

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

Inteligencia artificial y discriminación en el empleo: Un  
análisis de las barreras que enfrentan las personas con  
discapacidad en los procesos de selección

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social

Autora:

***Tania Irma Aranda Solis***

Asesor:

***Victor Renato Sarzo Tamayo***

Lima, 2024

## Informe de Similitud

Yo, SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Inteligencia artificial y discriminación en el empleo: Un análisis de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en los procesos de selección", del autor(a) ARANDA SOLIS, TANIA IRMA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/12/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 20 de febrero del 2026

<u>SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO</u>	
DNI: 42488342	
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-5358-3703">https://orcid.org/0000-0001-5358-3703</a>	
Firma:	

## **RESUMEN**

El presente artículo tiene como objetivo conocer el panorama de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, destacando, a través de estadísticas, que hasta la fecha continúan enfrentando barreras significativas que dificultan su inclusión en el mercado laboral, en comparación con las personas sin discapacidad. Además, se presentarán los porcentajes de cumplimiento de la cuota de empleo para la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral por parte de los empleadores, los cuales reflejan una realidad desfavorable.

Asimismo, se analizará el incremento en el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección por parte de los empleadores, y cómo su aplicación puede generar un impacto negativo en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, específicamente debido a la falta de accesibilidad y los sesgos algorítmicos. Se identificará que, a pesar de la normativa existente a favor de las personas con discapacidad, estas herramientas incrementan las barreras significativas que dificultan la inclusión laboral y perpetúan patrones discriminatorios.

En relación con este análisis, se examinará la normativa europea que regula el uso de la inteligencia artificial, enfocándose en su marco orientado a establecer estándares para garantizar la transparencia, la supervisión humana y la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Esta regulación clasifica como de alto riesgo la inteligencia artificial en los procesos de contratación y establece medidas concretas para prevenir prácticas discriminatorias, tales como la supervisión efectiva y la obligación de informar a los afectados sobre las decisiones automatizadas.

Este enfoque se presenta como clave para el desarrollo de una normativa adecuada en Perú, que, además, contribuirá al cumplimiento de la cuota de empleo exigida por nuestra legislación, mediante estrategias inclusivas y controles efectivos sobre el uso de tecnologías automatizadas. Esto permitirá asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas para las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** Discapacidad, inclusión laboral, inteligencia artificial, discriminación algorítmica, normativa europea.

## **ABSTRACT**

The purpose of this article is to provide an overview of the situation of people with disabilities in access to employment, highlighting, through statistics, that to date they continue to face significant barriers that hinder their inclusion in the labor market, compared to people without disabilities. In addition, the percentages of compliance with the employment quota for the insertion of people with disabilities in the labor market by employers will be presented, which reflect an unfavorable reality.

Likewise, the increase in the use of artificial intelligence in selection processes by employers will be analyzed, and how its application can generate a negative impact on access to employment for people with disabilities, specifically due to the lack of accessibility and algorithmic biases. It will be identified that, despite existing regulations in favor of people with disabilities, these tools increase significant barriers that hinder labor inclusion and perpetuate discriminatory patterns.

In connection with this analysis, the European regulation governing the use of artificial intelligence will be examined, focusing on its framework aimed at establishing standards to ensure transparency, human supervision and the protection of fundamental rights in the workplace. This regulation classifies artificial intelligence in hiring processes as high-risk and establishes concrete measures to prevent discriminatory practices, such as effective supervision and the obligation to inform those affected about automated decisions.

This approach is presented as key to the development of adequate regulations in Peru, which, in addition, will contribute to compliance with the employment quota required by our legislation, through inclusive strategies and effective controls on the use of automated technologies. This will ensure equal opportunities and fair working conditions for people with disabilities.

**Keywords:** Disability, labor inclusion, artificial intelligence, algorithmic discrimination, European regulations.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1. Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo</b>	<b>5</b>
1.1. Análisis estadístico de la situación laboral de las personas con discapacidad en el Perú	5
1.2. Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los sectores público y privado	8
<b>2. Impacto del uso inadecuado de la inteligencia artificial en el empleo</b>	<b>10</b>
2.1. Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal	10
2.2. Sesgos algorítmicos en la selección de personal y su impacto en la discriminación	12
<b>3. Experiencias internacionales y su aplicabilidad en el contexto peruano</b>	<b>14</b>
3.1. Regulación de la inteligencia artificial en la Unión Europea	14
3.2. La necesidad de una respuesta desde el derecho nacional	17
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>20</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>22</b>

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad aún enfrentan barreras para integrarse al mercado laboral, lo que constituye un desafío crítico en el ámbito global. Cuando están activas en el mercado laboral, las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos para encontrar un trabajo: así, Stoevska (2022) encontró que sus tasas de desempleo eran más altas que las de las personas sin discapacidad en más de la mitad de los países con datos disponibles. (Sevane, 2024, p. 7).

En ese contexto, el creciente uso de la inteligencia artificial ha llevado a los empleadores a adoptarla como herramienta para optimizar los procesos de contratación y mejorar la eficiencia empresarial. Sin embargo, en muchos casos, su diseño y aplicación carecen de enfoques inclusivos, lo que perpetúa desigualdades y limita oportunidades para las personas con discapacidad.

Esto ocurre porque estas herramientas, al estar influenciada por decisiones humanas y entrenarse con datos que suelen reflejar prejuicios, tienden a replicar sesgos preexistentes. De esta manera, en lugar de fomentar la equidad, pueden reforzar barreras que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, ampliando las desigualdades que ya enfrentan.

Frente a este panorama, se vuelve urgente reflexionar sobre la necesidad de contar con una normativa que aborde los desafíos de la inteligencia artificial de manera efectiva. La experiencia europea, concretamente a través de regulaciones como el Reglamento de Inteligencia Artificial, proporciona un modelo valioso que no solo busca mitigar los riesgos inherentes al uso de las tecnologías automatizadas, sino también garantizar que se conviertan en herramientas de inclusión que respeten y promuevan los principios de igualdad y no discriminación.

