmación de las audiencias de conciliación y juzgamiento, las cuales a su vez son virtuales a partir de la pandemia por el Covid-19, y la creación de la Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ) la cual permite la consulta de expedientes y descarga de las resoluciones judiciales o el expediente completo

Cabe resaltar asimismo que, recientemente, en julio del año 2023, se publicó la Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en el marco del proceso nacional de transformación digital. De este modo, esta Ley tiene el objetivo de promover el uso de este tipo de inteligencia en el marco del objetivo de transformación digital y fomentar el desarrollo económico y social del país; se menciona en el artículo 1° que la finalidad de la creación de dicho

dispositivo normativo es el de promover su uso ético, transparente y responsable. Asimismo, se establece que la autoridad nacional a cargo de la aplicación de la IA es la Presidencia del Consejo de Ministros a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital y debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- i) *“El desarrollo de la inteligencia artificial y su adopción como una herramienta que impulse el desarrollo y el bienestar del país.*
- ii) *La formación de profesionales con competencia para el aprovechamiento, desarrollo y usos de la inteligencia artificial en el país.*
- iii) *La creación y el fortalecimiento de la infraestructura digital como habilitadora para el desarrollo de la inteligencia artificial.*
- iv) *El desarrollo de una infraestructura de datos a fin de poner a disposición datos públicos de alta calidad, reutilizable y accesible.*
- v) *La adopción de lineamientos éticos para un uso sostenible, transparente y replicable de la inteligencia artificial.*
- vi) *Un ecosistema de colaboración de inteligencia artificial a nivel nacional e internacional.”*

Si bien, no es conocida en nuestro país actualmente alguna herramienta tecnológica institucional que aporte al uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos, la introducción de la aplicación de IA, supondría diversos beneficios a partir de la experiencia de su reciente uso en países latinoamericanos. En observancia a la aplicación de dicha herramienta como en el caso argentino a través de Prometea o el caso colombiano con PretorIA, nos cuestionamos, ¿cuáles son los aportes que podría conllevar el uso de la Inteligencia Artificial a la solución alternativa de conflictos jurídicos laborales en el Perú.

### III. APORTES DEL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En nuestra posición, observamos que los mecanismos alternativos, y en consecuencia, la solución de conflictos jurídicos laborales podrían enriquecerse de la siguiente manera:

- (i) Identificación de soluciones previas al conflicto laboral, en jurisprudencia internacional que podría ser aplicable en el caso en concreto.

- (ii) Mitigación de riesgos en base al procesamiento y análisis de información masiva frente a propuestas de las partes de solución del conflicto.
- (iii) Virtualidad y portabilidad de la Inteligencia Artificial: accesibilidad en todo el país y acceso a la justicia para trabajadores y empleadores que no cuenten con oferta de centros de mediación y conciliación o arbitraje de manera presencial.

En primer lugar, observamos que la Inteligencia Artificial, en atención a su rápido procesamiento de información masiva sin supervisión humana, puede automatizar tareas repetitivas y, en consecuencia, identificar soluciones previas al conflicto laboral, a partir del análisis de jurisprudencia nacional o internacional que podría ser aplicable en el caso en concreto. Así, la IA, a través del procesamiento de sentencias emitidas por el sistema judicial peruano o internacional y otras fuentes de Derecho, puede identificar antecedentes a la controversia tanto de pronunciamientos en casos similares de Juzgados y Salas laborales, la Corte Suprema, el Tribunal de Fiscalización Laboral, el Tribunal Constitucional e, incluso, decisiones similares de otros países. De este modo, en lugar de realizar dicha búsqueda y análisis de manera manual, con la supervisión de un humano, la IA aportaría un rápido resumen de cómo se ha solucionado un caso en particular por parte de distintos operadores jurídicos y en distintas épocas. Para llegar a dicho punto, no obstante, sería preciso que el Estado, ya sea a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya del Poder Judicial, avoque esfuerzos en fomentar una plataforma que haga uso de la Inteligencia Artificial con acceso público, a fin de buscar dicha información, con énfasis en un conflicto jurídico laboral en específico.

