

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**La inteligencia artificial como herramienta para  
prevenir los despidos sin causa Perú 2025**

Roberto Alexander Canani Casas  
Ingrid Mirela Leiva Flores

Para optar el Título Profesional de Abogado

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## **INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE**

### **INVESTIGACIÓN**

**A** : Decana de la Facultad de Derecho

**DE** : EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA  
Asesor de trabajo de investigación

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

**FECHA** : 29 de Diciembre de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

**La inteligencia artificial como herramienta para prevenir los despidos sin causa Perú 2025**

**Autores:**

Roberto Alexander Canani Casas – EAP. Derecho  
Ingrid Mirela Leiva Flores – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 8 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
  
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI  NO   
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 40
  
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original (No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

## **DEDICATORIA**

A mi madre, por su apoyo como mi suelo.

A mi pareja, por su amor como mi  
consuelo.

Y a mi hija, por inspirarme como mi  
cielo.

*Roberto Canani*

A mi madre, por su esfuerzo y sacrificio.

A mi padre, por su ejemplo y  
perseverancia.

A mis hermanos, por su admiración y  
motivación.

Y a mi esposo, por su nobleza y  
paciencia.

*Ingrid Leiva*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a la Universidad Continental y a la Facultad de Derecho por brindarnos una formación integral y exigente, que nos permitió desarrollar las competencias necesarias para la elaboración de este trabajo de investigación.

También manifestamos nuestra gratitud a quienes, desde el ámbito académico y familiar, nos acompañaron durante este proceso, alentando nuestro desarrollo personal y profesional. Sin su apoyo constante, este logro no habría sido posible.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN .....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	XV
CAPÍTULO I .....	14
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	14
1.1 Situación de la realidad problemática .....	14
1.2 Formulación del problema de investigación .....	15
1.2.1 Problema General .....	15
1.2.2 Problemas Específicos .....	16
1.3 Objetivo de la investigación .....	16
1.3.1 Objetivo General.....	16
1.3.2 Objetivos Específicos .....	16
1.4 Justificación del estudio.....	16
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes del Problema.....	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	22
2.2 Bases Teóricas.....	23
2.2.1 Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral .....	23
2.2.2 El Despido en el Ordenamiento jurídico peruano.....	23
2.2.3 Tipos de despidos sin causa en el Perú .....	24
2.2.4 Protección contra el despido sin causa a nivel internacional .....	27
2.2.5 Ausencia de la IA dentro del marco regulatorio laboral .....	28

2.2.6	Compatibilidad con el Art. 29 del Código Procesal Laboral .....	29
2.2.7	Pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el despido sin causa .....	29
2.2.8	Protección procesal contra el despido sin causa por el Tribunal .....	30
	Constitucional .....	30
2.2.9	Principios del derecho laboral.....	31
2.2.10	Integración de la IA en el derecho comparado .....	32
2.2.11	Necesidad de incorporar la IA en el Derecho Laboral .....	36
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	39
CAPÍTULO III.....		42
DISEÑO METODOLÓGICO .....		42
3.1	Enfoque de la Investigación.....	42
3.2	Tipo de Investigación.....	42
3.3	Diseño de la Investigación.....	42
3.4	Población, muestra y técnicas de muestreo.....	43
3.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	43
3.6	Técnicas de Análisis de Datos.....	44
CAPÍTULO IV.....		46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		46
4.1	Presentación de los Resultados .....	46
4.2	Discusión de los Resultados .....	57
CONCLUSIONES .....		65
RECOMENDACIONES.....		68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS .....		71
ANEXOS Y APÉNDICES .....		78
ANEXO 1. FORMATO DE CONSENTIMIENTO .....		78

ANEXO 2. MODELO DE GUÍA DE ENTREVISTA .....	86
ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	88
ANEXO 4. GUÍAS DE ENTREVISTAS.....	93
ANEXO 5. Formato de Ficha de Análisis Documental .....	115
ANEXO 6 . Matriz de Categorización.....	116

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Inspectores laborales por cada 10 mil empleados .....	37
<b>Figura 2.</b> Denuncias laborales 2021: cifras SUNAFIL.....	38

## RESUMEN

En este estudio se analiza la forma en que diversos países implementan la inteligencia artificial en sus procesos administrativos y judiciales. De manera concomitante, se valora si estas tecnologías pudieran adoptarse en el ámbito del derecho laboral peruano. Asimismo, se explora el potencial de la inteligencia artificial y si pudiese representar una herramienta útil para fortalecer la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, ayudando a detectar anomalías, acelerando la obtención de pruebas y favoreciendo una solución más ágil de los litigios al fortalecer los procesos de fiscalización laboral, haciéndolos más eficientes, transparentes y ágiles. Finalmente, se analizaron los principales desafíos legales y éticos asociados con la incorporación de tecnologías susceptibles de generar sesgos y caracterizadas por su escasa transparencia, en ámbitos tan delicados como el derecho y la administración de justicia.

**Palabras clave:** Despido sin causa, derecho laboral, inteligencia artificial, fiscalización laboral, justicia algorítmica, transparencia algorítmica.

## ABSTRACT

This study analyzes how various countries implement artificial intelligence in their administrative and judicial processes. At the same time, it assesses whether these technologies could be adopted in the field of Peruvian labor law. It also explores the potential of artificial intelligence and whether it could be a useful tool for strengthening the protection of workers' rights, helping to detect anomalies, speeding up the collection of evidence, and promoting more agile dispute resolution by strengthening labor inspection processes, making them more efficient, transparent, and agile. Finally, the main legal and ethical challenges associated with the incorporation of technologies that are susceptible to generating bias and characterized by their lack of transparency in areas as sensitive as law and the administration of justice were analyzed.

**Keywords:** Unjust dismissal, labor law, artificial intelligence, labor inspection, algorithmic justice, algorithmic transparency.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda un tema de creciente relevancia en el ámbito del derecho laboral y la tecnología. En el contexto peruano, donde la ineficiencia en los procesos judiciales y la sobrecarga de casos laborales dificultan la garantía de derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la inteligencia artificial (IA) emerge como una alternativa prometedora para optimizar la fiscalización y agilizar la resolución de conflictos (Cerna, 2024). Esta investigación explora la viabilidad de su implementación, analizando experiencias internacionales y proponiendo lineamientos adaptados a la realidad jurídica y social del Perú.

### **Antecedentes y motivación**

Los despidos sin causa representan un problema estructural que aún persiste en nuestro país, vulnerando derechos reconocidos en la Constitución Política (artículos 22 y 27) y en tratados internacionales como el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. A pesar de la existencia de un marco normativo protector, la lentitud de los procesos judiciales y la insuficiente capacidad de fiscalización estatal —con solo 0.38 inspectores por cada 10,000 trabajadores— dejan a los trabajadores en situación de indefensión (Alvarado, 2022). Frente a este escenario, países como Argentina, Estonia y China han demostrado que la inteligencia artificial puede transformar y mejorar la administración de justicia y la supervisión laboral. Estas experiencias internacionales motivan la pregunta central de esta investigación: ¿es posible replicar estos avances en el Perú para prevenir despidos injustificados?

### **Objetivos y metodología**

El estudio tiene como objetivo general analizar la viabilidad de implementar la inteligencia artificial como una herramienta tecnológica útil para prevenir y fiscalizar despidos sin causa en el sistema laboral peruano. Para ello, se plantean dos objetivos específicos. Por un lado, se propone examinar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho

laboral a nivel internacional. Por otro lado, se esbozarán lineamientos normativos basados en el análisis comparado.

La investigación sigue un enfoque cualitativo, exploratorio y analítico, centrado en la revisión documental de normas, jurisprudencia, doctrina y casos internacionales, complementada con entrevistas a expertos en derecho. La metodología incluye técnicas de triangulación para validar los hallazgos, contrastando fuentes documentales, empíricas y teóricas.

### **Estructura y contenido**

El trabajo se organiza en cuatro capítulos. En el primer capítulo se desarrolla el planteamiento del estudio, describiendo la realidad problemática de los despidos sin causa en el Perú, la formulación del problema de investigación y su justificación. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, abordando antecedentes internacionales y nacionales, bases conceptuales como el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, y los principios jurídicos involucrados.

El tercer capítulo detalla el diseño metodológico, incluyendo el enfoque, tipo de investigación, técnicas e instrumentos utilizados. Finalmente, el cuarto capítulo presenta los resultados y discusión, contrastando experiencias internacionales con el contexto peruano, y proponiendo recomendaciones para una implementación ética y efectiva de la inteligencia artificial.

### **Alcances y limitaciones**

Esta investigación se centra en el potencial de la inteligencia artificial para prevenir despidos injustificados. Entre sus limitaciones se destaca la escasez de estudios locales sobre IA y su relación con el derecho. Este hecho obliga a recurrir principalmente a fuentes internacionales. Asimismo, las entrevistas realizadas reflejan un desconocimiento generalizado entre los profesionales peruanos sobre el tema, lo que subraya la necesidad de generar mayor

difusión y formación en esta área. Pese a ello, el trabajo aporta una base conceptual para futuras investigaciones y políticas públicas, destacando la urgencia de implementar un marco normativo que garantice transparencia, equidad y respeto a los derechos fundamentales en la aplicación de estas tecnologías.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1 Situación de la realidad problemática

Este trabajo busca comprender cómo la aplicación de la inteligencia artificial puede ayudar a vigilar y controlar los despidos injustificados en el contexto laboral peruano. La idea es analizar si esta tecnología puede hacer más rápida y efectiva la protección de los derechos laborales.

En países como Argentina, Brasil, Estados Unidos, China y Estonia, se ha demostrado que la inteligencia artificial es un aliado del Poder Judicial, cumpliendo funciones que abarcan la digitalización e incluso la resolución de conflictos laborales. Por ejemplo, en Argentina, el sistema Prometea ha permitido lograr un alto grado de digitalización de la justicia e implementar algunos *chatbots* como jueces asistentes en varios tribunales o juzgados del país. Con ello, se ha conseguido un sustancial incremento de la productividad, ya que, a pesar de estar inundados de trabajo, estos sistemas pueden gestionar con eficacia los casos, en especial aquellos que siguen patrones predefinidos (Estevez et al., 2020).

Por ejemplo, en China, los tribunales inteligentes que usan asistentes de inteligencia artificial como Xiao Fa lograron reducir significativamente los tiempos para resolver disputas de comercio electrónico de la plataforma más grande del mundo por su número de ventas (Espinoza, 2024).

En el ámbito judicial, Estonia ha logrado reducir a la mitad los tiempos procesales gracias al uso de asistentes de inteligencia artificial. Además, herramientas como Kratt y los jueces digitales, que en muchos casos escuchan a las partes mediante Zoom, han mejorado el acceso, así como la eficiencia del sistema de justicia (Llerena y Guevara, 2021).

Sin embargo, en Perú, la inexistencia de un marco reglamentario concreto para el uso de inteligencia artificial en la fiscalización laboral genera importantes desafíos para su despliegue eficaz.

En nuestro país, el despido sin causa sigue siendo un problema persistente que golpea la economía de los trabajadores y debilita el control por parte del Estado. Pese a la existencia de un marco regulatorio, la burocracia y la sobrecarga de los órganos jurisdiccionales impiden una respuesta ágil y efectiva en esta dirección (Murrugarra, 2024).

En efecto, la inteligencia artificial puede ayudar a revisar sentencias de distintos tribunales, tanto en Perú como en otros países. Esto permite identificar casos relevantes de juzgados laborales, cortes superiores, la Corte Suprema, el Tribunal Constitucional o el Tribunal de Fiscalización Laboral. También facilita la comparación de estos fallos con los de otros sistemas legales. Esto permitiría sustituir la búsqueda manual de jurisprudencia (Cerna, 2024, p. 288).

Sin embargo, en nuestro país los procedimientos de inspección y judiciales son lentos y burocráticos, lo que permite que muchos despidos irregulares queden impunes. Para alcanzar el nivel de desarrollo de otros países tomados como ejemplo, es indispensable que el Estado, a través del Poder Judicial o el Ministerio de Trabajo, promueva la creación de una plataforma de acceso público basada en inteligencia artificial, orientada específicamente al ámbito de los conflictos laborales.

## **1.2 Formulación del problema de investigación**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera la inteligencia artificial puede implementarse como herramienta tecnológica para prevenir y detectar despidos ilegales en el contexto laboral peruano?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿De qué manera la incorporación de la inteligencia artificial beneficia la protección de los derechos laborales en el Perú?
- ¿Cuáles son las experiencias de la inteligencia artificial aplicada al derecho en el ordenamiento jurídico internacional?

### **1.3 Objetivo de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar las experiencias significativas de aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito del derecho en diversos ordenamientos jurídicos.
- Esbozar lineamientos normativos para una fiscalización dinámica de los despidos sin causa a partir del análisis comparado de experiencias internacionales de la inteligencia artificial aplicada al derecho.

### **1.4 Justificación del estudio**

El despido sin causa, también conocido como arbitrario o injustificado, es uno de los problemas que afronta el derecho laboral peruano, ya que vulnera derechos fundamentales como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y el principio de legalidad, todos reconocidos por la Constitución y respaldados por tratados internacionales que el Perú ha ratificado. Si bien existen normas para protegerlos, el Poder Judicial ha sido lento en sus procesos, dejando a los trabajadores, la parte más débil del vínculo laboral, en situación de indefensión.

En este sentido, el marco constitucional peruano establece principios que refuerzan la relevancia de esta investigación. En este sentido, el artículo 22 reconoce el trabajo como un

deber y un derecho, fundamento del bienestar social y desarrollo de la persona; el artículo 23 dispone que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado; el artículo 27 garantiza una protección adecuada contra el despido arbitrario; y el artículo 28 protege los derechos colectivos, promoviendo el diálogo y la concertación laboral.

No obstante, la persistencia de despidos sin causa en el Perú revela una brecha entre estas garantías normativas y su cumplimiento efectivo. En este escenario, la incorporación de la IA se presenta como un mecanismo innovador que podría contribuir a cerrar dicha brecha, fortaleciendo la fiscalización laboral, acelerando los procesos judiciales y garantizando una tutela más efectiva de los derechos fundamentales.

Por esta razón, los ejemplos de aplicación en marcos normativos internacionales muestran que el uso de tecnologías como la IA, que incluye modelos de lenguaje, chatbots o asistentes jurídicos, entre otros; ya ha demostrado su capacidad para afrontar de manera más breve y eficiente esta problemática.

El objetivo de esta investigación académica se centra en la posible aplicación de la IA en el derecho laboral peruano, con especial atención en los casos de despido sin causa, garantizando que su integración a nuestra realidad política, judicial y social no ponga en riesgo los principios fundamentales de la legislación laboral ni los derechos constitucionales de las personas. El análisis aborda la capacidad del Poder Judicial peruano de proveer un sistema de IA sin sesgos, con imparcialidad y transparencia en sus sentencias, para lograr un acceso real a la justicia. Más allá de la evaluación técnica, se observarán también los riesgos asociados a otorgar a los algoritmos facultades de un operador judicial, ya sea como apoyo para la generación de elementos de convicción o como base para las resoluciones.

El despido sin causa no solo afecta negativamente a las personas que se ven desplazadas de su empleo, sino que también tiene el potencial de agravar las condiciones socioeconómicas de sus familias y amplificar las desigualdades existentes. Otro obstáculo importante es la

demora en los procesos laborales, los cuales muchas veces se prolongan durante años. Según Cerna (2024), aunque se ha aprobado la Nueva Ley Procesal Laboral, los problemas de congestión judicial continúan. Este trabajo analiza cómo la inteligencia artificial, si se aplica con cuidado, podría ayudar a prevenir despidos sin causa, acelerar los juicios y hacer más eficiente el sistema de justicia.

Conseguir que el acceso a la justicia sea realmente equitativo continúa siendo una tarea pendiente, en específico para los sectores más vulnerables. El sector laboral no es la excepción; por tal motivo, el uso responsable y adecuado de la IA podría contribuir a superar algunas de las brechas que dificultan que los trabajadores despedidos sin justa razón obtengan la protección legal correspondiente.

Desde un punto de vista teórico, esta tesis pretende aportar al debate acerca del efecto que puede tener el empleo de la tecnología basada en IA en los procedimientos judiciales en el Perú, pues tendrá una repercusión directa en la labor diaria de jueces, inspectores laborales y abogados, traducándose en nuevos retos para la aplicación del derecho. Cuestiones fundamentales como la legalidad, la discrecionalidad, la equidad y la transparencia requieren una evaluación continua por parte de los expertos durante la adaptación del sistema de justicia a este nuevo escenario tecnológico.

Al mismo tiempo, esta simbiosis entre IA y justicia requiere una reflexión crítica de la mano de profesionales del derecho, de la programación, filósofos y antropólogos. Esta investigación toma en consideración una serie de aportes con el propósito de ofrecer un análisis crítico sobre los modelos de justicia asistida por inteligencia artificial que podrían aplicarse de forma prometedora en el campo del derecho laboral peruano (De Asís, 2020; Estevez et al., 2020; Cerna, 2024).

Desde una perspectiva práctica, también se examina la viabilidad de aplicar las distintas plataformas de inteligencia artificial que vienen funcionando adecuadamente en otros países

dentro del sistema judicial peruano, con el fin último de disminuir o evitar los despidos sin causa, así como optimizar la fiscalización laboral. Se consideran programas que manejan y clasifican grandes volúmenes de normas judiciales, así como aquellos que agilizan las funciones en los tribunales y los asistentes legales basados en IA. El resultado final busca la implementación de una serie de pautas éticas, jurídicas y técnicas para la aplicación de estas herramientas y sugerencias para su despliegue progresivo, considerando las actuales carencias del sistema judicial.

Esta investigación sigue un enfoque cualitativo, exploratorio y analítico. Se trabajó principalmente con fuentes documentales y análisis comparado. De manera análoga, se estudiarán normas, sentencias, doctrina y textos especializados sobre el despido injustificado y sobre el uso de IA en el trabajo, tanto en el Perú como en países que ya están explorando este camino (Argentina, Brasil, China, EE. UU. y Estonia). Las entrevistas a especialistas en derecho no serán el eje del estudio, ya que el tema es reciente y todavía no hay un marco de consenso claro en el país. Esta investigación busca, ante todo, aportar una base conceptual que ayude a guiar futuras reflexiones sobre el uso de la IA en el derecho laboral peruano.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes del Problema

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Uno de los casos más conocidos de inteligencia artificial en la justicia es PROMETEA. Nació en Argentina con el respaldo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Según Estevez et al. (2020), el sistema ayuda a hacer más simples los procesos judiciales, automatizar tareas repetitivas y producir dictámenes.

Al automatizar gran parte del trabajo repetitivo, el sistema busca que jueces y funcionarios puedan concentrarse en las decisiones que requieren mayor análisis y juicio jurídico, lo que convertiría a PROMETEA en un referente importante para aplicar la IA en nuestro derecho laboral.