En ese sentido, resulta indispensable que la normativa peruana regule específicamente el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal, considerando que esta es una de las áreas más susceptibles a la discriminación algorítmica. Una regulación adecuada permitiría no solo prevenir exclusiones injustas, sino que también fomentaría el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

El presente trabajo tiene tres objetivos clave: primero, examinar la realidad actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano; segundo, evaluar las consecuencias del uso indebido de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal; y tercero, plantear lineamientos inspirados en prácticas internacionales que promuevan un enfoque ético e inclusivo en el empleo de estas tecnologías. Con estos objetivos, se busca no solo fomentar la integración efectiva de las personas con

discapacidad al mercado laboral, sino también contribuir el pleno respeto pleno de sus derechos fundamentales, asegurando un entorno laboral más justo e inclusivo.

## **1. Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**

### **1.1. Análisis estadístico de la situación laboral de las personas con discapacidad en el Perú**

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral es un indicador crucial del progreso hacia la igualdad de oportunidades y del respeto al derecho al trabajo, que es inherente a todos los ciudadanos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados en la última década, la desigualdad persiste, especialmente entre aquellas personas que forman parte de grupos considerados de especial protección, los cuales a menudo se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad e indefensión.

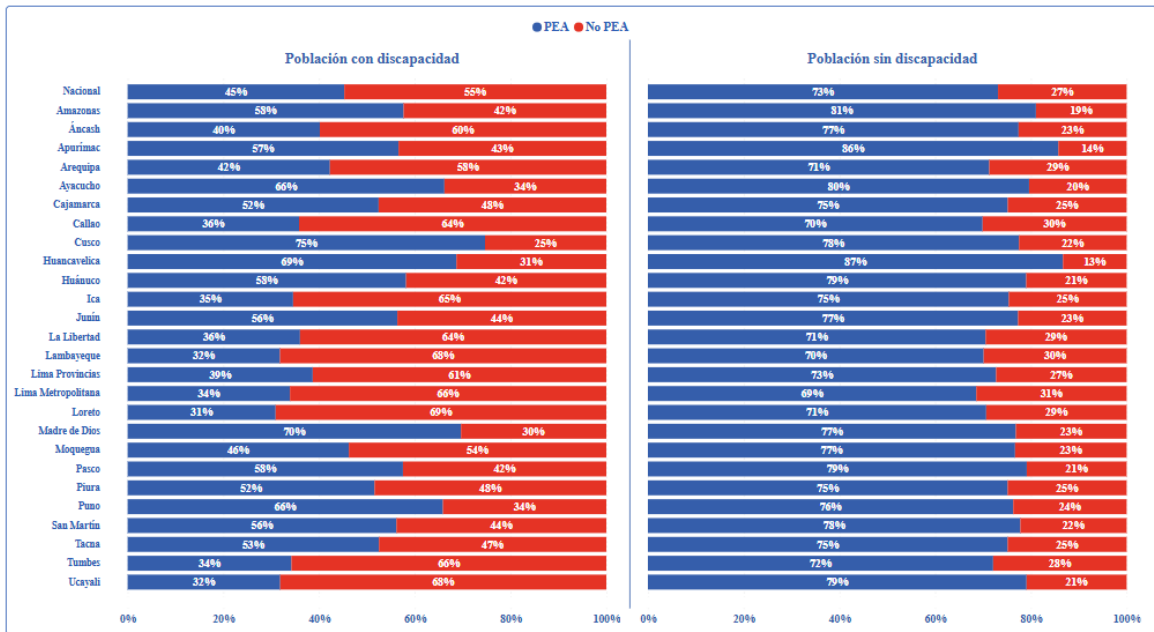
Esta desigualdad se ve actualmente incrementada por las nuevas formas de contratación, especialmente con el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección. Estas herramientas estarían generando sesgos algorítmicos que actúan como un obstáculo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, exacerbando la desigualdad preexistente en el ámbito laboral.

Para comprender mejor esta situación, es importante considerar las estadísticas recopiladas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) de 2023. Estas estadísticas ofrecen una visión clara de las personas con discapacidad, reflejando su participación en el mercado laboral. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes que sirven para contextualizar la situación laboral de las personas con discapacidad:

En relación con la población de 14 años y más, se observa que, en el año 2023, sólo el 45% de la población con discapacidad en edad laboral estaba integrada en la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>1</sup>, en comparación con sus pares sin discapacidad. Esto indica que un 55% de este grupo no participa en el mercado laboral, lo que evidencia la existencia de barreras significativas que limitan su acceso a oportunidades laborales. A continuación, se presentará un gráfico que ilustra esta situación.

---

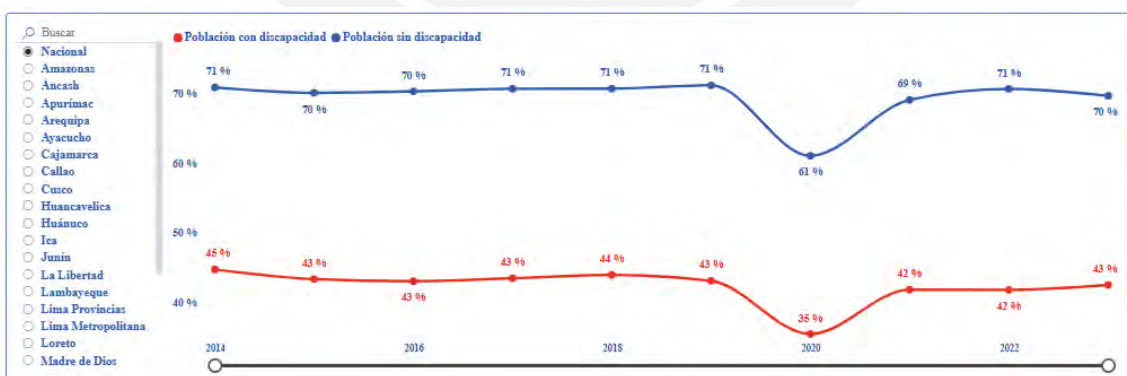
<sup>1</sup> PEA: grupo de personas de 14 años a más dispuestas y listas para trabajar en el país, aunque no estén laborando.