Por ejemplo, ya existe evidencia del aporte de la Inteligencia Artificial en el procesamiento de larga data, a fin de brindar casos a soluciones concretas. En evidencia, en el caso de la medicina, ha permitido analizar cantidades masivas de datos médicos y clínicos:

*“(...) la IA ha demostrado ser competente en el análisis de grandes cantidades de datos (...) En este escenario automatizado —la IA— puede reconocer patrones sutiles que podrían pasar desapercibidos para los profesionales de la salud, lo que conduce a una detección más temprana de distintas enfermedades, y así lograr un mejor pronóstico para los pacientes que son atendidos*

(...)

*Por otra parte, en el marco de las investigaciones biomédicas y hallazgos de nuevos medicamentos, la IA ha justificado ser un instrumento valioso en la investigación. Ya que esta puede analizar grandes bases de datos de información genética y molecular para determinar posibles propósitos curativos y aligerar el proceso de desarrollo de fármacos. (Cantú-Martínez 2024 pp. 6-7)*

En el caso jurídico, Prometea, sistema argentino promovido por la Fiscalía de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ha demostrado dicha ventaja en el procesamiento de información y procesos de conflictos:

*“Entre los ejemplos de los beneficios de PROMETEA cabe citar la reducción de 90 minutos a 1 minuto (99%) para la resolución de un pliego de contrataciones, de 167 días a 38 días (77%) para procesos de requerimiento a juicio, de 190 días a 42 días (78%) para amparos habitacionales con citación a terceros, entre otros. Esta ganancia en términos de plazos permitió que los empleados y funcionarios dedicados a realizar las tareas automatizadas pudieran dedicar más tiempo a aquellos casos más complejos que requieren un análisis más profundo, mejorando la calidad de sus dictámenes en estos casos específicos”. (Estevez, Linares y Fillottrani, 2020, p. 4).*

Así, si bien este sistema es aplicado al sistema judicial a través del Ministerio Público Fiscal argentino, resulta evidente que la automatización de tareas repetitivas e identificación de soluciones a partir del procesamiento de gran data, aporta soluciones más rápidas, que también pueden ser aplicadas en los medios alternativos de solución de conflictos. Por ejemplo, el software usado en Prometea se basa en la identificación y cuantificación de los procesos, la eliminación de tareas que demoraban estos, la elaboración de modelos estandarizados de soluciones a controversias jurídicas y la creación de palabras claves para cada tipo de proceso, lo cual puede ser replicado a cualquier controversia jurídica (Estevez, Linares y Fillottrani, 2020, p. 10).

Ahora, ¿por qué consideramos que la aplicación de la Inteligencia Artificial y el procesamiento de jurisprudencia tendría particular impacto en los conflictos laborales? En primer lugar, porque el sistema jurídico peruano precisamente se caracteriza por la fragmentación e incluso contradicción de opiniones jurídicas respecto a materias del derecho laboral individual, derecho laboral colectivo y derecho procesal laboral. Así, toda vez que no contamos con un dispositivo normativo que reúna toda la legislación laboral, incluyendo pronunciamientos

jurisprudenciales, resulta sumamente beneficioso que a través de la tecnología se pueda procesar rápidamente la información masiva, aplicando la misma a una controversia jurídica laboral en específico.

En segundo lugar, y en relación con el procesamiento de larga data e identificación de soluciones en casos similares, observamos que, así, se podrían mitigar riesgos frente a propuestas de las partes de solución del conflicto. De esta manera, mediante el análisis previo de soluciones en conflictos jurídicos similares, se podrían evitar soluciones sesgadas o subjetivas que podrían surgir, o evitar la aplicación de la legislación de forma desactualizada. A modo de ejemplo, en el caso de una conciliación entre las partes en el marco de una relación laboral, estas podrían tener acceso a una plataforma de IA, la cual les permita recabar en segundos, jurisprudencia aplicable a un conflicto jurídico similar, evitando así posiciones sesgadas, y obteniéndose información actualizada y objetiva que permita continuar con la negociación entre las partes.

