

# **LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO LABORAL: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS**

**LUIS ALBERTO CANCHO LENGUA**

Abogado por la Universidad Alas Peruanas



## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se ha generado una serie de cambios en particular cuya relevancia ha determinado un giro en el curso de la sociedad de cada tiempo significando una nueva configuración en las relaciones sociales. Tales cambios han tenido su origen principalmente en el avance de los modos de producción producto del cambio de paradigma en la forma de las relaciones económicas.

Dentro de los últimos cambios de tal relevancia tenemos a la revolución industrial, cuya configuración ha sido determinante para dar paso a una nueva forma de producir a gran escala en el marco de la automatización, lo cual ha generado que las sociedades escalen a su vez en su forma de relacionarse internamente.

Ahora, un aspecto transversal al paso de una forma de producción a otra es la tendencia al perfeccionamiento de la técnica y la tecnología. Esto, en el marco de las revoluciones industriales, ha generado la creación de nuevas tecnologías informáticas, cuya plataforma de desarrollo se expresa en el marco de la virtualidad. Así, particularmente a lo largo del siglo XX, las ciencias de la computación y la informática han dado un salto exponencial en el desarrollo de sus campos dando paso al perfeccionamiento de las herramientas tecnológicas que introdujeron al mundo a la nueva era digital.

En ese sentido, a partir de las últimas décadas del siglo pasado, el mundo se ha visto inmerso en el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, acelerando el funcionamiento de las relaciones económicas, sociales y culturales. Así, el avance de la tecnología ha permitido el acercamiento de las personas a través de la comunicación a distancia.

Ahora, si bien el desarrollo de la denominada Tecnología de la Información y las Comunicaciones – TIC ha sido una de las mayores expresiones de la era digital, en los últimos años se ha generado el desarrollo de otro campo dentro de la informática que, actualmente, ya es casi de común contacto para los miembros de las distintas sociedades: la inteligencia artificial.

Siendo que de forma general por la inteligencia artificial se busca alcanzar a nivel informático la existencia de entidades (programas) que sean capaces de procesar la información de similar manera a la del ser humano, su uso obviamente tiene injerencia en su aplicación a los procesos en los que interviene el ser humano valorando y decidiendo.

De este modo, al igual que las TIC's en los procesos judiciales, y su paso progresivo frente a la costumbre de formas tradicionales, la inteligencia artificial poco a poco se abre paso en la actividad jurisdiccional. No obstante, a diferencia de las TIC's, la inteligencia artificial tiene una finalidad que puede llegar a ser sustitutiva de quienes intervienen, valoran y deciden en el proceso, pues cabe recordar que la primera sirve simplemente para sustituir el modo en el que las partes intervinientes en el proceso se comunican, en tanto la inteligencia artificial sirve para procesar la información, por lo que, por lo menos actualmente, parece ser más una herramienta de apoyo.

## I. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: GENERALIDADES

En el marco de la era digital, la inteligencia artificial actualmente se erige como la herramienta que mayores expectativas genera en cuanto a su funcionalidad, siendo que su uso prácticamente se encuentra a la mano de quien tenga acceso a internet.

Ahora, a efectos del presente escrito, es importante tomar en consideración que es necesario delimitar adecuadamente el concepto de inteligencia artificial. Así, según Abanto y Duffoó (2022):

En efecto, la IA es un término amplio que abarca una disciplina informática enfocada en crear máquinas capaces de razonar y aprender que engloba conceptos como "Machine Learning", "Deep Learning" y "Big Data".

El Machine Learning o aprendizaje automático, implica que las máquinas pueden aprender por sí mismas al procesar datos y ajustar sus algoritmos. Esto elimina la necesidad de instrucciones humanas para tomar decisiones basadas en patrones identificados en conjuntos de datos. Grandes actores tecnológicos, como IBM Watson o Developer Cloud y Amazon ofrecen plataformas para esta área en crecimiento.

Por su parte, el Deep Learning o aprendizaje profundo es una rama del Machine Learning que imita el proceso de adquisición de conocimiento humano. A diferencia de los algoritmos lineales tradicionales, los del aprendizaje profundo forman una jerarquía compleja que simula al sistema nervioso humano, permitiendo la detección de características ocultas en datos. La técnica sigue un

proceso de capas, que comienza con el reconocimiento de detalles y culmina en el reconocimiento de patrones abstractos, utilizándose para aplicaciones como traducción, reconocimiento de voz y rostros.