Fuente: INEI-ENAO, 2023

Del gráfico también se puede observar que Loreto, Ucayali, Lambayeque, Lima Metropolitana y Tumbes son las regiones con el menor porcentaje de población con discapacidad dentro del PEA con menos del 35%.

En relación con la población de 14 años y más, se ha encontrado que, en el año 2023, sólo el 43% de la población con discapacidad en edad laboral se encontraba ocupada, en comparación con el 70% de la población sin discapacidad, tal como se evidencia en el siguiente gráfico:



Fuente: INEI-ENAO, 2014-2023

En el gráfico también podemos observar que donde sufrió más la población en edad de trabajar fue en el 2020, donde se sufrió la crisis sanitaria, donde se observa que la población con discapacidad en edad de trabajar que se encontraba ocupada fue de 35% y la población sin discapacidad fue de 61%, lo cual demuestra que en situaciones de crisis los más afectados son las poblaciones vulnerables como en el caso.

Estas diferencias significativas ponen de manifiesto la desigualdad en las oportunidades laborales entre ambos grupos. Esto evidencia que, a pesar de que la población con discapacidad podría representar un importante potencial en el mercado laboral, su inclusión se encuentra obstaculizada por diversos factores. Entre ellos destacan la falta de accesibilidad en los entornos de trabajo. Esta falta de accesibilidad podría verse incrementada por el uso de las tecnologías que limitarían el acceso de esta población al ámbito laboral porque los algoritmos que se encuentran presentes en los procesos de contratación podrían ser discriminatorios.

A continuación, se presentará una comparación entre las razones que llevaron a la población con discapacidad a estar desocupada en los años 2022 y 2023. Esta comparación pone de manifiesto que existen barreras que, hasta la actualidad, continúan afectando el acceso al empleo para este grupo.

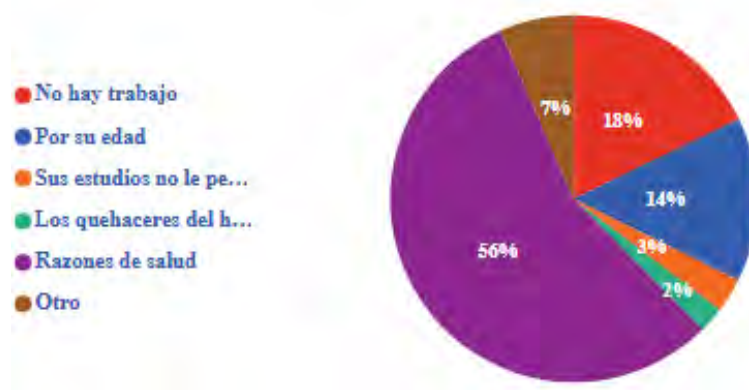
En relación con la población de 14 años y más, se observa que, en el año 2022, la principal razón reportada por la población con discapacidad para encontrarse desocupada fueron las “razones de salud”, alcanzando un 53%. Además, un 20% señaló que la razón principal es por su edad y, finalmente un 12% indicó que no buscó trabajo debido a la falta de oportunidades laborales, como se evidencia en el siguiente gráfico:



**Fuente: INEI-ENAH, 2022**

En relación con la población de 14 años y más, en el año 2022, la principal razón reportada por la población con discapacidad para encontrarse desocupada continuó siendo las “razones de salud”, alcanzado un 56%, pero como segundo lugar pasó a ser “No hay trabajo” alcanzando un 18%, como se evidencia en el siguiente gráfico:

### Población con discapacidad



Fuente: INEI-ENAH0, 2023

Esta comparación resalta la persistencia de barreras que siguen afectando el acceso al empleo de la población con discapacidad. Como se mencionó anteriormente, el uso de herramientas tecnológicas sin una regulación adecuada podría incrementar su desempleo. En ese sentido, se subraya la necesidad de implementar medidas normativas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como establecer controles en el uso de la tecnología por parte de los empleadores. Esto les permitirá incorporarse al mercado laboral y obtener ingresos para contribuir a su sostenimiento económico y al de sus hogares.

En Perú, una de las normativas vigentes para reducir la brecha en el acceso al empleo de personas con discapacidad es la cuota de empleo, cuyo objetivo es fomentar la contratación. Sin embargo, esta medida por sí sola no garantiza una inclusión laboral efectiva. Es fundamental complementar con estrategias adicionales, como la regulación del uso de nuevas herramientas tecnológicas en los procesos de contratación, para evitar que estas herramientas aumenten las barreras de acceso y contribuir, así, a una integración equitativa.

#### 1.2. Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los sectores público y privado

En relación a la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado formal entre 2015 y 2023, se observa que, en promedio, solo 9 de cada 100 personas registradas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad lograron acceder al empleo formal. De esas, 5 personas se insertaron en el sector público y 4 en el sector privado (MTPE, 2023).

Asimismo, entre enero y septiembre de 2023, de las 433,515 personas con discapacidad registradas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, 17,189 (4,0%) trabajaron en el sector privado, mientras que 20, 891 (4,8%) lo hicieron en el sector público. Esto implica que 395,839 personas (91,3% no lograron acceder al mercado laboral formal (MTPE, 2023).

Estos datos evidencian que, a pesar de la existencia de la cuota de empleo diseñada para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral, su aplicación sigue siendo muy limitada. A continuación, se analizará el cumplimiento de esta cuota por parte de los empleadores tanto en las entidades públicas como privadas.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo (2023). En ese sentido, esta medida busca mitigar las barreras de acceso al mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades para este grupo.

La Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N°29973) establece en su artículo 49 la cuota de empleo, diferenciando entre empleadores del sector privado y empleadores del sector público, con la finalidad que ambos sectores contribuyan a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Respecto de la cuota para los empleadores privados, la normativa establece que aquellos que realicen cualquier actividad económica, con o sin fines de lucro, y que cuenten con más de 50 trabajadores deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal (MTPE, 2023).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la encargada de elaborar cada año un informe con los resultados de la fiscalización del cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad en el sector privado (2024). A continuación, se presentarán los hallazgos correspondientes en relación a las empresas privadas que cumplen con la cuota laboral en los años 2022 y 2023.

