



---

## **LAS RELACIONES LABORALES EN LA ERA DE LA IA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES**

**Cristina Oviedo | Brian Ávalos**

---

**DATOS**

**78% de empresas en todo el mundo que usan IA** en al menos una función (McKinsey)

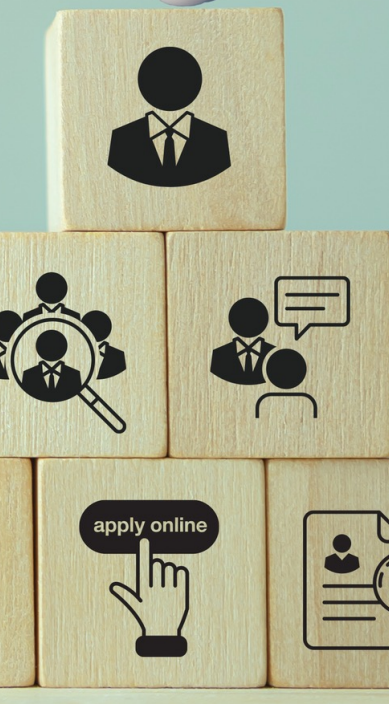
**41%** de los empleadores tiene la intención de reducir su fuerza laboral para el 2030 por la automatización de tareas (Foro económico mundial)

**Sólo 1/3 de los trabajadores que usan IA en su trabajo son capacitados** (Infobae)

**Perú: 61% de las empresas usa IA** en procesos de selección de personal

**74% de trabajadores** ya usan herramientas de IA en su día a día (Infoabe)

**ChatGPT: tiene más de 400 millones de usuarios activos a la semana** (febrero 2025).



### Execución

La minería digital y la IA transforman la industria minera en Perú, optimizando procesos y reduciendo costos en un entorno competitivo.

LA BASE DE LA PIRÁMIDE SE REDUCE

Las Big Four frenan la contratación de juniors hasta un 20% por la IA y ponen el foco en los seniors

Este ajuste va a suponer que se recorten entre 700 y más de 1.400 los nuevos puestos de trabajo para profesionales menores de 30 años, mientras que los seniors crecerán hasta un 10%



- Compañía Minera Antapaccay: **+10% en la productividad.**
- Compañía Minera Antamina: **+3.7% del incremento de la producción de cobre** (reducción del tiempo de inactividad no planificada); **-3.6% de costos de mina en un 3.6%**; y, recuperación del 28% y 46% de la producción de oro y plata.
- Anglo American Perú: Incremento de la **recuperación de cobre entre el 2% y 4%.**

(Encuesta “[Desafíos y tendencias 2024 para las empresas de Latinoamérica](#)” de EY)

## EMPLEOS CON RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN POR DESARROLLO DE LA IA GENERATIVA (OIT 2025)

### Exposición baja-moderada

#### Baja

- Psicólogos
- Profesionales en servicios legales relacionados
- Profesores, pedagogos
- Médicos

#### Moderada

- Sociólogos, antropólogos y relacionados
- Biólogos, botánicos y relacionados
- Historiadores, politólogos

### Exposición alta

- Ingenieros de sistemas y afines
- Contadores
- Periodistas
- Diseñadores gráficos
- Estadísticos, matemáticos, economistas
- Bibliotecarios y relacionados

### Exposición máxima

- Oficinistas
- Atención al cliente
- Secretarios y/o puestos administrativos
- Analistas financieros
- Teleoperadores

## ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL?

### UNESCO

- Sistemas que procesan datos e información
- Se asemeja a un comportamiento inteligente
- Razonamiento, aprendizaje, percepción, predicción, planificación o control

### UE

- Sistema basado en una máquina, diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía.
- Capacidad de adaptación.
- Infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar información de salida,
- Predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales.

## IA GENERATIVA VS IA TRADICIONAL

Característica	IA Tradicional (No Generativa)	IA Generativa
Objetivo Principal	Analizar, clasificar, predecir, automatizar. Su objetivo es tomar decisiones informadas o realizar tareas específicas de manera eficiente.	Crear contenido nuevo y original. Su objetivo es generar productos nuevos (texto, imágenes, etc.) que se parezcan a los datos de entrenamiento, pero que sean únicos.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• En base a los datos y patrones introducidos emite:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Predicciones</li><li>○ Decisiones (aprobar o desaprobar)</li><li>○ Acciones (activar alarma)</li></ul></li></ul>	Genera conocimiento o productos nuevos: <ul style="list-style-type: none"><li>• un ensayo,</li><li>• una imagen,</li><li>• un guión de código.</li></ul>
Uso de datos o patrones	Interpreta los datos y patrones existentes y, a partir de ello, toma decisiones. Además, puede trabajar con conjuntos de datos más pequeños si la tarea es bien definida.	Genera nuevos datos (texto, imágenes, modelos) basados en datos y patrones existentes. Por ello, requiere conjuntos de datos mucho más grandes para aprender patrones complejos.

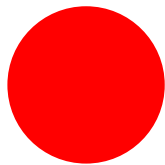
## ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL?