Es preciso en este punto, hacer referencia a lo que indican José Miguel Biscaia y María del Rocío Gonzalez- Sotero, Carlos Biscaia Rosa Mohedano y Ana Rodríguez-Learte (2024), respecto a ChatGPT, plataforma que hace uso de la Inteligencia Artificial, y los beneficios que ha acarreado su aplicación en diversos ámbitos profesionales: traducción de textos, explicación de conceptos y términos, redacción y corrección gramatical de manera automática, creación de planes y estrategias en toma de decisiones, análisis de datos masivos, entre otros (p. 3).

En tercer lugar, consideramos que la solución de conflictos jurídicos laborales a través de mecanismos alternativos también podría verse beneficiado por la IA, al ser esta una herramienta netamente virtual, pues su portabilidad y accesibilidad para ciudadanos que no puedan hacer uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos de forma presencial resulta positiva frente a los obstáculos que presupone la presencialidad. Así, la IA puede ser aplicada en todo el territorio peruano, brindando acceso a la justicia para trabajadores y empleadores que no cuenten con oferta de centros de mediación y conciliación o arbitraje de manera presencial.

Asimismo, como se mencionó previamente, el Estado, a través de los sectores de Trabajo y Empleo correspondientes o de la Justicia, podría disponer de sistemas de software que apliquen Inteligencia Artificial de manera descentralizada en el territorio, a fin de que el acceso al procesamiento y análisis de

data en conflictos laborales sea homogéneo y masivo. De esta manera, se podría alivianar la carga procesal del Poder Judicial respecto a la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, principal normativa aplicable en conflictos jurídicos laborales, pues se facilitaría el acceso a información y posibles soluciones, sin asumir los costos que supone recurrir ante un proceso judicial.

No obstante sostenemos en los párrafos precedentes que la solución de conflictos jurídicos laborales a través de los MARCs podrían beneficiarse de la IA mediante la identificación de soluciones previas al conflicto laboral, la mitigación de riesgos en base al procesamiento y análisis de información masiva, y la virtualidad y portabilidad que supone su uso, observamos las siguientes contingencias en su uso: ¿la intervención de la IA supondría algún problema al reemplazar a humanos en la solución alternativa de conflictos? ¿supondría menos organicidad en el diálogo? Dichos cuestionamientos se enmarcan en el debate que se asienta en torno al uso ético de la Inteligencia Artificial y al reemplazo de los humanos en dichas acciones. Si bien la respuesta a estas preguntas supondría un debate extenso, al cual precisamente el presente artículo académico no apunta, proponemos que esta herramienta tecnológica observe límites en su aplicación, los cuales deben ser evaluados tanto en el campo dogmático como pragmático.

Cantú-Martínez (2024) identifica y resume los principales problemas o desafíos éticos que conllevaría el uso de la Inteligencia Artificial:

1. Privacidad y confidencialidad. La aplicación de la IA supondría posibles vulneraciones a la intimidad de información personal, frente a lo cual propone la creación de normas que se apliquen en dicho aspecto, en protección a datos personales, solicitándose además consentimiento (Kurant, 2023 citado en Cantú-Martínez p. 7)
2. Sesgo algorítmico. La aplicación de la mencionada herramienta tecnológica supondría también que los algoritmos aplicados en su uso, impliquen sesgos, lo que conlleve a la toma de decisiones incorrectas (García-López, Girón-Luque y Rosselli, 2023 citado en Cantú-Martínez p. 7)

Finalmente, es preciso que nos cuestionemos los siguientes problemas jurídicos: ¿cuáles serían las implicancias de responsabilidad civil frente a errores -si es que es posible que existan- en las soluciones que pueda aportar la IA en conflictos jurídicos laborales? ¿se le podría atribuir responsabilidad como un

sujeto de derecho? ¿el producto jurídico emitido por las partes, que hicieron uso de esta para llegar a un acuerdo tendría plena validez y eficacia jurídica? ¿el procesamiento de datos masivos a fin de aplicarse a un conflicto entre las partes supondría alguna vulneración al derecho a la intimidad de algún ciudadano, o a la protección de datos personales?

