

RELACIONES LABORALES EN LA ERA DE LA IA

1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON IA

La IA acelera los procesos de selección, pero puede reforzar sesgos si no se controla adecuadamente.



- ➔ **Optimización del proceso:** filtra CV y realiza entrevistas automatizadas reduciendo tiempos hasta 60%.
- ➔ **Uso de Big Data:** integra información de redes y fuentes públicas para evaluar candidatos.
- ➔ **Beneficios operativos:** chatbots 24/7, identificación de perfiles ideales, análisis no verbal.
- ➔ **Riesgos de sesgo:** casos como Amazon muestran discriminación por género o formación.
- ➔ **Supervisión y legalidad:** requiere informar al postulante y mantener revisión humana.

2 DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN CON IA

La IA gestiona tareas y controla desempeño, exigiendo límites para respetar derechos laborales.

Políticas internas: la empresa debe definir usos permitidos y protección de datos.

Supervisión algorítmica: videovigilancia, geolocalización y control digital del trabajo.

Evaluación de rendimiento: decisiones basadas en métricas (productividad, tiempos, correos).

Riesgos: puede generar sobrecarga, ignorar habilidades blandas o promover despidos injustos.

Protección de derechos: debe garantizar privacidad, proporcionalidad y revisión humana.

3 APLICACIÓN DE SANCIONES MEDIANTE IA

La IA puede sancionar automáticamente, pero sin control humano puede vulnerar el debido proceso.

Detección automática: tardanzas, rutas, uso de EPP mediante sensores y cámaras.

Emisión de sanciones: cartas disciplinarias o despidos basados en evidencias digitales.

Falta de contexto: no considera salud, emergencias o causas justificables.

Riesgo de arbitrariedad: puede generar actos de hostilidad o sanciones desproporcionadas.

Defensa limitada: descargos evaluados por IA cuestionan transparencia.

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



5 IA EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La IA fortalece la prevención de riesgos, pero aumenta la vigilancia sobre el trabajador.

Prevención de accidentes: detiene labores ante riesgos de fatiga o sobrecarga.

Control de fatiga: pulseras y sensores monitorean cansancio en tiempo real.

Salud mental: chatbots detectan estrés y brindan apoyo emocional.

Automatización de SST: control de EPP y gestión de exámenes médicos.

Ergonomía inteligente: analiza posturas y sugiere correcciones.

4 CESES COLECTIVOS POR USO DE IA

La automatización puede provocar despidos masivos, lo que exige regulación y alternativas laborales.

Sustitución tecnológica: la IA reemplaza funciones humanas.

Tendencias globales: casos en Google, Microsoft o Duolingo.

Marco legal en Perú: ceses por causa tecnológica (Art. 46 LPCL) con exigencias estrictas.

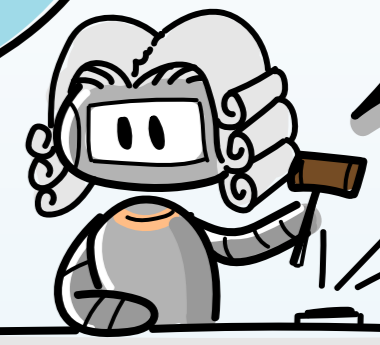
Alternativas: recolocación, reconversión o ajustes contractuales.

Responsabilidad social: se requiere capacitación y evaluación del impacto humano.

6 IA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

7 IA EN FISCALIZACIÓN Y PROCESOS LABORALES / JUDICIALES

La IA podría transformar la fiscalización y justicia laboral, pero requiere garantizar el debido proceso.



Control humano obligatorio: jueces e inspectores deben mantener la última decisión.

IA en justicia: puede calificar demandas y redactar sentencias preliminares.

SUNAFIL hoy: no usa IA aún, solo herramientas digitales básicas.

Potencial: revisión documental y alertas automatizadas para inspecciones.

Riesgos: decisiones sin regulación afectarían derecho de defensa.

- ➔ **Transparencia algorítmica:** conocer cómo decide la IA sobre empleo o sanciones.
- ➔ **Protección ante despido:** cláusulas contra reducción de puestos por automatización.
- ➔ **Reconversión laboral:** exigencia de formación para nuevas funciones digitales.
- ➔ **Esquirolaje tecnológico:** IA puede mantener operaciones durante huelgas.
- ➔ **Inclusión en convenios:** integrar estos temas en negociación colectiva (LRCT).

La IA obliga a los sindicatos a negociar transparencia, protección y redistribución del empleo.

SALIDA