Estonia ofrece un ejemplo interesante de cómo la inteligencia artificial puede cambiar el modo en que entendemos la justicia. En su sistema, los llamados “jueces robot” ya resuelven disputas menores, con el fin de agilizar los procesos judiciales y reducir el atasco en los tribunales (The Technolawgist, 2019, como se citó en Espinoza, 2024).

El plan Kratt, es un plan integral, representando un proyecto ambicioso y creado desde cero que ha logrado el uso cotidiano de la inteligencia artificial en las gestiones y procedimientos de la ciudadanía con el Estado (Robinson, 2020, como se citó en Llerena et al., 2021).

El uso de la inteligencia artificial y la *blockchain* en los llamados “tribunales de internet” en China es un ejemplo representativo del gran avance en la digitalización del sistema judicial de la potencia asiática (The Crypto Legal, 2019, como se citó en Llerena et al., 2021). Estos tribunales facilitan el manejo de macrodatos de índole legal, agilizan la gestión de casos y cooperan con los jueces humanos en la elaboración de sentencias. Sin embargo, como toda

innovación tecnológica, no está libre de controversias, ya que persisten cuestionamientos acerca de la “opacidad” de sus procesos algorítmicos y el insipiente marco regulatorio que la respalda (The Technolawgist, 2019, como se citó en Espinoza, 2024).

Brasil, el gigante sudamericano, ha logrado importantes avances en la digitalización de su sistema judicial. Su probada competencia en aplicación de herramientas basadas en IA demuestra que es posible agilizar procedimientos judiciales sin comprometer las garantías procesales de las personas (Muniz, 2019, como se citó en Cabanillas, 2024). Un buen ejemplo de la propuesta brasilera es Víctor, que lleva el nombre en honor de un notable jurista y ministro brasilero. Es un sistema desarrollado por el Supremo Tribunal Federal de Brasil, que utiliza inteligencia artificial para facilitar la selección más precisa y eficiente de los recursos a su disposición (Allen, 2023).

Estados Unidos, un país pionero en el uso de la IA y herramientas de predicción en base a esta tecnología, tiene como ejemplo al evaluador de riesgos más conocido como COMPAS. Es usado para predecir quién podría delinquir de nuevo o no asistir a una futura citación hecha por la Corte. Pero ¿son realmente justas sus evaluaciones? La falta de claridad en cómo funcionan (opacidad) y el riesgo de prejuicios son aspectos importantes que nos hacen cuestionar si la rapidez en los procesos de evaluación de riesgo puede afectar los derechos de las personas. Este tema subraya un problema potencial a abordar cuando se adapte la IA en nuestro sistema jurídico, porque buscar rapidez y eficiencia no debería significar hacer a un lado la justicia (Rizer y Watney, 2018, como se citó en Ajabdouli et al., 2023).

A su vez, la Unión Europea avanza cautelosamente y paso a paso ha creado un conjunto de reglas que promueven la transparencia, la responsabilidad y la supervisión humana en el uso de la inteligencia artificial en el sistema judicial (De Asís, 2020). Aunque van de a poco, la experiencia en el viejo continente muestra que la digitalización de la justicia es algo inevitable. Sin embargo, también hay que considerar los problemas éticos; por ello, es necesario contar,

no solo con un sistema de justicia algorítmica robusto, sino con una legislación clara, adecuada y pertinente a nuestra realidad.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

De acuerdo con Cerna (2024), el sistema judicial de Perú continúa con sobrecarga de casos y la Nueva Ley Procesal del Trabajo no ha conseguido optimizar la gestión de los conflictos en el área del derecho laboral. A esto se suma la introducción de la digitalización en el sistema de justicia peruano, que ha introducido nuevos desafíos. Su estudio se enfocó en el uso de inteligencia artificial en mecanismos alternativos de resolución de conflictos (MARC) como la mediación y el arbitraje. A través del análisis de casos y tendencias actuales, comparó lo que plantea el derecho con lo que ocurre en la práctica. Los resultados evidenciaron que la IA puede acelerar los procesos y ayudar a prever riesgos, pero también que se requieren reglas claras para proteger los derechos laborales en este contexto digital.

La inteligencia artificial está teniendo un camino difícil para abrirse paso en la justicia peruana. Todavía no tenemos leyes claras al respecto, y quienes trabajan en el sistema judicial son bastante prudentes con estos cambios. Un buen ejemplo es el proyecto Tucuy Ricuy, que buscaba usar la IA para responder automáticamente a denuncias de violencia familiar, calculando el riesgo y emitiendo medidas de protección. Este proyecto nos muestra lo mucho que la IA podría ayudar, pero también los obstáculos que aún tiene. Según Soltau (2024), Tucuy Ricuy no pasó de la fase piloto. Analizando el escenario local en cuanto a justicia laboral, la IA puede ser útil para acortar tiempos, pero solo si existe supervisión humana y se garantiza la transparencia de los algoritmos. Soltau (2024) también observó que cualquier avance en este campo debe ser precedido por un debate serio y no una situación reactiva que nos haga responder desde la inercia.

El trabajo de Quispe y García (2020) pone en el centro una cuestión ética profunda: frente al despido sin causa, ¿tratamos al trabajador como portador de dignidad o como un medio

productivo? Si bien es cierto que la Constitución Política del Perú contempla los derechos laborales, las regulaciones vigentes generan margen de incertidumbre que perjudican la salvaguarda frente a este tipo de ceses laborales. Desde un enfoque legal y filosófico fundamentado en el pensamiento de Kant, los escritores sugieren que fortalecer la concepción de dignidad humana en el derecho laboral podría funcionar como fundamento para promover reformas que garanticen de manera más eficaz la estabilidad y la equidad en las relaciones de trabajo.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Derecho al Trabajo y Estabilidad Laboral**

El trabajo es mucho más que una forma de sustento; es una base esencial para el crecimiento personal y el desarrollo colectivo. Murrugarra (2024) señala que el derecho al trabajo representa algo más que una protección formal; es un compromiso que debemos asumir para fomentar una sociedad justa. Al estar reconocido en la Constitución, este derecho se vuelve una pieza central dentro del derecho económico y social. En especial, la estabilidad laboral es crucial porque ofrece a los trabajadores la protección necesaria contra despidos sin causa y les asegura un futuro digno y estable.

### **2.2.2 El Despido en el Ordenamiento jurídico peruano**

El despido es la finalización del vínculo laboral por parte del empleador. En la Constitución Política Peruana (artículo 22), se hace referencia a la protección y fomento del empleo, enfatizando que el trabajo es un deber y un derecho para generar bienestar social y garantizar la realización de una persona. Por otro lado, el artículo 27 hace referencia a la protección de un trabajador en caso de un despido sin causa, indicando que la Constitución acepta el despido libre, pero menciona que debe tener una causa adecuada.

### 2.2.3 Tipos de despidos sin causa en el Perú

En el ordenamiento jurídico peruano, el Tribunal Constitucional (TC) ha constituido que es posible englobar en una única clase de “despidos sin causa” a todos aquellos despidos que escasean de justificación válida, los que se basan en motivos prohibidos por la ley y los que violan derechos fundamentales. Esta categorización incluye tanto los despidos que carecen de causa propiamente dicha (denominados radicalmente arbitrarios por Neves o extremadamente abusivos por Arce) como aquellos en los que la causa alegada no se comprueba judicialmente (considerados abusivos o arbitrarios).

Además, se engloban los despidos pluriofensivos, que afectan no solo al derecho del trabajo, sino también a otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o la no discriminación, configurándose como incausados y constitucionalmente cuestionables. Esta perspectiva unificadora, respaldada por el TC. Recoba (2004) analiza estos despidos bajo un marco de protección integral de derechos, donde la ausencia de causa válida o la vulneración de garantías fundamentales justifican tutelas específicas, como la reposición o indemnización.

#### 2.2.3.1 Despido Incausado

- **Definición Normativa:** Es el despido de forma escrita o verbal que se manifiesta sin causa legal, es decir, cuando un empleado es despedido de forma inoportuna y bajo argumentos distintos a los que dispone la ley. En esta clase de despido, el trabajador tendrá la preferencia de elegir, si desea la integración a su plaza de trabajo o una compensación por despido sin causa en la vía judicial.
- **Contraste Doctrinal:** Neves lo denomina “radicalmente arbitrario”, pues evidencia un abierto menosprecio a la norma, al no existir siquiera un intento de presentar una justificación verosímil. Es la forma más pura de arbitrariedad.
- **Implicancia para la IA:** Es el patrón más fácil de detectar algorítmicamente. Un sistema de IA podría identificar automáticamente despidos donde el documento de cese

esté en blanco, contenga frases vagas (“necesidades de la empresa” no especificadas) o donde la causal alegada no coincida con ningún supuesto legal predefinido en su base de datos.

### **2.2.3.2 Despido Injustificado**

- **Definición Normativa:** Este despido se da cuando se ha detectado una falta grave y la supuesta falta no puede ser comprobada en el proceso judicial respectivo, en el que se declara inexistente la falta grave. En esta clase de despido, el trabajador recibe una compensación bajo la modalidad de despido arbitrario.

- **Contraste Doctrinal:** Este es el núcleo del despido arbitrario en sentido estricto. Autores como Vinatea destacan que la imposibilidad de probar la causa invalida la decisión del empleador, protegiendo al trabajador de acusaciones infundadas.

- **Implicancia para la IA:** La detección es más compleja. La IA puede analizar patrones: por ejemplo, si un empleador despide recurrentemente por “despido injustificado”, pero pierde la mayoría de los juicios por falta de prueba, el sistema podría marcarlo como un “empleador de alto riesgo” y priorizar la fiscalización de sus futuros despidos.

### **2.2.3.3 Despido Nulo (pluriofensivo o de motivo incurrido)**

- **Definición Normativa:** El despido es nulo cuando existe la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, por ejemplo: a) pertenecer a un sindicato; b) ser candidatos para representar a los empleados; c) haber realizado una queja o ser parte de un proceso en contra del empleador; d) discriminación de raza, sexo, religión, entre otros; e) en el periodo de embarazo y dentro de los noventa días después del parto. En esta clase de despido, el trabajador recibe una compensación por concepto de despido arbitrario o la integración a su plaza de acuerdo con el Decreto Supremo 003-97-TR.

- **Contraste Doctrinal:** Vinatea profundiza en este concepto, categorizándolo como “despido pluriofensivo”, ya que afecta simultáneamente la estabilidad laboral y otro derecho fundamental (libertad sindical, igualdad, etc.). Esta doble afectación exige una tutela judicial reforzada.

- **Implicancia para la IA:** Este es el tipo de despido donde un sistema de IA puede ser más estratégico. Al poder cruzar datos, podría generar alertas de riesgo alto al detectar que una trabajadora fue despedida después de notificar su embarazo; o que un empleado fue cesado tras aparecer como fundador de un sindicato. Son patrones que un inspector humano podría pasar por alto en una masa de datos, pero que un algoritmo identificaría instantáneamente.

#### 2.2.3.4 Despido Fraudulento

- **Definición Normativa:** Es aquel despido incentivado por el engaño y con intención abusiva, por ejemplo: cuando al empleado se le atribuye una falta grave falsa. En esta clase de despido, el trabajador recibe una compensación por concepto de despido arbitrario o la integración a su plaza de labor.

- **Contraste Doctrinal:** Arce alerta sobre esta figura, señalando que representa la máxima mala fe del empleador, quien intenta eludir la ley aparentando acatarla.

- **Implicancia para la IA:** Es el más difícil de detectar, ya que requiere un análisis de credibilidad y contraste de evidencias. Sin embargo, una IA avanzada podría identificar patrones de comportamiento sospechoso: por ejemplo, si un empleador solo genera documentación de amonestaciones justo antes de despedir a alguien, o si existe una correlación temporal muy alta entre una queja del trabajador y el inicio de un supuesto “proceso disciplinario” que culmina en despido.

#### 2.2.3.5 Despido de Hecho o Indirecto

- **Definición Normativa:** Es el despido que se da cuando el empleador no cumple con sus responsabilidades laborales. Este desacato a la ley se considera como un acto hostil en el centro de labores, los cuales se dan en los siguientes casos: a) no efectuar el pago respectivo al trabajador; b) reducir el salario o bajar de puesto al trabajador; c) cambiar de sede de trabajo al empleador; d) no cumplir con los requisitos de seguridad del trabajador; e) atentar contra el empleado o su familia; f) discriminar por religión, entre otros; g) afectar su dignidad del trabajador; h) ejercer actos no razonables contra trabajadores con discapacidad. En este despido se recibe una indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR.

- **Contraste Doctrinal:** La doctrina coincide en que es una figura de protección necesaria contra la simulación del empleador, quien busca burlar la obligación de indemnizar forzando la renuncia.

- **Implicancia para la IA:** Su detección requiere el análisis de múltiples variables en el tiempo. Un sistema de IA podría monitorear cambios anómalos en los registros de pago (reducciones salariales injustificadas), cruzar denuncias previas de acoso laboral con bajas voluntarias repentinas o identificar traslados de sede que carezcan de una justificación operativa real, generando una bandera roja de posible despido indirecto.

#### **2.2.4 Protección contra el despido sin causa a nivel internacional**

A nivel internacional, la protección contra el despido sin causa es un asunto principal en la agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual trabaja en la creación de las normas internacionales para regular las terminaciones de relaciones laborales desde 1950. En 1963, se integraron las recomendaciones sobre el fin de una relación de trabajo n.º 119, que estableció principios fundamentales para cuidar a los empleadores del fin de sus contratos laborales (OIT, 1963).

Posteriormente, en 1982, se adoptó el Convenio del fin de la relación laboral n.º 158, el cual exige que el fin de un contrato de trabajo por iniciativa del empleador se clasifique como causa justificada. Este convenio establece que los trabajadores deben poder acceder a una indemnización justa o también a otra forma de reparación (Delgado, 2019).

Además, el Protocolo de San Salvador, parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, reconoce el derecho al trabajo y establece parámetros específicos para cuidar a los empleadores contra el despido injusto (OEA, 2016).

### **2.2.5 Ausencia de la IA dentro del marco regulatorio laboral**

La falta de un marco regulador especializado para sistemas de IA en gestión laboral limita la detección de despidos injustificados en Perú y genera vacíos en tres campos claves:

#### **2.2.5.1 Validación jurídica de algoritmos predictivos**

Los sistemas de IA para examinar el rendimiento o predecir riesgos de despido tienen escasez de estándares técnico-jurídicos que certifiquen su equidad. Las consecuencias que generan son sesgos algorítmicos no controlados, lo cual sucedió en el caso de Amazon en el año 2014; los algoritmos de reclutamiento sancionaban CVs con términos como “club de ajedrez femenino”. En Perú, sin auditorías obligatorias, estos sesgos podrían replicarse en despidos. Por otro lado, la invalidez probatoria son predicciones de IA y no se considera como prueba válida en procesos judiciales por falta normativa (Art. 29 TUO LCPL). Un ejemplo para explicar sucede cuando un algoritmo cataloga como bajo rendimiento a trabajadores con permisos médicos reiterativos, sin validar si corresponde a discriminación por salud.

#### **2.2.5.2 Inspección estatal de modelos de riesgo laboral**

La entidad estatal SUNAFIL no tiene la facultad para auditar algoritmos, ya que no tiene una reglamentación UE de IA en el 2024 para definir sistemas de alto riesgo. Por otra parte, otra carencia de facultad es exigir transparencia; a diferencia del art. 64.4.d del Estatuto de Trabajadores español, en Perú las empresas no están obligadas a evidenciar parámetros que

afecten a los despidos. Finalmente, otra carencia es respecto a los datos críticos, ya que el 78 % de las empresas peruanas no reportan métricas de desempeño a la autoridad laboral, imposibilitando entrenar modelos de IA públicos confiables.

## **2.2.6 Compatibilidad con el Art. 29 del Código Procesal Laboral**

En este artículo regula las causales de despido nulo (represalias sindicales, discriminación), pero no considera las siguientes:

### **2.2.6.1 Desconexión Tecnológica**

Los sistemas de la IA deberían automatizar despidos bajos criterios alineados a causales legales.

### **2.2.6.2 Control preventivo**

La IA podría reconocer los patrones de despidos masivos antes de ejecutarse, pero no existe obligación de integrarla al sistema de inspección. Por ejemplo: Un modelo predictivo que muestre aumento de un 300 % en despidos en un sector, sin mecanismos para investigar si obedecen a causales objetivas (Art. 29 TUO LPCL).

## **2.2.7 Pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el despido sin causa**

### **2.2.7.1 Protección Preventiva**

La normativa laboral privada se encuentra reglamentada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, el cual se enfoca en prevenir el despido ilegal y está regulado en el artículo 31 de dicha ley; además, se creó bajo la inspiración del artículo 7 del convenio N.º 158 de la OIT. Esta ley mencionada hace referencia al empleador, indicando que tiene prohibido finiquitar al empleado sin indicarle la razón y debe ser comunicado en un plazo de seis días naturales.

### **2.2.7.2 Protección Reparadora**

El Tribunal Constitucional explica lo siguiente: una vez que el empleado fue despedido de forma arbitraria, realizará el cobro de una indemnización según corresponda o inicia un

proceso por vía judicial ordinaria, con la finalidad de que su caso se reconozca como despido injustificado.

De tal modo, el legislador actuará de acuerdo al art. 27 de la Constitución, ante el presunto despido sin causa contra el trabajador; de acuerdo con la ley, el trabajador recibe una compensación económica. Por esta suposición, la ley no esquiva el cese injusto. Al contrario, se enfoca en remediar las consecuencias patrimoniales, según expediente n.º O976-2001-AA/TC.

## **2.2.8 Protección procesal contra el despido sin causa por el Tribunal**

### **Constitucional**

El Tribunal Constitucional peruano fija su atención en tres protecciones procesales, identifica tres tipos de protección procesal:

#### **2.2.8.1 Protección procesal restitutoria**

Para el Tribunal Constitucional del Perú, la protección procesal restitutoria se manifiesta en la Acción de Amparo, la cual significa restituir la violación de un derecho constitucional a su estado anterior.

#### **2.2.8.2 Protección procesal resarcitoria**

La protección procesal resarcitoria, según el Tribunal Constitucional, lo identifica al acto de reparar el daño, a través de una sanción de acuerdo con la ley.

#### **2.2.8.3 Protección procesal sustantiva**

El Tribunal Constitucional menciona que la dimensión sustantiva también puede considerarse protección reparadora; eso significa que el legislador podrá desarrollar el contenido, de acuerdo con el art. 27 de la Constitución; en caso de un despido sin causa, el trabajador recibe compensación económica o una indemnización (Recoba, 2004).