#### IV. CONCLUSIONES

En conclusión, la introducción del uso de propuestas tecnológicas innovadoras en los medios alternativos de resolución de conflictos, resulta sumamente necesaria, en vista a la sobre- carga que padece nuestro sistema judicial actual y a la falta de celeridad que conlleva en la práctica la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es así que la IA se muestra como una herramienta tecnológica con efectos inmediatos: identificación de soluciones previas al conflicto laboral, mitigación de riesgos en base al procesamiento y análisis de información masiva, virtualidad y portabilidad. Sin embargo, como resulta evidente, dicha herramienta supone que también se apliquen límites normativos en atención a las posibles contingencias que pueda acarrear su uso.

292

En vista al uso incipiente de la IA en el ámbito jurídico, podemos emplear como guía el uso de la misma en situaciones de éxito en otros países, como el caso argentino o colombiano, sin embargo, resulta también indispensable tomar en cuenta matices relevantes. Su aplicación debe ser realizada en función de la realidad socioeconómica y jurídica peruana, prestando atención a qué organismos institucionales estarían encargados de poner límites a su uso y disponer su acceso, a fin de que este último sea homogéneo y universal. En efecto, en materia de relaciones laborales, en virtud del principio de igualdad, las partes deberían tener acceso de igual forma a información que sea beneficiosa para la defensa de sus intereses, motivo por el cual es preciso que se introduzcan herramientas tecnológicas con IA que permitan el acceso libre a la sistematización y análisis de información relacionada a solución de conflictos jurídicos laborales. El acceso a esta información permitirá de manera evidente, la solución más rápida de conflictos laborales y supondrá una descentralización de la justicia, la cual ha recaído mayoritariamente en la actuación del Poder Judicial mediante procesos judiciales.

Finalmente, se deberían evaluar los posibles escenarios respecto a la aplicación de la IA, pues se podría observar el surgimiento de problemas jurídicos con su uso. Así, si bien este tipo de recursos innovadores conlleva diversas ventajas que se podrán observar en la práctica conforme la ciudadanía interactúe con dichas plataformas, es preciso que el Derecho, a través de una perspectiva tuitiva, identifique vacíos legales y actúe de manera activa a fin de proteger y garantizar los derechos fundamentales que puedan verse vulnerados

## REFERENCIAS

- Cantú-Martínez, P. C. (2024). Inteligencia artificial y sus connotaciones éticas. *Revista Iberoamericana De Bioética*, (25), 01–11. <https://doi.org/10.14422/rib.i25.y2024.008>
- García Torres, C. J., Mellet Portocarrero, M., Morales Mailhe, M., Salazar Campos, E., & Santivañez Anta, G. (2000). Buscando soluciones: la conciliación extrajudicial obligatoria y los problemas de su implementación. *IUS ET VERITAS*, 10(21), 339-350. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15983>
- Sarti, C., (2002) Nuevos caminos para la resolución de conflictos: experiencias latinoamericanas / Carlos Alberto Sarti Castañeda ... [et al.]
- Biscaia Fernández, J. M., González-Soltero, M. del R., Biscaia Fernández, C. J., Mohedano del Pozo, R. B., & Rodríguez-Learte, A. I. (2024). Empleo de ChatGPT en educación biomédica. Análisis de riesgos desde los principios éticos de la UNESCO y el Reglamento de la Unión Europea sobre Inteligencia Artificial. *Revista Iberoamericana De Bioética*, (25), 01–15. <https://doi.org/10.14422/rib.i25.y2024.007>
- Estevez, Elsa Clara; Linares, Sebastián; Fillottrani, Pablo (2020); Prometea: Transformando la administración de justicia con herramientas de inteligencia artificial.; Banco Interamericano de Desarrollo; 2020; 51
- Saavedra, V. y Upegui J.C (2021). PretorIA y la automatización del procesamiento de causas de derechos humanos. En *Derechos digitales* 1-56.

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos (2004). Oficina contra la Droga y el Delito. Naciones Unidas

Pasco, M. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú: Pilares y paradigmas. *Laborem*. Pp 128-146.

Quispe Montesinos, C. A. (2023). Balance del proceso laboral a trece años de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 6(8), 215-248. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.760>