El término Big Data se refiere a grandes volúmenes de datos, tanto estructurados como no estructurados que son generados por diversas fuentes en un ritmo rápido y constante. Estos datos son demasiado grandes y complejos para ser gestionados y analizados mediante métodos tradicionales de procesamiento. En definitiva, el concepto de Big Data se centra en la capacidad de recopilar, almacenar, procesar y analizar esta gran cantidad de información con el objetivo de extraer conocimientos valiosos y poder tomar decisiones informadas. La relación entre IA y Big Data es crucial, ya que el Big Data maneja grandes cantidades de datos personales a través de algoritmos para extraer valor de ellos, superando limitaciones convencionales en términos de volumen, complejidad y velocidad de crecimiento. (pp. 84, 85)

**Asimismo, por su parte, Rázuri (2022) señala:**

En primer lugar, la IA no es un concepto o una herramienta de la cual se trate estrictamente en la actualidad, sino que, como vemos, desde finales del siglo pasado ya se apuntaban alcances sobre esta. Segundo, la IA es un instrumento que, a través de la experiencia y aprendizaje, pretender emular el actuar de un ser humano, lo cual significa que ciertas actividades que ejecutan las personas podrían ser reemplazadas por estas máquinas. Además, también se deja abierta la posibilidad de que la IA pueda sobrepasar la propia inteligencia de su creador, lo cual nos permitiría realizar labores y alcanzar objetivos que actualmente son imposibles por nuestras propias limitaciones. Y, en tercer lugar, la IA también puede fungir como un apoyo a quienes las empleen, puesto que podrían facilitar los quehaceres de sus operadores, pero no tomando el lugar de los mismos.

En ese caso, actualmente, ¿la IA está en la posibilidad de reemplazar al ser humano? Según Cortina Orts (2019, pp. 383 – 385), empleando la clasificación de Regina Llopis, refiere que existen tres tipos de IA, la superinteligencia, la cual implica que la máquina ha superado la inteligencia del ser humano; la inteligencia general, cuyo principal propósito es emular el razonamiento general de las personas, generar sentido común; y, finalmente, la inteligencia especial, es la que actualmente empleamos, realiza tareas concretas y específicas a un nivel muy superior al de los humanos, por su capacidad de recopilación y análisis masivo de datos.

(...)

Como podemos apreciar, los tres conceptos descritos trabajan de manera conexas, puesto que para que la IA pueda llevar a cabo las finalidades para las cuales fue creada requiere del análisis y procesamiento de la cantidad de datos que maneja la big data, además que el deep learning faculta a la IA a llevar a cabo procesos de aprendizaje y entendimiento cada vez más compli-

cados e interconectados entre sí. Así pues, podemos afirmar que la IA es una herramienta de largo alcance para el ser humano. Podemos emplearla para distintos fines, sea en el ámbito académico, profesional o de esparcimiento. Por lo tanto, también es un instrumento que se emplea en las relaciones laborales, punto que ocuparemos en el siguiente apartado, procurando discernir cómo es que la IA puede ayudar a que promovamos y desarrollemos ambientes de empleo decente para las sociedades. (pp. 66, 67)

Como podemos ver, la inteligencia artificial se constituye como una figura de carácter informático cuya utilidad en el desarrollo de las relaciones sociales actualmente se centra en el manejo masivo de datos con el fin de procesar la misma según los fines que se requiera.

Asimismo, según podemos ver en el marco de la definición, la inteligencia artificial genera un conjunto de condiciones favorables a lo que podríamos identificar como el mercado laboral, por lo que podríamos identificarla como un elemento coadyuvante al fomento del empleo. Así, por ejemplo para el caso de las entidades públicas, la gestión de la oferta de empleo bajo el uso de la inteligencia artificial puede aumentar las posibilidades de intermediación en el mercado de trabajo, pues básicamente la información masiva sobre este tipo de procesos suele ser de alcance en la red. De este modo, sobre la base del uso de la inteligencia artificial, se puede gestionar la aplicación de tal herramienta en función a un algoritmo que garantice de forma eficiente la colocación de los trabajadores.