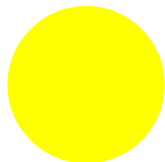
### Reglamento de la Ley 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial

**Artículo 6.- (...)** *Sistema basado en IA: Sistema basado en máquina que, para objetivos de forma explícita o implícita, infiere, a partir de la entrada que recibe, cómo generar salidas tales como predicciones, contenido, recomendaciones o toma de decisiones que puedan influir en la o los entornos físicos o digitales. Los diferentes sistemas basados en IA varían en sus niveles de autonomía y la capacidad de entendimiento y adaptación después del despliegue.*

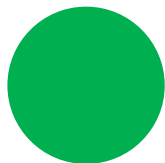
## CLASIFICACIÓN DE RIESGOS - PERÚ



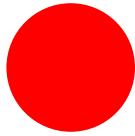
**Uso indebido:** impacta de manera irreversible, significativa y negativa en los derechos fundamentales o el bienestar de las personas, bajo cualquier circunstancia.



**Uso de riesgo alto:** supone un riesgo para la vida, la dignidad, la libertad, la seguridad física y los demás derechos fundamentales de las personas, en función del objetivo establecido y de las posibles consecuencias no deseadas.

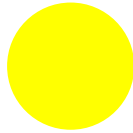


**Riesgo aceptable:** que no califiquen como uso indebido o de riesgo alto.



### Uso indebido

- Manipular emociones, decisiones o comportamientos.
- Vigilancia que genere o pueda generar un impacto desproporcionado en los derechos fundamentales.
- Analizar, clasificar o inferir datos sensibles de las personas, sobre la base de sus datos biométricos, para: (i) deducir su origen racial o étnico, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual; o, (ii) evaluar o clasificar a personas o colectivos, que genere o contribuya a resultados discriminatorios o desproporcionados que vulneren derechos fundamentales.



### Riesgo Alto

- Procesos de selección y contratación
- Evaluación de trabajadores
- Establecer condiciones laborales
- Cese de trabajadores
- Seguridad y salud de los trabajadores (tamizaje, evaluación, sugerencia de diagnóstico, manejo o pronóstico del estado de salud, evaluación de datos personales sensibles registrados en las historias clínicas electrónicas, etc.)
- Inferir las emociones de una persona en los entornos de trabajo, excepto cuando el sistema se instala por motivos médicos o de seguridad.
- Cualquier uso que suponga un riesgo para la vida, la seguridad física, los derechos fundamentales, la libertad y dignidad de las personas, y a su vez, su desempeño implique i) elevada probabilidad de generar estigmatización, discriminación, sesgo cultural, o ii) elevada complejidad para la supervisión humana.

## OBLIGACIONES GENERALES - PERÚ



- Cumplir con las normas de privacidad y protección de datos personales (desarrollo, implementación y uso de IA).
- Garantizar el respeto de los DDHH y evitar que se generen resultados injustos / discriminatorios.
- Establecer políticas, protocolos y procedimientos claros (preservar la seguridad y la privacidad, promover la transparencia y la explicabilidad, garantizar la responsabilidad y la rendición de cuentas).
- Implementar las mejores prácticas, estándares o Normas Técnicas Nacionales o Internacionales para identificar y minimizar los sesgos de los algoritmos.
- Fomentar la educación y concientización interna de los colaboradores sobre los riesgos asociados con el uso de la IA y la adopción de forma segura, responsable y ética conforme a la Política institucional.
- Promover la participación de equipos diversos y multidisciplinarios para el desarrollo e implementación.

**El cumplimiento de estas obligaciones evitará contingencias y fomentará un entorno laboral más seguro**

## OBLIGACIONES ESPECÍFICAS - RIESGO ALTO

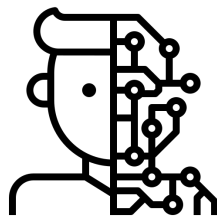


- Implementar mecanismos de **supervisión humana**. Garantizar que el personal como mínimo: i) esté capacitado para que no se sesgue por los resultados; y, ii) tenga la capacidad de detener, corregir o invalidar las decisiones del sistema.
- Establecer mecanismos para garantizar la **transparencia algorítmica** (informar de forma previa, clara y sencilla sobre la finalidad o uso, funciones principales y el tipo de decisiones que puede tomar, etc.; si el sistema toma decisiones que impactan derechos humanos, explicar los resultados a los usuario, en lenguaje accesible).
- Mantener un **registro actualizado y accesible** sobre los principios del funcionamiento del sistema, las fuentes de datos utilizadas y la lógica del algoritmo, los impactos sociales y éticos esperados.
- El desarrollador o implementador puede solicitar a la Autoridad Adm. una consulta para determinar el nivel de riesgo.