## **2.2.9 Principios del derecho laboral**

Los principios fundamentales laborales inician desde la Constitución peruana, específicamente en el artículo 22, que establece que “el trabajo es un deber y un derecho para el bienestar social y desarrollo de la persona”. Por consiguiente, esta disposición no establece al trabajo como una fuente económica, sino como un acto humano con valor ético y personal. Por otra parte, el artículo 23 señala que “el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado y nadie está obligado a dar prestaciones sin retribución o sin consentimiento”. Dichos artículos fortalecen los principios fundacionales laborales, porque fortalecen la normativa laboral y consolidan el respeto de los derechos humanos y el desarrollo integral de la persona.

### **2.2.9.1 Principio de Estabilidad Laboral**

Es la durabilidad en el trabajo, es la relación que tiene un empleado con su empleador, bajo un contrato de trabajo, en el cual se debe respetar el tiempo y no debería terminar de un momento a otro sin aviso.

### **2.2.9.2 Principio de Irrenunciabilidad**

Se refiere a la capacidad que tiene todo trabajador para decidir no renunciar a su trabajo, debido a que afecta a su progreso profesional y personal.

Por consiguiente, significa no limitarse a las oportunidades laborales.

### **2.2.9.3 Principio de Obligatoriedad de Trabajo**

La Constitución Política considera al trabajo como un derecho, eso genera un nexo entre la sociedad y el Estado.

### **2.2.9.4 Principio de libertad de los trabajadores**

Es la facultad que tiene toda persona para realizar prestaciones con libertad en la sociedad.

### **2.2.9.5 Principio de vida digna de los trabajadores**

Los trabajadores deben de trabajar en buenas condiciones, empezando por hacer respetar su dignidad, además deben de tener un buen ambiente laboral y se debe considerar sus derechos.

#### **2.2.9.6 Principio Pro- Operario**

Este principio, es una aplicación del derecho laboral que exige interpretar las normas para favorecer al empleador en caso de duda insalvable sobre su sentido. El principio surge como consecuencia de un problema de asignación de significado en una norma y requiere que exista una duda, respetando la *ratio juris*. Su aplicación es crucial en conflictos laborales donde la interpretación de las normas puede variar, asegurando que el trabajador reciba el beneficio de la duda (León, 2021).

#### **2.2.10 Integración de la IA en el derecho comparado**

##### **2.2.10.1 Argentina**

PROMETEA es un instrumento que está revolucionando el modo en que se gestiona la justicia mediante la implementación de inteligencia artificial. Establecida en 2017 por la Fiscalía de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, su repercusión ha superado los límites de Argentina; por ejemplo, en Colombia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Constitucional la han adoptado para administrar casos de importancia (Estevez et al., 2020).

Un resultado que vale la pena destacar del caso argentino es la optimización en los plazos de tramitación de ciertos procedimientos judiciales. Es así, por ejemplo, que para la resolución de contratos. Los trabajos que antes demandaban 90 minutos se finalizan en tan solo 1 minuto, evidenciando un progreso más que evidente en la eficiencia de la administración judicial. Asimismo, los procesos de requerimiento a juicio, que solían tardar 167 días, ahora se completan en 38 días (una reducción del 77 %), y los amparos habitacionales, que demoraban 190 días, ahora tardan únicamente 42 días, una mejora del 78 % en la rapidez del proceso.

Estos logros por parte de la IA no solo han facilitado una justicia más eficiente, sino que también han mejorado la gestión del capital humano, debido a que el sistema PROMETEA permite a los operadores judiciales librarse de tareas repetitivas, como búsqueda de expedientes, relación de casos, entre otros. Esto les permite dedicarse a la solución de casos más complejos, donde se necesite un razonamiento más profundo, optimizando así la calidad de sus fallos y garantizando una justicia más justa y eficaz.

La oposición al cambio en el sector legal y la exigencia de un marco normativo apropiado constituyen aún un reto. A pesar de ello, PROMETEA sigue evolucionando, con el objetivo de expandirse dentro del sistema judicial y ser replicado en otros países de América Latina y el mundo. Si otras naciones buscan una solución para modernizar y agilizar la administración de justicia, PROMETEA se presenta como un modelo probado y exitoso (Estevez et al., 2020).

#### **2.2.10.2 China**

En China, los tribunales digitales surgieron como reacción a la exigencia de actualizar el sistema judicial y optimizar la eficacia en la solución de casos. El primer tribunal virtual se fundó en Hangzhou en 2017, siendo posteriormente establecidos en Pekín y Guangzhou. Estos tribunales están diseñados para manejar asuntos relacionados con operaciones en línea, comercio electrónico y propiedad intelectual.

Respecto a las medidas implementadas, los Tribunales de internet permiten a los ciudadanos registrar casos y participar en audiencias digitales sin necesidad de comparecer físicamente.

En cuanto a los asistentes de la IA, tienen herramientas como Xiao Fa (derecho pequeño) y Xiao Zhi 3.0 (pequeña sabiduría) que ayudan a estandarizar condenas, generar borradores de sentencias y analizar materiales de casos.

En la actualidad, la identificación de datos biométricos por parte de la IA, como el reconocimiento de voz, permite grabar testimonios de forma inmediata, lo que agiliza aún más los procesos judiciales. Los tribunales digitales han llegado a resolver así una gran cantidad de casos sin que sea necesario que las partes procesales asistan presencialmente, mejorando significativamente el tiempo de respuesta.

Debido a ello, los ciudadanos ahora pueden acceder a servicios legales en línea de forma permanente (Espinoza, 2024).

### **2.2.10.3 Estonia**

Estonia se ha posicionado en el sector de la inteligencia artificial por su adopción temprana de esta tecnología, así como su aplicación real en la gestión pública. En este proceso de modernización gubernamental, la IA cumple un rol relevante al fortalecer las capacidades digitales del Estado. En su sistema de justicia se han materializado iniciativas que promueven la automatización de varios procedimientos, optimizando el acceso a la información del sector público y el uso de los servicios de justicia.

El proyecto Kratt es un concepto y a la vez una herramienta digital que facilita la relación entre los ciudadanos y el Estado. Además, está la creación de jueces digitales para resolver conflictos de menor envergadura ha ayudado a acelerar los procesos y disminuir la carga de los tribunales.

Estonia, gracias a su política de Kratt, se ha convertido en un modelo a seguir en el uso de inteligencia artificial dentro de la administración pública. Ha conseguido reducir los plazos de los trámites en más del 80 % y ha aumentado significativamente la transparencia en el sistema judicial. Además, la digitalización facilitó también, el manejo más eficiente y seguro de la información gubernamental.

Sin embargo, casi siempre la automatización de tareas judiciales conlleva el riesgo de la opacidad algorítmica. Por esta razón, el control democrático y colectivo de estos sistemas,

así como la implicación de los ciudadanos en su desarrollo son criterios esenciales para justificar su justa y correcta aplicación. Estonia continua su desarrollo por medio de normativas consecuentes e integradas a sus avances tecnológicos sin dejar de lado educación digital general. La reflexión crítica sobre el aspecto ético de la Inteligencia Artificial en la justicia continúa siendo importante en todo momento (Llerena y Guevara, 2021).

#### **2.2.10.4 Perú - Tucuy Ricuy**

El proyecto *Tucuy Ricuy* nació en el Poder Judicial de Perú para actualizar la manera en que se atienden los casos de violencia de género, que entre 2015 y 2017 experimentaron un aumento del 1148 % en las denuncias. En la etapa de prueba, mostró que podía acelerar el proceso judicial, especialmente en situaciones de alto riesgo. Sin embargo, su desarrollo se frenó porque la valoración del riesgo dependía aún de formularios manuales, y faltaban normativas claras y capacitación para los jueces y operadores. A pesar de ello, abrió la puerta a nuevas formas de usar la tecnología para hacer la justicia más eficiente (Soltau, 2024).

#### **2.2.10.5 Perú – Juztina**

Juztina es la primera plataforma del tipo *legaltech* en el Perú que pretende hacer más fácil el acceso a la información legal y de manera eficiente. Fue concebida para brindar respuestas detalladas y exactas a consultas jurídicas casi al momento, convirtiéndose en un apoyo accesible y a la mano para abogados, estudiantes y profesionales del derecho. La plataforma trabaja a través de un servidor que alberga más de tres millones de documentos jurídicos válidos y pertinentes, como leyes, principios, normas y jurisprudencia peruana, que se actualizan diariamente.

Una característica a favor de Juztina es que no emplea datos de la red, sino que razona y se fundamenta solo en información vertida de entidades gubernamentales como el Poder Judicial, el Congreso o el Tribunal Constitucional. Debido a su moderno algoritmo, puede llevar a cabo búsquedas organizadas y precisas. Desde su lanzamiento en julio de 2024, ha

logrado captar a más de 100 mil usuarios y tiene una proyección de expansión hacia Colombia, México, Argentina y Chile (Gonzales, 2025).

### **2.2.11 Necesidad de incorporar la IA en el Derecho Laboral**

La necesidad de incorporar la inteligencia artificial como herramienta de prevención de los despidos sin causa en el Perú es una medida necesaria y coherente con los principios constitucionales establecidos en los artículos 27 y 28 de la Constitución Política del Perú.

Por ejemplo, el artículo 27 establece que la “ley otorga una protección adecuada contra el despido sin causa justa”. Por ende, esta disposición contempla el derecho fundamental del trabajador a la estabilidad laboral y obliga al Estado y a los empleadores a prevenir prácticas injustificadas que vulneren este derecho. El artículo 28 regula los derechos colectivos del trabajo, tales como “promover el diálogo y la concertación entre trabajadores y empleadores”, lo que significa prevenir conflictos laborales.

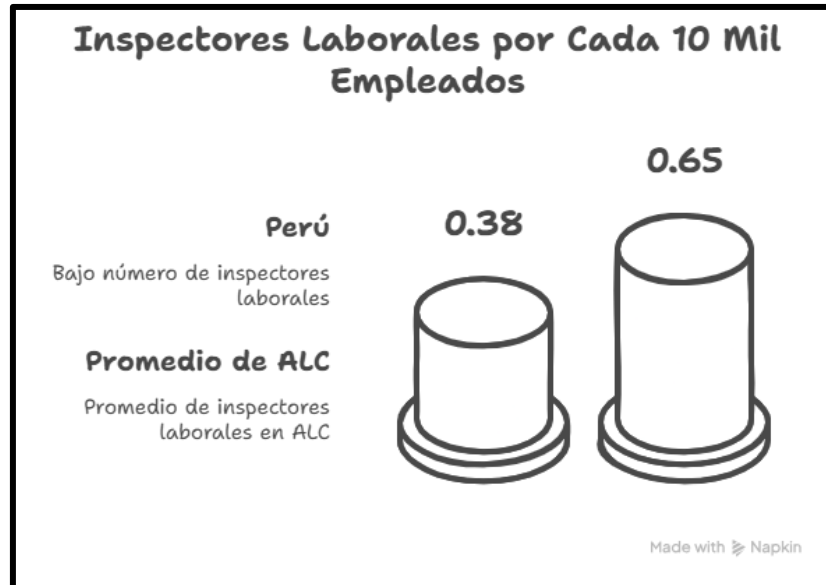
La implementación de inteligencia artificial como mecanismo de prevención de despidos sin causa refuerza la protección al trabajo, promueve relaciones laborales más justas y eficientes y optimiza la supervisión del Estado. Lejos de sustituir la función humana, la IA se convierte en una aliada, contribuyendo a una cultura empresarial basada en la equidad, la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

El uso de la inteligencia artificial en el sobrecargado sistema de justicia peruano, particularmente en el ámbito del derecho laboral, resulta necesario. Ello se debe a que la práctica recurrente de los despidos sin causa compromete gravemente el derecho al trabajo, en un contexto donde el Estado no logra ejercer una supervisión adecuada para la defensa de los trabajadores. Es en este punto donde la IA se perfila como una herramienta estratégica para mejorar la eficiencia en la supervisión del cumplimiento de las normas laborales, mediante el uso de análisis predictivos, automatización de procesos administrativos rutinarios y sistemas de alerta temprana.

### 2.2.11.1 Limitaciones en la fiscalización del despido sin causa

**Figura 1**

*Inspectores laborales por cada 10 mil empleados*



*Nota.* Los datos fueron adaptados de “Derecho Laboral y Supervisión en el Perú” (Alvarado, 2022, p. 4).

El gráfico muestra la comparación entre el número de inspectores laborales por cada 10 mil empleados en el Perú (0.38) y el promedio de América Latina y el Caribe (ALC) (0.65). Perú presenta una cifra significativamente inferior al estándar regional, lo que refleja un bajo nivel de supervisión en materia laboral.

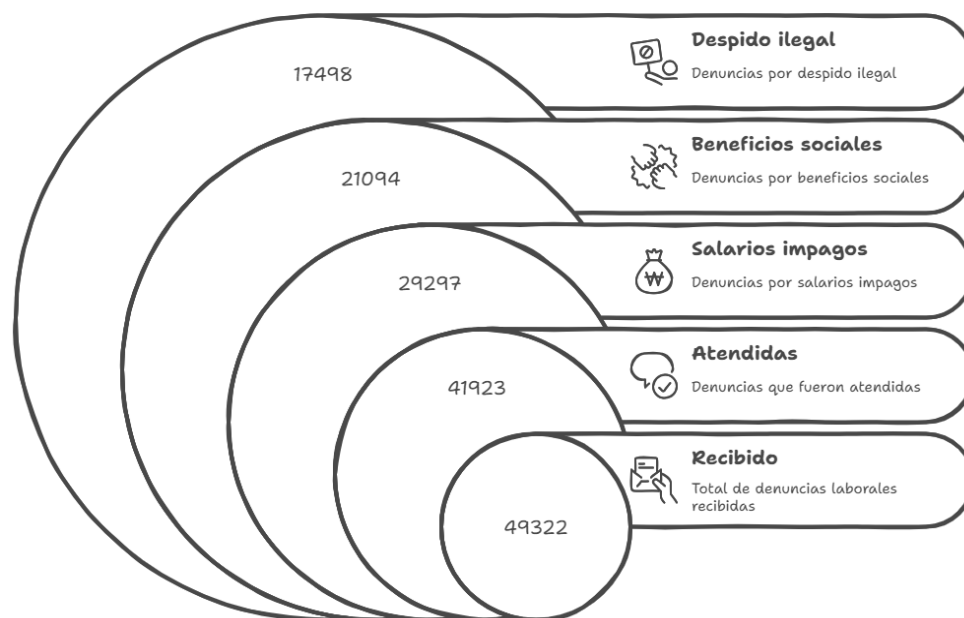
Durante el año 2021, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recibió un total de 49,322 denuncias laborales virtuales, lo que representa un incremento preocupante respecto al año anterior, donde se registraron 42,673 casos. Este crecimiento evidencia no solo una mayor exposición de los conflictos laborales en el país, sino también una posible intensificación de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

De estas denuncias, 29,297 (aproximadamente el 60 %) estuvieron relacionadas con el quebrantamiento en el pago de remuneraciones, constituyéndose como la materia más denunciada. Le siguen 21,094 casos por liquidación y beneficios sociales y 17,498 por despido

sin causa. Estas cifras revelan una situación sistemática y alarmante de incumplimientos laborales que demandan una lectura crítica desde el derecho laboral, sino que subrayan la urgencia de reforzar los mecanismos de fiscalización y protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el Perú.

**Figura 2**

*Denuncias laborales 2021: cifras SUNAFIL*



*Nota.* Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022).

Los datos corresponden a denuncias laborales recibidas por la SUNAFIL en 2021, desglosadas por tipo de incumplimiento: salarios impagos (29,297 casos), beneficios sociales (21,094) y despidos ilegales (17,498). El total de denuncias (49,322) refleja un incremento del 15.6 % respecto al año anterior (42,673 casos en 2020).

**2.2.11.2 Optimización de procesos administrativos mediante IA**

La atractiva opción de disminuir hasta en un 70 % los tiempos de clasificación y búsqueda de expedientes. Tal como propone Soltau (2024), resalta la gran importancia de aplicar políticas públicas que promuevan la integración de sistemas inteligentes en el sistema

judicial, con un marco ético y con finalidad social clara. Estos avances en el desarrollo de esta tecnología deben estar respaldados por garantías de equidad e imparcialidad, igualdad ante la ley y respeto por los derechos humanos.

Si observamos nuevamente cómo el sistema PROMETEA viene siendo utilizado en Argentina, es evidente el incremento en su productividad, un 323 %, y una disminución significativa en los plazos procesales, reduciendo los tiempos de resolución de casos de 167 a 38 días. (Estevez et al., 2020).

### **2.2.11.3 Fortalecimiento del acceso a la justicia laboral**

La inteligencia artificial también posee la capacidad de democratizar el acceso a la asesoría legal a través de asistentes jurídicos automatizados, capaces de disminuir en un 92 % la brecha de acceso a guía legal básica (Cerna, 2024). Los sistemas de inteligencia artificial que nacen a partir de regulaciones legales estatales como internacionales permiten aportar interpretaciones jurídicas más coherentes y estandarizadas al corpus normativo nacional, respetando la jerarquía de las normas de Kelsen, fomentando de esta manera un marco regulatorio más estable y transparente en la aplicación del derecho (UNESCO, 2023).

## **2.3. Marco Conceptual**

**Asistente legal o *legal assistant*:** Cui lo define como un sistema de inteligencia artificial que orienta al usuario durante sus consultas legales. Su función es acelerar el acceso a la tutela jurisdiccional y automatizar las tareas iniciales.

**Ajuste fino por instrucción o *instruction fine-tuning*:** Es un método que facilita la personalización de modelos de lenguaje, basándose en datos creados para tareas concretas, proporcionándoles una mayor exactitud y entendimiento del tema durante su uso. Este proceso permite afinar su comportamiento en diversas áreas del conocimiento, como el campo jurídico, médico o técnico (Marroquin et al., 2024)

**Cadena de pensamiento (CoT):** Es una técnica que guía a los prototipos de lenguaje grandes a razonar mejor, estructurando en lenguaje natural las pautas brindadas, lo que ayuda a descomponer en partes su razonamiento y a dar mejores respuestas. Modelos como Perplexity dejan visualizar mientras el sistema piensa este proceso (Aljanabi et al., 2023).

**Despido sin causa:** El TC ha dejado establecido que cabe la posibilidad de englobar en la categoría de despidos sin causa a todos los despidos que carecen de esta; a los que tienen un motivo prohibido por la Ley y a todos aquellos que, en general, violan un derecho fundamental (Reátegui, 2022).

**Derecho Laboral:** Es el derecho que se refiere a las relaciones de trabajo y los derechos y deberes de los trabajadores (RAE, 2024).

**Derechos Digitales Laborales:** Extensión de los derechos humanos a entornos de trabajo mediados por tecnología, incluyendo privacidad, acceso equitativo y protección frente a vigilancia excesiva (Cova, 2022).

**Fiscalización laboral:** Es el conjunto de acciones realizadas por el Estado, a través de entidades competentes como SUNAFIL, para verificar la ejecución de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Incluye inspecciones, sanciones y recomendaciones para corregir infracciones laborales (SUNAFIL, 2023).

