

Ley que garantiza la transparencia de la gestión algorítmica en las relaciones laborales y promueve la reconversión de trabajadores afectados por la automatización

Reconoce a trabajadores, postulantes y sus representantes el derecho a ser informados sobre los sistemas de IA que deciden o asisten en contratación, evaluación, asignación de tareas o despido; califica como arbitrario el despido sustentado exclusivamente en una decisión automatizada; prohíbe la inferencia de emociones salvo supuestos tasados; tipifica infracciones con autoridad competente según el régimen; y crea un observatorio y una línea de reconversión con la estructura existente del MTPE.

Comisión (Cámara de Diputados): Trabajo y Seguridad Social (+ Ciencia, Innovación Tecnológica y Sociedad Digital) · **Revisora (Senado):** En asuntos de Desarrollo Productivo, Energía y Minas, Infraestructura y Trabajo · **Prioridad:** media · **Costo fiscal:** bajo · **Plazo:** mediano

Plan Perú 2050: Inteligencia Artificial, Desarrollo Humano e Industrialización, Cohesión Social

I. Exposición de motivos

El Reglamento de la Ley 31814 califica como de riesgo alto los sistemas de IA utilizados en el empleo (art. 24.1), pero para el sector privado la evaluación de impacto es voluntaria (art. 32.1), y la legislación laboral peruana no regula la gestión algorítmica: selección automatizada de personal, asignación de turnos, medición de productividad o propuestas de despido generadas por software. El trabajador no tiene derecho expreso a saber qué parámetros lo evalúan ni a que una persona revise la decisión, y el régimen de despido del TUO del Decreto Legislativo 728 no prevé consecuencia para el despido basado solo en una decisión automatizada. Las infracciones laborales se tipifican en el Reglamento de la Ley 28806 (D.S. 019-2006-TR), que no contempla estas conductas, y la SUNAFIL no tiene competencia sobre servidores del régimen del servicio civil ni sobre prestadores no laborales de plataformas. Al mismo tiempo, la OIT (Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure, 2025) estima que uno de cada cuatro trabajadores en el mundo está en una ocupación con algún grado de exposición a la IA generativa, con mayor exposición en ocupaciones administrativas y en el empleo femenino; el resultado más probable es la transformación de los puestos más que su desaparición, lo que exige reconversión oportuna. España (Ley 12/2021) y la Unión Europea (Directiva 2024/2831) ya reconocen derechos de información sobre algoritmos en el trabajo.

II. Fórmula legal

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE GARANTIZA LA TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LAS RELACIONES LABORALES Y PROMUEVE LA RECONVERSIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LA AUTOMATIZACIÓN

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto garantizar la transparencia y la supervisión humana en el uso de sistemas automatizados y de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales, y promover la reconversión de los trabajadores cuyas ocupaciones se transformen por la automatización.

Artículo 2. Ámbito

2.1. La presente ley se aplica a los empleadores del sector privado y a las entidades públicas respecto de sus trabajadores y servidores, así como a las plataformas digitales que organicen la prestación de servicios de personas, sin perjuicio de la calificación jurídica de dicha relación.

2.2. Respecto de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto y movilidad, las obligaciones de transparencia algorítmica se rigen por su ley especial; la presente ley se aplica supletoriamente.

Artículo 3. Derecho de información

3.1. El empleador informa por escrito a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, sobre los sistemas automatizados o de IA utilizados para decidir o asistir en la selección, contratación, asignación de tareas, evaluación del desempeño, remuneración variable, sanciones o extinción del vínculo, indicando su finalidad, los principales parámetros y la forma en que inciden en las decisiones.

3.2. La información se actualiza ante cualquier cambio sustancial y se proporciona a los postulantes respecto de los sistemas usados en la selección.

3.3. Los proveedores de sistemas de IA utilizados en la gestión laboral entregan al empleador la información necesaria para cumplir el presente artículo. La información se presenta en términos comprensibles y no comprende el código fuente ni secretos empresariales. Respecto de los sistemas de seguridad de la información y de prevención del fraude interno, la información comprende su existencia, finalidad y datos tratados, sin revelar reglas o umbrales de detección.