El cumplimiento de estas obligaciones evitará contingencias y fomentará un entorno laboral más seguro

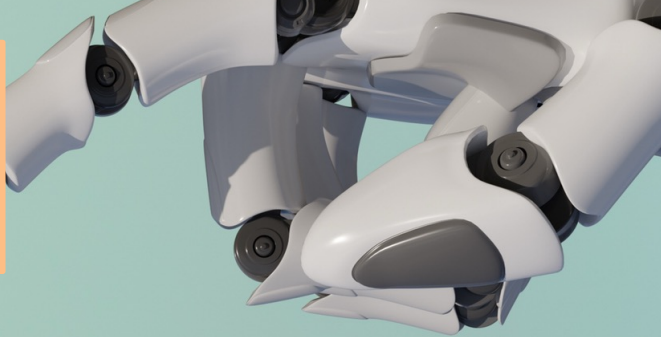


## La IA en las relaciones laborales



- (i) Reclutamiento y selección de personal
- (ii) Dirección y supervisión
- (iii) Aplicación automatizada de sanciones disciplinarias
- (iv) Ceses colectivos por uso de IA
- (v) Relaciones colectivas de trabajo
- (vi) Seguridad y Salud en el Trabajo
- (vii) Inspecciones y procesos Laborales

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Reclutamiento y selección

---



**Su algoritmo de selección penalizaba automáticamente a las candidatas mujeres.**

- Durante 10 años: el sistema recibió postulaciones de empleo.
- Base de datos fue entrenada con **datos históricos** de contratación dominados por hombres.
- 2015: Sesgo machista a la hora de seleccionar a los solicitantes.
- Penaliza la palabra "mujer".

**Banco Interamericano de Desarrollo (2021)**

En Brasil y México, ciertos sistemas de contratación digital excluían involuntariamente a candidatos de zonas rurales o con menor acceso a educación superior, pues se tendían a favorecer los perfiles que coincidían con los empleados preexistentes en las empresas.



## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Normas: Constitución, Ley y Reglamento IA, Ley y reglamento de datos personales, Ley que prohíbe la discriminación en el acceso al empleo
- Utilizando la IA, proceso puede durar 60% menos.
- Puede minimizar el sesgo humano en un 43%.
- Se simplifican procesos de selección:



Nuevos canales de comunicación entre el empleador y el postulante  
Menor inversión de tiempo humano,  
Mayor obtención de información del postulante  
Decisión más acertada sobre la persona adecuada para el puesto.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## DATOS A LOS QUE TIENE ACCESO LA IA

De fuente directa

Proporcionada por los mismos candidatos o generada por la IA.

De fuente indirecta

*Big Data*, (Publicaciones, noticias, redes sociales, etc.)



**¿Qué es el *Big Data*?** Tecnologías, prácticas y conceptos que permiten la recolección, almacenamiento, procesamiento y análisis de grandes volúmenes de datos.

### Ventajas del uso de la IA

- Encontrar el perfil ideal
- Análisis automatizados de CV's
- Entrevistar candidatos, dirigir y evaluar dinámicas (Individuales o grupales)
- Evaluaciones automatizadas
- Chatbox que atiendan consultas de los postulantes 24/7
- Cámaras que evalúen el lenguaje no verbal en entrevistas

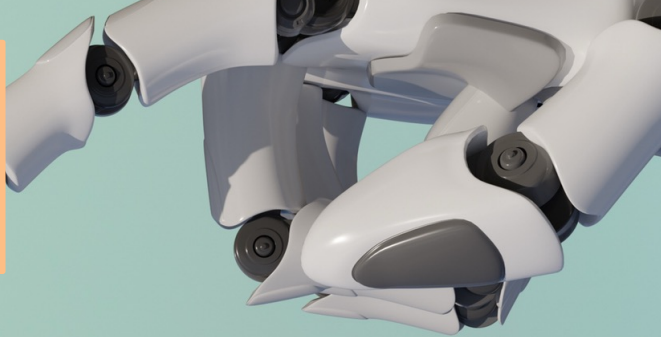
### Problemas por el uso de la IA

- Sesgos / discriminación algorítmica
- Incapacidad para evaluar habilidades blandas.
- Falta de transparencia en el algoritmo.
- Riesgos de ciberseguridad, datos personales, privacidad.
- Falta de consentimiento

### Recomendaciones:

- Informar a los postulantes sobre el uso de la IA
- Medidas de corrección oportunas
- Utilizar fuentes de datos legales y solo las necesarias
- Asegurar la supervisión humana y capacitar
- Verificar cumplimiento de normas legales laborales y de datos personales.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Dirección y supervisión

---





- Normas: Art 9. LPCL
- Autorizar / prohibir uso de la IA
- Uso no controlado (filtrar información sensible, manejar información incorrecta, comprometer la propiedad intelectual, impacto negativo en imagen corporativa, etc.)
- Políticas y/o lineamientos (detallar restricciones, información sensible, plataformas permitidas, etc.)
- Capacitar a trabajadores

## IA EN LA FISCALIZACIÓN A TRABAJADORES

### USOS

- Identificar quién es la persona más capacitada y eficiente
- Uso de videovigilancia y geolocalización en tiempo real
- Fiscalización en tiempo real: uso de la computadora
- Asignación de labores por capacidad y disponibilidad



