

**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL,
LOS SEGOS DEL ALGORITMO
Y DISCRIMINACIÓN EN LAS
RELACIONES LABORALES**

El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad

The discriminatory impact of algorithmic biases in selection processes for personnel with disabilities

ANDREA JIMENA NORONHA RAMOS*

Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, Perú)
Correo electrónico: andrea.noronha@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-6410-3135>

CARLA ANDREA QUIROZ SERRATO**

Universidad de Lima (Lima, Perú)
Correo: carlaqs98@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0886-6760>

RESUMEN: El uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales es una realidad en esta nueva era tecnológica. Sin embargo, un uso inadecuado del mismo y sin una legislación que regule el uso de la inteligencia artificial en procesos como el de selección de personal puede generar que los algoritmos sean programados con sesgos que resulten discriminatorios e impidan el acceso al empleo de determinados grupos de personas como mujeres, embarazadas y personas con discapacidad. De esa manera, resulta fundamental conocer cuáles son los retos del nuevo derecho laboral en la era de los algoritmos y la inteligencia artificial que permitan procurar el respeto por el derecho al acceso al empleo de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE: Discriminación, sesgo algorítmico, inteligencia artificial, discapacidad, talento humano.

SUMMARY: The use of artificial intelligence in labour relations is a reality in the new technological era. Nevertheless, inappropriate use of it and the lack of legislation regulating the use of artificial intelligence in processes such as personnel selection can lead to algorithms being programmed with biases that are discriminatory and prevent access to

* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú con especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ha sido miembro del Grupo de Estudios de la Organización Social y el Empleo (GEOSE). Se ha desempeñado dentro del sector privado brindando asesoría laboral para empresas del sector financiero y de telecomunicaciones.

** Bachiller de la carrera de Derecho por la Universidad de Lima. Se ha desempeñado como Asistente legal en el sector privado. Ha sido directora de la Comisión de Eventos de la revista de Derecho Athina de la Universidad de Lima. Reconocida como Lideresa Juvenil por la Municipalidad de Lima. Colaboradora en la construcción de Agenda Joven en representación de las Juventudes de Lima Metropolitana.

employment for certain groups of people such as women, pregnant women and people with disabilities. Therefore, it is essential to know what the challenges of the new labour law are in the era of algorithms and artificial intelligence that allow ensuring respect for the right to access employment for people with disabilities.

KEYWORDS: Discrimination, algorithmic bias, artificial intelligence, disability, human talent.

Recibido: 23/02/2025

Aceptado: 24/03/2025

Publicado en línea: 31/03/2025

SUMARIO: Introducción. I. Marco Normativo. 1. *Normativa Internacional*. 2. *Normativa Nacional*. II. Aplicación de la IA en las relaciones laborales. 1. *El talento humano como pilar de las relaciones laborales*. 2. *La Inteligencia Artificial como prevención de riesgos laborales*. 3. *El impacto de los sesgos y afectación en la inclusión y diversidad laboral*. III. Sesgos presentes en los procesos de selección de personas con discapacidad. 1. *Diferencia entre reclutamiento y selección de personal*. 2. *Prejuicios hacia las personas con discapacidad*. 3. *El impacto de los sesgos y afectación en la inclusión y diversidad laboral*. IV. Aplicación del marco legal vigente sobre prohibición de discriminación. V. Retos del nuevo derecho laboral en la era de los algoritmos y la inteligencia artificial. VI. Reflexiones Finales. Referencias.

INTRODUCCIÓN

La tecnología desempeña un rol fundamental en el desarrollo humano, dado que facilita nuestras actividades cotidianas, incrementa nuestra productividad; lo cual, mejora la calidad de vida y fomenta progreso en aras del beneficio humano. Si bien es cierto, que algunos avances significativos en el ámbito de la tecnología han quedado obsoletos por el pasar del tiempo y han sido reemplazados por otros más avanzados, es crucial reconocer su valor en la evolución de la humanidad al habernos proporcionado conocimientos. El ejemplo que más destaca es el desarrollo de las máquinas, cuya evolución a través de las generaciones ha permitido un avance significativo en la automatización de diversas áreas, ya que, desde un principio, abrió camino a la mecanización de la producción, propulsó el desarrollo de vehículos, sentó las bases para el impulso de la informática y la electrónica, y por consiguiente, hasta nuestros tiempos, lo que conocemos como la robótica y la inteligencia artificial (IA). Todo ello, se fija de forma directa al ámbito laboral, ya que el trabajo es fundamental para la supervivencia y el bienestar de las personas.