**Ingeniería de *prompts*:** Puede definirse como el procedimiento sistemático de generar y mejorar instrucciones con la intención de obtener respuestas específicas y favorables por parte de los modelos de lenguaje de gran escala (LLMs) (Aljanabi et al., 2023).

**Inteligencia artificial (IA):** Conjunto de técnicas que permiten a sistemas computacionales ejecutar tareas que requieren funciones cognitivas humanas como aprendizaje, razonamiento y percepción (Morales, 2021).

**Justicia Predictiva:** Uso de algoritmos para estimar probabilidades de éxito en procesos judiciales a partir de patrones históricos (De la Rosa, 2022).

**Sesgo del algoritmo:** El sesgo algorítmico es la generación de resultados incorrectos o injustos cuando el problema o la pregunta no están bien formulados, o cuando la retroalimentación que recibe el modelo de aprendizaje automático no orienta adecuadamente su proceso de búsqueda de soluciones. (Holdsworth, 2023).

**Tecnología Legal (*legaltech*):** Según el Observatorio de Derecho Digital IE–ECIJA (2023), el término hace referencia al uso de tecnologías para gestionar las distintas clases de asuntos jurídicos en múltiples ámbitos, como departamentos legales, estudios de abogados, entidades administrativas o el propio sistema de justicia, entre otros.

**Transparencia algorítmica:** Claridad sobre el funcionamiento de sistemas automatizados, esencial para el control judicial y la rendición de cuentas (Cai y Wang, 2024).

## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### **3.1 Enfoque de la Investigación**

Este estudio se basó en un enfoque cualitativo, el cual resultó idóneo para explorar un fenómeno emergente y complejo como la aplicación de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano. Este enfoque permitió analizar y comprender las perspectivas, experiencias y significados que diversos actores clave atribuyen al problema de investigación, priorizando la profundidad y la riqueza interpretativa sobre la generalización estadística.

#### **3.2 Tipo de Investigación**

Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria-descriptiva. Es exploratoria, debido a la escasez de estudios previos específicos sobre IA y despido sin causa en el contexto peruano, lo que exigió un acercamiento inicial para identificar variables y relaciones clave.

Además, es descriptiva porque se buscó especificar las propiedades, características y perfiles de los fenómenos estudiados (los modelos de IA internacionales y su potencial adaptación al Perú), mediante el análisis de casos y testimonios de expertos.

#### **3.3 Diseño de la Investigación**

El diseño seleccionado fue el estudio de caso instrumental, complementado con un análisis comparado. El fenómeno de la IA aplicada al derecho se trató como un caso desde el cual es posible extraer aprendizajes aplicables al problema peruano (el despido sin causa). Este diseño permitió analizar en profundidad casos emblemáticos internacionales (Argentina, Estonia, EE. UU., China, Brasil) para, desde allí, generar *insights* relevantes para el contexto de estudio.

Asimismo, el estudio asumió un enfoque hermenéutico, ya que se buscó interpretar los significados subyacentes en los testimonios de los entrevistados y en los textos normativos y doctrinarios, articulando categorías jurídicas y tecnológicas con base en su contexto. Este

enfoque permitió no solo describir hechos o experiencias comparadas, sino también comprender cómo los actores interpretan la incorporación de la IA en el derecho laboral peruano, facilitando un análisis crítico y contextualizado.

### **3.4 Población, muestra y técnicas de muestreo**

**Población:** La población de interés estuvo compuesta por profesionales peruanos especialistas en derecho laboral o derecho tecnológico, con experiencia en litigio, fiscalización o academia.

**Muestra y criterios de muestreo:** Dada la naturaleza cualitativa y exploratoria del estudio, se utilizó una muestra no probabilística por criterios (también conocida como muestreo intencional u opinático). Los criterios de selección fueron:

**Criterio de inclusión 1:** Abogados con más de 5 años de experiencia profesional en litigio o asesoría.

**Criterio de inclusión 2:** Profesionales del sector tecnológico (abogados o ingenieros) con experiencia demostrable en el desarrollo o implementación de proyectos de inteligencia artificial en el sector público o privado.

**Criterio de exclusión:** Profesionales sin el perfil de experiencia antes descrito.

**Tamaño de la muestra:** Se alcanzó la saturación de datos tras realizar ocho (8) entrevistas semiestructuradas a profundidad. La saturación se determinó cuando las nuevas entrevistas dejaron de proporcionar información o perspectivas sustancialmente nuevas sobre el tema, replicando hallazgos ya obtenidos.

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La investigación empleó dos técnicas principales para la recolección de datos:

**Análisis documental:** Se utilizó una ficha de análisis de contenido para sistematizar la revisión de normativa, jurisprudencia, doctrina nacional e internacional, artículos científicos y reportes técnicos sobre IA y derecho laboral. Los criterios de selección documental fueron:

vigencia (normas peruanas), actualidad (estudios publicados entre 2020-2025) y relevancia temática indexada en bases de datos académicas.

**Entrevistas semiestructuradas:** Se aplicó una guía de entrevista (ver Anexo 2) diseñada para explorar los objetivos de la investigación. Este instrumento fue validado previamente por tres jueces expertos (ver Anexo 3: Validación de Instrumento) para garantizar su validez de contenido, pertinencia y claridad. Las entrevistas, de 30 a 45 minutos de duración, se realizaron de manera virtual y fueron grabadas previo consentimiento informado de los participantes (ver Anexo 1) para su posterior transcripción y análisis.

### **3.6 Técnicas de Análisis de Datos**

Los datos se analizaron mediante las siguientes técnicas:

**Para el análisis documental:** Se empleó el análisis de contenido categorial temático, organizando la información en matrices de análisis basadas en las categorías de estudio predefinidas en el marco teórico (ej.: tipos de despido, modelos de IA, principios éticos). Cada categoría fue operacionalizada en indicadores concretos: por ejemplo, en la categoría despido sin causa se codificaron menciones a ceses incausados, injustificados o nulos; en modelos de IA se identificaron referencias a experiencias comparadas (Prometea, Kratt, COMPAS, Victor, etc.). En principios éticos se analizaron alusiones a sesgos, transparencia y supervisión humana.

**Para las entrevistas:** Se utilizó la teoría fundamentada de manera aplicada para categorizar el contenido, identificar temas emergentes y contrastarlos con los hallazgos del análisis documental. Este proceso de triangulación de fuentes (documentación + entrevistas) permitió validar la consistencia interna de los hallazgos y enriquecer el análisis.

Los testimonios recogidos de especialistas no se trataron como insumos aislados, sino como evidencias que complementaron y matizaron el análisis comparado internacional, aportando percepciones sobre la viabilidad, los riesgos y las oportunidades de implementar la IA en el sistema laboral peruano.

### **3.7 Aspectos Éticos**

La investigación se rigió por los principios de integridad académica y ética en investigación. El protocolo fue revisado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Continental (Oficio N°0564-2025-CIEI-UC). Se garantizó el consentimiento informado por escrito de todos los participantes, explicándoles los objetivos del estudio, el uso confidencial de la información y su derecho a retirarse en cualquier momento sin penalización alguna. Se protegió el anonimato y la confidencialidad de los entrevistados en el tratamiento y publicación de los datos, asignándoles códigos alfanuméricos (Ej.: E1, E2, E3) en lugar de sus nombres reales, en cumplimiento de la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Presentación de los Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de las fichas de entrevista trabajadas con la finalidad de verificar los objetivos, tanto general como específicos de esta investigación.

##### 4.1.1 En respuesta al objetivo general

El levantamiento de información mediante entrevistas a ocho especialistas en derecho y tecnología evidenció un consenso general sobre la viabilidad de aplicar inteligencia artificial para prevenir y fiscalizar los despidos sin causa en el Perú. Los principales hallazgos son:

**-Viabilidad percibida:** Los ocho entrevistados coincidieron en que la IA tiene potencial para identificar patrones irregulares de despido, optimizar la fiscalización y reducir tiempos procesales.

**-Barreras principales:** Seis expertos identificaron la ausencia de un marco normativo específico como el mayor obstáculo para su implementación. Señalaron, además, la necesidad de garantizar transparencia algorítmica y supervisión humana constante.

**-Conocimiento de modelos internacionales:** La mayoría manifestó desconocer en detalle casos extranjeros de IA aplicada al derecho laboral, aunque coincidieron en que la experiencia comparada es útil para orientar la adaptación al contexto peruano.

##### 4.1.2 En respuesta al primer objetivo específico

#### **Análisis de experiencias internacionales del uso de la IA en diversos ordenamientos jurídicos**

El escenario global nos revela un interés creciente sobre la utilización de varias aplicaciones de la IA en el campo legal, que muestran distintos grados de evolución y objetivos.

Estas vivencias ofrecen un marco inestimable para valorar la factibilidad en el escenario peruano.

#### **4.1.2.1 Experiencia en Estados Unidos**

Como pionero en el uso y aplicación de la IA, Estados Unidos se encuentra al frente en la adopción de sistemas predictivos y de análisis de datos en diversas esferas, incluyendo el sector justicia. El desarrollo de estos avances tecnológicos tiene como meta optimizar procesos, incrementar la eficacia y, en principio, promover una mayor imparcialidad. No obstante, el empleo de la inteligencia artificial en este sector también suscita importantes dilemas éticos y jurídicos.

##### **Caso COMPAS**

COMPAS es un sistema algorítmico desarrollado por Northpointe, actualmente Equivant, que busca asistir a jueces y funcionarios judiciales en la evaluación del riesgo de reincidencia de acusados o condenados. A través del análisis de datos personales, antecedentes penales y respuestas a cuestionarios estandarizados, el software pretende reducir la subjetividad en las decisiones judiciales. Sin embargo, ha enfrentado fuertes críticas por su opacidad y por reflejar sesgos raciales y socioeconómicos, lo que ha generado un debate sobre los límites de la tecnología en la administración de justicia (O'Neil, 2016, como se citó en Garcés et al., 2023).

Entre sus principales limitaciones destaca el sesgo algorítmico, que tiende a clasificar a personas afroamericanas como más propensas a reincidir, incluso con historiales similares a los de personas blancas (O'Neil, 2016, como se citó en Garcés et al., 2023). Además, su funcionamiento interno es opaco, lo que dificulta el escrutinio judicial y vulnera principios como el debido proceso y el derecho a la defensa (Pasquale, 2015, como se citó en Garcés et al., 2023; García, 2023; Pulido, 2023).

Esta falta de transparencia, conocida como el problema de la caja negra, impide verificar la imparcialidad de sus evaluaciones. Asimismo, se ha identificado un sesgo de

automatización, donde los operadores judiciales confían excesivamente en las recomendaciones del sistema sin un análisis crítico (Skitka et al., 1999, como se citó en Pulido, 2023).

A pesar de estas críticas, COMPAS ha impulsado discusiones sobre la necesidad de regulación y supervisión ética de la inteligencia artificial en el ámbito judicial. Un caso emblemático fue el de Eric Loomis (2016), donde el Tribunal Supremo de Wisconsin consideró su puntuación de riesgo sin basar exclusivamente la sentencia en ella. Si bien se reconoció que COMPAS fue solo una herramienta auxiliar, el caso evidenció la importancia de establecer marcos normativos que garanticen transparencia y equidad en el uso de estas tecnologías (UNESCO, 2023).

En conclusión, COMPAS representa tanto un avance como una advertencia: mientras busca objetividad, reproduce desigualdades estructurales y plantea desafíos jurídicos en términos de derechos fundamentales. Su implementación exige una regulación robusta que asegure *accountability*, no discriminación y respeto al debido proceso, evitando que la automatización perpetúe injusticias (Borges, 2020).

### **Caso ROSS Intelligence**

ROSS Intelligence, aunque menos famosa que COMPAS, aportaba una herramienta técnica valiosa para el trabajo diario de los abogados. Funcionó hasta 2020 (Valero, 2021) y se dedicaba a automatizar búsquedas jurídicas usando inteligencia artificial. Su plataforma recibía preguntas formuladas en lenguaje normal y devolvía respuestas útiles acompañadas de citas legales. No obstante, la exactitud del sistema se veía afectada por las alucinaciones, es decir, afirmaciones que parecían correctas, pero eran erróneas (Cui et al., 2024).

#### **4.1.2.2 Experiencia en Estonia:**

Consciente de lo arriesgado que resulta dejar en manos de códigos la resolución de un conflicto, Estonia eligió un camino ético y funcional. El pequeño país del norte europeo ha

probado que es posible llevar la justicia al mundo digital sin caer en la despersonalización ni en las trampas de los algoritmos. En vez de encargar a las máquinas la última palabra, ha puesto su inteligencia artificial a lidiar con tareas rutinarias, lo que libera a los jueces y mejora la atención al ciudadano. Así, mantiene un claro límite ético y coloca el bienestar de las personas al centro de toda la operación judicial. Para naciones que recién empiezan en este camino, como Perú, el modelo estonio brilla como un ejemplo de innovación responsable.

### **Implementación y Herramientas de IA en Estonia**

Estonia ha tomado un rumbo diferente al de EE. UU. en el uso de la inteligencia artificial en los tribunales. Mientras en Estados Unidos se experimenta con software que intenta adivinar quién podría delinquir, Estonia prefiere asistentes digitales que mejoren el trabajo interno de los juzgados.

Sus principales herramientas de IA son:

**a) Plataforma e-Justice** recurre a algoritmos para ordenar expedientes, generar borradores automáticos y realizar búsquedas inteligentes de precedentes. La idea no es sustituir al juez ni redactar sentencias, sino ofrecer a abogados y funcionarios herramientas que les permitan usar mejor su tiempo. Así, el país logra una mezcla de innovación tecnológica y responsabilidad en el manejo de la inteligencia artificial.

**b) Gestión de expedientes y notificaciones electrónicas:** El sistema digital de Estonia permite una gestión eficiente de los expedientes judiciales y las notificaciones electrónicas, agilizando los tiempos procesales y reduciendo la carga administrativa. Esto se alinea con la meta de la *e-justice* para optimizar los procesos

### **Kratt**

Robinson (2020, como se citó en Llerena y Guevara, 2021), nos explica que el término se inspira en la mitología estonia, donde un *kratt* era una criatura mágica construida por su amo

para realizar tareas y trabajos domésticos. Aplicado a la IA moderna, el nombre evoca la idea de una entidad creada por humanos para servir de forma obediente y útil.

Kratt no es una única IA, ni un sistema cerrado. En realidad, es el nombre conceptual del ecosistema de inteligencias artificiales interoperables del Estado estonio, creado para integrarse con los servicios públicos, incluyendo el acceso a la justicia.

Es así como el concepto de Kratt se puede aplicar a:

- a) **Un asistente virtual:** actuando como interfaz digital entre los ciudadanos y los servicios del Estado (justicia, salud, transporte, etc.). Permite hacer consultas, iniciar trámites, dar respuestas automatizadas. Es como tener múltiples *bots* estatales interconectados (Robinson, 2020, como se citó en Llerena y Guevara, 2021).
- b) **Un sistema de supervisión o gobernanza de IA (Guardian IA):** En su diseño de gobernanza, Estonia ha propuesto que el ecosistema Kratt también incluya mecanismos de supervisión y control del uso de IA, para asegurar que estas operen de forma ética, segura y sin sesgos. De acá surge el término que Etzioni (2016) llama guardianes de IA.

#### 4.1.2.3 Experiencia en China:

China se ha colocado a la cabeza de los países que desarrollan tecnología basada en la inteligencia artificial en diferentes áreas como la justicia. La modernización del aparato judicial estatal ha motivado el desarrollo de soluciones de IA. Estas herramientas han probado aumentar la eficiencia y el acceso a la justicia, aunque también representan importantes retos jurídicos y éticos.

**Tribunales de Internet (*Internet Courts*):** China fue de las primeras naciones en crear tribunales para resolver temas en línea, como el de Hangzhou que se abrió en 2017, y los de Beijing y Guangzhou que comenzaron en 2018. Este tipo de tribunales están orientados a la resolución de conflictos en línea y en su mayoría se ocupan con litigios sobre comercio electrónico, derechos de propiedad intelectual, y responsabilidad de productos en internet.

Implementan IA para optimizar procesos como la recepción de pruebas y la notificación de sentencias y han mostrado una reducción notable en los tiempos de diligenciamiento de los casos (The TechnoLawgist, 2019, como se citó en Espinoza, 2025). Si bien estos sistemas no sustituyen la figura del juez, los sistemas de IA contribuyen al ordenamiento de documentos, la búsqueda de casos relevantes, y la elaboración de borradores de auto notificaciones, lo que aumenta la eficiencia en la tramitación de voluminosos litigios en la red (Themeli y Philipsen, 2019, como se citó en Espinoza, 2025).

**IA para el análisis de casos penales y predicción de riesgo:** En China la IA también se utiliza en el proceso penal para analizar grandes cantidades de datos, lo que acelera la revisión de casos y la identificación de patrones, especialmente en delitos financieros y detección de fraudes. Además, puede ayudar a predecir la probabilidad de que un delincuente reincida e impactar en las decisiones sobre su libertad condicional. (Sánchez, 2024). Sin embargo, este uso plantea importantes desafíos éticos y legales, especialmente en lo que respecta a la transparencia de los algoritmos y el riesgo de sesgos (Sánchez, 2024; Borges, 2020).

**Sistemas de gestión inteligente de casos:** Son sistemas que automatizan tareas rutinarias como la clasificación de documentos, programación de audiencias y gestión de expedientes. La automatización de estos procesos administrativos libera de carga procesal a los profesionales del derecho para que se concentren en tareas más complejas que requieren juicio humano (Cui et al., 2024).

#### **4.1.2.4 Experiencia en Brasil**

Brasil se ha destacado como uno de los países latinoamericanos pioneros en este campo, desarrollando e implementando herramientas tecnológicas de avanzada en su Poder Judicial. Brasil cuenta con un ecosistema digital bien implementado para el manejo judicial que incluye las siguientes herramientas destacadas:

**E-PROC:** constituye uno de los avances más significativos en la digitalización del sistema judicial brasileño, operando como un ecosistema integral que supera la mera automatización de trámites. Esta plataforma gestiona eficientemente los procesos judiciales mediante funciones como la administración de flujos de trabajo, distribución automatizada de expedientes, programación de audiencias, emisión de citaciones, generación de documentos y producción de órdenes judiciales, todo dentro de un entorno virtual accesible para operadores internos y externos del sistema de justicia (Tejada, 2016, como se citó en Cabanillas, 2024).

Asimismo, incorpora mecanismos automatizados para el control de plazos procesales, registrando automáticamente el cierre de etapas en los expedientes digitales (Tejada, 2016, como se citó en Cabanillas, 2024). Según Allen (2025), su alcance trasciende el ámbito judicial, extendiéndose a instituciones como la policía, el ministerio público y entidades financieras, lo que facilita la centralización de información en una plataforma interoperable. Esta integración promueve la coordinación interinstitucional y optimiza los tiempos de respuesta en procedimientos de primera y segunda instancia.