### PROBLEMA

- Sesgos algorítmicos
- Personal no Fiscalizable
- Vulneración de derechos fundamentales
- Sesgos algorítmicos



Normas: Literal b) 23. LPCL,



### USOS

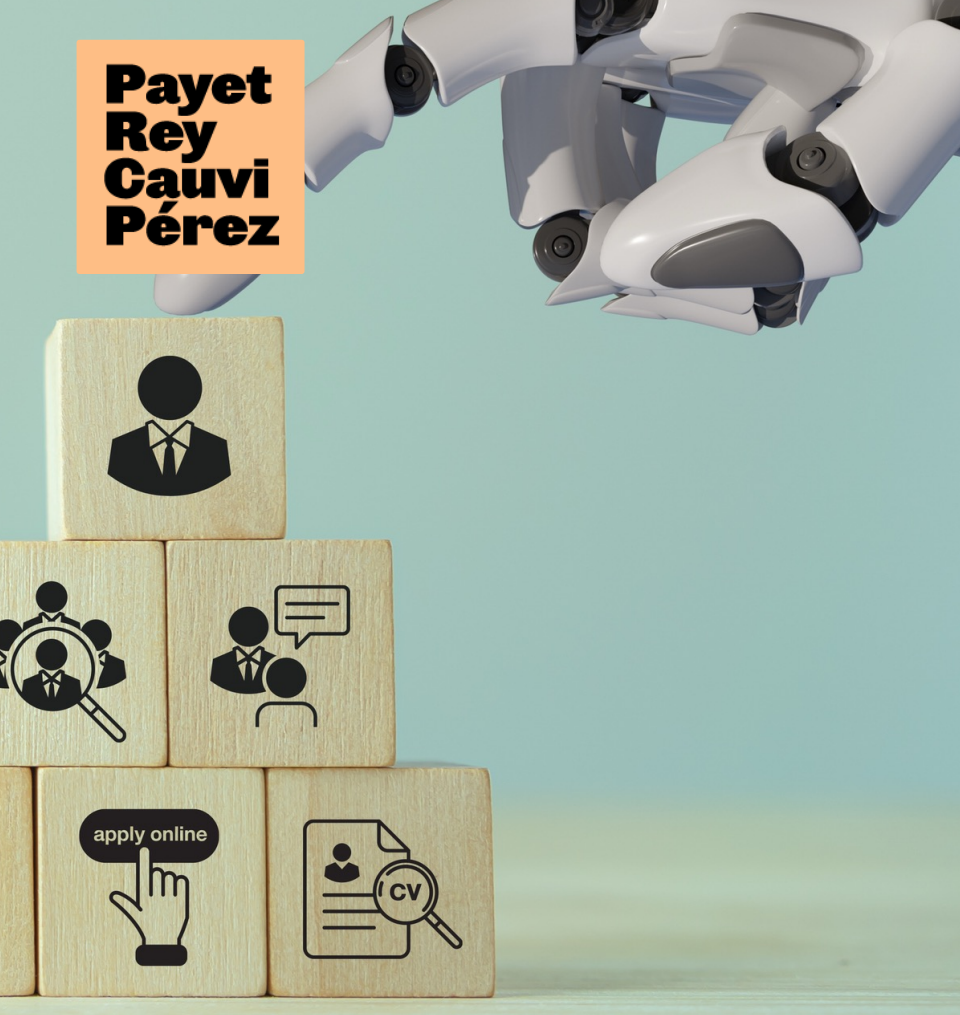
- Despido por rendimiento deficiente (análisis de horas, producción, correos enviados, ventas, informe de productividad)
- Data objetiva para bonos, aumentos de sueldo, promociones, justificar diferencias salariales, etc.

### PROBLEMAS

- Sesgos algorítmicos
- No evalúa habilidades blandas
- Sobrecarga de trabajo al más eficiente
- Pérdida de talentos
- Despidos nulos / actos de hostilidad



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Aplicación de sanciones mediante IA