Desde siempre, el ser humano ha buscado la forma de mejorar tanto la eficiencia como la productividad en el desarrollo del trabajo, por lo cual, la automatización de máquinas ha sido una de las formas más efectivas de lograrlo. Es necesario indicar que, lo que definimos como trabajo no solo es el hecho de que nos proporciona medios de subsistencia a través de la generación de ingresos y riquezas; sino también, nos otorga un sentido de pertenencia e identidad, ya que nos permite establecernos al mantenimiento de la estructura de la sociedad. En la actualidad, el acceso al trabajo es un derecho para todas las personas, teniendo como eje principal la diversidad y la inclusión en aras de la reducción de los riesgos de discriminación y el trabajo decente tanto para hombres y mujeres; buscando que estos puedan elegir el trabajo que deseen, de acuerdo a sus habilidades y conocimientos; y, recibiendo una remuneración justa, gozando de seguridad en el trabajo e igualdad de trato y oportunidades en un ambiente laboral en el cual se cumpla a cabalidad las normas del derecho del trabajo, ya que de esta forma, los trabajadores podrán contribuir con el bienestar común.

Sin embargo, pese a los esfuerzos significativos llevados a cabo tanto por las instituciones del gobierno como las empresas, aún persiste el problema de la inclusión y la accesibilidad. En específico, respecto a las personas con discapacidad, se conoce que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, y que se exige el cumplimiento de las normas en cuanto a la protección y salvaguarda de los derechos como la promoción de la autonomía de las personas en aras de dilatar las barreras que tiene este grupo social con el acceso al trabajo, pese a ello, aún no se puede garantizar su cumplimiento ni eliminar las barreras que se les impone. Conociendo entonces que las personas con discapacidad enfrentan desafíos significativos no solo en su día a día, sino también en el ámbito laboral debido a ciertos aspectos como la discriminación y estigma así como la poca accesibilidad y falta de ajustes para que estas personas puedan adaptarse de forma óptima a su centro de labores, es que resalta la necesidad de contar con el uso de la tecnología ya que da las herramientas necesarias para superar las barreras y mejorar la calidad de vida.

Resulta importante definir a la IA como la capacidad de los sistemas informáticos en efectuar labores que necesiten inteligencia humana como el análisis de datos, tareas de procesamiento, resolución de problemas y toma de decisiones que imita la inteligencia humana a través de softwares u otros procesadores. En términos simples, la IA es como una “mente” artificial que automatiza ciertos

procesos; y en consiguiente, tiene el potencial de transformar nuestra sociedad positivamente transformando y mejorando el quehacer diario como influyendo en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se plantean preocupaciones en cuanto al uso de los procesos de selección tecnológicos puesto que no se ha establecido un mecanismo que garantice que estos sistemas sean éticos, inclusivos y no discriminatorios, por lo que, profundizaremos en cuanto a la importancia de conocer estas nuevas tecnologías para con el personal con discapacidad y como resulta ser impulsor de inclusión social en aras construir sociedades equitativas y justas.

I. MARCO NORMATIVO

Para iniciar con un análisis relativo al impacto discriminatorio que podrían generarse a partir de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección del personal con discapacidad, es necesario primero revisar el marco normativo que es de aplicación tanto a las nuevas tecnologías derivadas de la IA, así como la normativa relativa a la prohibición de discriminación a nivel nacional e internacional.

50

1. Normativa Internacional

El mandato de prohibición de discriminación no es un tema nuevo en el derecho del trabajo, de hecho, la discriminación se puede presentar en situaciones tales como el acceso al empleo o durante la relación laboral e incluso al momento en el que la misma finaliza. De esa manera, no solo a nivel laboral, la discriminación constituye una práctica reprochable por la sociedad siempre que la misma tenga como origen un motivo prohibido como la raza, edad, religión, entre otros.

Como una mirada general hacia la prohibición de discriminación tenemos lo señalado en los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los mismos que indican la igualdad de los seres humanos entre sí y el mandato de prohibición de discriminación por motivos prohibidos tales como raza, sexo, religión, entre otros. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) recogen en sus artículos 2 y 26, nuevamente recogen lo relativo a la igualdad de los seres humanos entre sí y frente a la ley independientemente de sus creencias, rasgos físicos, entre otros. Finalmente, otra de las normas internacionales a que reconoce la prohibición de discriminación

en específico a nivel de las personas con discapacidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) la misma que recoge a la prohibición de discriminación como un principio rector de dicha norma, así como insta a los países a realizar todas las medidas necesarias para evitar la discriminación a personas con discapacidad.

