



El uso de las IA en la administración de justicia en la Jurisdicción Especial de Trabajo en Panamá

The Use of Artificial Intelligence in the Administration of Justice in the Special labor Jurisdiction in Panama

Raúl Jordán Guzmán

Universidad de Panamá. Panamá

raul.jordan@up.ac.pa

<https://orcid.org/0009-0004-5184-8973>

Recibido: 26/08/2025

Aprobado: 25/11/2025

DOI: <https://doi.org/10.48204/2992-6629.9150>

Resumen

El trabajo analiza la viabilidad del uso de diversas herramientas de inteligencia artificial en los procesos de la Jurisdicción Especial de Trabajo en Panamá, destacando su importancia ante la necesidad de modernizar la estructura judicial y administrativa en materia laboral. Se enfatiza que la digitalización y la automatización representan mecanismos innovadores que permiten optimizar trámites, reducir tiempos procesales y mejorar la calidad del servicio de justicia, beneficiando directamente a los usuarios de esta jurisdicción.

La investigación examina el rol transformador de la inteligencia artificial en la administración de justicia, contextualizándola en un escenario donde los conflictos laborales impactan la paz social y requieren respuestas eficientes. Asimismo, se evalúa la realidad de las partes de la relación laboral y la urgencia de incorporar tecnologías que atiendan sus necesidades, mediante la definición de objetivos claros y el análisis del estado actual, los beneficios, riesgos y propuestas de mejora.

El estudio también revisa conceptos esenciales como el análisis predictivo y la extracción de información, tomando en cuenta experiencias internacionales y regionales que puedan ser adoptadas en Panamá. Se analiza el marco legal y la capacitación de los operadores judiciales, identificando brechas digitales y éticas. Finalmente, se advierte sobre los riesgos asociados al uso irresponsable de algoritmos y sesgos, subrayando la necesidad de un enfoque ético que garantice eficiencia, transparencia y acceso a la justicia en la Jurisdicción Especial de Trabajo.

Palabras clave: Derecho laboral, tecnologías, inteligencia artificial, jurisdicción, administración de justicia.



Abstract

The study analyzes the viability of using various artificial intelligence tools in the processes of the Special Labor Jurisdiction in Panama, highlighting their importance in the context of the urgent need to modernize the judicial and administrative structure of the labor sphere. It emphasizes that digitalization and automation represent innovative mechanisms that optimize procedures, reduce processing times, and improve the quality of judicial services, directly benefiting users of this jurisdiction.

The research examines the transformative role of artificial intelligence in the administration of justice, contextualizing it in a setting where labor conflicts affect social peace and require efficient responses. It also evaluates the reality of the parties involved in labor relations and the need to incorporate technologies that address their demands, through the establishment of clear objectives and the analysis of the current state, benefits, risks, and proposed improvements.

The study further reviews essential concepts such as predictive analysis and information extraction, taking into account international and regional experiences that could be adapted in Panama. It analyzes the legal framework and the training of judicial and administrative operators, identifying digital and ethical gaps. Finally, it warns about the risks associated with the irresponsible use of algorithms and biases, underscoring the necessity of an ethical approach that ensures efficiency, transparency, and access to justice within the Special Labor Jurisdiction.

Keywords: Labor law, technologies, artificial intelligence, jurisdiction, administration of justice.

Introducción

El uso de las diferentes inteligencias artificiales aplicadas dentro de los procesos judiciales ha llegado a revolucionar la administración de justicia en todas las legislaciones a nivel mundial. Panamá atraviesa una transformación constante de su sistema judicial; por tanto, enfrenta el desafío como una oportunidad de agregar tecnologías emergentes dentro de la jurisdicción especial de trabajo, el cual es una instancia que administra justicia en un sector clave para la estabilidad socioeconómica y de protección de derechos laborales. El uso de la tecnología y de las diferentes herramientas de manejo de datos son fuentes potenciales para lograr optimizar la gestión procedural mediante la automatización de tareas, mejorando la calidad al momento de evaluar y analizar las decisiones jurisdiccionales, así como la descongestión de los diferentes procesos en los tribunales, lo cual redunda en acceso expedito, rápido y equitativo en la administración de justicia.



En la actualidad, vemos que el procedimiento civil ha sido modificado mediante un nuevo código de procedimiento, en el cual se introduce una modernización profunda del sistema judicial, en donde se incorpora el uso de la tecnología como un aliado estratégico en la búsqueda de transparencia y celeridad procesal. Algunos autores como Jordi Nieva Fenoll, en su reciente visita a Panamá, ha subrayado que los avances reales en nuestro sistema de justicia dependerán de las creaciones de legislaciones que estén a la vanguardia de la innovación tecnológica, pero también deben ir de la mano de la voluntad política de los gobiernos, lo cuales pongan a disposición recursos suficientes para que se pueda capacitar al personal de las instituciones públicas y del Órgano Judicial, con lo cual se pueda reducir la burocracia y fortalecer la eficiencia judicial desde una perspectiva tecnológica.

Panamá camina rumbo a la creación de estrategias integrales en el manejo de las diferentes herramientas tecnológicas, la digitalización y de la automatización, construida con los pilares de la privacidad, la ética, la gobernabilidad y el Derecho; sin embargo, este desarrollo es lento, donde debe reforzarse la transparencia y la participación ciudadana, a fin de proteger la seguridad digital y que las inteligencias artificiales se constituyan como un motor para la innovación en la multiplicidad de servicios públicos y de la necesaria administración de justicia.

En lo relativo a la Jurisdicción Especial de Trabajo, ya el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral había impulsado normativas especiales encaminadas a contextualizar y prever las diferentes innovaciones tecnológicas como por ejemplo, la Ley de Teletrabajo que fue un soporte fundamental para enfrentar la crisis sanitaria del COVID-19, que con el pasar de los meses y de las diversas medidas de restricción de la movilidad implementó el uso de plataformas digitales sobre registros de contratos, renuncias a relaciones laborales, reglamentos internos, solicitudes de suspensiones de efectos de los contratos y la atención para la participación ciudadana. Es preciso acotar, que se implementaron, con el uso de la tecnología, modelos de automatización y digitalización de datos, así como el impulso en capacitaciones a servidores públicos en resolución de conflictos y uso de los auxiliares tecnológicos como mecanismo de



complemento a la acción humana, bajo el rigor de la ética y la responsabilidad en los procesos laborales.

Desde una perspectiva internacional, las legislaciones sugieren que la aplicación de las inteligencias artificiales y los diferentes mecanismos tecnológicos deban ser cónsonos con los derechos humanos, donde el debido proceso sea garantizado, respetando la equidad, la oportunidad, el contradictorio y la tutela de derechos fundamentales.

Con ello, se deben evitar los diferentes sesgos algorítmicos que puedan conllevar a la interrupción u obstaculización de la justicia para las partes en la relación de trabajo. A ello va dirigida nuestra investigación académica, abordando las características y los retos que enfrenta la jurisdicción especial de trabajo en el marco del desarrollo y utilización de la IA como mecanismo óptimo en los procesos y en la resolución de los conflictos laborales basados en la ética y en la garantía jurídica del debido proceso, bajo el respeto a derechos fundamentales y a la eficiencia judicial.