---

Normas: art. 9 y 25 LPCL



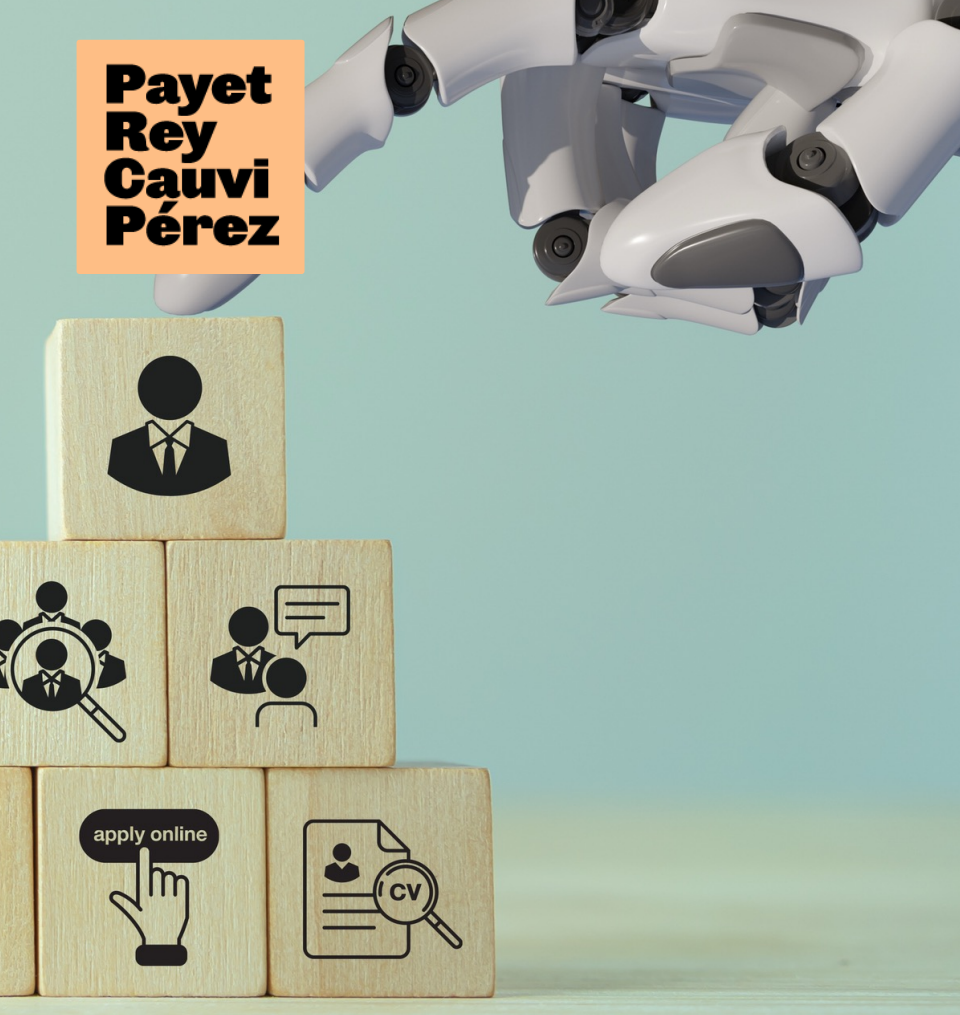
### USOS

- Adopción de medidas disciplinarias automatizadas (tardanzas, no uso de EPP, incumplimiento de ruta, etc.)
- Automatización de sanciones y elaboración cartas, agregando evidencias.
- Herramientas (Sensores, Cámaras de videovigilancia, Pulseras de sueño, relojes inteligentes, etc.)
- Despidos por faltas flagrantes.

### PROBLEMAS

- Sesgos algorítmicos.
- Despidos anticipados sin evaluación justa.
- No considerar factores particulares (problemas de salud, etc.)
- Falta de transparencia hacia el trabajador que dificulta impugnación.
- Actos de hostilidad
- ¿Si el descargo lo analiza la IA se cumple el debido procedimiento?
- Vulneración de derechos fundamentales.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

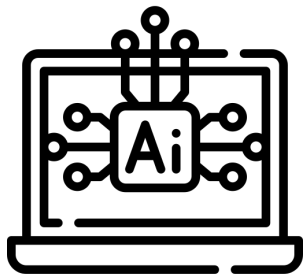


## Ceses colectivos por uso de IA

---

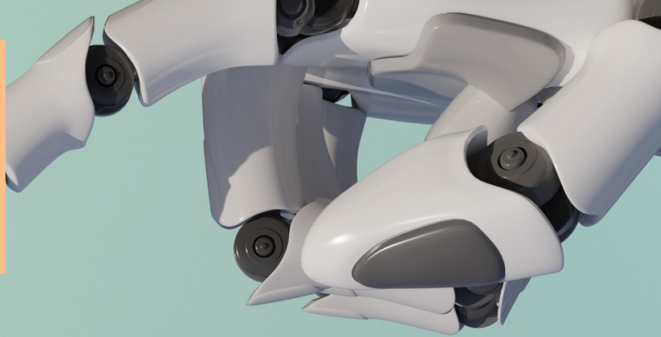


**Normas: 46 LPCL y siguientes**



- Reemplazo de trabajadores por IA: casos Google, Microsoft o Duolingo
- Perú - ceses colectivos por automatización de puestos de trabajo:
  - Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (10% del personal). Dificultad.
  - Disolución y liquidación de la empresa
- Alternativas menos graves: planes de salida voluntaria / acuerdos de cambio de condiciones laborales.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## La IA en las Relaciones Colectivas de trabajo

---



### Termina la huelga de guionistas de Hollywood tras 148 días

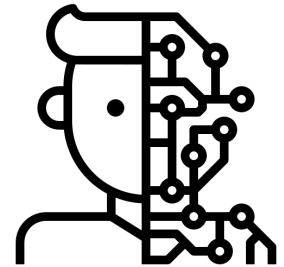
¿Qué estableció el acuerdo?