En ese sentido, para este supuesto, la inteligencia artificial se expresaría a través de la Big Data, la cual permite el tratamiento de una información útil y precisa que se puede poner a disposición de las empresas y de los demandantes de empleo, pudiendo incluso decirse que es en el ámbito de la intermediación pública, donde la inteligencia artificial tiene y puede tener aún un mayor protagonismo. Esto, a diferencia de lo que sucede en los procesos de selección en el ámbito privado, donde el recurso a la inteligencia artificial todavía es incipiente. (López, 2022, pp. 39-40)

Así, podemos ver que la inteligencia artificial por definición se constituye como una herramienta en donde su éxito de uso no depende de su naturaleza, sino que la forma en la quien la implementa la adapta a las necesidades, por lo que podemos decir que frente a las ventajas de su uso se presenta un sinfín de posibilidades dentro de las que se podría garantizar progresivamente un mejor acceso a la justicia, siendo que, es más, para quiénes podrían ver su uso en las relaciones laborales como una amenaza, indicaríamos que tal escenario depende

del manejo del Estado y las políticas para su implementación. En ese sentido, Rázuri (2022) indica:

Como ha sucedido en toda etapa histórica, la tecnología se vuelve más avanzada y hay a quienes les cuesta adecuarse a tal escenario, mas ello no ha significado la desaparición de todos los puestos de trabajo o su transformación. Como hemos insistido, es deber del Estado capacitar al personal y, de ser el caso en que un trabajador, por su edad, labores o cualquier otro factor no pueda emplear las nuevas tecnologías de la información, en tanto pueda seguir realizando sus funciones o estas puedan ser modificadas a sus posibilidades, la IA no tendría tampoco que volverse una amenaza. (p. 73)

Por lo tanto, la inteligencia artificial, para efectos de las relaciones laborales y el proceso judicial, es una herramienta cuyas consecuencias dependerá de la forma en la que se utiliza.

## II. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO JUDICIAL

### 1. La inteligencia artificial en el derecho comparado

La inteligencia artificial, siendo un producto tecnológico cuyo origen data de la producción internacional, ha tenido un arraigo progresivo en diferentes países según su ritmo de inserción. De este modo, en Latinoamérica, la implementación de la IA en el derecho ha cobrado relevancia en la última década, así, algunos países parte de esta región han implementado la inteligencia artificial en el desarrollo de sus sistemas judiciales:

- Brasil (Radar, Synapses, SAJ Digital y E-PROC)
- México (Expertius)
- Argentina (Prometea)
- Colombia (Fiscal Watson y Pretoria)

Estos países son de los primeros en la implementación de políticas utilizando la inteligencia artificial, a través de la celebración de convenios con empresas tecnológicas, para reformar la manera en la que se desarrollan algunos aspectos de sus sistemas judiciales buscando generar mayor eficiencia los procedimientos que se generan dentro de la tramitación de procesos judiciales.

Como vemos, actualmente la inteligencia artificial es una herramienta que ya está siendo utilizada en los sistemas de justicia de diferentes países en Latino-

américa, siendo que esto sirve como indicador de que la progresión del sistema judicial en el marco de las nuevas tecnologías deben dar paso a las diferentes herramientas informáticas como lo es la inteligencia artificial.

### III. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO LABORAL PERUANO

#### 1. La virtualidad en el proceso judicial peruano

Como hemos visto, la inteligencia artificial se genera en el marco del desarrollo de la informática dentro de la llamada era digital. No obstante, en el desarrollo social su implementación ha sido precedida por otras de las expresiones ya indicadas en el presente escrito: las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's).

En ese sentido, en el Perú, ha sido en el contexto de la Covid-19 que se generó la necesidad de establecer formas de garantizar el acceso a la justicia sin poner en riesgo la vida de las personas en el marco del aislamiento social obligatorio. Así, se emitieron una serie de resoluciones que establecieron paulatinamente la implementación de la virtualidad en el proceso judicial, y dentro de este el proceso laboral. De este modo, tenemos:

Ya con la declaración del estado de emergencia nacional y la del estado de emergencia sanitaria, una de las primeras medidas fue la emisión de la Resolución Administrativa N° 000053-2020-P-CE-PJ del 6 de abril de 2020, en virtud a la cual la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial autorizó a los Presidentes de las Cortes del país, en cuyos Distritos Judiciales funcionan órganos jurisdiccionales tramitando procesos con el Expediente Judicial Electrónico (EJE), que dispongan las medidas necesarias para tramitar de forma remota los expedientes que su naturaleza lo permita durante el período de emergencia nacional; ello sin perjuicio de las suspensión de los plazos procesales y sin que implique el desplazamiento de magistrados y servidores a las sedes judiciales, salvo que fuere indispensable para asegurar su continuidad y funcionamiento.

(...)

Luego, entre otras, la Resolución Administrativa N° 129-2020-CE-PJ del 27 de abril de 2020, aprobó las medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio, y estableció un plan secuencial de retorno (virtual y presencial) separado por fases.