1. Importancia de la IA en la modernización de sistemas judiciales

En tiempos recientes, la inteligencia artificial ha estado jugando un papel protagónico en la modernización de los diferentes sistemas judiciales en todo el mundo, ya que transforman el método para la motivación, análisis y administración de la justicia, con lo cual también generan retos sobre la transparencia, el acceso a la información y la eficiencia. La automatización ha sido un aliado trascendental en los procesos judiciales que ha desahogado las tareas repetitivas dentro de la esfera judicial, permitiendo a los diferentes operadores poder dedicarse con mayor atención a multiplicidad de actividades que requieren un análisis mucho más profundo y a la evaluación junto a la toma de decisiones que son fundamentales dentro de los diferentes procesos. Al respecto en informe de la Unesco nos señalan que: “En la actualidad, estamos viviendo un renacimiento de la IA, con una gama cada vez mayor de sectores que adoptan el tipo de IA conocido como aprendizaje automático (AA), lo que implica que el sistema de IA analice enormes cantidades de datos” (Miao et al. 2021). La tecnología ha brindado un aprendizaje automático y la utilidad en cuanto al



procesamiento del lenguaje natural que facilita análisis breves y precisos de diferente documentación legal, jurisprudencias, doctrinas aplicables y normativa, lo cual promueve equidad y eficiencia en las resoluciones judiciales.

Las inteligencias artificiales traen consigo la posibilidad de un análisis predictivo y la facilidad de poder generar jurimetría, la cual era compleja de efectuar, debido a la cantidad y el volumen de datos, que ocasionaban letargos e incluso la toma de decisiones equivocadas por la proliferación de sesgos o de errores humanos, al no poder identificar diversos factores relevantes que pudieran aportar mucha más objetividad dentro de los procesos. La modernización judicial, llevada de la mano del avance tecnológico y del uso de las inteligencias artificiales, contribuyen a la disminución de corrupción, a la detección automática de actuaciones sospechosas y de posibles intereses indebidos en determinadas decisiones judiciales, así como a la reducción de sesgos interpretativos en la cognición de las autoridades. Este esfuerzo ya se ve materializado en América Latina, específicamente en Argentina, que en el 2017 desarrolló Prometea, el cual es un sistema de inteligencia artificial predictivo que utiliza la técnica de aprendizaje supervisado y que fue gestado por el Ministerio Público Fiscal de la Ciudad de Buenos Aires, dando como resultado celeridad en los diferentes procesos y en la realización de tareas por parte del personal, así como una reducción significativa en costos asociados con procedimientos de larga duración, y que se traducen en justicia accesible para personas con recursos limitados (Estévez, E., Fillottrani, P., & Linares Lejarraga, S. 2020).

La transparencia también es otro elemento fundamental que genera importancia en el uso de la inteligencia artificial; los algoritmos generan la posibilidad de poder documentar cada paso dentro de cada etapa en los procesos judiciales, lo que permite obtener descripción explícita sobre los elementos utilizados para la toma de decisiones que fortalecería la confianza en la sana crítica y en la capacidad decisoria de los entes jurisdiccionales. De igual manera, facilita la inclusión de los sectores discriminados históricamente y que tienen amplias barreras lingüísticas al incorporar servicio de transcripción y traducción en tiempo real.



Todos estos enfoques y elementos novedosos al momento de incorporar el uso de la tecnología y sobre todo de las inteligencias artificiales requieren forzosamente un enfoque riguroso y altamente ético, a fin de proteger los derechos humanos; no solamente para evitar sesgos cognitivos de los operadores, sino también de los sesgos algorítmicos que puedan generar patrones sin contacto o individualización de la situación y el entendimiento de factores exógenos que van más allá de una simple contemplación de datos; la combinación debe ser entre la tecnología y la supervisión humana especializada, con el fin de garantizar la privacidad, protección de datos y el debido proceso para que la modernización sea justa, equilibrada y en equidad; así nos señalan en su aplicación, también en la educación como en el Derecho: “Estos cambios deben ir de la mano con las nuevas tecnologías y los servicios intangibles. Nos encontramos en la Era de la Inteligencia Artificial (IA), ya que, desde el transporte, la atención médica, los servicios financieros, las plataformas de entretenimiento, la robótica y la fabricación, entre otras, depende en gran medida de esta nueva tecnología” (García-Peña, Mora-Marcillo, & Ávila-Ramírez, 2020).

1.1 Necesidad de innovar y optimizar los procesos laborales con IA

La optimización y la innovación son dos características necesarias dentro de los diversos procesos en la jurisdicción especial de trabajo en Panamá, y el uso de las inteligencias artificiales, así como las plataformas tecnológicas, facilitarían el abordaje de múltiples carencias que tiene el actual sistema de administración de justicia laboral. Estas herramientas tecnológicas de avance y modernización permitirán automatizar varias tareas repetitivas dentro de los distintos estrados administrativos y judiciales, con lo cual conseguirá la mejora de la gestión documental y la celeridad de los procedimientos, a fin de minimizar la congestión y las demoras que afectan la eficiencia y la eficacia en cuanto a la calidad de la justicia en materia laboral.

Al día de hoy, se han hecho ingentes esfuerzos por la utilización de dichas plataformas y de herramientas digitales, las cuales no han generado los resultados esperados; sin embargo, la adopción en la implementación de tecnologías inteligentes, en efecto permiten la mejoría en cuanto al análisis jurídico de los operadores de la



justicia laboral reduciéndole los errores de valoración o de acceso a elementos fundamentales en la carga probatoria y que son de gran trascendencia dentro de la relación de trabajo. La optimización de los procesos no solamente genera una mejoría en la gestión administrativa, sino también en la transparencia y en la equidad del proceso especial de trabajo, ya que provoca una justicia mucho más ágil y expedita en dónde hay un contexto que busca equilibrar la relación entre capital y trabajo. La incorporación de las inteligencias artificiales mejorará la gestión del conocimiento técnico y doctrinal en un área tan especial y susceptible que generan la paz social en el país.

La innovación dentro de los procesos laborales es de urgente necesidad y la modernización del sistema administrativo y jurisdiccional es aclamado por los diferentes usuarios de esta jurisdicción especial; sin embargo, debemos reconocer el gran esfuerzo que desde hace algunos años han venido desarrollando autoridades administrativas como las autoridades judiciales, a fin de implementar la digitalización, el expediente electrónico, la automatización y el acceso a la información por medio de la tecnología.

Es importante analizar el impacto que generaría el uso de la IA dentro de los procesos de la jurisdicción de trabajo en Panamá en cuanto a la motivación de sus resoluciones y el acceso a diferentes datos que puedan contribuir a la eficiencia del sistema laboral respetando y superando los desafíos éticos, técnicos y legales mediante el uso responsable y efectivo de la tecnología garantizando principios bioéticos y los derechos fundamentales.

2. Definición y conceptos claves de inteligencia artificial aplicada a la justicia

Cuando nos referimos a la IA utilizada en la administración de justicia se comprende como la incorporación práctica y sistemática de tecnologías basadas en inteligencias artificiales dentro de los procesos, sistemas y prácticas del sistema judicial para mejorar su funcionamiento y aplicación de las diferentes herramientas tecnológicas, los cuales le permiten implementar la optimización, automatización y el apoyo para efectuar diversas tareas judiciales sin que esto implique sustituir o anular



la capacidad cognitiva y la intervención del juez o de los operadores judiciales; son herramientas empleadas en la búsqueda de eficiencia, eficacia y mejoría en la administración de los diferentes elementos intervenientes para la consecución de la justicia. Muestra de ello son los procedimientos llamados “aprendizaje automático”, análisis predictivo y el procesamiento del lenguaje natural; estos diversos mecanismos tecnológicos permiten almacenar y utilizar grandes volumen de datos importantes y sobresalientes dentro de los diferentes procesos, los cuales posibilitan el poder detectar patrones y lograr la realización de tareas con alta precisión, pero, sobre todo, con rapidez en la revisión de documentos, gestión activa de expedientes y análisis de jurisprudencias.