En 2022, el informe de SUNAFIL indicó que 146 empresas cumplieron con la cuota de empleo, mientras que 907 incrementaron la proporción de trabajadores con discapacidad, aunque aún no alcanzaron el cumplimiento total. En el 2023, otro informe de SUNAFIL, reveló que 170 empresas lograron cumplir con la cuota de empleo, y 1165 incrementaron la proporción de trabajadores con discapacidad, aunque todavía no alcanzaron el porcentaje requerido (MTPE, 2024).

Estos resultados reflejan un avance en la inclusión laboral, pero también evidencian que, a pesar de contar con una normativa que regula la cuota de empleo como mecanismo para reducir la brecha en el acceso al empleo, persiste una desigualdad en este ámbito. En este contexto, es crucial ejercer un control sobre el uso de las herramientas como la inteligencia artificial en los procesos de contratación, ya que, sin una supervisión adecuada, estas tecnologías podrían acentuar aún más la exclusión de las personas con discapacidad.

## **2. Impacto del uso inadecuado de la inteligencia artificial en el empleo**

### **2.1. Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal**

En la actualidad resulta complicado imaginar actividades cotidianas sin el uso de las tecnologías, ya que se han vuelto esenciales en la rutina diaria de las personas. Este cambio ha permeado en las empresas, que han integrado herramientas tecnológicas en sus procesos, lo que ha impactado en las relaciones laborales. Un aspecto destacado de esta transformación es el uso de algoritmos e inteligencia artificial en la selección de personal.

El uso de algoritmos ha influido decisivamente en el mejoramiento, eficacia y productividad de las organizaciones económicas, pero también ha impactado significativamente en las relaciones laborales (Blancas, pp. 32, 2023). En el ámbito del proceso de selección, la tecnología no solo optimiza el reclutamiento, sino que también permite identificar a los candidatos más adecuados para cada puesto requerido por el empleador.

En la actualidad, en los procesos de selección los empleadores utilizan procesos automatizados para filtrar candidatos, mediante herramientas que leen e interpretan currículums, realizan evaluaciones que incluyen pruebas psicométricas, habilidades técnicas o situacionales, y hasta videoentrevistas. En estos procesos, la inteligencia artificial analiza el desempeño de los postulantes según los criterios establecidos por el empleador, agrupando y clasificando los perfiles en función de su adecuación al puesto.

El rápido crecimiento de herramientas o aplicaciones que automatizan el reclutamiento y la selección de personal se explica, principalmente, por los beneficios económicos que derivan del radical aumento de la eficiencia de estos procesos (Coddou y Padilla, pp. 2, 2024). Estas tecnologías permiten a los empleadores agilizar el proceso de contratación, reducir costos operativos y mejorar la calidad de las decisiones de selección.

El postulante a través de un clic en una postulación de trabajo es dirigido a una plataforma que le solicita registrarse, proporcionar sus datos y adjuntar su currículum,

en caso no lo haya presentado previamente. Estas plataformas automatizadas ofrecen exámenes en línea para evaluar las destrezas del candidato, y en algunos casos, también requieren videos con preguntas para conocer mejor a cada postulante. Este procedimiento permite generar una lista de candidatos que se ajustan más al perfil del puesto requerido por el empleador.

Inicialmente, estas plataformas parecen destinadas a sustituir al ser humano en la toma de decisiones para seleccionar a los candidatos ideales para un puesto, ofreciendo la posibilidad de decisiones supuestamente “neutras” y objetivas debido a su naturaleza automatizada. Sin embargo, esta percepción no es del todo precisa, ya que, los algoritmos pueden incorporar sesgos que comprometen su objetividad, lo que podría derivar en la vulneración de derechos fundamentales, especialmente para aquellos grupos en situación de indefensión, como las personas con discapacidad.

El problema, entonces, radica en el control humano del sistema y la falta de neutralidad en las plataformas de inteligencia artificial. Estos algoritmos no son simplemente herramientas tecnológicas, sino que están diseñados para tomar decisiones operativas y organizativas en función de los parámetros definidos por el empleador.

En los procesos de selección, los empleadores configuran estas herramientas para buscar perfiles que, en muchos casos, no consideran a las personas con discapacidad. Este enfoque introduce un sesgo que se perpetúa en los sistemas de selección automatizados, replicando y amplificando las desigualdades existentes. Al no adaptarse a las necesidades de estos candidatos, los algoritmos priorizan perfiles que cumplen con ciertos criterios estándar, excluyendo automáticamente a aquellos que no se ajustan a esas características.

Además, muchas de las plataformas utilizadas por los empleadores carecen de formatos accesibles, lo que dificulta la participación plena de las personas con discapacidad en los procesos de evaluación. Por ejemplo, en las pruebas diseñadas para evaluar la personalidad del postulante, es necesario leer las opciones disponibles para poder responder adecuadamente, lo que las hace inaccesibles para personas con discapacidad visual si no cuentan con las adaptaciones necesarias. Esta falta de accesibilidad puede derivar en la exclusión de estos postulantes, quienes, al no poder realizar las evaluaciones, podrían ser descartados sin haber tenido la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidades.

Estas barreras solo vulneran el principio de igualdad y no discriminación, sino también perpetúan el incumplimiento por parte de los empleadores de la cuota de empleo establecida por nuestra normativa, al impedir que las personas con discapacidad

participen en el proceso de selección. La falta de adaptaciones necesarias o de criterios inclusivos en el diseño de estos procesos genera una forma de discriminación indirecta, profundizando así la brecha de inclusión laboral.

En ese sentido, se hace evidente que la inteligencia artificial, más allá de transformar el sistema productivo, también impacta en los derechos de las personas, en este caso de los postulantes. La falta de regulación en su uso puede contribuir a la vulneración de derechos fundamentales, lo que resalta la urgencia de establecer normativas que regulen su aplicación en los procesos de contratación.

