



Inteligencia Artificial en el Derecho Laboral

Mg. Luis Miguel Medina Gutierrez

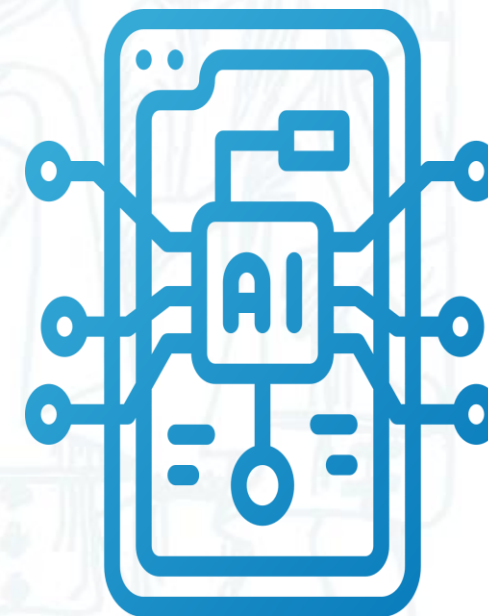


Desafíos de la Inteligencia Artificial

01 Privacidad - vigilancia excesiva – riesgo psicosocial: Control algorítmico total y de gran intensidad

02 Sesgo por género: Amazon en 2014 desarrolló una herramienta de reclutamiento basada en IA que resultó sesgada a favor de candidatos masculinos - Penalizaban CV "club de ajedrez femenino" y a graduadas de universidades femeninas.

03 Gestión y evaluación del desempeño, promoviendo una cultura laboral que enfatiza la medición individual y el auto-seguimiento. Los datos personales se han convertido progresivamente en la fuente y el objetivo de las aplicaciones de IA, alterando el equilibrio de poder en el lugar de trabajo (Aloisi & Gramano, 2019)



Legislación Internacional sobre IA y Protección de Trabajadores



Recomendación de la OCDE sobre Inteligencia Artificial (2019) - Principios para la gestión responsable de una IA fiable. UNESCO (2021) - "Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial" - 10 principios



Reglamento de la UE sobre IA (2024): Clasificación de sistemas de IA según riesgo



Reglamento General de Protección de Datos UE (2016): Derecho a no ser sometido a decisiones basadas únicamente en IA en el contexto laboral-obliga a informar a los trabajadores sobre la lógica empleada en las decisiones automatizadas, así como la relevancia y las consecuencias de dichas decisiones.



España: Estatuto de los Trabajadores: Informar a trabajadores sobre los parámetros o reglas e de los algoritmos que puedan impactar en las condiciones de trabajo y empleo.



Orden ejecutiva EEUU - Biden (2023): Executive Order on Safe, Secure, and Trustworthy Artificial Intelligence - Gestionar los riesgos de la IA -Establece un enfoque coordinado a nivel federal para regular y promover su desarrollo responsable. - Trabajo: la IA no debe fomentar una vigilancia indebida de los trabajadores o introducir nuevos riesgos SST



Proyectos de Ley: Brasil - Chile

Legislación peruana: Ley 31814, que promueve el uso de la IA en Perú

- Más allá de esbozar definiciones, no realiza regulación alguna sobre el uso de la IA.
- El Proyecto de Reglamento de la Ley aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2024-PCM:
 - ✓ Establece principios rectores como la **protección de la dignidad humana y datos personales, no discriminación, privacidad, ética, transparencia, sostenibilidad, replicabilidad, responsabilidad y supervisión humana.**
 - ✓ Clasifica los riesgos de los sistemas de IA según su impacto en el trato equitativo, transparencia y derechos fundamentales.



Sistema de garantías mínimas de protección del trabajador frente a la IA en el ámbito laboral

Constitución Política del Perú (Art. 2, 23, 59):

Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la privacidad y la dignidad.

Ley de Protección de Datos Personales:

Proporcionalidad: adecuado, relevante y no excesivo respecto a la finalidad para la cual se recogen – Información – delimita los alcances del tratamiento
Excepción consentimiento relación laboral

Teletrabajo. Reglamento prohíbe acceder a documentos y comunicaciones sin autorización, realizar grabaciones de imagen o voz sin consentimiento, excepto cuando sea necesario por la naturaleza de sus funciones,

Normas Peruanas

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:

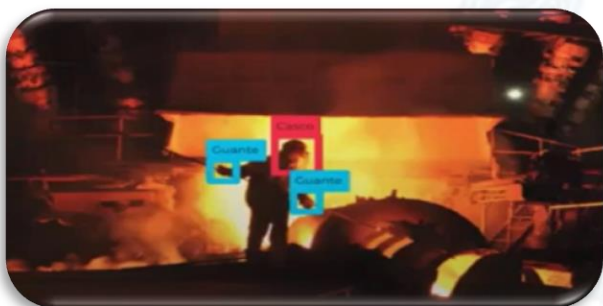
Derechos inespecíficos - principio de proporcionalidad .