Debemos tener claro que el objetivo principal en el uso y en la aplicación de las diferentes inteligencias artificiales, así como de las plataformas digitales es el reducir o disminuir, lo más posible, la carga administrativa y judicial a la cual se enfrentan todos los involucrados en un proceso legal, que van desde los usuarios hasta los jueces, donde les permitirán, a ellos, enfocarse en elementos que sí exigen interpretación humana y, sobre todo, la capacidad de un análisis crítico. El aporte constitutivo de la tecnología busca aminorar los errores que todo ser humano puede cometer elevando con ello, la objetividad en la valoración de los procesos permitiendo identificar inconsistencias o contradicciones. Se deben implementar, a su vez, criterios éticos y hacer un uso transparente para un mayor control y trazabilidad en la fundamentación técnico-jurídica de las decisiones administrativas y judiciales generando, con ello, confianza pública en el sistema.

La incorporación de herramientas de vanguardia tecnológica impulsará la predictibilidad judicial y, con ello, podrán anticiparse y vislumbrarse resultados, así como también visibilizar sesgos cometidos en sentencias previas. Facilitar la accesibilidad a la justicia mediante mecanismos virtuales y chatbots que buscan brindar, de forma rápida, respuestas a los usuarios, eliminando así barreras y gestionando una comunicación efectiva con el sistema judicial. Este mecanismo ha sido efectivo en otras legislaciones como el implementado en Colombia (Fiscal



Watson) o en Argentina (Prometea) y que demuestran la disminución de tareas administrativa que permiten la resolución de procesos más complicados y, por ende, requieren la atención pormenorizada de los operadores de justicia; no obstante, esto no significa que deban mejorarse múltiples desafíos que se van generando conforme se usan o emplean las inteligencias artificiales o las diferentes herramientas tecnológicas. Toda vez que es con su utilización y aplicación, en el mundo cambiante del derecho, que nos va demostrando los nuevos desafíos o dificultades implícitos dentro de las contradicciones jurídicas y que amerita atención para evitar sesgos algorítmicos, la protección de datos personales y garantizar, sobre todas las cosas, el Debido Proceso; entendiendo que la tecnología es un auxiliar que debe ser complementada éticamente sin que esto signifique el suplantar la capacidad cognitiva y la habilidad del ser humano (Palacios, L., Forero, V., & Labarthe, S. 2024).

2.1. Contextualización y características de la Jurisdicción Especial de Trabajo en Panamá

La Jurisdicción Especial de Trabajo en la República de Panamá es el sistema judicial, por medio del cual se deben conocer, por competencia y jurisdicción, todos los conflictos surgidos por la relación de trabajo, en el cual se mantienen principios y enfoques que garanticen la protección de las partes protagónicas, a la vez de mantener el equilibrio y la igualdad en la relación entre capital y fuerza de trabajo. Esta jurisdicción puedes resolver todos los conflictos y controversias surgidas en materia de seguridad social, competencias laborales, conflictos individuales o colectivos de trabajo o bien, las controversias surgidas propias de la naturaleza entre un empleador y los trabajadores, donde se deben asegurar procesos rápidos con principios especiales que hacen particular esta área del derecho social.

A grandes rasgos podemos mencionar que esta jurisdicción se levanta sobre la estructura compuesta por diversas instancias, las cuales tienen mecanismos especiales de procedimiento y con competencias muy bien definidas. Por un lado, tenemos que la conformación especializada de la jurisdicción de trabajo está compuesta por los Juzgados Seccionales de Trabajo como Tribunales de primera o



única instancia, las Junta de Conciliación y Decisión como Tribunales de primera o única instancia, según lo dispuesto en la Ley 7 del 25 de febrero de 1975, los Tribunales Superiores de Trabajo como Tribunales de segunda instancia y la Sala de Casación Laboral, cuya función está ejercida por la Sala Contencioso Administrativa que conocerá los recursos de casación laboral y de cualquier otro asunto que se le atribuye a dicha sala, mientras entra en funcionamiento.

Por otro lado, tenemos las funciones jurisdiccionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual fue instituido por el Decreto de Gabinete número 2 del 15 de enero de 1969 y que luego es mediante el Decreto de Gabinete número 249 del 16 de julio de 1970 en donde se dicta la Ley Orgánica de dicho ministerio y que mediante la Ley 42 del 19 de noviembre de 1997 modifica su nombre a Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel).

El Código de Trabajo de 1972 le atribuye competencias a esta autoridad administrativa, en donde le permite actuar como doble instancia, a saber: "Todos los procesos admiten dos instancias o grados, salvo que la ley los sujete expresamente a una sola instancia" (art. 522, Código de Trabajo de Panamá 1972) y que mediante la ley 53 del 28 de agosto de 1975 le atribuyó competencias a la Dirección General de Trabajo (DGT) o a las Direcciones Regionales (DRT), así como también la facultad de imponer multas en favor del tesoro nacional a los empleadores que infrinjan disposiciones del mencionado Código de Trabajo o de normativas especiales.

Debemos mantener presente que el sustento constitucional de esta jurisdicción se encuentra en el artículo 77 de la Constitución Política de la República de Panamá (Constitución de la República de Panamá, 2004), la cual señala que todas las controversias que se puedan originar, producto de la relación entre el capital y el trabajo, van a ser sometidas a esta jurisdicción conforme a lo dispuesto por la ley.

Esta estructura garantiza la especialización y la jerarquización de un proceso judicial, en donde se puedan adaptar los procedimientos, en virtud de la naturaleza especialísima que se dan dentro de las controversias y los conflictos laborales y que ameritan una solución rápida y justa, a fin de evitar o disminuir los daños a las partes



que intervienen, pero con especial atención a los trabajadores. Esta división de competencias y jurisdicciones atienden a la división territorial por secciones, la cual hace jerarquización entre juzgados, tribunales y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, así como facultades especiales a la instancia administrativa del Ministerio de Trabajo, lo que constituyen ejes fundamentales en la administración de la justicia laboral y que harán un sistema de protección efectiva a los derechos, tanto de trabajadores como de empleadores, adaptando dichos procedimientos dentro de un marco normativo específico y estructurado para la resolución de conflictos que garanticen la paz social en el país.

En este mismo orden de ideas, laboralistas como el profesor Vasco Torres de León nos señalan que “la jurisdicción especial de trabajo se caracteriza por su especialización, la cual facilita la protección efectiva de los derechos laborales, buscando un equilibrio entre la defensa de los trabajadores y la seguridad jurídica para los trabajadores. Sus procedimientos son adaptados para garantizar una tramitación expedita, evitando burocracias excesivas que retrasen la resolución de conflictos y asegurando la paz laboral (Vasco Torres, 2018). Por su parte, Oscar Vargas Velarde destaca que esta especialización busca evitar la contaminación y dilatación que podría ocasionar la competencia con la jurisdicción ordinaria, permitiendo un manejo profesional y técnico adecuado de las particularidades del derecho laboral panameño (Vargas Velarde & Guerrero, 2022). Ambas explicaciones nos ratifican la especialidad de esta jurisdicción, pero también nos expresan la importancia en la que radica el tratamiento diferente y *sui generis* de la normativa laboral.