Artículo 4. Revisión humana y prohibiciones

4.1. El despido, la no renovación contractual por desempeño y la imposición de sanciones disciplinarias no pueden sustentarse exclusivamente en una decisión automatizada; requieren la evaluación de una persona con facultades para modificarla.

4.2. El trabajador puede solicitar la explicación y la revisión humana de cualquier decisión automatizada que le afecte significativamente; el empleador responde en un plazo no mayor de quince días hábiles.

4.3. Se prohíbe el uso de sistemas que infieran emociones de los trabajadores en el lugar de trabajo, salvo por razones médicas o de seguridad física de las personas en actividades de riesgo, previa evaluación de impacto en protección de datos comunicada a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales y a los representantes de los trabajadores. En ningún caso sus resultados se usan para evaluar el desempeño o sancionar.

4.4. Se prohíbe el tratamiento de datos de geolocalización, actividad o comunicaciones del trabajador fuera de su jornada, salvo los estrictamente necesarios para la seguridad de los activos de información de la empresa, informados previamente conforme a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y sin perjuicio del derecho a la desconexión digital.

Artículo 5. Evaluación de impacto obligatoria para grandes empleadores

Los empleadores con más de cien trabajadores que utilicen sistemas de IA de riesgo alto en el empleo realizan obligatoriamente una evaluación de impacto en derechos laborales con el contenido mínimo siguiente: finalidad del sistema, datos utilizados, riesgos de discriminación y de afectación de derechos, mecanismo de supervisión humana y medidas de mitigación. La evaluación se pone en conocimiento de los representantes de los trabajadores y de la autoridad fiscalizadora competente cuando lo requiera.

Artículo 6. Fiscalización, infracciones y autoridades competentes

6.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscaliza el cumplimiento de la presente ley respecto de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidos los trabajadores de entidades públicas bajo dicho régimen. Constituyen infracciones graves en materia de relaciones laborales el incumplimiento de los artículos 3, 4.2, 4.4 y 5, y constituyen infracciones muy graves el incumplimiento de los numerales 4.1 y 4.3; se sancionan conforme a la escala de multas de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

6.2. En las entidades públicas, respecto de los servidores no sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la Autoridad Nacional del Servicio Civil emite lineamientos y supervisa el cumplimiento, y la inobservancia constituye falta disciplinaria del titular de la oficina de recursos humanos o del servidor responsable conforme a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

6.3. Respecto de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales sin relación laboral reconocida, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales supervisa el cumplimiento de los artículos 3 y 4, en el marco del derecho al tratamiento objetivo de la Ley 29733.

Artículo 7. Modificación del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728

Se modifica el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los términos siguientes:

«Artículo 31. El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del

trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Cuando la imputación de la falta o la evaluación de la capacidad se sustente en información producida por sistemas automatizados o de inteligencia artificial, el empleador indica tal circunstancia en la carta de preaviso y el trabajador puede solicitar la explicación de los factores determinantes. El despido sustentado exclusivamente en una decisión automatizada se considera arbitrario.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.»

Artículo 8. Observatorio de Automatización y Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa, dentro de su estructura existente y sin crear órganos ni unidades orgánicas, el Observatorio de Automatización y Empleo, que publica anualmente estimaciones de exposición de las ocupaciones a la automatización y a la IA en el Perú, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del INEI y metodologías internacionales.

Artículo 9. Línea de reconversión laboral

Los programas de empleabilidad y capacitación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incorporan, en el marco de su programación presupuestal y sujeto a disponibilidad, una línea de reconversión priorizada para trabajadores de ocupaciones con alta exposición, en coordinación con los institutos de educación superior tecnológica y la Autoridad Nacional del Servicio Civil para el caso de servidores públicos.

Primera. Disposición Complementaria Final

Reglamentación. El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley en un plazo de noventa días hábiles contados a partir del día siguiente de su publicación, previa consulta al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, y adecúa el Reglamento de la Ley 28806, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, y el literal i) del numeral 24.1 y el artículo 32 del Reglamento de la Ley 31814, aprobado por Decreto Supremo 115-2025-PCM, a lo dispuesto en la presente ley.

Segunda. Disposición Complementaria Final

Financiamiento. La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la SUNAFIL y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Tercera. Disposición Complementaria Final

Vigencia. La presente ley entra en vigencia a los seis meses de su publicación en el diario oficial El Peruano.