**SAJ Digital (Solución de Automatización Judicial):** Es otra herramienta clave en el proceso de transformación digital del sistema judicial brasileño se trata de una plataforma que permite la gestión integral de los expedientes judiciales en formato completamente digital. Esta solución tecnológica funciona como una base de datos segura, desde la cual es posible almacenar y acceder a la totalidad de los documentos judiciales de los diversos tribunales del país mediante conexión en línea (Allen, 2025), eliminando así la necesidad de archivos físicos.

Gracias a su implementación, se ha logrado prescindir del uso de papel en la mayoría de los trámites administrativos del sistema judicial. En un periodo de tres años, los tribunales que adoptaron esta herramienta reportaron un ahorro de aproximadamente R\$ 225 millones en insumos vinculados a la elaboración de expedientes físicos. Además, la eficiencia operativa se

incrementó notablemente, con una optimización de más de 24 millones de horas de trabajo en labores de oficina, lo que ha contribuido a una reducción significativa de los tiempos procesales (Muniz, 2019, como se citó en Cabanillas, 2024).

**El sistema RADAR**, desarrollado por el Tribunal de Justicia del Estado de Minas Gerais (Brasil) desde 2012, es una herramienta de inteligencia artificial diseñada para optimizar procesos judiciales, fortaleciendo principios como la duración razonable del proceso y la seguridad jurídica (Vilela, 2020, como se citó en Mattar y Martins, 2021). Funciona como un complemento al Sistema Ágil, que detecta anomalías en la distribución de demandas judiciales mediante análisis comparativos de litigiosidad (Vilela, 2020, como se citó en Mattar y Martins, 2021).

RADAR emplea bases de datos no relacionales para realizar búsquedas textuales inteligentes en expedientes electrónicos, facilitando la redacción de votos judiciales mediante la identificación de palabras clave. Además, clasifica recursos con fundamentos jurídicos idénticos y los asigna a votos estándar predefinidos, agilizando la resolución de casos similares. Según datos oficiales, en su primera aplicación (2018), RADAR resolvió 280 casos simultáneamente (Minas Gerais, 2020, como se citó en Mattar y Martins, 2021).

No obstante, su implementación genera controversias constitucionales. Mattar y Martins (2021) advierten que la automatización de decisiones judiciales vulnera:

- El deber de motivación de las resoluciones, al carecer de un análisis contextualizado de cada caso.
- El principio de indelegabilidad de la función jurisdiccional, ya que la máquina no puede sustituir el razonamiento jurídico humano.
- El principio del contradictorio, pues las partes no pueden impugnar una decisión basada en algoritmos.

Además, el tratamiento masivo de demandas bajo un mismo patrón ignora las particularidades individuales, contradiciendo lo establecido en la Ley de Introducción a las Normas del Derecho Brasileño (LINDB), que exige una aplicación normativa contextualizada (Mattar y Martins, 2021). En consecuencia, RADAR plantea un dilema entre eficiencia procesal y garantías constitucionales, evidenciando los riesgos de delegar decisiones judiciales en sistemas automatizados.

**SYNAPSES** es una plataforma tecnológica desarrollada por el Departamento de Tecnología del Consejo Nacional de Justicia de Brasil y el Tribunal de Justicia de Rondônia, diseñada para gestionar modelos de inteligencia artificial (IA) aplicados al ámbito judicial. Su estructura abarca las fases de almacenamiento, entrenamiento, distribución y auditoría de estos modelos, utilizando aprendizaje automático supervisado para optimizar procesos judiciales (Abanto y Duffó, 2023).

Esta herramienta busca mejorar tres aspectos clave:

- a) Racionalización del gasto público
- b) Optimización de recursos humanos del Poder Judicial
- c) Maximización de la eficiencia temporal

Entre sus principales funcionalidades destacan:

- a) Automatización en la generación de documentación jurídica
- b) Clasificación automatizada de casos prioritarios
- c) Desarrollo de modelos predictivos, y protocolos de interoperabilidad interinstitucional.

SYNAPSES funciona como un repositorio centralizado de documentación procesal, analizando patrones a partir de datos históricos estructurados para agilizar el manejo de expedientes. Su objetivo no es reemplazar a los operadores judiciales, sino asistirlos en tareas

con alta carga procesal, reduciendo errores humanos y mejorando la coherencia en las decisiones (Abanto y Duffóo, 2023).

**Víctor:** El Poder Judicial de Brasil, en particular su Corte Suprema, ha integrado con éxito la inteligencia artificial en sus procesos más complejos mediante el sistema VICTOR, desarrollado en colaboración con la Universidad de Brasilia. Este sistema clasifica recursos en segundos y determina su relevancia, optimizando el trabajo del Supremo Tribunal Federal (STF) y permitiéndole enfocarse en casos estratégicos (UNESCO, 2023).

En 2018, el STF recibió más de 50.000 apelaciones, con una capacidad de respuesta anual de 120.000 casos. Gracias a VICTOR, el tiempo de análisis del filtro inicial de repercusión general se redujo de 40 minutos (proceso manual basado en precedentes vinculantes) a 5 segundos por caso (Mattar y Martins, 2020).

El principal obstáculo técnico fue la heterogeneidad de formatos de los documentos enviados al STF por los distintos sistemas judiciales brasileños (Estadual, Federal, Laboral, Militar y Electoral), principalmente archivos PDF no estructurados y sin indexación. La implementación de VICTOR AI estandarizó y agilizó este flujo documental.

#### **4.1.3 En respuesta al segundo objetivo específico**

A partir de las entrevistas realizadas y el análisis de experiencias internacionales, se identificaron buenas prácticas y desafíos en el uso de la IA en el ámbito laboral. Estos hallazgos permiten proponer lineamientos normativos para una fiscalización dinámica de los despidos sin causa en el Perú, adaptados a la realidad jurídica y tecnológica del país.

##### **A. Transparencia y auditoría algorítmica**

Incorporar en el ordenamiento jurídico laboral peruano una disposición que imponga a los sistemas de IA empleados en labores de fiscalización el deber de ser auditables y de garantizar transparencia en sus procesos y resultados, de modo que sus operaciones puedan ser

verificadas, justificadas y sujetas a control conforme a los principios del debido proceso y la rendición de cuentas.

**Ejemplo internacional:** La Unión Europea por medio de su AI Act, exige que los algoritmos de alto riesgo (como los aplicados en decisiones laborales) cumplan con estándares de transparencia y rendición de cuentas (UE, 2024).

**Aplicación en Perú:** Crear un órgano adscrito a la SUNAFIL encargado de validar y supervisar los algoritmos utilizados, garantizando que no repliquen sesgos discriminatorios.

## **B. Interoperabilidad de datos públicos y privados**

Desarrollar plataformas de inteligencia artificial para el Estado peruano que, de forma segura y coordinada, puedan acceder y cruzar la información de bases de datos como las de SUNAFIL, SUNAT y ESSALUD, con el fin de identificar de manera temprana posibles patrones de despido irregular.

**Ejemplo internacional:** En Estonia, el sistema Kratt integra datos estatales para agilizar trámites y fiscalización (Llerena y Guevara, 2021).

**Aplicación en Perú:** Priorizar el uso de IA para cruzar información de planillas electrónicas, denuncias laborales y registros de contratos, con salvaguardas para proteger la privacidad (Ley de Protección de Datos Personales).

## **C. Capacitación y supervisión humana**

Implementar programas de formación especializada dirigidos a inspectores laborales y jueces para que adquieran competencias en el uso responsable y ético de herramientas de inteligencia artificial, priorizando la capacidad de interpretar sus resultados dentro del contexto de cada caso.

**Ejemplo internacional:** En Argentina, el sistema Prometea incluye capacitación para operadores judiciales, evitando la dependencia exclusiva de la automatización (Estevez et al., 2020).

**Aplicación en Perú:** Incorporar módulos de IA en los programas de formación de la Academia de la Magistratura y la SUNAFIL.

#### **D. Mecanismos de alerta temprana**

Implementar modelos de IA para identificar patrones de riesgo como despidos masivos en sectores específicos o empresas con historial de infracciones.

**Ejemplo internacional:** En Brasil, el sistema RADAR analiza litigiosidad laboral para priorizar casos (Mattar y Martins, 2021).

**Aplicación en Perú:** Desarrollar un sistema de alertas integrado al Ministerio de Trabajo y SUNAFIL con notificaciones automáticas a inspectores cuando se detecten anomalías.

#### **E. Marco ético y derechos digitales laborales**

Garantizar que los trabajadores puedan impugnar decisiones basadas en IA y acceder a explicaciones claras sobre cómo se procesaron sus datos.

**Ejemplo internacional:** El Protocolo de San Salvador (OEA, 2016) y el Convenio 158 de la OIT respaldan este enfoque.

**Aplicación en Perú:** Reformar el Código Procesal Laboral para incluir el "derecho a la explicación" en casos de despido automatizado.

#### **F. Pilotaje y evaluación progresiva**

Iniciar proyectos piloto en regiones con alta incidencia de despidos sin causa (ejemplo: Lima y Callao), evaluando su impacto antes de escalarlos.

**Ejemplo nacional:** El proyecto *Tucuy Ricuy*, aunque enfocado en violencia de género, demostró la importancia de fases piloto para ajustar sistemas (Soltau, 2024).

### **4.2 Discusión de los Resultados**

#### **4.2.1 En relación con el objetivo general**

El análisis comparado confirma el potencial técnico de la IA para transformar la fiscalización laboral, tal como lo demuestran los casos de Prometea en la agilización procesal y Kratt en la interoperabilidad estatal. Sin embargo, la viabilidad de su implementación en el Perú se revela, a través de las entrevistas, como un desafío profundamente condicionado por limitaciones estructurales y humanas que los modelos extranjeros no enfrentaron en su contexto.

Los abogados consultados coincidieron unánimemente en la viabilidad potencial, pero esta percepción optimista choca con la realidad institucional. La principal barrera identificada por seis de los ocho entrevistados es la ausencia de un marco normativo específico, un vacío que contrasta con el avanzado marco ético y legal de la Unión Europea (AI Act). Este hallazgo empírico valida la advertencia teórica: sin una ley que clasifique los sistemas de IA de alto riesgo y establezca protocolos de transparencia y auditoría, cualquier implementación sería prematura y riesgosa.

A nivel crítico, las entrevistas exponen una brecha de conocimiento y preparación que no se evidencia en los casos de éxito internacionales. La declaración “No conozco experiencias internacionales” (Entrevistados 2, 4 y 7) y el desconocimiento generalizado sobre modelos comparados subrayan una limitación fundamental: la viabilidad no es solo técnica, sino también humana.

Mientras en Estonia o Brasil poseen experiencia técnico-jurídica, en Perú el tema es incipiente incluso entre profesionales del derecho. Esto sugiere que, antes de cualquier despliegue tecnológico, se requiere una campaña masiva de capacitación y sensibilización dirigida a jueces, inspectores de SUNAFIL, abogados y estudiantes de derecho, tal como recomendó un entrevistado, es necesaria “una intensa capacitación en las instituciones públicas” (Entrevistado 4).

#### **4.2.2 En relación con el primer objetivo específico**

El análisis documental identificó modelos útiles para el Perú, como la asistencia procesal de Prometea en Argentina y la gestión predictiva de RADAR en Brasil. Sin embargo, las entrevistas revelaron que la mayoría de los especialistas desconocía en detalle las experiencias internacionales. (“No conozco”, Entrevistado 2; “Desconozco”, Entrevistado 4). Esta brecha informativa es en sí misma un hallazgo crucial, pues indica que el debate peruano sobre IA y derecho se está dando en un vacío comparativo, sin aprender de los aciertos y errores de otros países.

No obstante, los entrevistados que sí demostraron conocimiento (Entrevistados 1 y 3) aportaron perspectivas valiosas para una adaptación crítica. Su testimonio enriquece el análisis documental al señalar que la transferencia no puede ser literal. Por ejemplo, mientras el modelo chino prioriza la eficiencia, los expertos peruanos enfatizaron la primacía de los derechos fundamentales: “La IA debe asistir, no reemplazar al juez” (Entrevistado 3) y se debe evitar “la vulneración al derecho a la privacidad laboral” (Entrevistado 5). Esto descarta automáticamente modelos de vigilancia masiva o decisión automatizada, alineando la posible adopción peruana más con el enfoque de asistencia de Estonia que con la automatización de China.

El testimonio más lucido (Entrevistado 3) amplió el análisis más allá de lo jurídico, introduciendo una dimensión socioambiental ausente en la literatura revisada: la advertencia sobre el alto consumo de agua y energía de los centros de datos de IA. Esto plantea una paradoja ética: ¿cómo justificar el uso de una tecnología que puede mejorar el acceso a la justicia laboral pero que al mismo tiempo agrava la crisis climática que afecta a los mismos trabajadores? Esta perspectiva obliga a evaluar no solo la eficiencia de los sistemas, sino también su sostenibilidad y costo ambiental, un criterio que debe incorporarse en cualquier política pública al respecto.

#### **4.2.3 En relación con el segundo objetivo específico**

Los lineamientos propuestos (transparencia, interoperabilidad, alertas tempranas) se sustentan en las mejores prácticas internacionales. Sin embargo, las entrevistas aportan una perspectiva práctica, destacando los obstáculos concretos para su implementación.

Varios de los expertos manifestaron la necesidad de un marco regulatorio específico, antes de cualquier implementación. Esto refuerza la importancia de transparencia del funcionamiento de la IA y lo convierte en prioridad. Como advirtió un entrevistado, se necesita una “Ley que regule el uso ético y responsable de la IA” (Entrevistado 3) porque el vacío legal actual es el mayor riesgo. Esta prioridad detectada debe traducirse en una reforma legal concreta que cree una autoridad nacional de auditoración algorítmica con capacidad para sancionar.

Las entrevistas también precisaron el alcance de la interoperabilidad. No se trata de una fusión tecnológica abstracta, sino de una decisión política de alto nivel para obligar a que SUNAT, SUNAFIL y ESSALUD compartan datos, superando la fragmentación institucional. Un entrevistado lo señaló indirectamente al mencionar la necesidad de “establecer un marco regulatorio claro que clasifique sistemas de IA de alto riesgo y exija transparencia” (Entrevistado 1), lo que presupone que el Estado tiene la capacidad de acceder a esos datos de manera unificada.

Finalmente, las entrevistas proponen una cautela esencial sobre los sistemas de alerta temprana. Un experto advirtió sobre el riesgo de que la IA replique estereotipos y genere fiscalización discriminatoria (“el combate de los estereotipos que se pueden reproducir en la IA”, Entrevistado 6). Esto significa que el lineamiento de “alertas tempranas” debe ir acompañado de un protocolo obligatorio de auditoría de sesgos para evitar que se automatice y amplifique la discriminación contra sectores económicos o tipos de empresa ya estigmatizados.

En conclusión, los testimonios no solo validan los lineamientos propuestos, sino que los hacen más realistas y ejecutables. Convierten principios abstractos en acciones prioritarias: 1) Promulgar una ley de IA laboral, 2) Emitir una directiva de interoperabilidad desde la Presidencia del Consejo de Ministros, y 3) Incorporar la auditoría de sesgos como un requisito previo a cualquier pilotaje. Sin estos insumos desde la práctica profesional, los lineamientos correrían el riesgo de quedarse en el papel.

De igual manera, la evidencia recogida indica que, aunque la Ley N.º 31814 constituye un primer paso hacia la promoción de la IA en el Perú, su alcance es insuficiente para regular el uso de estas tecnologías en el ámbito laboral. Tampoco establece protocolos de transparencia, auditoría ni salvaguardas específicas para decisiones que impacten derechos fundamentales como la estabilidad laboral.

Los riesgos que se observan como el caso COMPAS en EE. UU. muestran que, sin un marco legal robusto, la opacidad y los sesgos algorítmicos pueden erosionar el debido proceso. En cambio, Estonia, con su ecosistema Kratt y los “IA Guardians”, establece mecanismos institucionales para vigilar la operación ética y legal de las IA públicas.

**Implicación para el Perú:** es indispensable mejorar y potenciar la ley N.º 31814, contemplando factores de posibles riesgos o eventualidades. Reformar el Código Procesal Laboral generando un apartado de despidos automatizados y dotar a la SUNAFIL de competencias para auditar y certificar algoritmos, garantizando su alineación con estándares internacionales de derechos laborales.

### **Dimensión Técnica**

Desde el punto de vista técnico, la interoperabilidad de sistemas y la calidad de los datos emergen como requisitos centrales. El modelo *Kratt* en Estonia demuestra que la conexión segura entre bases de datos estatales (fiscales, laborales, de salud) permite identificar patrones de riesgo y optimizar la fiscalización.

En contraste, el Perú enfrenta problemas de infraestructura tecnológica, formatos heterogéneos de datos y carencias en ciberseguridad. Esto no solo dificulta la detección temprana de despidos irregulares, sino que aumenta el riesgo de vulneraciones a la privacidad.

La experiencia de Brasil, con plataformas como E-PROC y SAJ Digital, evidencia que la integración tecnológica puede agilizar trámites, reducir costos y liberar recursos humanos para tareas de mayor valor jurídico. Sin embargo, el análisis permite advertir que la uniformización de los registros documentales y la articulación interinstitucional mediante sistemas interoperables son condiciones estructurales necesarias para garantizar la eficacia de cualquier innovación tecnológica en el ámbito público.

**Implicación para el Perú:** antes de una implementación masiva, se requiere una fase de modernización de bases de datos y protocolos de intercambio seguro de información entre SUNAFIL, SUNAT y ESSALUD, incorporando desde el inicio medidas de anonimización y protección de datos personales.

### **Dimensión Ética**

El caso COMPAS en EE. UU. es un recordatorio de que la búsqueda de eficiencia no puede comprometer principios como la igualdad y la no discriminación. Las críticas por sesgo racial y socioeconómico evidencian que un algoritmo, sin supervisión y rendición de cuentas, puede reproducir y amplificar inequidades estructurales.

Por el contrario, el enfoque de Estonia enfatiza que la IA debe asistir, no reemplazar, al juicio humano, y que su desarrollo debe incluir participación ciudadana y control democrático. Este principio es crucial para el contexto peruano, donde la confianza en las instituciones y en el sistema judicial es frágil.

El caso de China demuestra que, aunque la IA puede acelerar drásticamente procesos judiciales (como en los tribunales de internet), también plantea riesgos de opacidad y vigilancia

excesiva, especialmente si el desarrollo tecnológico no se acompaña de límites claros al uso de datos.

**Implicación para el Perú:** la implementación de IA en la fiscalización laboral debe basarse en un marco ético que garantice el derecho a impugnar decisiones algorítmicas, la supervisión humana obligatoria y la transparencia en los criterios de análisis y toma de decisiones.

### **Dimensión Institucional**

La evidencia comparada muestra que la tecnología por sí sola no garantiza resultados: se requiere capacidad institucional. El caso Prometea en Argentina confirma que la capacitación de operadores judiciales y la existencia de protocolos claros son determinantes para el éxito de proyectos de IA.