De igual manera, plantea el profesor Rolando Murgas Torrazza en su obra La jurisdicción del trabajo en Panamá en 30 años de vigencia del Código de Trabajo, donde señala que “el sistema cuenta con una distribución territorial organizada en secciones que cubren todo el país, facilitando el acceso a la justicia laboral en provincias y comarcas, con el fin de brindar cercanía a los trabajadores y evitar la concentración excesiva en centros urbanos (Murgas Torrazza, 2002) Igualmente, coincide el doctor Carlos Ayala, en Reflexiones laborales, donde manifiesta: “los



procesos en esta jurisdicción se caracterizan por procedimientos ágiles, simplificados y especializados para reducir los tiempos de respuesta, elemento crucial para la estabilidad de las relaciones laborales y la paz social” (Ayala Montero, 2011). De todos estos aportes doctrinales destacamos que coincide en que la Jurisdicción Especial de Trabajo en nuestro país ha sido diseñada mediante un sistema organizado y eficiente, en la medida que atiende la especificidad de las reclamaciones surgidas por las relaciones de trabajo, empleando procedimientos propios y asegurando una tutela efectiva de derechos, aquí el acceso a la justicia, promoviendo la paz social que garantiza el desarrollo en la economía nacional.

2.2. Panorama global y regional de la IA en procesos laborales

La administración de justicia a nivel global y regional ha sufrido transformaciones y cambios de manera radical en virtud de la incorporación de las inteligencias artificiales, así como las diversas herramientas tecnológicas, en donde ha permitido desahogar los distintos procesos judiciales. En la actualidad, el uso de las IA va dirigido a fortalecer programas de automatización en la gestión documental, así como la revisión de contratos y organización de expedientes, lo cual les permite a las diferentes jurisdicciones la operatividad y enfocarse en situaciones más complejas. En materia laboral esta automatización ha generado mejor eficiencia reduciendo tiempos y, de la misma forma, disminuyendo la enorme carga de procedimientos en las diferentes instancias de trabajo.

Las herramientas de análisis predictivo han dado resultados favorables en muchas de las legislaciones a nivel mundial, las cuales son aplicadas en casos análogos y que producen resultados impactantes ayudando a litigantes y a operadores en la edificación de estrategias para el desenvolvimiento de los procedimientos laborales. La utilización de asistentes virtuales posibilita una mejora en la gestión de tiempo para los profesionales y para los usuarios brindando mucha más información y orden en los procesos; América Latina ha adoptado diferentes herramientas tecnológicas “*legaltech*”, que les ha facilitado una expansión y una masificación en la utilidad de datos para la gestión procesal y que ha propiciado la transparencia. En



nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desde el 2019 se abocó al manejo de plataformas digitales, así como a la digitalización de distintos expedientes obteniendo información que permitía mucho más velocidad y alcance de datos de manera expedita; de igual forma, implementó la automatización y la gestión documental en el desarrollo de diversos procesos dentro de las Juntas de Conciliación, Dirección de Trabajo, Dirección de Empleo o en varias Direcciones Regionales; sin embargo, no se emplearon múltiples inteligencias artificiales para dirigir o aplicar estas herramientas mencionadas. Hoy en día, las capacitaciones siguen brindándose para los diferentes servidores públicos, con miras a fomentar el uso ético y responsable en la resolución de conflictos laborales enfatizando la utilización de la tecnología bajo la supervisión y análisis del ser humano; realizándose “a través de la capacitación denominada: “Resolución de Conflictos e Inteligencia Artificial”, con el objetivo de propiciar este medio de solución no solo en su etapa inicial, sino también en el momento en que ambas partes se encuentren frente a un juez y puedan llegar a un acuerdo.” Mitradel Panamá. (2025).

Es importante también señalar, que esta implementación no es sencilla ni resulta fácil; enfrenta desafíos en materia de regulación, ética y privacidad de información, destacando lo indispensable de la participación en la supervisión humana, ya que también se generan algoritmos que pueden causar sesgos de interpretación, que violenta en el debido proceso, vulnerando la justicia y la transparencia. Al respecto nos dice Marta Cantero Gamito: “Cada año, millones de ciudadanos se enfrentan a problemas que requieren la intervención de la justicia. La lista de asuntos es amplia, incluyendo, por ejemplo, disputas que van desde la devolución de bienes de consumo por mal funcionamiento hasta problemas más graves como discrepancias sobre salarios, el riesgo de desahucio, bancarrota o, incluso, negociaciones en torno al cuidado de menores y adultos dependientes” Cantero Gamito (2022). (“Acceso a la justicia en tiempos de IA: ¿hacia una justicia ... - Redalyc”).

Otras tendencias en el mundo integran inteligencia artificial en sistemas de gestión y seguimiento de casos, los cuales permiten planificación y poder asignar



recursos, de una forma más efectiva, conllevando un impacto en la reducción de la mora judicial y en el aumento de la calidad de las sentencias. La crítica más contundente contra esta tendencia es que se confunde si la utilización de las IA reemplazan la capacidad humana del juez o si, en efecto, es usada de manera responsable, a fin de ser un aliado poderoso capaz de aumentar la rapidez, la objetividad, la efectividad de precisión y la sensatez, resultando una justicia equitativa y accesible.

El panorama regional y global demuestra que hay un avance trascendental en el uso de las IA, empleando la automatización y la digitalización judicial, donde han sido elementos fundamentales para la modernización y la vanguardia de los diferentes procesos laborales. Este desarrollo seguirá en aumento y creciendo exponencialmente, por tanto, se debe promover la ética y la transparencia, pero también debe ir acompañado de mecanismos que permitan la supervisión humana y la regulación, atendiendo a las realidades objetivas de cada país, a fin de que se puedan aprovechar las ventajas que ofrecen para el desarrollo de los diversos sistemas judiciales con énfasis en la jurisdicción especial de trabajo.

3. Estado actual del uso de IA en la Jurisdicción Especial de Trabajo en Panamá

En el análisis del contexto legal panameño referente al uso de las IA en la Jurisdicción Especial de Trabajo debemos empezar señalando que está en un proceso de adaptación y desarrollo, donde lo que busca primero es la modernización integral del sistema jurisdiccional, con el cual se enfoca en la protección de derechos y la eficiencia en la práctica tribunalicia. La introducción de los métodos tecnológicos se ha enmarcado dentro de transformaciones complicadas y lentas, donde se choca la realidad práctica versus el ideal moderno; sin embargo, aunque es difícil, el saldo es positivo en la aplicación de la automatización de tareas, la digitalización de expedientes y el uso electrónico de estos.

El 2025 destacó la importancia y el abordaje acerca del uso de la inteligencia artificial desde la perspectiva de la Asamblea Nacional de Diputados, en la cual se discutieron y se presentaron iniciativas sobre marcos regulatorios específicos para



estas herramientas tecnológicas; se utilizaron referencias internacionales donde se instituyesen principios éticos y el derecho de privacidad, protección de datos y la implementación de supervisión humana para los sistemas de utilización de la IA. Estos anteproyectos destacan: “Esta ley tiene por objeto regular el desarrollo, implementación y uso de la inteligencia artificial en Panamá, en concordancia con los principios y derechos establecidos en la Constitución y los tratados o convenios internacionales de los que Panamá sea signataria. La presente ley se centra en la protección y promoción de la dignidad, los derechos humanos y el bienestar de la persona humana y establecer límites frente a su uso, implementación y evaluación por parte de personas naturales y jurídicas” (Anteproyecto de Ley N°16 de 2025) o lo expresado como objeto de la Ley: “El objeto de la presente ley es establecer el marco legal, el desarrollo, la implementación y uso de la Inteligencia Artificial, con el fin de garantizar la protección de los derechos humanos, la seguridad y la privacidad de las personas, así como fomentar la innovación y el desarrollo tecnológico, asegurando que su uso se lleve a cabo de manera ética, segura y respetuosa con los derechos humanos; estableciendo las bases para una Política Nacional de Inteligencia Artificial” (Proyecto de Ley 181 de 2025) y en donde se destaca que la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Senacyt) sería la entidad encargada para supervisar el cumplimiento de esta normativa, de igual manera, garantizar la supervisión humana, implementar y dar seguimiento a la evaluación de la Política Nacional de Inteligencia Artificial como mínimo cada dos (2) años (Proyecto de Ley 181 de 2025).