III. Análisis costo-beneficio

El costo fiscal es bajo: el observatorio y la línea de reconversión se implementan con la estructura y programas existentes del MTPE, sujetos a disponibilidad presupuestal, y la fiscalización se integra a las competencias de la SUNAFIL, SERVIR y la ANPD según el régimen. Para las empresas, el costo es principalmente documental; la evaluación de impacto obligatoria se limita a empleadores de más de cien trabajadores con sistemas de riesgo alto. El beneficio es prevenir despidos o sanciones arbitrarias basadas en sistemas opacos, reducir litigios laborales, dar certeza a empresas que usan IA de buena fe y anticipar la transformación de ocupaciones con información pública. Conforme al art. 79 de la Constitución, no genera gasto adicional. Vinculación con la Política de Estado 14 (Acceso al empleo pleno, digno y productivo) del Acuerdo Nacional.

Normas que modifica

- TUO del Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR), art. 31 — *modifica*
- Ley 28806 y su Reglamento (D.S. 019-2006-TR), régimen de infracciones laborales — *complementa*
- Decreto Supremo 115-2025-PCM, Reglamento de la Ley 31814, arts. 24.1.i y 32 — *complementa*
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil, régimen disciplinario — *complementa*

Entidades implicadas (quién hace qué)

- **MTPE** (rectora): Refrenda el reglamento previa consulta al CNTPE, implementa el Observatorio (art. 8) y la línea de reconversión (art. 9).
- **SUNAFIL** (sancionadora): Fiscaliza y sanciona infracciones graves y muy graves en el régimen privado (art. 6.1).
- **SERVIR** (supervisora): Lineamientos y supervisión en el sector público; régimen disciplinario (art. 6.2).
- **ANPD** (supervisora): Supervisa a plataformas sin relación laboral (art. 6.3) y recibe evaluaciones por inferencia de emociones (art. 4.3).
- **CNTPE** (consultiva): Consulta tripartita del reglamento (DCF Primera).
- **INEI** (consultiva): Provee la ENAHO para el Observatorio (art. 8).

Sujetos obligados: Empleadores privados, entidades públicas respecto de sus trabajadores y servidores, plataformas digitales que organizan servicios de personas y proveedores de sistemas de IA de gestión laboral; evaluación de impacto obligatoria solo para empleadores con más de cien trabajadores.

Beneficiarios: Trabajadores y postulantes sujetos a gestión algorítmica y trabajadores de ocupaciones con alta exposición a la automatización; no cuantificable con información pública.

Impacto económico estimado (confianza media; referencial, no oficial)

Tipo: neutro

Costo para el Estado: No cuantificable con información pública

Horizonte: anual

Financiamiento: Presupuesto institucional del MTPE, SUNAFIL y SERVIR, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Supuestos: El Observatorio usa la ENAHO y personal existente del MTPE; la línea de reconversión se integra a programas existentes sujeta a disponibilidad presupuestal; la fiscalización se suma a las competencias de SUNAFIL, SERVIR y ANPD. No se dispone del número de empleadores que usan IA en gestión laboral para estimar la carga inspectiva.

Beneficio para el Estado: Menor litigiosidad laboral y mejor información para políticas de empleo. Cualitativo.

Beneficio para la sociedad: Protección frente a despidos y sanciones basados en sistemas opacos; anticipación de la transformación ocupacional. Cualitativo.

Inversión privada: No aplica.

Costo para privados: Costo documental de información y respuesta a revisiones; evaluación de impacto para empleadores con más de cien trabajadores con IA de riesgo alto; proveedores deben entregar información comprensible.

Riesgos: Informes genéricos sin utilidad; baja capacidad inspectiva en materia algorítmica; superposición con la ley especial de plataformas si no se coordina.

Revisión especializada (asistida por IA, sobre la versión anterior)

- **Constitucional** — Conforme: Desarrolla el art. 23 de la Constitución (ninguna relación laboral puede limitar los derechos constitucionales ni desconocer la dignidad del trabajador) y la intimidad (art. 2.7); las cargas impuestas al empleador son proporcionales. Solo debe precisarse la autoridad fiscalizadora para servidores públicos.
- **Técnica legislativa** — Con observaciones: Es una regulación pertinente y en parte bien anclada en la Ley 28806, pero amplía el ámbito a entidades públicas y plataformas sin ajustar la competencia de SUNAFIL, no establece la consecuencia jurídica del despido basado solo en una decisión automatizada y remite al reglamento de la Ley 31814 para la evaluación de impacto.