En el Perú, experiencias como Tucuy Ricuy, aunque enfocadas en violencia de género, prueban que los pilotos controlados permiten ajustar sistemas antes de escalarlos, reduciendo riesgos técnicos y sociales. Sin embargo, también muestran que, sin sostenibilidad financiera y apoyo político, incluso proyectos prometedores pueden estancarse.

**Implicación para el Perú:** se recomienda iniciar programas piloto de IA en regiones con alta incidencia de despidos sin causa, incorporando desde el inicio planes de capacitación para inspectores laborales y jueces, así como la creación de una unidad técnica especializada en IA dentro de SUNAFIL.

Los resultados y la comparación internacional permiten concluir que la viabilidad de la IA en la prevención y fiscalización de despidos sin causa en el Perú depende de una estrategia integral que articule:

- a) Un marco normativo robusto y alineado con estándares internacionales.
- b) Infraestructura tecnológica interoperable y segura.
- c) Salvaguardas éticas contra sesgos y opacidad.

d) Fortalecimiento institucional para sostener y supervisar el sistema.

Sin estos elementos, existe el riesgo de reproducir las mismas ineficiencias y desigualdades del sistema actual, pero ahora potenciadas por la automatización.

## CONCLUSIONES

### 1. Lecciones comparadas y adaptación al contexto peruano

El análisis internacional confirma que la IA puede transformar de forma significativa los sistemas judiciales y de fiscalización laboral, siempre que su implementación esté guiada por marcos normativos sólidos y salvaguardas éticas.

Estados Unidos (COMPAS) muestra los riesgos de introducir IA sin mecanismos robustos de transparencia y control: sesgos, opacidad y afectación del debido proceso.

Estonia (Kratt) evidencia que es posible integrar IA a gran escala con interoperabilidad de datos, control democrático y supervisión técnica permanente.

China (Tribunales de Internet) demuestra la capacidad de la IA para acelerar procesos masivos, pero también los peligros de opacidad y vigilancia excesiva si no hay límites claros.

Brasil (E-PROC, RADAR, SYNAPSES, VICTOR) confirma que la interoperabilidad y la estandarización documental multiplican la eficiencia, pero advierte sobre los riesgos de automatizar decisiones sin análisis contextual.

El Perú debe adoptar un enfoque híbrido. Aprender de los aciertos de Estonia y Brasil, evitar los errores de COMPAS en EE. UU. y establecer desde el inicio un marco ético y jurídico que asegure transparencia, supervisión humana y participación ciudadana.

### 2. Oportunidad normativa y necesidad de reforma legal

La Ley N.º 31814 es un punto de partida insuficiente para regular la IA en materia laboral. Se requiere un marco regulador específico que:

- Establezca transparencia y auditabilidad obligatoria en los algoritmos usados para fiscalización y decisiones laborales.
- Defina derechos digitales laborales, incluyendo el “derecho a la explicación” en despidos automatizados.

- Habilite a SUNAFIL y al Poder Judicial para validar, fiscalizar y valorar pruebas generadas por IA.
- Alinee la regulación nacional con estándares internacionales como el AI Act de la Unión Europea y las disposiciones de la OIT y el Protocolo de San Salvador.

### **3. Respuesta a deficiencias estructurales en fiscalización y justicia**

La IA puede actuar como un corrector estructural ante el déficit de inspectores laborales (0.38 por cada 10,000 trabajadores) y la lentitud procesal que prolonga juicios laborales más de dos años en promedio.

Automatizar tareas como la revisión de contratos, verificación de planillas o detección de patrones de despido puede liberar recursos humanos y enfocar la fiscalización en casos de alto riesgo, reduciendo la “desprotección jurídica” que actualmente disuade a los trabajadores de denunciar.

### **4. Enfoque ético y garantía de derechos fundamentales**

La IA debe ser un asistente, no un sustituto, del juicio humano. Para que su uso sea legítimo debe:

- Respetar la dignidad humana y el principio de proporcionalidad.
- Ser revisable y transparente en sus criterios.
- Garantizar que toda decisión pueda ser impugnada y explicada.
- Esto es clave para evitar que el algoritmo se convierta en un “juez sin rostro”.

### **5. Condiciones institucionales para la implementación**

El éxito de la IA en la fiscalización laboral exige:

- Voluntad política sostenida y presupuesto estable.
- Alianzas interinstitucionales entre el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y el Poder Judicial.

- Programas de capacitación en IA, ética algorítmica y derechos digitales para inspectores, jueces y abogados.
- Implementación gradual mediante proyectos piloto en regiones con alta incidencia de despidos injustificados, evaluando impactos antes de escalar la solución.

## RECOMENDACIONES

1. La elaboración de una ley específica sobre inteligencia artificial en el ámbito laboral, es urgente, siendo el Congreso de la República del Perú el encargado de debatir y aprobar un marco legal autónomo y especializado que gradúe el uso de sistemas de la IA en el ámbito del trabajo. Actualmente, el uso de tecnologías algorítmicas por parte de empleadores, plataformas digitales o entidades fiscalizadoras no se encuentra adecuadamente normado, lo que genera riesgos de vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta ley debe incluir disposiciones concretas sobre: a) Transparencia algorítmica, ya que los trabajadores y fiscalizadores deben tener acceso a información comprensible sobre cómo funciona el algoritmo, qué datos utiliza y con qué criterios toma decisiones; b) Garantía del debido proceso digital, ya que debe reconocerse expresamente el derecho a conocer, objetar y apelar cualquier decisión automatizada que afecte los derechos laborales (como un despido, sanción, clasificación de desempeño, etc.); c) Régimen de responsabilidad legal porque se debe establecer con claridad quién es responsable (empleador, proveedor de software, desarrollador) cuando una decisión tomada por IA resulte errónea, discriminatoria o arbitraria, afectando el principio constitucional de igualdad ante la ley (art. 2, inc. 2 de la Constitución); d) Compatibilidad con estándares internacionales, ya que esta ley debería alinearse con los principios éticos de la OCDE, la UNESCO y los marcos europeos de regulación de IA, adoptando un enfoque de riesgo proporcional y garantizando los derechos digitales de los trabajadores.

2. Se debe fortalecer y modernizar la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no solo en términos tecnológicos, sino también jurídicos, organizacionales y presupuestales. Para ello, se recomienda: a) La implementación de herramientas de fiscalización predictiva: mediante el uso de IA entrenada con datos públicos (planillas electrónicas, SUNAT, ESSALUD), SUNAFIL podría anticipar prácticas de despido sin causa,

informalidad o rotación encubierta, mejorando su capacidad de reacción; b) La formación de equipos técnicos especializados porque se requiere contratar e instruir inspectores y personal legal en ética algorítmica, análisis de datos, derecho digital y gestión de riesgos tecnológicos, de forma continua y con apoyo de universidades públicas y privadas; c) La asignación de presupuesto específico, ya que sin financiamiento estable y suficiente, la fiscalización automatizada quedaría limitada a proyectos piloto. Se requiere una inversión sostenida, con rendición de cuentas, para garantizar su operatividad y su respeto a la privacidad y dignidad de los trabajadores.

**3.** La transformación digital del mundo laboral exige que todos los actores del sistema de justicia laboral estén preparados para comprender, evaluar y controlar el uso de IA. Por ello, se recomienda: a) Capacitación obligatoria y periódica para jueces laborales, fiscales del trabajo e inspectores, sobre las oportunidades y limitaciones de la IA en procesos judiciales, fiscalización y análisis probatorio; b) Inclusión de módulos especializados en derecho y tecnología laboral en los programas académicos de las facultades de derecho y escuelas de ingeniería de universidades públicas y privadas; c) Convenios entre el Poder Judicial, el Ministerio de Trabajo y los colegios profesionales para promover la formación continua, ética y práctica en derechos digitales laborales y justicia algorítmica.

**4.** Se sugiere crear un observatorio nacional de ética algorítmica laboral para garantizar que la utilización de algoritmos en el ámbito laboral no profundice la desigualdad ni discrimine a sectores vulnerables, se propone la creación de un observatorio autónomo e interdisciplinario, compuesto por juristas, ingenieros, sindicalistas, filósofos y representantes de la sociedad civil. Este ente tendría las siguientes funciones: a) Evaluar el impacto real del uso de algoritmos en procesos laborales, tanto públicos (SUNAFIL, Poder Judicial) como privados (empresas tecnológicas, RR.HH.); b) Detectar sesgos algorítmicos sistémicos, especialmente aquellos que afecten a mujeres, trabajadores migrantes, jóvenes, personas con discapacidad o con

trayectorias laborales atípicas; c) Emitir informes, alertas y recomendaciones de mejora regulatoria o tecnológica, con carácter público y vinculante para las entidades del Estado; d) Asesorar al Congreso y al Ejecutivo en materia de gobernanza tecnológica laboral, fortaleciendo la vigilancia democrática sobre el avance de la automatización.

5. Se necesita incorporar la participación ciudadana en la vigilancia del uso de IA, porque la utilización de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no puede quedar exclusivamente en manos del Estado o de empresas tecnológicas. Se debe democratizar su supervisión y control a través de mecanismos de participación ciudadana y transparencia activa: a) Trazabilidad algorítmica accesible al trabajador: toda persona afectada por una decisión automatizada debe poder revisar los motivos de dicha decisión, entender el proceso de cálculo y exigir explicaciones comprensibles; b) Canales de denuncia abiertos y protegidos: SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y Defensoría del Pueblo deben habilitar plataformas donde los ciudadanos puedan reportar irregularidades en el uso de IA (discriminación, falta de transparencia, decisiones injustas); c) Consultas públicas y deliberación digital sobre IA laboral: se debe permitir que sindicatos, gremios, colectivos y trabajadores participen en la discusión sobre cómo y para qué debe usarse la IA en el mundo del trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

- Achin, J. (2017). La inteligencia artificial va a cambiar el mundo, pero todavía sigue siendo un misterio. *Datascientest*.
- Abanto Revilla, C., & Duffóo Callirgos, D. (2023). El futuro es hoy: el derecho procesal laboral y la necesaria implementación de la inteligencia artificial. *Revista Laborem*, 28, 81–103. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.3>
- Ajabdouli, S., Alomosh, A., Bounassif, A., & Nasir, Q. (2023). Artificial intelligence systems importance in the analysis of crimes and their patterns. *Al-Adab Journal*.
- Allen Giménez, V. (2023). El uso de Inteligencia Artificial en la Administración de Justicia: ¿Utopía o Distopía? *Revista Jurídica – Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*. [https://drive.google.com/file/d/1P9aSumtNqpnmF-dO6kKZaEfox-asNs\\_I/edit](https://drive.google.com/file/d/1P9aSumtNqpnmF-dO6kKZaEfox-asNs_I/edit)
- Aljanabi, M., Yaseen, M. G., Mohammed, M. A., & Ali, A. H. (2023). Prompt Engineering: Guiding the Way to Effective Large Language Models. *Iraqi Journal for Computer Science and Mathematics*, 4(4). <https://doi.org/10.52866/ijcsm.2023.04.04.012>
- Alvarado Enciso, A. M. (2022). *El impacto de SUNAFIL sobre la informalidad laboral: ¿Qué factores ayudaron a que sea más efectiva? Informe final*. CIES. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP\\_Alvarado.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Alvarado.pdf)
- Borges Blázquez, R. (2020). El sesgo de la máquina en la toma de decisiones en el proceso penal. *IUS ET SCIENTIA*, 6(2), 54–71. <https://dx.doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2020.i02.05>
- Cabanillas, J. (2024). El uso de la inteligencia artificial en el proceso laboral peruano: una mirada. *Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*.
- Cáceres Nieto, E. (2023). La inteligencia artificial aplicada al derecho como una nueva rama de la teoría jurídica. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (57), 63-89.

- Cai, Y., & Wang, C. (2024). Effect of transparency of algorithmic performance management on proactive work behavior. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 15(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/ijabim.348062>
- Cerna, O. (2024). Derecho laboral y nuevas tecnologías: algunas ideas sobre la inteligencia artificial y sus aportes a la solución alternativa de conflictos jurídicos laborales en el Perú. *Laborem*, 23(30), 281-294. <https://doi.org/10.56932/laborem.23.30.10>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Opinión Consultiva OC-23/17*. [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_23\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf)
- Cova Fernández, E. J. (2022). Derechos Humanos y Derechos Digitales en la Sociedad de la Información. *Revista Derechos Humanos y Educación*, 6.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. [https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)
- Cui, J., Ning, M., Li, Z., Chen, B., Yan, Y., Li, H., Ling, B., Tian, Y., & Yuan, L. (2024). *Chatlaw: A Multi-Agent Collaborative Legal Assistant with Knowledge Graph Enhanced Mixture-of-Experts Large Language Model*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2306.16092>
- De Asís Pulido, M. (2023). Bases de un derecho al debido proceso tecnológico. *Universitas*, (40), 115-138.
- De Asís Pulido, M. (2020). La incidencia de las nuevas tecnologías en el derecho al debido proceso. *IUS ET SCIENTIA*, 6(2), 186-199.
- De Asís Pulido, M. (2023). Ética de la Inteligencia Artificial jurídica aplicada al proceso. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*.
- Delgado, V. F. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Fondo Editorial. <https://doi.org/10.18800/978-612-317-478-1>

- De Luis García, E. (2023). Justicia, inteligencia artificial y derecho de defensa. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, (39).
- Deza Padilla, J. F. (2024). *Propuesta de inteligencia artificial en la administración de justicia: Retos y desafíos para mejorar el sistema judicial peruano, 2023* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/132265>
- Espinoza Suárez, M. G. (2024). *Introducción de la inteligencia artificial en la administración de justicia ¿una tarea inaplazable?* <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/maria-grazzia-espinoza.pdf>
- Estevez, E., Fillotrani, P. & Linares, S. (2020). *PROMETEA: Transformando la administración de justicia con herramientas de inteligencia artificial*. BID.  
<https://doi.org/10.18235/0002378>
- Garcés Soto, O., Martínez Cordero, J. J., & Meza Rodríguez, M. (2023). *Toma de decisiones judiciales en Colombia: análisis crítico del uso de la inteligencia artificial, desde una perspectiva ética y jurídica* [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Cooperativa de Colombia].  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/33ac034c-28da-4b65-8cf5-61e8cbf5837b/content>
- Gonzales, C. (2025, marzo 25). *Juztina: la plataforma de inteligencia artificial que te puede ayudar a resolver tu problema legal en pocos segundos*. El Comercio.  
<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/juztina-la-plataforma-de-inteligencia-artificial-que-te-puede-ayudar-a-resolver-tu-problema-legal-en-pocos-segundos-manuel-dela-colina-ia-gemini-chatgpt-openai-ai-noticia/>
- Holdsworth, J. (2023). *¿Qué es el sesgo de la IA?* IBM Think. <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/ai-bias>

Jaimés Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31-45.

Llerena Delgado, G., & Guevara Riveros, A. (2021). *Aspectos jurídicos y éticos de la inteligencia artificial en la administración de justicia: un análisis de las implicancias de los algoritmos y sus sesgos* [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú]. Repositorio UCSP.  
<https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-20.500.12590-16977>

León, T. (2021). *Negociación Colectiva en el sector Público y el respeto a los derechos laborales en el actual escenario peruano* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5865/TANIS%20LE%  
%c3%93N%20OLIVERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5865/TANIS%20LE%c3%93N%20OLIVERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marroquin Balarezo, M. P., Ambia Hurtado, W. A., Gutierrez Churata, H. F., Salcedo Atiquipa, E. F., & Tipiana Felix, R. E. (2024). *Diseño de un Asistente Inteligente RAG para la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas de INDECOPI* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.  
<http://hdl.handle.net/10757/684330>

Mattar, E. A., & Martins, A. S. de O. R. (2021). A (in)constitucionalidade da aplicação da inteligência artificial no processo decisório via plataforma radar. *Virtuajus*, 5(9), 47–60. <https://doi.org/10.5752/P.1678-3425.2020v5n9p47-60>

Ministerio del Trabajo y promoción del empleo. (2018). *Decreto Supremo 003-97-TR. Aprueban el texto único ordenado del decreto legislativo 728*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A  
05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

- Morales Cáceres, A. (2021). El impacto de la inteligencia artificial en el Derecho. *ADVOCATUS*, (39), 39-50.
- Murrugarra Retamozo, B. I. (2024). Historia de la constitucionalización del derecho laboral peruano: El camino recorrido por las Constituciones de 1979 y 1993. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (8), 210–234.  
<https://orcid.org/0000-0001-5057-9768>
- Observatorio de Derecho Digital IE–ECIJA. (2023, abril 13). *Informe del Focus Group – LegalTech*. IE University. <https://www.ie.edu/odigitallaw/wp-content/uploads/sites/599/2023/06/Informe-Legal-Tech-Observatorio-de-Derecho-Digital-IE-ECIJA-Abril-2023.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1963). *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (119)*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE%2CP55\\_LANG%2CP55\\_DOCUMENT%2CP55\\_NODE:REC%2Ces%2CR119%2C%2FDocument3](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR119%2C%2FDocument3)
- Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2016). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Protocolos de San Salvador*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolosv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>.
- Perez, A. (1999). *Derechos Humanos, estado de derecho y constitución*. Editorial Tecnos S.A.
- Poder Ejecutivo. (2023, julio 5). *Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país*. Diario Oficial El Peruano.

- Quispe, D. & García, S. (2022). *La regulación del despido arbitrario desde un punto de vista deontológico kantiano en el Estado Peruano* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú].
- Ramos, J. (2022). *¿Puedo realizar una investigación cualitativa en derecho?* LP Derecho. <https://lpderecho.pe/puedo-realizar-una-investigacion-cualitativa-en-derecho/>
- Reátegui, S. J. (2022). legalte Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Delatad Journal*, 5(5), 31-45. <https://doi.org/10.35292/iusvocatio.v5i5.608>
- Recoba, L. V. (2004). La «Adecuada Protección Procesal» contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano. *Derecho & Sociedad*, (23), 105-113.
- Roldán Martínez, A. (2023). El papel de la inspección de trabajo como garante de los derechos digitales de los trabajadores. *Estudios Latinoa.*, 16(2), 35-58.
- Sánchez, A. (2024). *Indicadores del sistema de justicia laboral peruano: ¿La inteligencia artificial podrá solucionar lo que ciertos humanos no quieren solucionar?* <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/Andrea-sanchezmatos.pdf>
- Sánchez Ronceros, I. N. (2023). La implementación de la inteligencia artificial en las decisiones judiciales en procesos penales. *Revista Jurídica del Colegio de Abogados de Lambayeque*, 1(2), 37–48. <https://doi.org/10.61542/rjch.43>
- Soltau Salazar, S. (2024). *Entre lo posible y lo conveniente: casos de uso de inteligencia artificial en la justicia laboral.* <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/11/Sebastian-Soltau-Salazar.pdf>
- Trujillo, J. (2021). *Normativa jurídica*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021, 17 de diciembre). *Más de 49 mil denuncias virtuales recibió SUNAFIL durante este año*. Gobierno del Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recibio-sunafil-durante-este-ano>

UNESCO. (2023). Kit de herramientas global sobre IA y el Estado de derecho para el poder judicial. [https://ocedic.com/\\_newsletters/2023/1-](https://ocedic.com/_newsletters/2023/1-1223/docs/Unesco%20Kit%20de%20herramientas%20global%20sobre%20IA%20y%20el%20Estado%20de%20derecho%20para%20el%20poder%20judicial.pdf)

[1223/docs/Unesco%20Kit%20de%20herramientas%20global%20sobre%20IA%20y%20el%20Estado%20de%20derecho%20para%20el%20poder%20judicial.pdf](https://ocedic.com/_newsletters/2023/1-1223/docs/Unesco%20Kit%20de%20herramientas%20global%20sobre%20IA%20y%20el%20Estado%20de%20derecho%20para%20el%20poder%20judicial.pdf)

Unión Europea. (2024). *Ley de Inteligencia Artificial (Artificial Intelligence*

*Act)*. <https://artificialintelligenceact.eu/es/>

Valero Quispe, C. D. (2021). Derecho e inteligencia artificial en el mundo de hoy:

escenarios internacionales y los desafíos que representan para el Perú. *THEMIS*, (79), 311-322.