Sobre el particular, el Perú como país ha ratificado cada uno de los convenios señalados en el párrafo anterior, incorporándose así a su normativa interna y haciéndose mandatorios, por lo que, a nivel de prohibición de discriminación existe un marco normativo que le exige a Perú tomar las medidas necesarias para impedir la discriminación en todos sus ámbitos, incluidos el laboral.

Por otro lado, tenemos el Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mismo que define la discriminación a nivel de empleo y ocupación, así como establece la obligación para los países miembros de desplegar las medidas necesarias para evitar que se genere discriminación a nivel de empleadores y trabajadores. De la misma forma que los anteriores, dicho convenio forma parte del ordenamiento peruano al haber sido ratificado en 1970, siendo así todas sus disposiciones en vigor y exigibles. Adicionalmente, la OIT ha emitido otros convenios que prohíben la discriminación en situaciones como la terminación de la relación de trabajo en donde la misma no puede responder a motivos prohibidos tales como el embarazo o alguna discapacidad, entre otros que son señalados por el Convenio 158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Al respecto, este último no ha sido ratificado por el Perú.

Asimismo, en materia específica de personas con discapacidad, la OIT ha emitido el Convenio 159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, así como la Recomendación 168 sobre la misma materia. Al respecto, ambos documentos de orden internacional se encargan de profundizar en el mandato de la prohibición de discriminación, en especial, respecto de aquellos trabajadores que en ejercicio de sus funciones adquirieron alguna discapacidad lo cual generó que ya no se encuentren aptos para sus labores y sea necesario reasignarles nuevas que sean compatibles con su discapacidad, así como la posibilidad de conseguir nuevos empleos. Dicho convenio ha sido ratificado por Perú, por lo que, nuevamente se trata de un instrumento internacional que forma parte de nuestro ordenamiento.

Si bien el Convenio 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso regula materias orientadas a la prevención y eliminación de todo tipo de violencia en los centros de trabajo con mayor énfasis en aquellas situaciones fundadas en motivos de género, ello también incluye a grupos vulnerables como las personas con discapacidad. Dicho instrumento también ha sido ratificado por Perú, por lo que, se trata de una normativa internacional de carácter vinculante.

Ahora, respecto de un instrumento de orden internacional que regule en materia laboral el uso de la IA, a la fecha de elaboración del presente artículo no existe una norma internacional que regule de manera global el uso de la IA. Sin embargo, ello no quita que dicho aspecto sea un tema de conversación y discusión importante para la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea (UE) quienes tienen la intención de regular el uso de la IA en un corto plazo debido a que el uso de las mismas se ha incrementado en los últimos años.

2. Normativa Nacional

Respecto de la normativa interna, como norma con mayor jerarquía dentro de nuestro sistema tenemos a la Constitución Política del Perú (1993) que señala en el segundo numeral del artículo 2 que toda persona es igual ante la ley, por lo que, nadie debería ser discriminado por motivos prohibidos tales como la raza, sexo, religión, entre otras. De esta manera, de la redacción de dicho artículo se desprende que los motivos que originan la discriminación pueden ser varios, entre ellos la discapacidad como factor que puede llegar a determinar la decisión del empleador al momento de decidir si contratar o no a una persona para determinado trabajo.

Seguidamente, en el Capítulo II de la Constitución sobre los derechos políticos y sociales se señala en el artículo 23 que el trabajo constituye un objeto de atención para el Estado quien tiene el deber de promover condiciones necesarias para el progreso social y económico de los ciudadanos, siendo que ninguna relación de trabajo podrá limitar derechos de los ciudadanos ni rebajar su dignidad. Al respecto, dicho artículo también realiza un énfasis especial en aquellas personas que por su especial condición de vulnerabilidad requieren de mayor protección, esto es, a las madres, menores de edad e impedidos que trabajan. De esa manera, de la lectura de dicho artículo rescatamos que el deber del Estado en asegurar que existan igualdad en el acceso al empleo para personas

con discapacidad resulta prioritario, toda vez que se entiende a este grupo como personas que se encuentran con mayores posibilidades de enfrentar dificultades al conseguir un empleo y mantenerlo.