Al respecto de estos proyectos en la Asamblea de Diputados, los aplausos e incentivos son múltiples, al respecto señala Marta Álvarez (2024): “Este anteproyecto representa un paso crucial hacia la regulación efectiva de la IA en Panamá, buscando equilibrar los beneficios potenciales con las responsabilidades éticas y legales necesarias. La implementación adecuada de estas regulaciones podría posicionar a Panamá como un referente regional en el uso responsable de tecnologías emergentes”.



No obstante, aunque existen desafíos en cuanto a su regulación, es importante destacar la promoción de capacitaciones a servidores públicos, a fin de instruirlos en la resolución de conflictos mediante el uso de las inteligencias artificiales, donde el apoyo tecnológico es un auxiliar al análisis del ser humano, el cual puede coincidir para lograr conciliaciones y para motivar una decisión laboral equitativa. La Jurisdicción Especial de Trabajo ha sido capacitada para enfrentar los grandes desafíos técnicos y éticos en la justicia laboral panameña y, aunque, por ahora, no hay una norma detallada y que delimita la utilización de las diferentes inteligencias artificiales, se sigue el control responsable para mitigar los posibles riesgos de afectaciones derivados del uso descontrolado e irresponsable de las herramientas tecnológicas por parte de los operadores judiciales. Se ha puesto en marcha la utilización de protocolos y mecanismos evaluadores para controlar la aplicación de dichas herramientas, con el objetivo de garantizar la transparencia y evitar los sesgos algorítmicos que puedan atentar al debido proceso dentro del contexto de esta jurisdicción.

La educación formativa y de instrucción tecnológica a los servidores públicos, tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Órgano Judicial, sobre el uso particular de la inteligencia artificial, es esencial para la modernización eficiente de la administración de justicia laboral, ya que, frente a la incorporación de herramientas digitales, se deben estructurar iniciativas para la formación en el manejo ético, técnico y responsable. Para ello, es importante que se utilice el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) para inducir y proporcionar conocimientos en la incorporación efectiva de la tecnología en los conflictos laborales, mediante jornadas enfocadas directamente en la transformación digital y las tendencias actuales de protección de datos personales y utilización de inteligencias artificiales.

Por su parte, el Órgano Judicial de Panamá debe fomentar e implementar jornadas de capacitación, de manera continua, en la cual habiliten las opciones de talleres formativos sobre el manejo de datos generados por herramientas digitales y tecnológicas aplicadas al Derecho y que vayan dirigidos tanto a jueces como profesionales, para fortalecer competencias en el uso, análisis y administración de los



diferentes procedimientos y casos en la naturaleza especialísima de la jurisdicción de trabajo, sin dejar por fuera la reflexión profunda sobre el aspecto ético, humano y transparente en la consecución de la justicia, combinando tecnología y supervisión humana como elementos básicos para el desarrollo del sistema judicial, lo cual conlleva a una notable mejoría, tanto de calidad como de tiempos, en las decisiones jurisdiccionales.

4. Aplicaciones específicas de la IA en los procesos laborales

La utilización de herramientas tecnológicas ha implicado, por el momento, la automatización de diversas tareas que se generaban en la parte administrativa y jurisdiccional como, por ejemplo, la gestión documental, las notificaciones, transcripciones y la creación de expedientes electrónicos. Sin embargo, alrededor del mundo, esta irrupción ha provocado un cambio profundo en la forma en que se desarrollan los procesos laborales, ya que tradicionalmente consumían exceso de tiempo y del recurso humano.

La gestión documental es una de las ventajas y de los beneficios inmediatos que nos ha otorgado el uso de la tecnología. En otras legislaciones se ha utilizado el reconocimiento óptico de caracteres (OCR) y el aprendizaje automático, el cual permite clasificar y digitalizar una cantidad impresionante de documentación y de datos, conduciendo a una mejor organización, acceso, ubicación y, sobre todo, recuperación de expedientes laborales. También, al tener alcance a una gran cantidad de información, permite eliminar errores de archivo o clasificación hecha por el ser humano, donde se pueden cometer pérdidas de documentos y hacer que un proceso que se vuelva lento por la demora en el acceso informativo.

Otra aplicación importante implementada en los procesos laborales es la automatización, ahora aplicada en las notificaciones, la cual genera una mejoría en la comunicación procesal en las diferentes instancias. La utilización de sistemas inteligentes permiten enviar diversos mensajes a las partes procesales mediante múltiples canales, sean estos correo electrónico, SMS o aplicaciones móviles, a los cuales se les puede dar, de manera fácil, un seguimiento en tiempo real para verificar



que se haya recibido, garantizando plazos y términos. Con esto se reduce la demora en notificaciones, que tanto aqueja a las partes y a los diferentes despachos administrativos y judiciales.

Como una tercera aplicación que ha causado un beneficio inmediato es la facilidad por medio de la tecnología para la transcripción de audiencias y de diferentes audiciones en procesos laborales. Recordando que, de manera tradicional, la transcripción siempre fue manual, con un consumo de tiempo considerable y la posibilidad de cometer errores. Hoy en día, los diversos sistemas de reconocimiento de voz y de procesamiento nos permiten levantar actas, documentos e información, creando expedientes digitales, en tiempo real; beneficiando la capacidad de acelerar la revisión de testimonios, así como la consulta por parte de profesionales del derecho y operadores judiciales, garantizando fidelidad y verificación de cada uno de estos registros.

Todas estas aplicaciones creadas por parte de fuentes tecnológicas mediante la utilización de inteligencias artificiales y que se vinculan, de manera integral, con sistemas judiciales, generan una sinergia que conduce una mejora eficiente en el manejo documental e informativo en la justicia laboral, disminuyendo tiempos y errores, pero, sobre todo, recuperando y poniendo a disposición de todo aquel interesado, el acceso transparente de todas las etapas y el contenido de los diferentes procesos. Jordi Nieva Fenoll, recientemente, en su visita a Panamá, señaló que: “una gran parte de los casos son repetitivos y podrían resolverse rápidamente si se automatizaran las etapas” (Nieva Fenoll, J. 2025). Esta manipulación informática debe ser siempre protegida por supervisión humana, en la cual la automatización debe garantizar el derecho a la privacidad, a fin de no perjudicar a trabajadores o empleadores. Para ello, en nuestro país se ha implementado, desde hace algunos años, la capacitación digital para los diferentes operadores de la administración de justicia especial de trabajo, en la cual se recalca el uso ético y responsable, para alinearse con una visión macrointegral de un sistema jurídico eficiente y tecnológicamente avanzado.