Zohny, H. (2024). The Role of Artificial Intelligence in Enhancing Justice: Challenges and Opportunities. *Journal of Social Studies*, 30(1).

## ANEXOS Y APÉNDICES

### Anexo 1. Formato de Consentimiento

#### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### 1. Título del protocolo de investigación

La inteligencia artificial como herramienta para prevenir los despidos sin causa Perú 2025

##### 2. Institución de Investigación: Universidad Continental

**Investigadores:** Roberto Alexander Canani Casas, Ingrid Mirela Leiva Flores

Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Continental

##### 3. Introducción:

Usted está siendo invitado/a a participar en una investigación académica cuyo propósito es analizar cómo la inteligencia artificial (IA) podría utilizarse como una herramienta eficaz para prevenir los despidos sin causa en el sistema laboral peruano. Esta investigación forma parte del trabajo de tesis para optar al título de abogado en la Universidad. Este estudio no reemplaza ni se relaciona con la atención legal o judicial habitual. No implica procedimientos médicos ni compromisos jurídicos para usted.

Se le invita a participar por ser una persona que ha tenido experiencia directa o especializada en temas laborales relacionados con despidos o por su conocimiento experto en derecho laboral, fiscalización o tecnología aplicada al ámbito legal.

Su participación es completamente voluntaria:

- a) Puede hacer todas las preguntas que considere necesarias.
- b) Puede tomarse el tiempo que desee para decidir.
- c) Puede conversar con otras personas antes de tomar su decisión.
- d) Puede aceptar o rechazar sin que eso afecte ninguno de sus derechos.

e) Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de explicar su decisión ni sufrir consecuencias.

#### **4. Justificación, Objetivos y propósito de la Investigación:**

En el Perú, miles de trabajadores son despedidos sin causa justificada, sin que se respete su derecho a la estabilidad laboral. Esta investigación busca proponer formas en que la inteligencia artificial pueda prevenir estas prácticas, mediante el análisis de patrones, automatización de fiscalización y detección temprana de despidos injustificados.

#### **5. Número de personas a enrolar (si corresponde a nivel mundial y en el Perú)**

Se espera entrevistar aproximadamente a 10 personas entre, especialistas legales y técnicos en inteligencia artificial.

#### **6. Duración esperada de la participación del sujeto de investigación**

Su participación consiste en una única entrevista de aproximadamente 30 a 45 minutos. Esta podrá realizarse de manera presencial o virtual, dependiendo de su disponibilidad.

#### **7. Las circunstancias y/o razones previstas bajo las cuales se puede dar por terminado el estudio o la participación del sujeto en el estudio.**

Su participación podrá finalizar si:

- Usted decide retirarse en cualquier momento.
- Se determina que ya no cumple con los criterios de inclusión.
- La investigación es cancelada por motivos técnicos o éticos.

#### **8. Tratamientos o intervenciones del estudio.**

Este estudio no implica ningún tratamiento médico, psicológico ni intervención física. Solo consiste en una entrevista cualitativa basada en sus experiencias u opiniones.

#### **9. Procedimientos del estudio**

- a. Se le realizará una entrevista grabada (con su consentimiento) en la que se le preguntará sobre despidos, IA, fiscalización laboral y recomendaciones.
- b. No se recolectarán muestras biológicas.
- c. No se almacenará ningún material físico posterior al estudio.
- d. No se almacenarán datos para estudios futuros sin un nuevo consentimiento.
- e. Usted podrá solicitar conocer los resultados generales de la investigación al finalizar

#### **10. Riesgos y molestias derivados del protocolo de investigación**

- a. Este estudio no conlleva riesgos físicos.
- b. En caso de embarazo o condiciones especiales, no existe ningún riesgo adicional al no tratarse de una intervención médica.

#### **11. Compromisos que asume el sujeto de investigación si acepta participar en el estudio.**

Participar respondiendo con sinceridad durante la entrevista. Puede negarse a responder cualquier pregunta.

#### **12. Alternativas disponibles**

Su no participación en este estudio no afectará de ningún modo su situación legal, laboral ni académica. No hay alternativas porque este estudio no ofrece intervención ni beneficio directo.

#### **13. Beneficios derivados del estudio**

Usted puede o no beneficiarse directamente. Sin embargo, su experiencia contribuirá al desarrollo de un marco de propuesta legislativa o administrativa para mejorar la fiscalización de los despidos injustificados en el Perú.

#### **14. Compensación en caso de pérdida o desventaja por su participación en el protocolo de investigación.**

La presente investigación no conlleva riesgos físicos, económicos ni legales para los participantes. Sin embargo, en caso de que usted considere haber sufrido algún tipo de afectación indirecta o desventaja como consecuencia de su participación podrá comunicarlo a los investigadores o al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) para que se evalúe su caso y se adopten las medidas correctivas o compensatorias que correspondan, conforme a la normativa universitaria vigente.

**15. Compromiso de proporcionarle información actualizada sobre la investigación, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto de investigación para continuar participando.**

Se compartirá un resumen general de hallazgos con usted si así lo solicita. No habrá intervención posterior.

**16. Costos y pagos.**

No se ofrece compensación económica, ya que este estudio forma parte de una tesis académica sin fines de lucro. Si hay gastos de transporte o conexión, se podrá coordinar apoyo logístico en caso necesario.

**17. Privacidad y confidencialidad**

Toda la información que usted proporcione durante su participación será tratada de manera confidencial, cumpliendo con la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su reglamento.

a. Acceso a datos: Solo se recopilarán los datos estrictamente necesarios, como sus opiniones personales, experiencias, y en caso corresponda, su ocupación o área profesional. No se solicitarán datos sensibles como número de DNI, dirección o información clínica.

b. Uso de los datos: Los datos serán usados exclusivamente con fines académicos y científicos dentro del marco del presente proyecto de investigación.

c. Almacenamiento y protección: La información será almacenada en archivos electrónicos protegidos por contraseña y acceso restringido. Solo los investigadores responsables del estudio tendrán acceso a estos datos.

d. Acceso por parte de entidades supervisoras: En caso fuera requerido, representantes del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) o autoridades de la universidad podrán revisar la información para asegurar el cumplimiento ético, siempre bajo cláusula de confidencialidad.

e. En caso de retiro: Si usted decide retirarse del estudio, puede solicitar que su información sea eliminada permanentemente de los registros del proyecto.

f. Publicaciones: En ningún caso se publicará su nombre, identidad o información que lo identifique directa o indirectamente. Todos los resultados serán presentados de manera anonimizada, mediante códigos o seudónimos.

#### **18. Situación tras la finalización del estudio, acceso post-estudio a la intervención de investigación, que haya resultado ser beneficioso.**

Se compartirá un resumen general de hallazgos con usted si así lo solicita. No habrá intervención posterior.

#### **19. Información del estudio.**

Puede consultar la versión pública del estudio en la página de la universidad <https://repositorio.continental.edu.pe/> o comunicarse directamente con los investigadores.

#### **20. Datos de contacto**

##### **Investigadores:**

- Roberto Alexander Canani Casas – rcanani@gmail.com
- Ingrid Mirela Leiva Flores – leivamuriel@gmail.com

**Universidad:** Universidad Continental – Comité de Ética en Investigación

**Correo del CIEI:** eticainvestigacion@continental.edu.pe

**Sección para llenar por el sujeto de investigación:**

- Yo, Marco Antonio Quevedo Sotelo, he leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Marco Antonio Quevedo Sotelo



Firma del sujeto de investigación

Lima, 25 de mayo de 2025. 14:10 h

-----  
**Sección para llenar por el investigador**

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Roberto Alexander Canani Casas



Firma del sujeto del investigador/a...

Lima, 25 de mayo de 2025. 14:20 h

**Sección para llenar por el sujeto de investigación:**

- Yo, Denny Wilfredo Portugal Ramírez, he leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Denny Wilfredo Portugal Ramírez



Firma del sujeto de investigación

Lima, 25 de mayo de 2025. 10:20 h

-----  
Sección para llenar por el investigador

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Roberto Alexander Canani Casas



Firma del sujeto del investigador/a...

Lima, 25 de mayo de 2025. 10:30 h

**Sección para llenar por el sujeto de investigación:**

- Yo, Christian David Corrales Otazú, he leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Christian David Corrales Otazú



Firma del sujeto de investigación

Lima, 25 de mayo de 2025. 11:42 h

-----  
Sección para llenar por el investigador

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Roberto Alexander Canani Casas



Firma del sujeto del investigador/a...

## Anexo 2. Modelo de Guía de Entrevista

### Guía de Entrevista

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b>	<b>Hora:</b>
<b>Lugar:</b>	<b>Entrevistado:</b>
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos

regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	

### Anexo 3. Validación de Instrumento

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**1. Título de la tesis:** LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO HERRAMIENTA PARA PREVENIR LOS DESPIDOS SIN CAUSA EN EL PERÚ

**2. Investigadores:** Canani Casas Roberto Alexander & Ingrid Mirela Leiva Flores

**3. Instrumento a validar:** Guía de entrevista semiestructurada y ficha de análisis documental.

**4. Fecha de validación:** 13 de mayo 2025

**5. Objetivo de la validación:** Garantizar la pertinencia, claridad, coherencia y suficiencia de los instrumentos de recolección de datos, a fin de que contribuyan de manera eficaz al logro de los objetivos de la investigación.

**6. Procedimiento:** Se remitió el material a tres expertos en derecho laboral e informático, solicitándoles su evaluación con base en los siguientes criterios:

<b>Criterio</b>	<b>Definición</b>
Pertinencia	Relación directa con los objetivos de la tesis.
Claridad	Redacción precisa y comprensible del ítem.
Coherencia	Consistencia entre ítems y marco teórico.
Suficiencia	Cobertura adecuada de los aspectos principales del tema.

Escala de Valoración:

Valoración	Significado
1	Deficiente
2	Regular dis
3	Bueno
4	Excelente

### 1. Matriz de validación

Abogado 1: Marco Antonio Quevedo Sotelo

Ítem Evaluado	Pertinencia (1-4)	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Suficiencia (1-4)	Comentarios del Experto
Pregunta1	4	4	4	4	
Pregunta2	4	3	4	4	Podría reformularse para no mezclar tantos factores en una sola pregunta.
Pregunta3	4	4	4	4	
Pregunta4	4	4	4	4	
Pregunta5	4	4	4	4	
Pregunta	4	4	4	4	

**Observación general:** La guía es sólida, bien alineada con los objetivos y adecuada para extraer información valiosa desde la perspectiva comparada y normativa.

**Firma del experto:**

  
 MARCO ANTONIO  
 QUEVEDO SOTELO  
 ABOGADO  
 Reg.84801

Abogado 2: Denny Wilfredo Portugal Ramírez - Reg. 62220

Ítem Evaluado	Pertinencia (1-4)	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Suficiencia (1-4)	Comentarios del Experto
Pregunta1	3	4	4	3	Incluir una mención al contexto institucional peruano podría precisar mejor el análisis.
Pregunta2	4	3	4	4	Clarificar si se espera una respuesta técnica, jurídica o ambas.
Pregunta3	4	4	4	4	
Pregunta4	4	4	4	3	Tal vez se podría especificar si se quiere una comparación funcional normativa o ética.
Pregunta5	4	4	4	4	
Pregunta6	4	4	4	4	

**Firma del experto:**



**Observación general:** Preguntas relevantes y bien distribuidas. Se sugiere especificar el enfoque esperado (técnico, normativo, práctico) para respuestas más enfocadas.

Abogado 3: Christian David Corrales Otazú

Ítem Evaluado	Pertinencia (1-4)	Claridad (1-4)	Coherencia (1-4)	Suficiencia (1-4)	Comentarios del Experto
Pregunta1	4	4	4	4	
Pregunta2	4	3	4	4	Puede dividirse en dos subpreguntas: una sobre viabilidad y otra sobre condiciones.
Pregunta3	4	4	4	4	
Pregunta4	4	4	4	4	
Pregunta5	4	4	4	4	
Pregunta6	4	4	4	4	

**Firma del experto:**



**Observación general:** Las preguntas son completas y alineadas al enfoque de investigación cualitativa. Muy útil para generar insumos teóricos y normativos con orientación práctica.

## **2. Resultados**

La guía de entrevista fue evaluada por tres especialistas en derecho y metodología jurídica. En una escala de Likert del 1 al 4, los expertos coincidieron en que el instrumento presenta alta pertinencia, coherencia y suficiencia, al estar estrechamente alineado con los objetivos generales y específicos de la tesis.

En cuanto a la claridad, las preguntas fueron bien valoradas, aunque se sugirió ajustar ligeramente aquellas que combinan múltiples enfoques (como lo técnico, jurídico e institucional) para facilitar su comprensión.

En conjunto, los evaluadores concluyen que la guía es metodológicamente válida, adecuada para una investigación cualitativa y eficaz para recolectar información relevante que contribuirá al logro de los objetivos planteados.

## **3. Conclusión**

La guía de entrevista presenta una estructura sólida, coherente con los objetivos generales y específicos del estudio, lo que permite asegurar su validez metodológica como instrumento cualitativo en una investigación de enfoque exploratorio-descriptivo.

Los expertos coinciden en señalar que:

Es pertinente al abordar dimensiones claves de la implementación de la inteligencia artificial en la fiscalización de los despidos sin causa.

Es clara en la mayoría de sus preguntas, aunque se recomienda reformular o dividir preguntas complejas que agrupan demasiados factores (como la pregunta 2 del objetivo general), para mejorar la comprensión del entrevistado.

Tiene coherencia lógica interna entre preguntas y objetivos, alineándose adecuadamente con los ejes temáticos de la tesis.

Es suficiente en número y alcance, ya que permite recolectar información desde una perspectiva jurídica, técnica y comparada, sin redundancias.

Recomendaciones mínimas de ajuste:

1. Dividir preguntas muy amplias (como la P2 del objetivo general) para separar la noción de viabilidad de los factores de implementación.
2. Aclarar el enfoque de respuesta esperado en preguntas donde se podría confundir lo técnico, jurídico o institucional (por ejemplo, en la P4 y P6).
3. Mantener la estructura semiestructurada, permitiendo repreguntas para profundizar según el perfil del entrevistado.

Firma de los investigadores:



Roberto Alexander Canani Casas



Ingrid Mirela Leiva Flores

#### Anexo 4. Guías de Entrevistas

##### GUÍA DE ENTREVISTA N°01

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 18/06/2025	<b>Hora:</b> 10:33 a.m.
<b>Lugar:</b> La Molina	<b>Entrevistado:</b> Dra. Maria del Carmen Ignacio Nuñez
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	

Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	La implementación de la inteligencia artificial en el sistema laboral peruano es viable porque puede prevenir y fiscalizar despidos sin causa, ya que optimiza la gestión de información, supervisar derechos laborales y reducir cargas procesales. Sin embargo, requiere regulación adecuada para evitar sesgos y proteger derechos fundamentales.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Para una implementación efectiva y legítima de la IA en fiscalización laboral, se tendría que requerir un marco jurídico claro que regule su uso y sancione abusos; medidas técnicas para proteger datos personales; supervisión humana para evitar sesgos y discriminación; y una institucionalidad capacitada para auditar y controlar esos sistemas.

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	Experiencias internacionales muestran que la IA en derecho laboral facilita la conciliación, resolución de conflictos y análisis de

	jurisprudencia, pero enfrenta desafíos como sesgos algorítmicos y protección de derechos.
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	Los aspectos internacionales más relevantes para Perú son: establecer un marco legal claro que clasifique sistemas de IA de alto riesgo y regule su uso en decisiones laborales; garantizar transparencia y supervisión humana para evitar sesgos; promover diálogo social y políticas que protejan derechos fundamentales y la privacidad de los trabajadores.

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

	Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	Recomiendo, que sería bueno establecer un marco regulatorio claro que clasifique sistemas de IA de alto riesgo y exija transparencias; implementar supervisión humana para evitar sesgos algorítmicos; proteger datos personales; informar a trabajadores sobre el uso de la IA; y crear un consejo consultivo para supervisar y actualizar normativas.
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	Para adoptar buenas prácticas en IA para fiscalización laboral, Perú necesita reformar legales que actualicen la Ley Procesal del Trabajo y la Ley de Protección de Datos Personales, incorporando regulación específica sobre IA, transparencia, supervisión humana y auditorías de sesgos. Institucionalmente, se requiere capacitación y creación de órganos especializados para control y ética. Estas reformas deben garantizar derechos laborales y privacidad.



MARIA DEL CARMEN  
IGNACIO NUÑEZ  
ABOGADA  
REG. CAL. 95517

Firma del entrevistado

### GUÍA DE ENTREVISTA N°02

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 22/06/2025	<b>Hora:</b> 21:00 hrs.
<b>Lugar:</b> Distrito de Lurigancho Chosica, Lima.	<b>Entrevistado:</b> Dr. Luis Gilberto Humberto Flores Dávila
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Si, en algunos aspectos, por ejemplo en analizar casos análogos que sirvan de referencia para llegar a una conclusión definitiva.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Básicamente la inteligencia artificial ayudaría en el aspecto jurídico y en el casuístico, ya que podría colaborar en analizar casos similares y con la misma norma jurídica aplicable para los casos a analizarse.

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos

regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	No conozco.
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	-----

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	Si tuviera que implementarse la IA en el derecho laboral en general sería básicamente para tener un banco de información que nos ayude a entrelazar la casuística para resolver con mayor celeridad los casos.
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?