A través de estas medidas se impulsó la realización de audiencias y diligencias de forma virtual, que incluyó ampliar el uso del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la presentación de escritos por Mesa de Partes Virtual (MPV). En la



misma línea, en la Corte Suprema de Justicia de la república se habilitaron cuentas de correo electrónico para cada especialidad, también para presentar escritos y realizar audiencias virtuales.

Posteriormente, en mérito a la Resolución Administrativa N° 000173-2020-CE-PJ del 25 de junio de 2020, se aprobó el protocolo temporal para audiencias judiciales virtuales durante el período de emergencia sanitaria, con la finalidad de asegurar la continuidad de los procesos judiciales respetando las medidas de distanciamiento social a consecuencia del brote de la COVID-19.

Este protocolo fue aplicable a todo tipo de audiencia, de cualquier materia y ante cualquier instancia, a nivel nacional, que requiera la participación de las partes y/o de sus abogados (incluye a los defensores privados o de oficio, fiscales y procuradores públicos), y la participación de testigos, peritos y otras personas.

Mediante esta resolución se oficializó la utilización del Google Meet como herramienta tecnológica para llevar a cabo las audiencias virtuales y, además, se establecieron los requisitos técnicos mínimos para poder llevarse a cabo estas audiencias.

A continuación, tenemos la Resolución Administrativa N° 000190-2020-CE-PJ del 16 de julio de 2020, con la que se aprueba el Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19. En esta norma se dispone que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debe brindar la capacitación del presente protocolo a los Jueces Coordinadores y Administradores de los Módulos Corporativos Laborales.

(...)

Además de ratificar la utilización del Google Meet, de los correos electrónicos con dominio Gmail.com y la utilización del WhatsApp como herramientas de facilitación para la celebración de los actos procesales, permite la utilización del Google Drive para incorporar documentación virtual de considerable tamaño y que supera el permitido por la mesa de partes, facilitando la presentación de todo tipo de escritos.

Subsiguientemente, se han emitido diversas resoluciones administrativas que prorrogan y complementan las normas descritas; sin embargo, lo más relevante es que la generalización de las mesas de partes digitales y las notificaciones electrónicas en toda la Administración Pública, incluyendo al Poder Judicial.

Así, el 21 de abril de 2021 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 31170, cuyo objeto es impulsar la aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones en toda la administración pública con el fin de transformar digitalmente los procesos, servicios y procedimientos administrativos.

Complementando a esta norma, mediante la Ley N° 31465 se modificó el artículo 117 de la Ley N° 27444, y consecuentemente, el artículo 128 del texto único ordenado de esta Ley, estableciéndose que toda entidad debe tener una

unidad general de recepción documental, trámite documentario o mesa de partes, salvo excepciones, siendo que, conforme a la Ley N° 31170, el horario de atención de las mesas de parte es de 24 horas, los 7 días de la semana. (Oxal, 2022, pp. 151-153)

Como podemos ver, producto de la necesidad de garantizar la continuidad de los procesos, el Estado implementó de forma progresiva la implementación de medios virtuales para la efectivización de los actos procesales a fin de no dejar de administrar justicia. En ese sentido, si bien no se presenta de forma tan palpable al no encontrarnos en un símil de la época de la pandemia, la necesidad de garantizar la justicia de forma eficiente es una necesidad constante.

De este modo, siendo que las sedes del sistema judicial son un instrumento para la administración de justicia, siempre que un medio alternativo garantice el alcance de los fines de tal aparato, por lo que la actuación en sede judicial como medio no debe ser óbice del acceso a la justicia por a través de proceso virtuales. En ese sentido, Oxal (2022) en referencia a Susskind señala:

Con mucho acierto se ha señalado que "la incorporación de la tecnología a la justicia debe partir de una premisa: no concebir a las Cortes como un lugar, sino como un servicio"

(...)

Dicho esto, la Administración de Justicia debe entenderse como aquello que coadyuva al cumplimiento de los derechos y obligaciones de los ciudadanos, mediante un servicio que es ejecutado por los magistrados revestidos para tal fin, con el auxilio del personal administrativo que ayuda a la procura del cumplimiento de esta misión.