## **2.2. Sesgos algorítmicos en la selección de personal y su impacto en la discriminación**

El algoritmo, al ser alimentado con datos, tiene la capacidad de procesar grandes volúmenes de información de manera eficiente y sin demoras., En el contexto de la selección de personal, puede utilizarse para identificar al mejor candidato para un puesto. Así, el algoritmo servirá para descartar aquellos candidatos que presenten cualidades que no aportan un valor añadido, siendo capaz de comparar a los distintos pretendientes para elegir al que sobresale por tener una serie de características- previamente definidas- en grado superior al del resto (Asquerino, 2022, pp. 122).

Sin embargo, a pesar de estar diseñado para ser objetivo, el algoritmo puede generar un trato desfavorable por razones prohibidas por la Constitución o la ley, como la discapacidad, lo que se denomina discriminación algorítmica. De hecho, Ginés (2024) señala que la discriminación algorítmica puede derivarse de: i) sesgos en las variables utilizadas por el algoritmo para tomar decisiones, ii) sesgos en la base de datos sobre la que se ha entrenado el algoritmo, o iii) sesgos en las correlaciones identificadas por el algoritmo (p.5).

En cuanto a los sesgos en las variables utilizadas por el sistema para tomar decisiones, un ejemplo claro son los algoritmos empleados por los empleadores que excluyen automáticamente a personas con discapacidad de los procesos de selección. Esto ocurre cuando se exigen requisitos como completar evaluaciones en línea que no son accesibles o cuando se priorizan habilidades específicas sin considerar adaptaciones razonables. Estos sistemas tienden a centrarse en estándares predefinidos que, a menudo, no tienen en cuenta las necesidades particulares de los postulantes con discapacidad, lo que genera una discriminación indirecta que perpetúa la exclusión.

Se trata de una discriminación indirecta porque los requisitos, aunque neutrales en apariencia, afectan negativamente a las personas con discapacidad al no considerar

adaptaciones necesarias, lo que las excluye de manera desproporcionada del proceso de selección.

Respecto de los sesgos en la base de datos utilizada para entrenar el algoritmo, Ginés (2024) establece que, “aunque parezca magia, los algoritmos no dejan de ser modelos matemáticos que reproducen los patrones estadísticos observados en los datos de entrenamiento. En consecuencia, si los datos de entrenamiento contienen sesgos – como a menudo sucede, por cuanto generalmente los datos disponibles son decisiones o situaciones pasadas con sus sesgos incluidos- los algoritmos los reproducen” (p.6)

Esto significa que, a medida que el sistema procesa más información, puede reforzar patrones discriminatorios previamente establecidos. Si los datos utilizados contienen sesgos, el sistema podría perpetuarlos, afectando a las personas con discapacidad y otras minorías, limitando su acceso a oportunidades laborales de manera injusta. Por ejemplo, si los algoritmos determinan que las personas sin discapacidad encajan mejor en un puesto determinado, automáticamente podrían descartar los currículums de las personas con discapacidad. Un caso representativo ocurrió con el sistema inteligencia artificial creado por Amazon, donde el algoritmo aprendió que los hombres encajan mejor en la empresa, y, como resultado, descartaba automáticamente los currículums que contenían la palabra “mujer” o que identificaban que provenían de mujeres (Ginés, 2024, p.6).

En estos casos estaríamos ante una discriminación directa ya que el algoritmo identifica patrones estadísticos en los datos proporcionados que descarta a las personas con discapacidad o a las mujeres del proceso de selección. Es como si esas características, como el género o la discapacidad, se hubieran incorporado como variables determinantes en la toma de decisiones para la selección de candidatos.

Por último, la discriminación algorítmica también puede originarse en los sesgos presentes en las correlaciones estadísticas o variables proxy utilizadas por el algoritmo. En este caso, el sistema observa la información proporcionada por el postulante (currículum, evaluaciones en línea, videoentrevista, entre otros) y, en base a todo el perfil, decide si descarta o no la postulación. Un ejemplo claro de esto es cuando el sistema utiliza la velocidad de respuesta a las evaluaciones en línea como una variable proxy para medir la eficiencia de un candidato. Esto puede resultar en la exclusión de personas con discapacidad que necesitan más tiempo o adaptaciones para completar la evaluación, aunque la variable real que se busca medir (la eficiencia en el trabajo) no esté directamente relacionada con la velocidad de respuesta.

En ese último caso, estaríamos ante una discriminación indirecta ya que, aunque la decisión parece neutral y no se basa en un criterio explícito de discriminación, la variable utilizada afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad, excluyéndolas sin intención directa discriminación.

Como señala Ginés (2024), “la calificación de la discriminación algorítmica como directa o indirecta dependerá, por tanto, de la afectación generada. La discriminación algorítmica caerá dentro del ámbito de la discriminación directa cuando la decisión adoptada mediante el algoritmo suponga trata a una persona de forma menos favorable que otra en atención a alguna de las causas de discriminación prohibida (...). Mientras que caerá dentro del ámbito de la discriminación indirecta cuando, a pesar de tratarse de una decisión o práctica aparentemente neutra, genere una desventaja particular para un colectivo protegido y no existe justificación objetiva y proporcional (p. 10).

De ese modo, podemos observar que el uso de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de selección no siempre responde a las necesidades de las personas con discapacidad, creando barreras invisibles que las excluyen. Aunque los algoritmos están diseñados para ser objetivos, los sesgos en las variables utilizadas, los patrones aprendidos de los datos históricos y las correlaciones proxy pueden perpetuar formas de discriminación, tanto directa como indirecta.

### **3. Aprendiendo de las experiencias comparadas y su aplicabilidad en el Perú**

#### **3.1. Regulación de la inteligencia artificial en la Unión Europea**

La regulación sobre inteligencia artificial en la Unión Europea se concreta en el Reglamento de Inteligencia Artificial, que establece un marco normativo orientado a garantizar el uso responsable de esta tecnología. Este reglamento es de gran relevancia, pues no solo regula el uso de la inteligencia artificial en la región, sino que, por su carácter innovador, puede servir como modelo para otros países, promoviendo un manejo ético de la tecnología y protegiendo los derechos fundamentales de las personas.