Asimismo, la Constitución establece en el artículo 26 los principios que rigen la relación laboral, siendo que la igualdad de oportunidades sin discriminación es el primero de ellos. En ese sentido, las personas con discapacidad deberían tener igualdad de oportunidades que las demás personas en acceder a un empleo, ser seleccionados para un ascenso y no ser desvinculados por su condición.

Por otro lado, como regulación específica contamos con la Ley general de la persona con discapacidad, Ley No. 29973 que establece una serie de disposiciones aplicables en diferentes espacios y situaciones respecto del tratamiento de las personas con discapacidad. Sobre el particular, en dicha norma podemos encontrar el Capítulo VI llamado “Trabajo y empleo” que establece mediante 8 artículos medidas como implementación de una cuota de empleo de personas con discapacidad ascendente al 3% en el sector privado y 5% en el sector público del total de la planilla. Asimismo, se establecen disposiciones relacionadas a los ajustes razonables y medidas de conservación del empleo. Dicha norma también ha incorporado en el Capítulo VII llamado “Empresas promocionales de personas con discapacidad”¹ medidas para empresas que cuentan con una número mayor al 30% de su planilla de trabajadores con discapacidad, reconociendo a las mismas con preferencias en licitaciones con el Estado y acceso a fuentes de financiamiento.

Además, la citada norma realiza modificaciones Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL) mediante su séptima disposición complementaria modificatoria, la cual modifica los artículos 23, 29 y 30 del TUO de la LPCL de la siguiente manera:

“Artículo 23. Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas,

1 El artículo 54 de la Ley general de la persona con discapacidad define a la empresa promocional de personas con discapacidad como aquellas que cuentan por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal debe desarrollar actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

(...)

Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

(...)

Artículo 30. Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

(...)

h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

(...)” (énfasis propio)

En ese contexto, en el ámbito laboral también existen disposiciones que regulen el tratamiento de las personas con discapacidad, no solo en el acceso al empleo para que en el marco del inicio de la relación laboral se puedan realizar los ajustes razonables necesarios para que dichas personas puedan ejercer sus funciones. Además, se han contemplado supuestos de nulidad de despido cuando dicha desvinculación se encuentre relacionada a la discapacidad, e incluso se regularon actos de hostilidad específicos que equiparan la negativa de realizar ajustes razonables con el despido, buscando así otorgar una mayor protección a las personas con discapacidad.

Como normas complementarias se emitió la Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo, aprobada por Resolución Ministerial No. 030-2021-MIMP que establece una serie de objetivos prioritarios para en un plazo de diez años resolver el problema de la discriminación estructural hacia las personas con discapacidad creando un país con mayor igualdad y oportunidades para dicho grupo de personas. Asimismo, la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley No. 31572 establece una serie de medidas en favor de las personas con discapacidad para que puedan trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, así como la realización

de los ajustes razonables necesarios para que dichas personas puedan ejercer sus funciones.

En el siguiente cuadro se encuentra la normativa internacional y nacional que puede ser aplicada en casos discriminación en el acceso al empleo de las personas con discapacidad por uso inadecuado de la IA:

CUADRO 1
MARCO NORMATIVO RELACIONADO A LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Normativa internacional	- Declaración universal de derechos humanos (adoptado el 10 de diciembre 1948 y ratificado el 9 de diciembre de 1959) - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado el 16 de diciembre de 1966 y ratificado el 3 de octubre de 1980) - Convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad. (adoptado el 13 de diciembre de 2006 y ratificado 31 de octubre de 2007) - Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (adoptado el 25 de junio de 1958 y ratificado el 10 de agosto de 1970) - Convenio 158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (adoptado el 22 de junio de 1982 y no ratificado) - Convenio 159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (adoptado el 20 de junio de 1983 y ratificado el 2 de julio de 2001). - Convenio 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso (adoptado el 21 de junio de 2019 y ratificado el 08 de junio de 2022) - Recomendación 168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
Normativa nacional	- Constitución Política del Perú. (31 de diciembre de 1993) - Ley general de la persona con discapacidad, Ley No. 29973. (24 de diciembre de 2012) - Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. (21 de marzo de 1997) - Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo, aprobada por Resolución Ministerial No. 030-2021-MIMP. (30 de enero de 2021) - Nueva Ley de Teletrabajo, Ley No. 31572 (11 de septiembre de 2022)