4.1. Uso de IA para análisis de jurisprudencia y precedentes

La utilización de las diferentes inteligencias artificiales para el análisis jurisprudencial y de los distintos precedentes jurídicos han impactado de manera positiva en la práctica judicial en las diversas legislaciones, en virtud de que ha facilitado el acceso veloz a una multiplicidad de información relevante, con la cual se ha logrado mejorar la precisión y la calidad de elementos objetivos en la toma de decisiones. La tecnología logra procesar una gran cantidad de sentencias y de múltiples doctrinas para hacer un análisis comparativo que ubique patrones, permitan establecer tendencias y comparar precedentes con eficiencia, en contraste con los procesos que se elaboraban de manera tradicional, de forma manual.

La producción de sentencias judiciales en cada país es enorme, por lo cual, la gestión y el análisis de toda esta jurisprudencia ha representado un desafío para abogados, jueces y para académicos del Derecho. La inteligencia artificial sobresale como una herramienta para una solución práctica de modernización en la agilización de procesos y de seguridad jurídica, donde se pueden hacer valoraciones y análisis jurisprudenciales mediante aplicaciones que faciliten la utilización de datos de manera inmediata. Esto no solo transforma la administración de justicia laboral, sino todo el procedimiento judicial en general, ya que permite decisiones rápidas y consistentes, mejorando calidad y transparencia. Fundar (2024) destaca que: "En el ámbito de la inteligencia artificial, los grandes modelos de lenguaje (LLM, por las siglas en inglés de Large Language Models) han revolucionado la forma en que interactuamos con las computadoras. Los LLM son modelos de procesamiento de lenguaje natural que utilizan, principalmente, la arquitectura de transformadores generativos preentrenados o "GPT". ("Uso de inteligencia - fund.ar") Estos modelos, entrenados con vastas cantidades de datos de texto, son capaces de generar texto de calidad humana, traducir idiomas, escribir diferentes tipos de contenido creativo y responder a nuestras preguntas de manera informativa" ("Uso de inteligencia").

Estas herramientas permiten diferentes opciones para el análisis de las jurisprudencias y tener un acceso inmediato para comparaciones y precedentes; la



búsqueda semántica es un ejemplo, en la cual se profundiza más que la utilización de palabras claves, más bien, el sistema comprendería los conceptos más allá del análisis de las palabras; el análisis de sentimientos y de tendencias, lo cual le permite identificar si la jurisprudencia, en materia laboral, está tendiendo a ser más protectora de los trabajadores o de los empleadores dentro de un período determinado, en función de elementos subjetivos o de contextos sociales que puedan influir en la toma de decisiones por parte de las autoridades. Otros ejemplos son los resúmenes automáticos, que consisten en aquellos donde se extraen, de forma general y coherente, los elementos importantes de sentencias extensas y que faciliten el ahorro de trabajo manual al reducir el tiempo y desgaste humano. La detección de contradicciones es otra de las ventajas del uso de estas herramientas tecnológicas, ya que alerta a las diferentes instancias judiciales cuando se dictan fallos opuestos en situaciones sustancialmente similares, para que con ellos se puedan activar mecanismos de unificación de doctrinas y de criterios jurídicos, acabando así con las subjetividades tan criticadas que se contradicen en lo que deben ser los fallos de los tribunales.

En Latinoamérica, diversas legislaciones han implementado sistemas para aprovechar el uso de las inteligencias artificiales y las plataformas tecnológicas para el análisis jurídico. En Brasil, el Tribunal Supremo Federal (STF) utiliza estos sistemas en la revisión de casos y en la detección de precedentes relevantes, además de verificar el texto de recursos de apelación presentados, lo cual ha generado muchos beneficios. En Colombia, las iniciativas por el uso de la inteligencia artificial han sido contempladas incluso por la Corte Constitucional, la cual ha emitido la resolución T323-24, que hace mención sobre la utilidad en la motivación de sentencias y que permiten facilitar criterios judiciales. Al respecto señaló: “CUARTO. EXHORTAR a los jueces de la República para que evalúen el adecuado uso de la herramienta tecnológica ChatGPT y otras análogas o que se desarrollen en el ámbito de la inteligencia artificial (IA), valoren y consideren las mejores prácticas, y apliquen criterios éticos y de respeto a los mandatos superiores, en orden a garantizar los derechos fundamentales, en



especial el debido proceso, cuando encuentren necesario y pertinente hacer uso de aquellas, y asegurar la independencia y autonomía judiciales, como garantías insustituibles para la vigencia del Estado Social de Derecho y la democracia". (Corte Constitucional, 2024). Estas diferentes herramientas tecnológicas utilizan algoritmos avanzados, los cuales tienen procesamiento del lenguaje natural y que permite recuperar documentos relevantes y aplicarlos en el contexto jurídico para así realizar un análisis semántico y comparativo, lo cual contribuye a una jurisprudencia más coherente aplicando, de manera uniforme, precedentes que protegen derechos y brindan estabilidad y seguridad jurídica.

Sin duda alguna, en la región, países como Brasil, Colombia, Argentina, Perú y Chile son líderes en la adopción vanguardista de las inteligencias artificiales y de las herramientas tecnológicas que se apoyan para la administración de justicia.

4.2. Herramientas predictivas para estimación de riesgos o resultados en procedimientos laborales

Las herramientas predictivas, basadas en inteligencia artificial, se caracterizan por generar un recurso clave en la evaluación de riesgos, así como en los resultados en los diferentes procesos laborales. Estos auxiliares tecnológicos facilitan hacer valoraciones de una gran cantidad de información y de volúmenes de datos históricos en tiempo real, lo cual permite identificar patrones y tendencias para así anticipar posibles escenarios y resultados que se puedan dar, materializándolas en resoluciones dentro de los conflictos de trabajo.

En nuestro país, este análisis de riesgo puede apoyar los diferentes sistemas de inspección en materia de seguridad laboral, toda vez que brindaría un gran respaldo a los reportes y al monitoreo continuo que, junto a los algoritmos predictivos, pueden detectar condiciones peligrosas de trabajo o los incumplimientos ante normas que puedan producir afectaciones mayores. Esta aplicación de inteligencias artificiales permitiría optimizar una gestión preventiva, logrando identificar, de manera proactiva, riesgos en diferentes sectores de la economía para aplicar medidas correctivas inmediatas. Otras legislaciones lo utilizan como un auxiliar para estimar el éxito de un



proceso laboral o bien para evaluar qué tipo de estrategia forense se debe emplear en la evaluación de los conflictos, mediante una mejoría de planificación y la gestión del procedimiento, mitigando riesgos y prediciendo posibles caminos que puedan resultar beneficiosos según la trazabilidad de quien lo utilice.

Sin duda alguna, estas herramientas predictivas utilizadas por la inteligencia artificial es un avance importante en la modernización de la justicia laboral, ya que vislumbra con mucha precisión los riesgos dentro de los procesos y también permiten acelerar los tiempos mediante la toma de decisiones informadas, bajo criterios éticos y apegadas a la normativa, donde el equilibrio de la relación de trabajo se vea garantizado para proteger los derechos de las partes que intervienen.

4.3. Apoyo en la resolución de conflictos y conciliaciones laborales con IA

En otras legislaciones, los resultados han sido positivos en cuanto al uso de la inteligencia artificial como un aliado valioso en la resolución de conflictos, aplicada en los métodos alternos de solución, como por ejemplo, las conciliaciones o las mediaciones, ya que han facilitado dichos procedimientos para que sean más imparciales y ágiles, usando elementos de objetividad con mejor alcance. Las IA pueden utilizar los datos para prever situaciones en etapas iniciales, en el cual se pueden emplear *chatbots* y sistemas de análisis de elementos o patrones históricos para identificar las controversias potenciales y así poder solucionarlas, lo que genera una disminución enorme de tiempo y desgaste en el ambiente laboral.