En este contexto, el reglamento clasifica los riesgos asociados a usos específicos de la inteligencia artificial, considerando como de alto riesgo aquellas aplicaciones en procesos como contratación, selección, clasificación de solicitudes, evaluación de candidatos, pruebas de selección y decisiones clave en las empresas como promoción,

resolución de contratos, asignación de tareas, seguimiento de trabajadores, evaluación de rendimiento. Para estos casos, el reglamento establece la necesidad de mecanismos de control específicos, los que pasaremos a detallar.

Dentro de las medidas establecidas en el reglamento, se destacan los siguientes artículos que buscan garantizar la seguridad, la transparencia y el respeto de los derechos fundamentales en la implementación de la inteligencia artificial:

- El Artículo 14, del Capítulo III, Sección 2, establece que los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo deben permitir una supervisión humana efectiva, buscando prevenir riesgos a la salud, seguridad y derechos fundamentales. Se enfatiza que las medidas deben ser proporcionales al contexto y riesgo asociados al uso de la inteligencia artificial, garantizando que los supervisores puedan intervenir cuando sea necesario.
- Por su parte, el Artículo 13, del Capítulo III, Sección 2, exige requisitos de transparencia para los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo. Se destaca que estos sistemas deben estar diseñados para facilitar su interpretación y uso adecuado, acompañados de instrucciones claras sobre su funcionamiento y supervisión, lo que asegura un uso responsable y seguro de la tecnología.
- Finalmente, Artículo 26.7, del Capítulo III, Sección 3, subraya que, antes de implementar un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores deben informar tanto a los trabajadores afectados como a sus representantes sobre su uso, asegurando que todas las partes involucradas tengan conocimiento adecuado del sistema.

El primer mecanismo de control abordado por el reglamento es la necesidad de supervisión humana en los sistemas de inteligencia artificial utilizados para la toma de decisiones en el ámbito laboral. El Acuerdo de Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización destaca su importancia, ya que establece que los trabajadores tienen derecho a solicitar sobre las decisiones automatizadas y a cuestionar aquellas que consideren erróneas, lo cual permite supervisar de manera directa y efectiva los resultados obtenidos por estas herramientas (2021, p. 21).

Siendo así, dado que los empleadores serán quienes tomen las decisiones mediante herramientas de inteligencia artificial, se establece que la supervisión por parte de los trabajadores es esencial para prevenir vulneraciones y proteger sus derechos. Además, es fundamental que los trabajadores puedan cuestionar y solicitar revisiones sobre las

decisiones tomadas en estos sistemas, con el fin de evitar posibles sesgos o discriminaciones.

En línea con estas propuestas, el Parlamento Europeo y del Consejo, en la más reciente versión de la Directiva de 13 de octubre de 2024, destacan en sus artículos 10 y 11 que los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones en plataformas digitales deben ser supervisados por humanos. Además, garantizan que los trabajadores reciban explicaciones claras sobre las decisiones automatizadas que les afecten y que tengan la posibilidad de solicitar revisiones en caso de errores, protegiendo sus derechos laborales y asegurando la compensación cuando sea necesario.

Otro de los mecanismos de control promovidos por la normativa es la transparencia en el funcionamiento de los sistemas de inteligencia artificial. Esto implica que los empleadores que utilicen estos mecanismos deben informar no solo sobre la creación y desarrollo de los mismos, sino también sobre los datos utilizados y cómo afectan las decisiones automatizadas a los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a recibir una explicación clara sobre el algoritmo utilizado y las decisiones que se tomen en base a él.

La propuesta de Directiva de 23 de octubre de 2024 reafirma esta necesidad de transparencia, estableciendo en el artículo 9 que los empleadores deben informar a los trabajadores sobre cualquier decisión automatizada que afecte su rendimiento y condiciones laborales. Es fundamental que los trabajadores reciban detalles sobre el funcionamiento de los sistemas que impactan en su desempeño profesional y en sus condiciones de trabajo.

Por último, el derecho a la información, vinculado a la transparencia, establece que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores y sus representantes detalles sobre los algoritmos y sistemas de IA que influyen en sus condiciones laborales. Esto incluye el acceso y la elaboración de perfiles, y la consultas sobre decisiones empresariales que impliquen cambios significativos en la organización laboral. En el ordenamiento español, el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores otorga a los comités de empresa el derecho de ser informados sobre estos aspectos.

En relación con este derecho, la sentencia 163/ 2021 emitida el 08 de febrero, emitida por el tribunal español, ejemplifica cómo la falta de consulta y notificación a los representantes de los trabajadores puede afectar este derecho. En este caso, el tribunal determinó que la implantación del sistema de geolocalización en los repartidores de Telepizza violaba el derecho a los representantes a ser informados previamente, tal

como establece el artículo 64.5 del Estatuto. Este fallo resalta la importancia de que las empresas informen adecuadamente a los representantes de los trabajadores sobre el uso de las tecnologías que impactan directamente en sus derechos.

A partir de lo mencionado, es evidente que la implementación de estos mecanismos de control por parte de la comunidad europea está alineada con la realidad actual, en la que los sistemas tecnológicos forman parte de las relaciones laborales. Esto representa un llamado de atención para los países en los que aún no se ha regulado la normativa sobre inteligencia artificial, ya que podrían estar vulnerando los derechos de las personas.

### **3.2. La necesidad de una respuesta desde el derecho nacional**

En el contexto peruano, la ausencia de una normativa que regule el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral genera una gran preocupación, especialmente para las personas con discapacidad, quienes pueden verse expuestas a lo que se conoce como discriminación algorítmica. Esta falta de regulación dificulta la identificación y sanción de los empleadores que emplean sistemas de inteligencia artificial en sus procesos de selección, lo que podría afectar los derechos de los postulantes.