- El texto generado por la IA no se puede utilizar para reducir los créditos / derechos de un escritor.
- El guionista puede usar la IA como una herramienta si la compañía lo consiente y cumple con sus políticas.
- La empresa no puede exigir a un trabajador que utilice la IA.
- Las productoras no podrán utilizar las creaciones de los escritores para entrenar a la IA.
- Las empresas tienen que advertir a los guionistas de cualquier material que haya sido creado con IA o que incluya contenidos creados con IA y que tenga que utilizar.
- Si en un futuro se restringe por ley el uso de contenidos para entrenar a la IA, el sindicato podrá acogerse a la norma que le sea más favorable, no sólo al convenio.

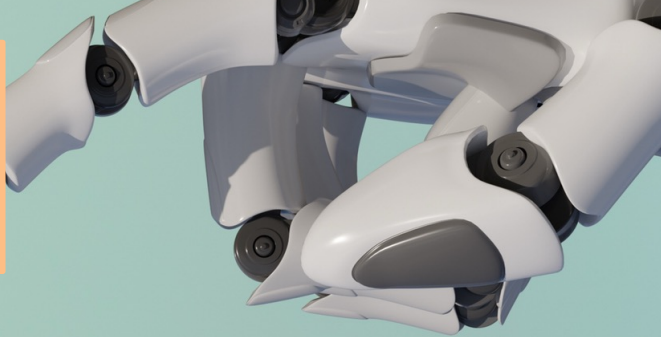


### Norma: LRCT y su Reglamento

- Incremento de la sindicalización: formación de sindicatos por despidos masivos; uso de la IA en la gestión y organización de actividades sindicales
- Nuevos temas a negociar (regular el uso de la IA):
  - Informar al sindicato sobre el uso de la IA en temas laborales
  - Capacitación a trabajadores si la IA afecta a un puesto de trabajo
  - Límites a la utilización de la IA
  - Protección frente al despido / reducción de puestos / reducción de salarios
  - Prohibición de esquirolaje tecnológico
- Incremento de demandas judiciales (despido nulo: afiliación sindical / participación en actividades sindicales) / inspecciones laborales – multas

