

Infografía: Automatización de la facultad disciplinaria

1

¿Puede usarse la IA para identificar faltas graves?

Sí, pero con límites

Los algoritmos facilitan el análisis de datos obtenidos a partir de geolocalización, tiempos de conexión, rendimiento y cumplimiento de objetivos, a partir del cual se podrá identificar potenciales faltas.



Sin embargo, es necesaria la intervención humana para la evaluación y sanción de la eventual falta.

2

Faltas graves que podrían automatizarse:

Aquellas en las que se puedan aplicar métricas para su identificación



- Incumplimiento del RIT: faltas, obligaciones o prohibiciones que se puedan medir (literal a, artículo 25 LPCL)
- La disminución deliberada del rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción (literal b, artículo 25 LPCL)
- Abandono del centro de trabajo por más de 3 días consecutivos (literal h, artículo 25 LPCL)
- Ausencias injustificadas por más de 5 días en un período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario (literal h, artículo 25 LPCL)

3

Principios para desarrollar algoritmos

De acuerdo con el Reglamento de la Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial los principios son:

(Artículo 6 del Decreto Supremo N°115-2025-PCM)

- No discriminación
- Privacidad de los datos personales
- Protección de derechos fundamentales
- Supervisión humana
- Rendición de cuentas por las acciones y decisiones

4

Recomendaciones para un procedimiento sancionador con uso de IA

Antes de la falta:



- Durante la creación del algoritmo, deben adoptarse medidas para prevenir, mitigar y corregir la generación o perpetuación de sesgos.
- Es necesario establecer políticas, protocolos y procedimientos claros que regulen el uso de la IA y aseguren la seguridad y privacidad de la información.

Durante el análisis de datos:



- Mantener un registro actualizado y accesible, con enfoque preventivo sobre el funcionamiento del sistema basado en IA.
- Respetar de manera irrestricta la privacidad y protección de los datos personales

Durante la revisión de conductas y determinación de faltas:



- Implementar mecanismos de supervisión humana que garanticen decisiones éticas, justas y respetuosas de los derechos fundamentales.
- El personal involucrado debe estar capacitado en la materia, evitando sesgos frente a los resultados del sistema y contando con facultades para detener, corregir o invalidar las decisiones automatizadas.

5

Riesgos del uso incorrecto de IA en el procedimiento sancionador

En el supuesto que (i) la herramienta tecnológica contenga sesgos, (ii) no se respete y/o proteja los datos personales, (iii) no intervenga el ser humano en la toma de decisiones y/o (iv) se valide decisiones sesgadas, el procedimiento sancionador podría verse viciado. De ser así, podrían configurarse las siguientes contingencias:

- Denuncias ante la SUNAFIL y/o demandas ante el Poder Judicial impugnando el procedimiento de despido en el que se ha empleado la IA.
- Procedimientos de cese de actos de hostilidad por actos de discriminación y/o actos que afecten la dignidad del trabajador.

Dante Botton
dbg@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL

Rosita Muñoz
rmu@prcp.com.pe

ASOCIADA

VER PERFIL