De acuerdo con José Iturmendi, la discriminación algorítmica puede tener impacto en los derechos humanos, especialmente en lo que respecta a la dignidad humana, el principio de igualdad y la interdicción de la discriminación (2023, pp. 261). Este vacío legal resalta la necesidad urgente de una regulación que proteja a las personas frente a posibles discriminaciones basadas en decisiones automatizadas.

Para mitigar los riesgos asociados a la inteligencia artificial y garantizar un acceso equitativo al empleo, es fundamental implementar una normativa que regule su uso en el Perú. Esta normativa debe asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y proteger los derechos de los postulantes. Dado el creciente impacto de esta tecnología en diversos sectores, una regulación adecuada será clave para gestionar su influencia en las relaciones laborales, particularmente en los procedimientos de selección de personal.

En este marco, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, debe ser considerada como una normativa complementaria a la futura legislación sobre la inteligencia artificial. En ese sentido, la ley podría interpretarse como un marco normativo que exige a los empleadores adaptar sus herramientas y procesos automatizados para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, evitando

que queden excluidas por barreras tecnológicas o procedimientos que no ofrezcan adaptaciones razonables.

Del mismo modo, de acuerdo a la normativa comparada, podemos resaltar la importancia de garantizar la intervención humana en los sistemas de programación utilizados por los empleadores. La regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral debe enfocarse en asegurar la supervisión y fiscalización de estos sistemas, garantizando que se cumpla con las normativas existentes y se prevenga la discriminación en los procesos de selección. Además, es crucial que los derechos de las personas con discapacidad sean siempre respetados durante la implementación de tecnologías automatizadas.

Por otro lado, la legislación también debe prever mecanismos que permitan a los postulantes o trabajadores que consideren vulnerados sus derechos impugnar las decisiones del empleador. Esto garantizaría que tales decisiones sean revisadas por las autoridades competentes, como la Superintendencia Nacional Laboral (SUNAFIL) que podría supervisar el cumplimiento de las normativas laborales relacionadas con la inteligencia artificial. En casos más complejos, los tribunales laborales o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) podrían intervenir para asegurar el respeto de los derechos fundamentales.

Asimismo, el derecho de transparencia constituye un mecanismo de control esencial que debería incluirse en una eventual inteligencia artificial en el Perú. Un estudio muestra que el 94% de los documentos analizados en materia de inteligencia artificial señalan que el principio de transparencia es básico en cualquier normativa o desarrollo ético de la IA (Todolí, 2024, p.2). Este derecho permitiría garantizar que los empleadores que utilicen inteligencia artificial en sus procesos de selección proporcionen información clara y accesible sobre cómo se han diseñado y programado dichos sistemas. Además, permitiría que trabajadores y sus representantes puedan acceder a información sobre los datos utilizados y el funcionamiento de estos programas.

En el caso de los postulantes, resulta fundamental garantizar que puedan cuestionar decisiones que consideren discriminatorias. En particular, si las personas con discapacidad enfrentan barreras de acceso debido a discriminación algorítmica, deben disponer de mecanismos efectivos para presentar sus observaciones ante las entidades competentes. Además, es indispensable que tengan la posibilidad de solicitar una revisión exhaustiva del programa de selección de personal, con el fin de asegurar la equidad en el proceso y evitar que estas tecnologías perpetúen desigualdades existentes.

Finalmente, el derecho a la información, estrechamente vinculado al principio de transparencia, debe ser un pilar fundamental en la normativa que regule el uso de la inteligencia artificial. Este derecho no sólo debe garantizarse a los trabajadores de manera individual, sino también a sus representantes, quienes desempeñan un papel importante en la defensa de los derechos laborales.

Para que este derecho sea ejercido de manera efectiva, es imprescindible que los empleadores dialoguen y negocien con los representantes sobre los mecanismos informativos en los procesos de selección que impliquen el uso de la inteligencia artificial. Los derechos colectivos son en este contexto y por consiguiente la vía necesaria de desarrollo como forma de reformular un cierto equilibrio en la incrementada asimetría que se da en la relación laboral (Baylos, pp. 30)

En ese sentido, cualquier decisión unilateral por parte del empleador, como en el caso de Telepizza, donde no se consultó a los representantes de los trabajadores sobre cambios significativos en los procesos de selección, sería considerada nula por violar el derecho de información y consulta de los representantes. Este derecho tiene como finalidad que los trabajadores comprendan cómo los algoritmos influyen en las decisiones laborales que impactan sus derechos. Aunque no es necesario que conozcan los códigos específicos del algoritmo, sí deben tener claridad y comprensión razonable sobre cómo la herramienta digital toma dichas decisiones.

En el caso de los postulantes afectados por decisiones automatizadas, deberían recibir información clara y comprensible sobre cómo la inteligencia artificial influyó en la decisión tomada, lo que les permitiría entender el proceso detrás de la misma. Además, los representantes de los trabajadores deberían ser informados de cada decisión que afecte los derechos de los postulantes, y contar con el derecho de solicitar información detallada cuando lo consideren necesario. Esto garantizaría transparencia en el proceso de selección y protegería los derechos de los postulantes.

La importancia de estos mecanismos de control en la nueva normativa para el control de la inteligencia artificial en los procesos de selección es indiscutible. Su implementación no solo marcaría la diferencia al fomentar la igualdad, sino también al prevenir la discriminación, especialmente hacia postulantes en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad. Dado el creciente impacto de estas tecnologías, es fundamental que se dé prioridad a su regulación, ya que su uso en la actualidad está generando discriminación algorítmica.

## CONCLUSIONES

El acceso al empleo de las personas con discapacidad enfrenta retos significativos que van más allá de las barreras físicas o sociales tradicionales, extendiéndose también a los desafíos que presenta la inteligencia artificial en los procesos de selección. En el Perú, a pesar de los avances normativos relacionados con el cumplimiento de la cuota de empleo como mecanismo para reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad, su implementación sigue siendo insuficiente para garantizar una integración efectiva de este grupo en el mercado laboral.