La tecnología permite reducir la congestión en la cantidad de procesos, ahorrando recurso valioso, en virtud de la incorporación de sistemas inteligentes de gestión de las diferentes controversias, los cuales utilizan el aprendizaje automático y procesamiento del lenguaje natural (PNL), con los que se pueden analizar gran cantidad de documentos, datos, referencias, estadísticas, probabilidades y comunicaciones, logrando con ello mayor precisión en la solución de los conflictos.



5. Ventajas y beneficios

5.1. Eficiencia y reducción de tiempos procesales

Son múltiples las ventajas que se generan para el procedimiento no solo laboral, sino en términos generales en la utilización de inteligencias artificiales, ya que contribuyen ampliamente en la eficiencia y en la eficacia de todo el sistema, tanto judicial como administrativo, sobre todo, en la reducción sustancial de los distintos tiempos procesales y en la duración de los diversos conflictos. La utilidad de la IA mediante la automatización de los variados procesos, así como también en la gestión documental y en los registros de casos, les conllevará una disminución a los diferentes tribunales sobre cargas de diligencias y retrasos en trámites.

La utilización del análisis predictivo va a permitir priorizar casos, con lo cual se podrán elaborar sentencias en menor tiempo. Esto facilitará la reducción de tiempos y un desarrollo integral a nivel institucional, que transmitirá una mejor experiencia en la transformación del sistema judicial, haciéndolo más accesible y mucho más ágil.

Esta eficiencia también generaría una mayor transparencia y acceso a la justicia, ya que permitiría maximizar el uso de diversas plataformas digitales en donde se facilite el acceso ciudadano a la consulta de los estados en tiempo real de los procesos, obteniendo información clara y precisa que conllevaría la reducción de barreras geográficas y de los tiempos en que los tribunales, por lo general, brindan respuestas. Esta transparencia también admitiría la posibilidad de realizar auditorías sobre las diferentes decisiones judiciales que emplean la inteligencia artificial, a fin de garantizar imparcialidad, apegada al debido proceso.

Esta deficiencia logrará una optimización de recursos y descongestión de tribunales laborales, porque, mediante la dirección y el empleo de los diferentes sistemas artificiales, van a encargarse de tareas repetitivas, concediendo a los operadores de justicia poder centrarse en aspectos sustanciales de los diferentes procesos. Esta automatización dirigida por las IA facilita organizar, ordenar y clasificar los diferentes expedientes, pero al mismo tiempo, ubicar la información en detalle, lo



cual permite una gestión procesal mucho más detallada y rápida, traduciéndose en mejoría de tiempos y gestión eficaz.

Otra variable interesante en el uso de la tecnología es el empleo de herramientas de mediación online, las cuales son asistidas con los sistemas de inteligencia artificial y que son propuestas alternativas a procesos que, generalmente, son más extensos, a fin de lograr acuerdos en menor tiempo. Estos diferentes mecanismos también llevan una mejora en la calidad de la toma de decisiones judiciales, ya que les brindan a los jueces elementos de análisis más objetivos y precisos mediante valoraciones de precedentes, doctrinas, principios, hechos o legislaciones relevantes.

6. Desafíos y riesgos

Son múltiples los riesgos éticos y legales en la utilización de las inteligencias artificiales dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo. Es necesario evaluar elementos importantes como la transparencia, los sesgos algorítmicos y la responsabilidad en el uso de esta tecnología.

Si no existe transparencia en la utilización de los diferentes algoritmos puede conducir a decisiones judiciales y administrativas dadas de manera automática, sin que lleven una revisión o una supervisión humana adecuada, afectando con ello, los principios procesales fundamentales y el debido proceso. Estos sistemas algorítmicos ya tienen datos de entrenamiento, lo cuales generan cierto tipo de prejuicios y que, de no ser controlados, pueden amplificar discriminaciones o afectar la imparcialidad y la igualdad.

La responsabilidad en la toma de decisiones debe ser siempre asumida por el ser humano, para así evitar impunidad o extralimitación en la autoridad, permitiendo siempre la rendición de cuentas y la legitimidad de los procesos laborales. La protección de datos y privacidad tienen una connotación especial dentro de nuestra jurisdicción especial, siendo la información extremadamente sensible tanto para trabajadores como para los empleadores. Esto genera que los sistemas de inteligencia artificial que procesen esta información debe ser garantizando confidencialidad y



seguridad contra cualquier tipo de acceso no autorizado o ante la falta de controles que puedan vulnerar la confianza en la administración de justicia; por tanto, la implementación de protocolos y mecanismos tecnológicos es fundamental para el manejo ético de datos y de la información personal de las partes intervenientes.

Otro gran desafío es la existencia de una posible resistencia o falta de capacitación en servidores judiciales o administrativos, ya que es normal en el ser humano la incertidumbre sobre los cambios por diferentes elementos de escepticismo, frente a los resultados y la viabilidad de la tecnología, siendo esta por temor o bien por desconocimiento ante la autonomía profesional. Estas aprensiones pueden limitar la utilización efectiva generando distancias en el uso de las herramientas tecnológicas, ya sea por la falta de formación integral o por el rechazo en la actualización de los diferentes sistemas tecnológicos; para esto es vital la creación de programas de capacitaciones constantes en cuanto al manejo ético, legal y técnico, lo cual debe ser promovido mediante una cultura institucional de innovación e ir acompañado de un marco normativo específico y claro en funciones de la IA versus la participación humana para definir los roles diferenciadores entre el apoyo auxiliar de la tecnología y la decisión final junto a la supervisión del ser humano.

7. Propuestas y recomendaciones

El fortalecimiento de la formación y sensibilización en IA para actores laborales es esencial, a fin de poder garantizar que, de manera responsable, se pueda adoptar las nuevas tecnologías en la administración de justicia y en los diferentes procesos dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo. Esta incorporación debe ser acompañada mediante capacitaciones amplias sobre aspectos éticos y técnicos, con lo cual se puede asegurar que, tanto jueces, abogados, trabajadores, empleadores y los servidores públicos, comprendan el mecanismo de funcionamiento y la utilidad de los diferentes sistemas de inteligencia artificial, con el objetivo de reconocer sus limitaciones y sus riesgos, sobre todo, en aspectos como transparencia, ética e igualdad.



El desarrollo de normativas claras que regulen el uso ético y responsable de la IA en la Jurisdicción Especial de Trabajo es una etapa imprescindible para el desarrollo legal y la protección del debido proceso, ya que se deben abordar elementos de valoración por parte de los algoritmos para evitar sesgos y así definir responsabilidades, estableciendo parámetros claros sobre la función de las herramientas tecnológicas, lo cual debe ser atendiendo a principios procesales y a garantías fundamentales. Para ello, deben emplearse modelos internacionales o recomendaciones de organismos que han creado un marco jurídico donde se ha combinado la innovación tecnológica con las garantías jurídicas implementando mecanismos de control, participación y auditorías, a fin de que se mantenga siempre como un auxiliar de la justicia y no un sustituto de la autoridad jurisdiccional.