Fuente: Elaboración propia

II. APLICACIÓN DE LA IA EN LAS RELACIONES LABORALES

El siglo XXI representa una etapa de la historia en la cual, la tecnología desempeña un papel fundamental en el desarrollo del ser humano, expandiéndose en el área de las relaciones laborales; el que resulta vital, puesto que es el pilar que sostiene el correcto funcionamiento de toda organización ya que se trata de un vínculo entre la compañía y los trabajadores. Por tanto, resulta fundamental que exista un intercambio saludable entre ambos y esto va de la mano con la gestión de recursos humanos porque en un mundo digital en constante competencia, es necesario atraer y desarrollar el talento humano pero también la protección, salvaguarda de la integridad física y mental de los trabajadores.

1. El talento humano como pilar de las relaciones laborales

El talento humano es considerado uno de los aspectos más importantes a considerar dentro de las relaciones laborales, esto porque el éxito de una organización depende de la gestión de detección de individuos que influyen positivamente en el rendimiento empresarial como en la productividad de la empresa. Ahora, teniendo en cuenta que talento humano es la sumatoria de diferentes aptitudes y competencias de la persona, son estas características las cuales otorgan un valor agregado al crecimiento de la organización.

Considerando que, según expertos, vivimos en una denominada “Cuarta Revolución Industrial” la cual experimenta grandes retos tecnológicos que transforma nuestro quehacer diario incluyendo el mundo empresarial a través de diversos sistemas y herramientas digitales que buscan mejorar las condiciones en las que nos desarrollamos. Precisamente, el autor Klaus Schwab indica en su obra que *“nos encontramos al principio de una revolución que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos unos con otros. En su escala, alcance y complejidad, lo que considero la cuarta revolución industrial no se parece a nada que la humanidad haya experimentado antes”*. (Schwab, 2016, p. 13)

De esa manera, debemos considerar que las empresas buscan optimizar sus procesos internos mediante el uso de la tecnología para aprovechar al máximo el capital humano y así contribuir con la gestión y formación de personal altamente calificado y competitivo. Es por ello que el uso de la IA se ha incrementado, debido a que esta ha revolucionado la forma que las empresas gestionan sus procesos, permitiendo una eficacia en los procesos de selección, formación y

evaluación de los trabajadores. Por medio de un proceso estratégico y diferentes software tecnológicos, las empresas actualmente optan por invertir en la implementación de la IA, ya que esta tecnología tiene el *“potencial de una máquina para interpretar datos, para aprender de ellos, obtener conocimiento y desarrollar tareas”* (Granados Ferreira, 2022, p. 112)

Bajo la premisa del concepto tradicional de relación laboral en la cual se identifica el nexo entre el empleador y el trabajador y la contraprestación económica a cambio de servicios para el primero. Al respecto, se puede decir que los sistemas inteligentes se incorporan como parte de este vínculo, puesto que asisten al empleador para identificar el talento humano, evaluando el potencial de cada persona para con la organización mediante el análisis de sus capacidades y habilidades. El objetivo de las mismas es identificar cual sería el puesto idóneo para cada persona de forma automatizada y así incorporar y retener a los talentos que encajen con los valores y la cultura de la compañía, esta gestión fomenta la colaboración mutua por lo que es importante en aras de un ambiente laboral saludable.

2. La Inteligencia Artificial como prevención de riesgos laborales

Existen circunstancias que a veces no somos capaces de identificar cuando se realiza un trabajo, desembocando en la existencia de un daño en la salud, mayormente sucede cuando las condiciones de trabajo son inadecuadas. Sobre el particular, *“el ser humano, con su trabajo, introduce una serie de factores que modifican las condiciones naturales, creando las circunstancias que en forma de agentes causales son las culpables de las patologías que se derivan de la actividad laboral.”* (Collado Luis, 2008, p.92). Por tanto, es importante que se pueda anticipar y controlar riesgos que puedan surgir en el desempeño de cualquier actividad laboral en aras de la protección de la salud de los trabajadores. De esa manera, la IA es conveniente, precisamente porque impulsa la optimización de la seguridad laboral por medio de los algoritmos y procesamiento de grandes cantidades de datos evitando accidentes en el trabajo y mitigando riesgos, lo cual mejora las condiciones al ofrecer mejor protección en diferentes escenarios.