STC N° 2208-2017-PA/TC / Casación Laboral N.° 09636-2019-LIMA

Directiva N° 01-2020-JUS/DGTAIPD: Regulación del uso de sistemas de videovigilancia en el entorno laboral

Opiniones consultivas: SST

LPCL: Empleador facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores, siempre dentro de los límites de razonabilidad

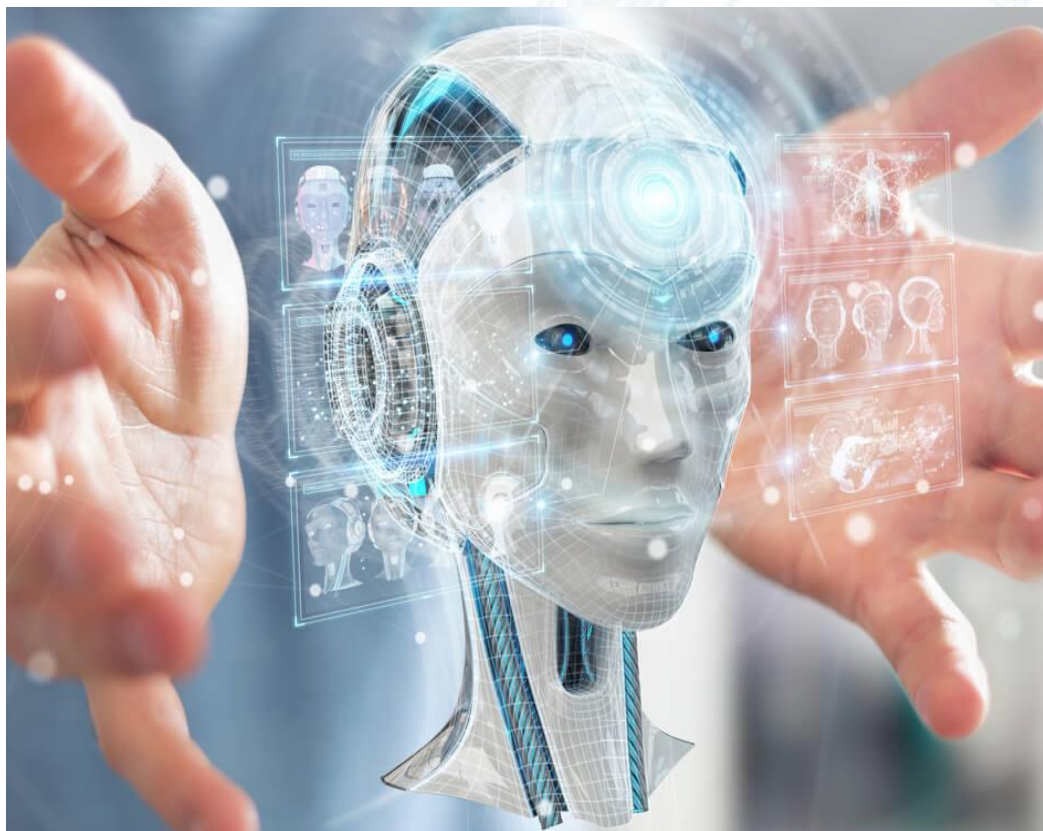


- ✓ Transparencia, haciendo accesible la información sobre algoritmos y decisiones
- ✓ Explicabilidad, facilitando que los trabajadores comprendan el tratamiento de información y las decisiones de la IA
- ✓ Supervisión humana
- ✓ Todo ello bajo el principio de proporcionalidad.





Conclusiones



- IA mejora la productividad y eficiencia del trabajo. Se debe permitir su desarrollo, innovación responsable y aplicación en el entorno laboral con pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajador
- La incorporación de IA en la gestión de trabajadores presenta importantes desafíos éticos y legales, como la invasión de la privacidad, la perpetuación de sesgos discriminatorios y riesgo psicosocial. Es esencial establecer un marco legal robusto que regule el uso de la IA en el trabajo, garantizando la transparencia, la explicabilidad, y una supervisión humana constante en los procesos críticos.
- Autoregulación regulada - Políticas internas - Uso de la IA ética: transparencia, mitigación de riesgos, ausencia de sesgos, explicabilidad y supervisión humana.