La implementación gradual de tecnologías con mecanismos de supervisión y control debe ser de forma planificada, pero, sobre todo, gradual en donde se aborden y se contemplen procedimientos claros y rigurosos de supervisión, que permite evaluar los impactos dentro del sistema, en los usuarios y en los diferentes operadores de justicia, con el objetivo de ubicar errores para la aplicación inmediata de mejoras tanto técnicas como institucionales. Esta aplicación progresiva va a reducir las posibles equivocaciones que se generan por el apuro de implementación sin medir la reacción humana y la aplicación práctica. La experiencia que podemos adquirir de legislaciones como Colombia, Brasil o Argentina, nos permitirán un despliegue ordenado con capacitación simultánea en el uso de estas nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización y utilización de datos.

La promoción de transparencia y participación ciudadana en el diseño de sistemas de IA judiciales permitirá obtener legitimidad y, sobre todo, confianza en el uso de la tecnología aplicada en la administración de justicia laboral que se verá materializada si se incluyen los diferentes actores sociales y así poder ubicar necesidades reales y, con ello, anticipar posibles riesgos en la implementación donde se resalte la transparencia, no solamente limitarla a dar a conocer el funcionamiento sino también a que ofrecerá diferentes canales para rendición de cuentas a la sociedad



con lo que la participación ciudadana será fortalecida por medio de su supervisión, generando una percepción y confianza pública.

Conclusiones

La utilización de la inteligencia artificial en la Jurisdicción Especial de Trabajo en Panamá permite vislumbrar una enorme cantidad de beneficios, pero también viene aparejada por retos importantes que deben ser enfrentados con mucha suspicacia y mucho cuidado.

Los beneficios enmarcan la eficiencia dentro del proceso, en lo cual se pueden reducir tiempos y la optimización por parte de los tribunales en cuanto a los recursos, a fin de permitir la descarga y el acceso transparente en los diferentes procesos, acercando con ello, la posibilidad de una justicia accesible a sectores vulnerables mediante la utilización de diferentes plataformas o herramientas tecnológicas. El uso de las inteligencias artificiales mejora evidentemente la calidad de las decisiones judiciales, toda vez que, si se utilizan análisis predictivos y un acceso veloz de información, les permitirá a los jueces evaluar elementos objetivos que constituirán la sustancia integral en sus motivaciones administrativas y judiciales.

La inteligencia artificial es un potencial transformador para nuestra Jurisdicción Especial de Trabajo que necesita una modernización estructural para brindar respuestas ágiles y accesibles a los conflictos generados por la misma especificidad y especialidad de la materia. La automatización dirigida por las IA permite la realización de tareas administrativas, de forma más rápida, como también la posibilidad de una investigación jurídica mucho más avanzada que combine la tecnología, la ética y el respeto a los derechos laborales. Esta incorporación debe ser equilibrada e integradora mediante principios éticos sólidos y una garantía de los diferentes derechos laborales que permita optimizar recursos mediante la materialización de elevar la calidad de las decisiones administrativas y judiciales sin que se sustituya el juicio humano, sobre todo, en la valoración de la relación de trabajo y de la seguridad social. Es fundamental priorizar la ética y la técnica de los diferentes operadores de justicia para evitar tanto los sesgos cognitivos como los sesgos algorítmicos y así tener



transparencia y un enfoque comprometido con la aplicación objetiva del Derecho y de la justicia social.

No todos los renglones pueden ceñirse exclusivamente al aspecto ventajoso ya que también es importante resaltar la resistencia al cambio dentro de un sistema judicial que no tiene constante capacitación especializada y mucho menos un marco regulatorio que delimite los parámetros en el uso responsable de la inteligencia artificial. Panamá debe caminar hacia una infraestructura tecnológica y hacia normativas específicas para el pleno uso de la IA, con base en la ética y a la responsabilidad, protegiendo datos y la privacidad de quienes se ven como parte de los procesos laborales. Su integración exitosa dependerá de un enfoque equilibrado y coordinado.

Referencias bibliográficas

Álvarez, M. [Marta Álvarez]. (11 de noviembre de 2024). *Marco legal de la inteligencia artificial en Panamá*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/marco-legal-de-la-inteligencia-artificial-en-panam%C3%A1-marta-alvarez-p0lde>

Anteproyecto de Ley 16 de 2025. Que regula el uso de la inteligencia artificial en la República de Panamá.

<https://sistemas.asamblea.gob.pa/seqLegis/viewsPublico/SeguimientoLegislativo>

Ayala Montero, C. (2011). *Reflexiones laborales*. Portobelo.

Cantero Gamito, M. (2024). Acceso a la justicia en tiempos de IA: ¿hacia una justicia low-cost? *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 138, 51-71. <https://doi.org/10.24241/rcai.2024.138.3.51>

Constitución Política de la República de Panamá. (2004). Texto Único que incorpora las reformas de 1972. G.O. N° 25,176 de 15 de noviembre de 2004.

Decreto de Gabinete 252 de 1971. Por el cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá. 30 de diciembre de 1971. G.O. No.17,040 de 18 de febrero de 1972.



Estévez, E., Fillottrani, P., & Linares Lejarraga, S. (2020). PROMETEA: Transformando la administración de justicia con herramientas de inteligencia artificial.
<https://doi.org/10.18235/0002378>

Fundar. (2024). *Uso de inteligencia artificial en los procesos judiciales*. [Archivo PDF].
https://fund.ar/wp-content/uploads/2024/10/Fundar_Uso-de-inteligencia-artificial-en-los-procesos-judiciales_CC-BY-NC-ND-4.0-1.pdf

García-Peña, VR, Mora-Marcillo, AB, & Ávila-Ramírez, JA (2020). La inteligencia artificial en la educación. Dominio de las Ciencias, 6 (3).

Ley 7 del 25 de febrero de 1975. (1975). Por medio de la cual se crean dentro de la jurisdicción especial de trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión. Gaceta Oficial de la República de Panamá, N.º 17,801, Panamá.

Miao, F., Holmes, W., Huang, R. y Zhang, H. (2021). *Inteligencia artificial y educación: guía para las personas a cargo de formular políticas*. Editorial UNESCO.
<https://www.unesco.org/es/articles/inteligencia-artificial-y-educacion-guia-para-las-personas-cargo-de-formular-politicas>

Mitradel Panamá. (1 de agosto de 2025). *Mitradel instruye a servidores públicos sobre Resolución de Conflictos e Inteligencia Artificial*.

<https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-instruye-a-servidores-publicos-sobre-resolucion-de-conflictos-e-inteligencia-artificial/>

Murgas Torrazza, R. (2002). *La jurisdicción del trabajo en Panamá en 30 años de vigencia del Código de Trabajo*. Academia Panameña de Derecho del Trabajo.

Nieva Fenoll, J. (2025). La reforma procesal en Panamá requiere más jueces y uso de inteligencia artificial. La Prensa. <https://www.prensa.com/judiciales/reforma-procesal-en-panama-requiere-mas-jueces-y-uso-de-inteligencia-artificial-jordi-nieva-fenoll/>

Palacios, L., Forero, V., & Labarthe, S. (2024). Fiscal Watson: estudio del uso de Inteligencia Artificial en la Fiscalía General de la Nación en Colombia. Derechos Digitales.



Proyecto de Ley 181 de 2025. Que establece el marco legal, la promoción y desarrollo de la inteligencia artificial en la República de Panamá.

<https://sistemas.asamblea.gob.pa/segLegis/viewsPublico/SeguimientoLegislativo>

Corte Constitucional (2024). Sala Segunda de Revisión. Sentencia T-323-2024.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-323-24.htm>

Vargas Velarde, O., & Guerrero, RW (2022). *Curso de derecho del trabajo*. Volumen IV. Portobelo.

Vasco Torres, J. (2018). *Jurisdicción especial de trabajo en Panamá*. Universidad de Panamá.