El uso de la inteligencia artificial resulta atractivo para los empleadores debido a su capacidad de mejorar la eficiencia y reducir los costos operativos en los procesos de selección de personal. No obstante, su principal desafío radica en que, al estar influenciada por decisiones humanas y carecer de neutralidad, puede perpetuar desigualdades preexistentes, afectando negativamente la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Así, los sesgos algorítmicos se convierten en un factor crucial en este escenario. Cuando estos surgen de datos históricos discriminatorios, variables de evaluación poco accesibles o criterios predefinidos, impactan de manera desproporcionada en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Esto no solo vulnera sus derechos fundamentales, sino que también refuerza las barreras que dificultan su plena integración laboral.

Las experiencias internacionales, como el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea, ofrecen lecciones valiosas que el Estado peruano debería adoptar para supervisar el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección. Este reglamento subraya la importancia de los mecanismos de control como la transparencia, la supervisión humana y la obligación de informar a los afectados por decisiones automatizadas.

Adaptar estos mecanismos de control a nuestra normativa nacional podría ser un paso crucial para garantizar que la inteligencia artificial actúe como una herramienta que promueva la igualdad de oportunidades. Al integrar la supervisión adecuada y la rendición de cuentas, se protegerían los derechos de las personas con discapacidad, evitando que las tecnologías refuercen barreras discriminatorias en el acceso al empleo.

Finalmente, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un deber ético y legal, sino también una oportunidad para aprovechar el potencial de un grupo diverso en el mercado laboral. La creación de una normativa adecuada para regular el uso de la inteligencia artificial en los procesos de contratación contribuiría a un

cumplimiento más efectivo de la cuota de empleo por parte de los empleadores, promoviendo así el avance hacia un mercado laboral más equitativo y justo.



## BIBLIOGRAFÍA

Alameda, M. (2021). Reclutamiento Tecnológico. Sobre Algoritmos y Acceso al Empleo. Temas Laborales.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8250088>

Allard, M. (2024). ¿Representa la inteligencia artificial una oportunidad para la inclusión social y profesional de las personas con discapacidad? Equal Times.

<https://www.equaltimes.org/representa-la-inteligencia>

Asquerino, M. (2022). Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria. Doc. Labor., núm 126 – Vol. II. ISSN: 0211 -8556

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8653047>

Blancas, C. (2024). El impacto de la revolución tecnológica en el derecho del trabajo. Derecho del Trabajo. Desafíos Contemporáneos de la Tutela Colectiva e Individual. Estudios en homenaje al profesor Alfredo Villavicencio Ríos. Volumen II. Tutela Individual.

Cantero, G. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18837/19058>

Coddou, J y Padilla, R. (2024). Discriminación algorítmica en los procesos automatizados de reclutamiento y selección de personal. Revista Chilena de Derecho y Tecnología.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9597142>

Cortez, J. (2016). La promoción del acceso al empleo para personas con discapacidad. Derecho y Sociedad.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18837/19058>

Fundación Adecco (2023). La inclusión no es un proceso natural, sino que es necesario buscar mecanismos para desarrollarla e integrarla en los sistemas de inteligencia artificial. KEYSIGHT

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/100723NDP-TECNOLOGIA-Y-DISCAPACIDAD .pdf>

Ginés, A. (2024) Algoritmos sesgados en el trabajo. Consideraciones entorno a su tratamiento jurídico. Legalteca. Trabajo y Derecho N° 19. Editorial LA LEY.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9591722>

Instituto del Futuro de la Vida (2024) El Explorador de la Ley de IA. EU Artificial Intelligence Act.

<https://artificialintelligenceact.eu/es/ai-act-explorer/>

Iturmendi, J. (2023). La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los inmigrantes. Revista Deusto de Derechos Humanos No. 11/2023

<https://dijhr.revistas.deusto.es/article/view/2910/3510>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023). Infracciones bajo la lupa ¿Qué estamos fiscalizando desde el CONADIS? Observatorio Nacional de Discapacidad.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTUwYTY2MGItY2I4Ny00ODBmLWlxZjktZjYyNWVjZTRiMmQwliwidCI6IjAyZTM0NDQzLWI5YzItNDBiMy1hYzM5LWYwMTI1YTFlMzkwNSlslmMiOjR9>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2024). Perú: Población con y sin discapacidad de 14 y más años de edad, por condición de PEA y no PEA (%) Observatorio Nacional de Discapacidad.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjk3ZWY3ZWQtNTI0OS00M2U3LWJkNDEtZWJlZDM1MWE2NGE0liwidCI6IjAyZTM0NDQzLWI5YzItNDBiMy1hYzM5LWYwMTI1YTFlMzkwNSlslmMiOjR9>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Normas para personas con discapacidad. Empleo y personas con discapacidad.

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/acercamiento-a-la-discapacidad/normas-para-personas-con-discapacidad/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). ¿Qué es la cuota de empleo? Empleo y personas con discapacidad.

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). Reporte del mercado laboral. Personas con discapacidad registradas en el CONADIS y en la Planilla Electrónica.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5781565/5134755-reporte\\_ml-conadis-en-planilla-electronica.pdf?v=1706652506](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5781565/5134755-reporte_ml-conadis-en-planilla-electronica.pdf?v=1706652506)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Empresas que cumplen con la cuota de empleo.

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/informes-de-la-sunafil/>

Noronha, A., Cánova, K., y Quiroz, C. (2023). El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. *Laborem*, 20(27), pp. 123–142.

<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.5>

Olarte, S. (2020). La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo. *Doc. Labor.*, núm 119.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Última actualización publicada el 02/08/2024

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO (2021). Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización. Secretaría. CCOO.

<https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>

Sevane, G. (2024) A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities. International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/WP124\\_web.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/WP124_web.pdf)

Todoli, A. (2024). El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA. Trabajo y Derecho N° 19, Editorial LA LEY.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9591723>

Vásquez, W. (2024). Discapacidad e inclusión laboral: ¿IA para la autonomía? Infobae.

<https://www.infobae.com/peru/2024/06/02/discapacidad-e-inclusion-laboral-ia-para-la-autonomia/>