- **Concordancia normativa** — Con observaciones: Diagnóstico correcto y verificado: el art. 32.1 del D.S. 115-2025-PCM hace voluntaria la evaluación de impacto para el sector privado. Debe precisar el engarce sancionador (el catálogo de infracciones está en el D.S. 019-2006-TR, no en la Ley 28806), distinguir la competencia de SERVIR para el régimen del servicio civil y deslindar con ECO-11 (plataformas) e IA-02.
- **Seguridad** — Con observaciones: Protección laboral adecuada. Desde seguridad y privacidad, la excepción por 'razones de seguridad' a la prohibición de inferir emociones es abierta, y el deber de informar parámetros debe modularse para sistemas de seguridad corporativa (prevención de fraude interno), sin habilitar vigilancia desproporcionada.
- **Derecho tecnológico** — Con observaciones: Buen diagnóstico (el art. 32.1 del DS 115-2025-PCM hace voluntaria la evaluación de impacto privada) y derecho comparado correcto (Ley 12/2021 de España, Directiva (UE) 2024/2831, Local Law 144 de Nueva York). Debe resolver la competencia fiscalizadora para servidores públicos y para prestadores de plataformas no calificados como trabajadores, donde SUNAFIL carece de competencia, y articular con la ANPD el monitoreo de trabajadores.

IV. Efecto de la vigencia de la norma

Modifica el art. 31 del TUO del D.Leg. 728 (D.S. 003-97-TR), incorporando un párrafo sobre decisiones automatizadas en el despido (texto vigente por verificar al dictaminar). Tipifica infracciones graves y muy graves sancionables conforme a la Ley 28806 y dispone adecuar su Reglamento (D.S. 019-2006-TR). Complementa la Ley 30057, la Ley 29733 (art. 23), la Ley 31572 (desconexión digital) y dispone adecuar los arts. 24.1.i y 32 del Reglamento de la Ley 31814. Para plataformas de reparto y movilidad rige su ley especial (coordinado con ECO-11). No deroga normas.

V. Indicador de éxito al 2031

Al 2031, observatorio publicando estimaciones anuales de exposición ocupacional; protocolo de fiscalización de SUNAFIL sobre gestión algorítmica aplicado; y trabajadores de ocupaciones de alta exposición atendidos por la línea de reconversión reportados anualmente.

Normas relacionadas

- Decreto Supremo 115-2025-PCM, Reglamento de la Ley 31814 (arts. 24.1 y 32.1) — <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2436426-1>
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28806.pdf>
- Decreto Supremo 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728 — <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>
- Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales (art. 23) — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29733.pdf>
- Ley 31572, Ley del Teletrabajo — https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31572-TXM.pdf

Antecedentes

Proyectos identificados en SPLEY por la revisión de concordancia normativa: periodo 2021-2026, PL 00667/2021-CR, que regula la relación entre plataformas digitales y las personas que prestan servicio de reparto o movilidad, y PL 00018/2021-CR, beneficios laborales para repartidores por plataformas; periodo 2026-2031, PL 00355-2026-2031-CD, registro de prestadores de delivery por plataformas. No se identificaron proyectos sobre gestión algorítmica laboral en general. Estado procesal por confirmar al dictaminar.

Referencias internacionales

- España: Ley 12/2021 (información a la representación de los trabajadores sobre algoritmos) — <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15767>
- Unión Europea: Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (gestión algorítmica) — <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

- Estados Unidos (Nueva York): Local Law 144 sobre herramientas automatizadas de decisión de empleo (auditoría de sesgos) — <https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page>

Fuentes

- OIT, Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure (2025) — <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>
- Reglamento de la Ley 31814 (D.S. 115-2025-PCM) — <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2436426-1>

Propuesta ciudadana de libre uso — no es un proyecto presentado. Versión web:
<https://unimauro.github.io/agenda-legislativa-tech/p/IA-13.html>