Ahora bien, con relación a las audiencias virtuales, la experiencia nos ha demostrado que su consecución es perfectamente viable y no desmerece en nada a las audiencias presenciales. Han tenido su origen en una emergencia sanitaria, sin embargo, sus virtudes han sido conocidas y ya no solo deben ser el resultado de una excepción, sino que deben ser parte de la nueva normalidad. (pp. 154, 163)

En ese sentido, es importante tomar en consideración lo indicado por Chávez:

Un tipo de acto procesal automatizado puede reemplazar la presentación de escritos. El ejemplo desarrollado es el de los escritos de apersonamiento y/o de variación de domicilio, el cual puede ser sustituido con un desarrollo

tecnológico que implicaría la integración de bases de datos que el Estado sostiene para su gestión, y que, además de hacer eficiente la administración de justicia, garantizaría el carácter tuitivo del derecho laboral, el debido proceso, y otros derechos constitucionales. (p. 122)

Así, y en el marco de la forma en la que actualmente se llevan a cabo las acciones procesales, sea presentación de las demandas, contestaciones, audiencias, etc., la virtualidad ha demostrado presentarse como una alternativa necesaria como en un contexto específico pero que ha venido con la tendencia de quedarse.

## 2. La inteligencia artificial en el proceso laboral

Habiendo revisado la implementación de la virtualidad en el Perú dentro del proceso judicial, con relación a la inteligencia artificial es importante tomar en consideración que en el 2021, la Presidencia del Consejo de Ministros aprobó el Documento de Trabajo para la Participación de la Ciudadanía 2021-2026, que aprobó la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial<sup>1</sup>, en la cual se encuestó a diversos miembros de la ciudadanía sobre el uso de la IA. En dicha encuesta se obtuvo como resultado que solo el 7% de las instituciones que contestaron afirman que usan la IA en su institución.

Por otro lado, el 5 de julio de 2023 fue publicada en el diario oficial “El Peruano” la Ley N° 31814, a través de la cual se promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. Esto, tomando en cuenta que con el desarrollo tecnológico a causa de la convergencia de las tecnologías de la información, análisis de datos y el empleo de la inteligencia artificial (IA), se impactado en diversos campos, como el económico, social y cultural, redefiniendo la forma de interactuar con la tecnología, implementando y empleando avance que forman parte de la sociedad.

Como se ha comentado previamente, el contexto de la pandemia fue una circunstancia que permitió evaluar con qué herramientas se contaban de cara a poder continuar con la tramitación de los procesos laborales sin la necesidad de comparecer presencialmente ante los órganos jurisdiccionales, siendo que,

---

1 Presidencia del Consejo de Ministros (2021) *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial. Documento de Trabajo para la participación de la ciudadanía 2021-2026.*  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1899077/Estrategia%20Nacional%20de%20Inteligencia%20Artificial.pdf?v=1630689418>

se tuvo que recurrir a los avances tecnológicos a fin de afrontar y garantizar una mayor eficiencia en la impartición de justicia con el empleo de menos recursos y tiempo. Así, la versatilidad con la que el proceso laboral se adecuó al cambio en la oralidad, denota la capacidad en la que también pueda adaptarse al uso de diferentes herramientas tecnológicas como la IA que, según la forma de su implementación puede llegar a generar considerables avances como lo ha hecho las TIC's.

De este modo, acudiendo a las estadísticas, en el caso de la Estadística de la Función Jurisdiccional a Nivel Nacional (Periodo: Enero–junio de 2022), en el primer semestre del año pasado ingresaron 205,127 procesos laborales que se sumaron a los 561,775 procesos en trámite que habían a enero de 2022<sup>2</sup>, sobre la base de ello, podemos estimar que para fines de tal periodo ingresó un aproximado de medio millón de expedientes de la especialidad laboral, lo que demuestra la excesiva carga procesal con la que se encuentran los juzgados. En ese sentido, es necesario que se recurra a la implementación progresiva de tecnologías relacionadas a la IA, la cual se erige como una de las principales opciones que podrían revertir la excesiva carga procesal que atraviesan los órganos judiciales.

De acuerdo a lo indicado, es necesario proponer la implementación de la inteligencia artificial en el proceso laboral, pues podría mitigar algunas de las principales adversidades ante las que se enfrentan los justiciables y los propios órganos jurisdiccionales como la gestión de archivos y atención de las partes, o el desarrollo de audiencias virtuales. Esto, en la medida de que la alta carga de procesal a nivel laboral conduce a un desorden y una gestión deficiente de los archivos de expedientes por parte de ciertos órganos judiciales. Aunque se ha promovido el uso del expediente judicial electrónico en varias Cortes Superiores de Justicia en años recientes, persiste el problema, lo que subraya la necesidad urgente de sistemas que mejoren la gestión de los procedimientos de archivo de los casos judiciales.