Apuntes	Ninguna, la IA solo seria un instrumento informativo a ser usado por los jueces y tribunales laborales.
---------	---

Firma del entrevistado

### **GUIA DE ENTREVISTA N°03**

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 18/06/2025	<b>Hora:</b> 18:00 horas
<b>Lugar:</b> Lima	<b>Entrevistado:</b> Lorenzo Charles Grados Aranda Abogado con Reg. CAL Nro. 97950
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Es viable, sí, sin embargo, bajo ciertas condiciones y limitaciones iniciales.  Puesto que, es conocido que actualmente la IA está contribuyendo al desarrollo sistemático y dinámico de labores en muchos niveles y ámbitos. En el caso puntual del derecho laboral peruano, la IA puede ser capaz de coadyuvar significativamente en la detección temprana de patrones de despido arbitrario, dado que funciona con bases de datos y algoritmos. En ese sentido, puede procesar en tiempo real registros de planillas, contratos,

	<p>ceses y reportes de trabajadores, así como monitorear el cumplimiento normativo laboral en materia de fiscalización (Sunafil); del mismo modo, en los estudios jurídicos, prevenir infracciones normativas y en juzgados, con entrenamiento, proyectar sentencias.</p>
Pregunta 2	<p>¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?</p>
Apuntes	<p><b>A nivel jurídico:</b> Una base normativa clara que regule expresamente el empleo de IA en la inspección laboral que delimite funciones, alcances y recursos. Asimismo, que se garantice el debido procedimiento y se proteja la información de trabajadores y empleados, es decir, el cumplimiento irrestricto de la Ley N° 29733 y su Reglamento.</p> <p><b>A nivel técnico:</b> La interoperabilidad entre bases de datos sea la más vasta y específica posible. La IA debe tener acceso a información de bases de datos como T-Registro, planillas electrónicas, Sunafil, jurisprudencia, sindicatos, etc. Además de dotar de infraestructura tecnológica adecuada.</p> <p><b>A nivel institucional:</b> Es imprescindible la capacitación del profesional a cargo en el uso de la IA, para ello se pueden pactar convenios con instituciones privadas y públicas.</p> <p><b>A nivel ético:</b> Debe ser imperativo evitar las decisiones automatizadas sin previa revisión humana. Asimismo, la confidencialidad, la transparencia en el uso de datos y la reserva de estos, debe garantizarse.</p>

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	<p>He leído algunos casos. Por ejemplo en China hay empresas que implementaron un sistema de vigilancia algorítmica que, en tiempo real, es capaz de verificar el cumplimiento de normas laborales internas, pero que es muy cuestionada porque transgrede la privacidad y aspectos procesales de los trabajadores. Algo similar sucede en EEUU, donde las empresas privadas utilizan IA para predecir “riesgo de rotación” medir productividad o seleccionar personal.</p> <p>En España también se maneja el sistema Minerva, que es utilizado en el derecho laboral para luchar contra el fraude contractual. En Francia se utiliza para fiscalizar sectores de incidencia de riesgo de vulneración de derechos laborales, como condiciones de trabajo penosas y enfermedades profesionales. Sin duda, la IA es de valiosa utilidad.</p>
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	<p>La experiencia internacional demuestra que la IA puede ser útil y eficiente, pero su implementación en el ámbito laboral requiere un enfoque garantista, con especial atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos fundamentales de los trabajadores</li> <li>• Revisión humana obligatoria</li> <li>• Explicación de decisiones automatizadas</li> <li>• En el contexto peruano, se pueden adoptar herramientas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• IA para fiscalización predictiva</li> <li>• Análisis de fraude en contratación</li> <li>• Priorización de inspección laboral por riesgo social</li> </ul> </li> </ul> <p>Pero también es imprescindible:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear marcos normativos específicos</li> <li>• Fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de SUNAFIL y MTPE</li> <li>• Involucrar al sector académico y sociedad civil en la supervisión de estas tecnologías</li> </ul>

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	<p>La fiscalización basada en riesgo, que implique la creación de un sistema de perfiles de riesgo laboral para integrar bases de datos facilitando la interoperabilidad. Sunafil y gobiernos locales podrían ser los mas beneficiados en el aspecto de desarrollo de labores.</p> <p>Capacitación constante, a través de programas nacionales, regionales y locales de profesionales en el uso eficiente de las IA en materia laboral, de la mano de una legislación específica aplicable al uso de las IAs, de sin descuidar la protección de datos personales y derechos fundamentales.</p>
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	<p>La promulgación de una Ley que regule el uso ético y responsable de la IA en el sistema normativo peruano modifique las normas actuales e implemente un capítulo específico sobre fiscalización laboral con uso de IA. Así también la emisión de nuevas directivas por parte de Sunafil, donde se prohíban expresamente los automatismos sin supervisión humana. Y la creación de nuevos derechos que involucren los digitales.</p> <p>Podría crearse una unidad especializada de análisis de datos e IA, la capacitación progresiva por parte de expertos en sistemas de inteligencia artificial a inspectores.</p> <p>Algo muy importante: la IA no debe reemplazar al juez o al inspector, sino asistir al Estado en cumplir su rol de garante de los derechos laborales.</p>



Firma del entrevistado

### GUÍA DE ENTREVISTA N°04

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día: 25 de junio 2025</b>	<b>Hora: 10p.m.</b>
<b>Lugar: Lima</b>	<b>Entrevistado: Dra. Carolina Parra Decheco</b>
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Si, porque va a brindar un pronunciamiento respecto al aspecto normativo y jurisprudencial del tema en concreto, y si lo con lo que obra se configura o no el despido arbitrario o el despido nulo.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Factores jurídicos (normativo y jurisprudencial) y técnicos como saber idóneamente el manejo IA.

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos

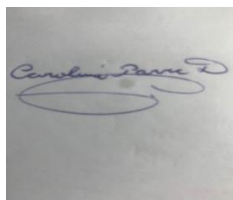
regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	No. Aún no se ha dado en nuestro país una implementación sólida y generalizada.
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	Desconozco

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	Una intensa capacitación en las instituciones públicas y exigirlo en las empresas sobre IA, a fin de fomentar una mayor toma de conciencia en el respeto de las normas y casuística que protegen el respeto por los derechos laborales recurriendo a la IA, impulsar su uso y beneficios.

Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	Mayor celeridad para denunciar los despidos inconstitucionales que se presentan y ofrecer un debido asesoramiento al trabajador para proteger el respeto a sus derechos laborales empleado IA.




---

Firma del entrevistado

### **GUÍA DE ENTREVISTA N°05**

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 25/06/25	<b>Hora:</b> 15:00
<b>Lugar:</b> Lima	<b>Entrevistado:</b> Dr. Eddy Chávez Huanca
Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Sería útil para tener una línea de tiempo informativa y conductual respecto del comportamiento hostil, inadecuado o injustificado por parte del empleador o, en

	todo caso advertir la falta de diligencia o ineficiencia sustentada del servicio brindado por el trabajador.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Adecuado cumplimiento de la ley de protección de datos personales a nivel constitucional. El respeto a aquellos derechos individuales de que estos no sean invadidos por el monitoreo de información. Evitar el uso de los procedimientos aplicados a la IA con fines distintos a los establecidos.

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	Dos desafíos: La no vulneración al derecho a la privacidad laboral del trabajador. Desarrollar mecanismos para evitar el acoso laboral digital basado en el uso de la IA disfrazado bajo la evaluación de indicadores de rendimiento.
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	La asimilación de los trasplantes legislativos tiene que ser tomando en cuenta la realidad laboral nacional.

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	Que se desarrollen criterios predecibles para identificar que la fiscalización laboral sea mas eficiente y menos invasiva posible en la esfera de privacidad del trabajador.
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	No sería necesario mayor implementación legal, el empeño tiene que estar en el eficiente desarrollo de la jurisprudencia sobre el tema. Lo mínimo necesario seria desarrollar el reglamento de inteligencia artificial acorde a los derechos del trabajador señalados en la Constitución.




---

Firma del entrevistado

### **GUÍA DE ENTREVISTA N°6**

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 27/06/2025	<b>Hora:</b> 15 horas
<b>Lugar:</b> Lima	<b>Entrevistado:</b> Dr. José Ramiro Llatas Pérez

Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Sería viable, en tanto, ayude a descongestionar la carga laboral y a que los órganos tutelares de los derechos laborales den respuestas más rápidas a los usuarios cuando se encuentren en una situación de un despido sin causa.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La IA es una herramienta y tiene que ser usada como tal, toda la información que contiene ha sido información que ha ido recopilando.</li> <li>2. El acceso a la IA es libre, la mayor parte de herramientas tienen su versión gratuita y al mismo tiempo la versión pagada.</li> <li>3. Las relaciones entre el empleador y el trabajador y los órganos tutelares de los derechos laborales generan información, que habrá que plantearse ¿cuál de esa información se tiene que compartir en la IA y cuál no?</li> <li>4. Un tema central es si es posible controlar a la IA para no afectar, por ejemplo, el derecho a la privacidad de los trabajadores como también de las empresas.</li> <li>5. La publicidad insiriendo información en la IA, se debe dar en tanto sirve para que los órganos tutelares o los trabajadores puedan ejercer acciones de control del cumplimiento de sus obligaciones. Y, a las mismas empresas para que tengan cuidado en no tomar acciones arbitrarias y cuales son los casos más emblemáticos.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Los órganos tutelares tendrían que crear una página web, donde aparezca un registro de los casos más emblemáticos de acceso público a</p>

	<p>todos y todas para que las personas puedan acceder en base a su derecho a la información y si desean ejercer su derecho de crítica o acciones de vigilancia ciudadana.</p>
--	---

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

<p>Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.</p>	
Pregunta 3	<p>¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?</p>
Apuntes	<p>No en modo concreto en el derecho laboral, pero si en el ámbito de la investigación en temas relacionados con los derechos humanos, en ese sentido pienso que es importante a tomar en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La información del IA es de acceso público y como decía antes es gratis o es pagado.</li> <li>2. Hay herramientas de IA que dan respuestas más exactas, como, por ejemplo, perplexity, Claude, Gemini, etc.</li> <li>3. Se debe de tomar en cuenta que las herramientas de IA, pueden alucinar y dar información equivocada.</li> </ol> <p>Desafíos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una vez que entra la información a la IA esa información no es posible controlarlo, por lo tanto, los órganos tutelares que son los que van a generar información deben tomar en cuenta que no se puede poner aquella que afecte el derecho a la privacidad o la intimidad de las personas. Por ejemplo, Katya Zamalloa, fue despedida de su empresa porque no aceptó el acoso sexual de su jefe. El caso puede ser tratado como un caso emblemático, pero cuidando de no dar a conocer el nombre de Katya Zamalloa, porque su drama lo va a saber todo el mundo.</li> <li>2. En algún momento los órganos tutelares van a tener que pagar por acceder a la información de las herramientas de la IA ¿cómo se puede llevar a cabo un proceso transparente para que se compra tal o cual herramienta digital?</li> </ol>

	<p>3. Si son órganos tutelares y por lo tanto parte de la institucionalidad del estado, se debe de tomar en cuenta que se debe comprar el acceso a aquellas herramientas digitales que no hagan daño a los derechos de las personas, y en ese sentido, se sabe que el uso de la IA conlleva el uso de ingentes cantidades de agua dulce, es decir, que el uso esta dejando sin agua a muchas poblaciones. Si hemos adherido diversos tratados de derechos humanos y nuestra misma constitución reconoce como derecho fundamental el derecho al agua, tal vez sea oportuno evaluar en su momento cual es la herramienta de IA que genera menos impacto ambiental.</p> <p>El uso de la IA probablemente generara una mayor desigualdad social, entre los que pueden acceder a la información y los que no</p>
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	-----

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La IA puede ayudar a sistematizar la información con el cuidado de contrastar las fuentes porque la misma IA puede alucinar.</li> <li>2. La máxima publicidad de los casos emblemáticos y el libre acceso de la población puede ayudar a una mejor fiscalización.</li> <li>3. El combate de los estereotipos que se pueden reproducir en la IA, por ejemplo, el tema de las personas blancas relacionadas con algunas actividades, a las que no les relacionan a personas de otros colores, o el tema de las identidades culturales, etc</li> </ol>
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	Se deben garantizar el libre acceso a la IA a todos y todas.

	<p>Se debe tomar en cuenta y para ello se necesitan acuerdos globales para:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Controlar la información de la IA que puede afectar a los derechos de las personas.</li> <li>2. Políticas públicas nacionales e internacionales para tener cuidado de que el uso de la IA no genere una mayor desigualdad social.</li> <li>3. Para ponerse de acuerdo acerca de un uso más sostenible del agua y los efectos que genera la IA en el cambio climático. Esto resulta trascendental si tomamos en cuenta que el cambio climático pone en riesgo nuestra propia sobrevivencia.</li> <li>4. La gran paradoja es que la IA sirve para ayudar a resolver problemas o crear soluciones en modo más rápido, pero al mismo tiempo, genera un impacto ambiental significativo y que afecta a la humanidad entera.</li> </ol>
--	---

José Ramiro Llatas Pérez.

---

Firma del entrevistado

### GUÍA DE ENTREVISTA N°7

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 30/06/2025	<b>Hora:</b> 9:00 p.m.
<b>Lugar:</b> Lima	<b>Entrevistado:</b> Dr. Alexander Peñaloza Mamani.
<p>Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.</p>	

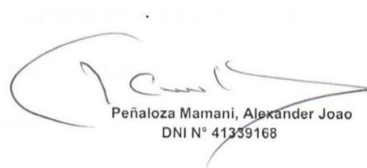
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Si, como una herramienta de apoyo, porque a través e la IA se puede sistematizar información suficiente para la prevención, claro que habría que alimentarla con una base de datos adecuada.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Lamentablemente se ha evidenciado un vacío legislativo en lo relativo a la IA, sería ideal determinar limitaciones de carácter técnico jurídico,

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	NO,
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?
Apuntes	Ninguna, puesto que en el ámbito laboral no he tomado conocimiento de la aplicación de la IA.

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	La implementación de un reglamento, que sea incorporado al procedimiento de fiscalización laboral, sobre el uso de la IA, y que conlleve la capacitación en su uso, tanto al personal, como a trabajadores y empleadores.
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	La implementación de un reglamento que incorpore la IA como herramienta de apoyo.



Peñaloza Mamani, Alexander Joao  
DNI N° 41359168

Firma del entrevistado

### **GUÍA DE ENTREVISTA N°8**

**Objetivo General:** Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.

<b>Día:</b> 08/07/2025	<b>Hora:</b> 19:05
<b>Lugar:</b> Huancayo	<b>Entrevistado:</b> Abog. Carlos Enrique Huaman Rojas

Objetivo o tema: Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.	
Pregunta 1	¿Considera usted que la implementación de la inteligencia artificial es viable en el sistema laboral peruano para prevenir y fiscalizar despidos sin causa? ¿Por qué?
Apuntes	Si, ya que es una herramienta moderna que permite identificar en tiempo real algunas situaciones que los operadores juridicos puedan omitir.
Pregunta 2	¿Qué factores considera clave (jurídicos, técnicos, institucionales o éticos) para asegurar una implementación efectiva y legítima de la inteligencia artificial en la fiscalización laboral?
	Logistica, los sistemas de inteligencia artificial son onerosos, los basicos son gratuitos pero los que se pagan, son mas integros y avanzados.

**Objetivo específico 1):** Identificar y analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho laboral en diversos ordenamientos jurídicos internacionales examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 3	¿Conoce experiencias internacionales donde se haya implementado IA en el derecho laboral? ¿Qué resultados y desafíos se observaron?
Apuntes	No, pero seria interesante su aplicación.
Pregunta 4	¿Qué aspectos de estas experiencias internacionales considera más relevantes para ser adaptados al contexto peruano?

Apuntes	Se debe respetar los derechos fundamentales de los empleados y la inteligencia artificial, debe estar siempre supervisada por los humanos.
---------	--

**Objetivo específico 2):** Determinar las mejores prácticas identificadas a partir del análisis comparado de las experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho, con el fin de formular recomendaciones concretas y adaptables para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano.

Objetivo o tema: Identificar y analizar experiencias significativas de aplicación de la IA en el derecho laboral internacional, examinando sus objetivos, metodologías, resultados y marcos regulatorios o éticos.	
Pregunta 5	¿Qué buenas prácticas regulatorias o institucionales en el uso de IA en fiscalización laboral recomendaría implementar en el Perú?
Apuntes	le eficacia en razon costo beneficio, dada la rapidez con que actua el ia.
Pregunta 6	¿Qué reformas legales o institucionales serían necesarias para adoptar estas mejores prácticas de forma efectiva y respetuosa de los derechos laborales?
Apuntes	Aplicación en la normativa a nivel publico y privado.



Carlos E. Huaman Rojas  
ABOGADO  
C.A.L. 64597

### ANEXO 5. Formato de Ficha de Análisis Documental

<b>Ítem</b>	<b>Descripción</b>
<b>Código del documento</b>	
<b>Referencia bibliográfica</b>	Autor, año, título
<b>Tipo de documento</b>	Norma, sentencia, doctrina, artículo científico, informe técnico, etc.
<b>País / ámbito</b>	Nacional / Internacional.
<b>Categoría de análisis</b>	Ejemplo: Tipos de despido, uso de IA, principios jurídicos, implicancias éticas, jurisprudencia comparada.
<b>Resumen del contenido</b>	
<b>Aportes al estudio</b>	Relevancia del documento para los objetivos de investigación
<b>Observaciones críticas</b>	Comentarios sobre limitaciones, vacíos, sesgos o fortalezas del documento

## ANEXO 6 . Matriz de Categorización

<b>LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO HERRAMIENTA PARA PREVENIR LOS DESPIDOS SIN CAUSA EN EL PERÚ</b>			
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera la inteligencia artificial puede implementarse como herramienta tecnológica para prevenir y detectar despidos ilegales en el contexto laboral peruano?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar la viabilidad de la implementación de inteligencia artificial como herramienta tecnológica para la prevención y fiscalización de los despidos sin causa en el sistema laboral peruano.</p>	<p><b>Categoría 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido sin causa</li> </ul>	<p><b>Subcategorías 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipologías del despido sin causa.</li> <li>- Protección jurídica y procesal.</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a)¿De qué manera la incorporación de la inteligencia artificial beneficia la protección de los derechos laborales en el Perú?</p> <p>b)¿Cuáles son las experiencias de la IA aplicada al derecho en el ordenamiento jurídico internacional?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Analizar las experiencias significativas de aplicación de la IA en el ámbito del derecho en diversos ordenamientos jurídicos.</p> <p>b) Esbozar lineamientos normativos para una fiscalización dinámica de los despidos sin causa a partir del análisis comparado de experiencias internacionales de la IA aplicada al derecho.</p>	<p><b>Categoría 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligencia artificial aplicada al derecho laboral</li> </ul>	<p><b>Subcategoría 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicaciones nacionales e internacionales de la IA.</li> <li>- Desafíos y viabilidad normativa.</li> </ul>