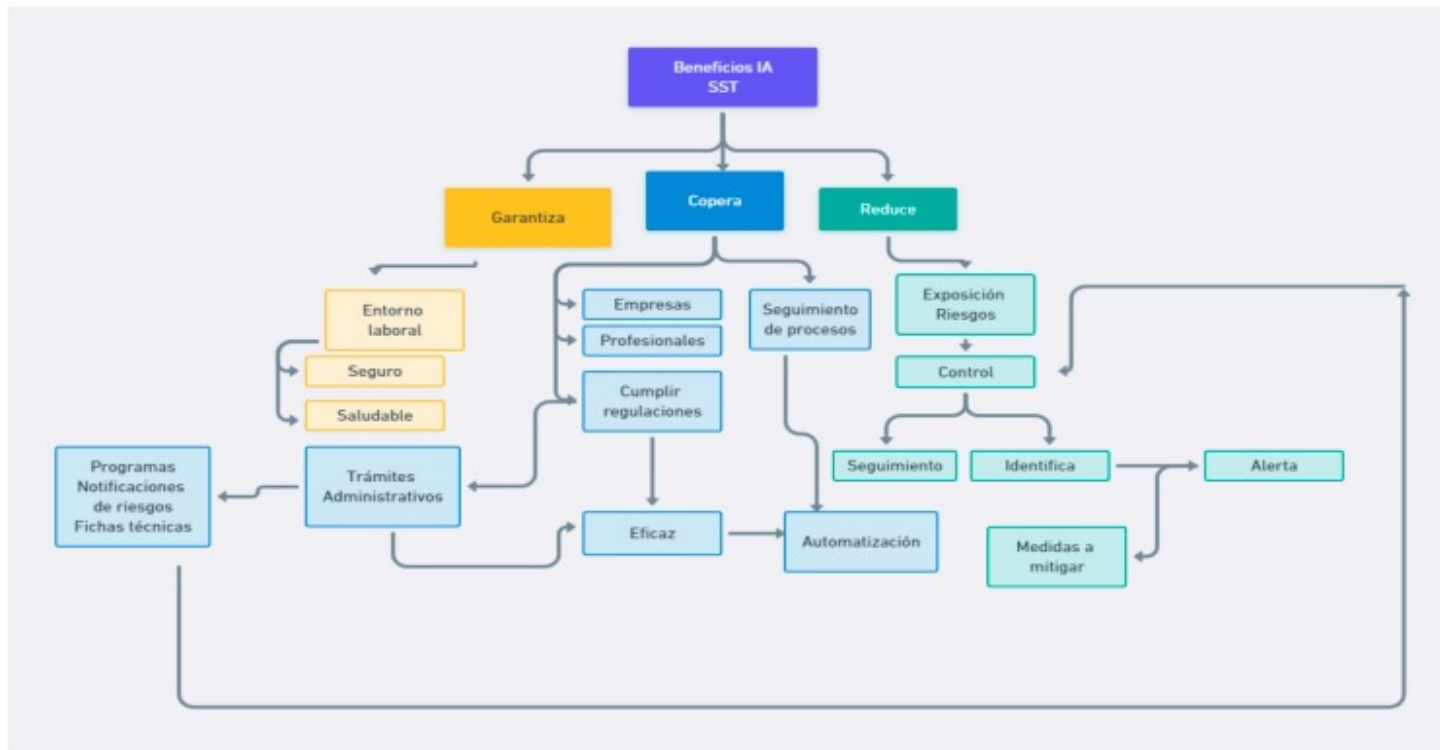


**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



# IA y Seguridad y Salud en el Trabajo

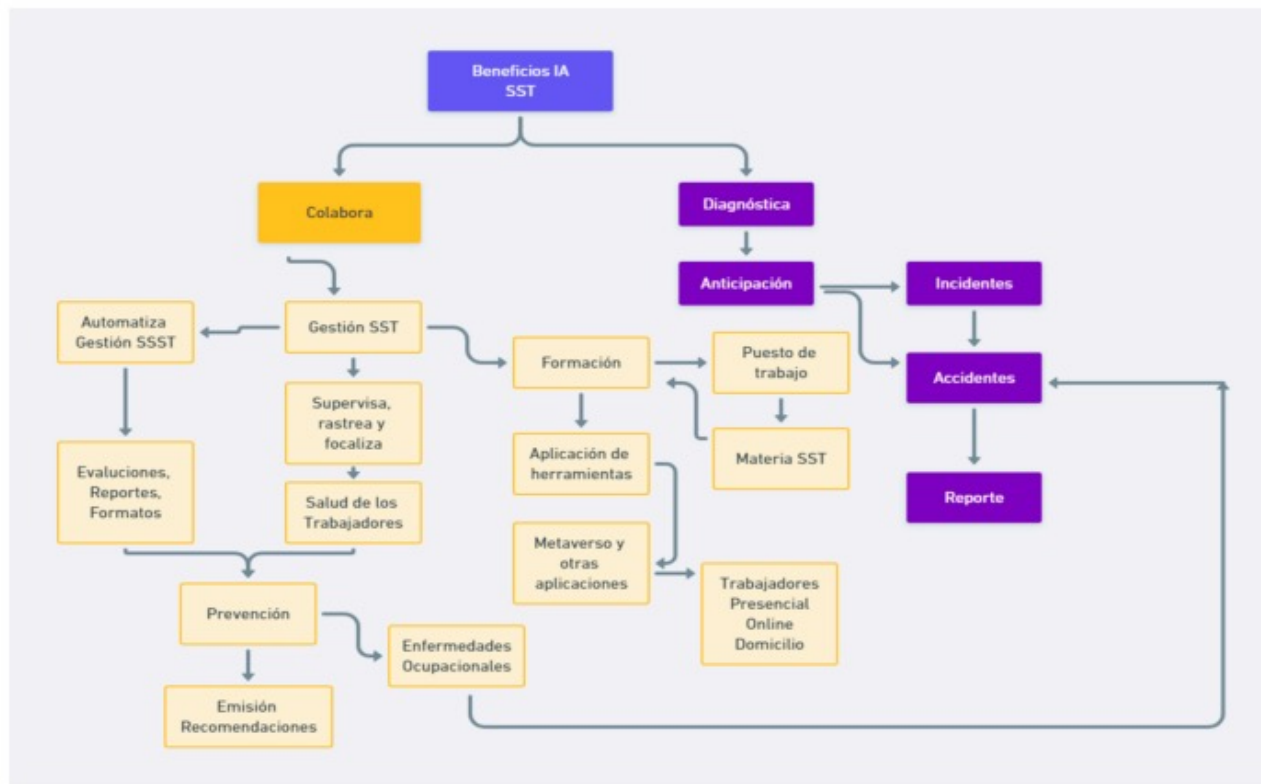




Autores: Ydangely Tropiano y Atilio Noguera.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## IA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Autores: Ydangely Tropiano y Atilio Noguera.



Norma: Ley 29783, Reglamento y normas sectoriales

### Usos

- Automatización de tareas repetitivas / peligrosas: reduce exposición de trabajadores a riesgos
- Prevención de accidentes de trabajo (identifica potenciales riesgos y conductas indebidas de los trabajadores a través de cámaras y sensores)
- Predicción y mapeo de enfermedades ocupacionales
- Dispositivos para controlar la somnolencia y generar automáticamente órdenes de paralización de labores (pulseras de sueño).
- Mejora de la salud mental y emocional de los trabajadores (chatbots terapéuticos disponibles 24/7)
- Gestión avanzada del estrés (análisis de voz o patrones de escritura, recopilación de datos en tiempo real, técnicas de relajación durante el día).
- Mejoras ergonómicas (analiza la postura y recomienda ajustes).
- Dispositivos portátiles que verifican uso correcto de EPPs
- Control automático de entrega de EPPs, renovación de EMO, bloqueos de usuarios por vencimiento de licencias internas, etc.
- Chatbots que brindan información sobre SST las 24 horas.