Actualmente, por medio de la Resolución Ministerial N° 0103-2024-JUS, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) aprobó la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo y de su exposición de motivos. El objetivo sobre la emisión del proyecto se sostiene en la necesidad de establecer disposiciones procesales que, dentro de un solo cuerpo normativo, optimicen y actualicen las pautas previstas para los procesos judiciales en ma-

---

2 Poder Judicial del Perú (2022) *Estadísticas de la Función Jurisdiccional a Nivel Nacional (Periodo: Enero–junio de 2022)*.

teria laboral con la finalidad de garantizar a trabajadores, empleadores y demás sujetos que puedan formar parte de una relación jurídica en materia laboral, las normativas predecibles a través de un proceso rápido que tenga como propósito proteger los derechos laborales.

Lamentablemente, en el proyecto comentado, no se ha considerado el ingreso de la inteligencia artificial como parte del proceso laboral, siendo, como se ha indicado, esta una herramienta crucial para acoplarnos a la línea de la agilitación en el marco de la era digital. Además, es crucial modernizar el sistema de atención a los usuarios del sistema judicial mediante la incorporación de sistemas de inteligencia artificial, como chatbots o atención telefónica automatizada, tal como se hace en otros ámbitos de la sociedad.

Asimismo, dentro de la estructura del proceso ordinario laboral que prevé la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), las partes en el proceso deben llevar dos audiencias durante la primera instancia: la de conciliación y la de juzgamiento; sin embargo, a veces se considera que la audiencia de conciliación se ha constituido en realidad como un requisito meramente formal que no tiene el impacto que buscó el legislador en su momento, a saber, descongestionar la carga procesal mediante este mecanismo alternativo de solución del conflicto como obligatorio en el proceso.

Además de lo indicado, se podría implementar sistemas de inteligencia artificial que participen como agentes rectores de las audiencias de Ejecución de Resoluciones Judiciales firmes y de Actas de Conciliación y Transacción Judicial, dando margen a que los jueces participen exclusivamente en las audiencias únicas que contemplan un nivel mayor de complejidad y requieren la presencia del juez. Es decir, la inteligencia artificial puede actuar como complemento y siempre subordinado a la complejidad de los casos.

Finalmente, en el marco de todo lo aquí indicado, resulta claro que la tecnología nos ofrece herramientas que poco a poco demuestran que su inserción en el proceso judicial laboral coadyuvan a garantizar el alcance de la eficiencia en la administración de la justicia, siendo, por tanto, importante dar la oportunidad a que la inteligencia artificial agilice los procesos y genere un real acceso a la justicia.

### CONCLUSIONES

- La era digital ha traído consigo una serie de elementos que han coadyuvado el desarrollo de diferentes procesos parte del desarrollo social,

siendo que dentro de estas se encuentran las relaciones jurídicas. De este modo, iniciando su paso con la virtualización de cada aspecto del proceso laboral, nos encontramos actualmente frente a la inteligencia artificial como una herramienta que se constituye como una buena oportunidad de dar un salto cualitativo en el rol de garantizar el acceso a la justicia.

- La inteligencia artificial se constituye como una herramienta informática que trata de emular el comportamiento humano con relación al tratamiento de los datos que se le proporciona. De este modo, siendo que debido a su naturaleza cuenta con mayor margen de eficiencia para el manejo de grandes datos, su uso para los procesos de selección, clasificación y hasta evaluación pueden ser de gran ayuda en la actividad jurisdiccional.
- Considerar que las sedes judiciales como componentes físicos son un elemento instrumental en el marco del acceso a la justicia, nos permite visualizar de mejor manera que otros elementos como las TIC's y la inteligencia artificial puede ingresar al proceso laboral a efectos de generar la descarga procesal que tanto se necesita y finalmente centrar la atención de los jueces en aquellos casos que, por su complejidad, deben ser evaluados por el razonamiento humano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Revilla, C. y Duffoó Callirgos, D. (2022). El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial. *Laborem*, (28), 81-103
- Ávalos Jara, O. (2022). La necesaria virtualización de la justicia laboral. *Laborem*, (26), 149-157
- Chavez Lara, L. (2022). Rompiendo paradigmas. La extinción del escrito de apersonamiento o de variación de domicilio a través del Acto Procesal Automatizado y su concordancia con los principios de la NLPT. *Laborem*, (28), 105- 124
- López Ahumada, J. (2022). Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo. *Laborem*, (28), 21- 50
- Rázuri Vargas, C. (2022). Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo. *Laborem*, (28), 51-78