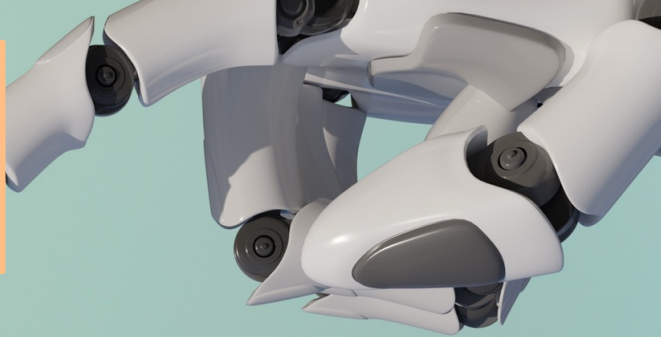
Norma: Ley 29783, Reglamento y normas sectoriales

### Problemas y recomendaciones

- Afectación de derechos fundamentales por uso indebido de la IA (protección de datos personales, intimidad)
- Exceso de videovigilancia: puede conllevar a errores que desencadenen accidentes laborales
- Generación de riesgos psicosociales (estrés laboral)
- Nuevo riesgo psicosocial derivado del uso de la IA: “tecnoestrés” (tecnoansiedad, tecnofobia, tecnofatiga, tecnoadicción)
- Actos de hostilidad (inobservancia de medidas de SST / actos que afecten la dignidad del trabajador)
- Adopción de políticas que permitan mitigar la generación de estos riesgos.



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Fiscalización y procesos laborales

---



## ¿TECNOLOGÍA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN SUNAFIL?

- Actualmente, SUNAFIL no cuenta con tecnología de IA implementada.
- No existen directivas o lineamientos vigentes que regulen el uso de la IA para el envío de las cartas disuasivas.
- Está en **fase de análisis y desarrollo de iniciativas tecnológicas** para incorporar la IA.
- La inspección laboral se ha modernizado: incorporación de nuevas tecnologías

The image shows a social media post from the account 'Superintendencia Nacional de Fiscaliza...' (SUNAFIL) with 204,475 followers. The post is titled '#NotaDePrensa' and states: 'Sunafil solicita a más 18,000 empresas que envíen su matriz de identificación de peligros'. It includes a link for more information: 'https://lnkd.in/ekGJgaJ6'. Below the post is a graphic with the text 'SUNAFIL NOTICIAS' and 'SUNAFIL SOLICITA A MÁS 18,000 EMPRESAS QUE ENVÍEN SU MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS'. The graphic also mentions that employers have 25 business days to submit the requested information via the electronic system. Logos for the Peruvian government and SUNAFIL are visible at the bottom.

Aún no se usa en Perú, pero podría generar:

Disminución de la excesiva carga procesal y de la duración de los procesos laborales.

Calificación automática o semi automática de demandas (3 – 6 meses) / elaboración autónoma de resoluciones de mero trámite

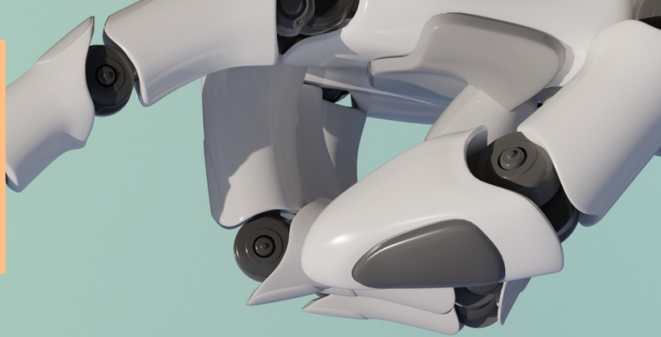
Resolución de procesos judiciales iguales o similares. Mayor predictibilidad y uniformidad.

Redacción de proyectos de sentencias judiciales sobre la base de jurisprudencia (dispersa).

Marzo 2025:

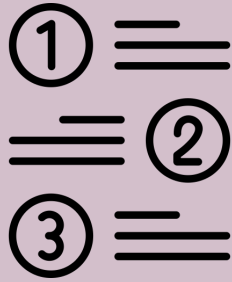
- Presentación de CURIA - asistente virtual de IA:
  - Mayor celeridad procesal, transparencia y predictibilidad
  - Asistirá a los jueces en el análisis de expedientes y la proyección de resoluciones fundamentadas en un promedio de un minuto (sistema tradicional: hasta 3 horas).
  - Mejorará la identificación de antecedentes y optimizará la fundamentación jurídica al proyectar resoluciones, garantizando la uniformidad.
  - No reemplazará al juez, lo ayudará en la redacción fundamentada y potenciará su capacidad de análisis.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Conclusiones y recomendaciones





- **La IA es una realidad**
- Relaciones laborales: uso indebido / riesgo alto
- Es posible el uso de la IA en las relaciones laborales bajo ciertos límites
- Necesidad de supervisión humana
- Evitar sesgos / discriminación algorítmica
- Revisión / elaboración de políticas internas / documentos laborales
- Revisión de puestos de trabajo / capacitación de trabajadores / planes de salida



**Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**

**[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)**

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, L 27, Lima - Perú