Teniendo en cuenta que, en la relación laboral, el empleador tiene una deuda de seguridad con su trabajador, ésta debe ser garantizada no sólo de manera formal bajo la norma sino que ese empleador está obligado a comprometerse con asumir medidas de protección preventivas que ayuden con la identificación

y control de riesgos de forma diligente, esto porque en caso de algún suceso, es el empleador quien debe demostrar que realizó toda clase de esfuerzos razonables y necesarios para evitarlo. Por ejemplo, en la industria de manufactura, la tecnología interviene de forma importante ya que este tipo de trabajo involucra el uso de maquinaria, por lo que, al usar IA se mejora la seguridad laboral al brindar soluciones eficientes. Además, respecto de labores rutinarias, éstas se dejan en manos de las máquinas, esto es el caso de los exoesqueletos *“Los robots autónomos móviles o los exoesqueletos podrían ayudar a los trabajadores en tareas de manipulación manual y en trabajos duros. Este tipo de innovaciones podría permitir a los trabajadores de mayor edad seguir haciendo trabajos que implican esfuerzo físico”* (Macías García, 2022, p. 90), siendo que su utilización contribuye con la reducción de posibles trastornos musculoesqueléticos, ya que esta herramienta se ajusta al cuerpo de la persona para aumentar su fuerza, resistencia y movilidad ayudando a evitar posibles lesiones.

La IA mejora la productividad por tener la capacidad de monitorización de las condiciones laborales mediante el uso de los sistemas de data inteligentes como cámaras de vigilancia en tiempo real, con la intención de supervisar e identificar posibles condiciones peligrosas o inseguras como derrames, obstrucciones o que el personal no utiliza de forma adecuada el equipo de protección personal. Por otro lado, en cuanto a las capacitaciones, las empresas empiezan a utilizar cada vez lo denominado como simulaciones, los cuales son imágenes en realidad virtual, que tienen como fin demostrar, analizar y enseñar situaciones peligrosas que se pueden desarrollar en el trabajo, sin necesidad de enfrentar algún riesgo real, demostrando cuáles serían los protocolos de seguridad a seguir.

En la actualidad, damos importancia a las enfermedades psicosociales es por ello que tenemos conocimiento de que los trabajadores pueden desarrollar estrés físico, el cual es una de las principales causas de accidentes laborales. Por ello, la IA puede resultar beneficiosa ya que, por medio del análisis de sus algoritmos, puede identificar la carga laboral y en consecuencia, otorgar descansos o asignar tareas leves, en aras de reducir la fatiga a los trabajadores y evitar accidentes causados por el factor cansancio.

“La integración de dispositivos de control móviles miniaturizados en los EPP podría hacer posible el seguimiento en tiempo real de sustancias peligrosas, niveles de ruido, vibración, temperatura, malas posturas, niveles de actividad o una serie de signos

vitales biológicos. Nuevos tipos de analíticas de datos que permiten realizar análisis en tiempo real basados en flujos de macrodatos pueden facilitar la toma de decisiones autónomas. Esto podría utilizarse para lanzar alertas tempranas de exposiciones nocivas, problemas de salud, fatiga y estrés.” (Macías García, 2022, p. 94)

Por otra parte, la IA repercute positivamente en las diferentes áreas como el de la salud, en la cual, su implementación permite que en cirugías y/o operaciones de alto riesgo en las cuales el factor error humano es predominante, la asistencia robótica quirúrgica puede ayudar a reducir complicaciones debido a su alta precisión. Considerando que en nuestro país se desarrolla fuertemente la industria minera y conociendo que esta enfrenta diferentes desafíos especialmente en la seguridad de los trabajadores debido a accidentes con el uso de la maquinaria, posibles derrumbes y accidentes con productos tóxicos. De esa manera, los robots tecnológicos pueden ayudar a evitar estas circunstancias ya que serían estas máquinas las que trabajan en los túneles con excavaciones y los mineros se encargaría de controlarlos de forma remota desde un lugar seguro; además conociendo que precisamente estos túneles subterráneos exponen ciertos gases que pueden afectar a la salud de las personas, utilizar la tecnología para monitorear la contaminación que emiten, resulta ser una buena idea.

Si bien la IA transforma indiscutiblemente los puestos de trabajo de todos los sectores, las empresas no deben dejar de lado la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales que conjunto con el uso de la IA esta puede ayudar con la detección del estado físico de los trabajadores, eso sí, su utilización debe ser desarrollada de forma segura y ética, respetando los derechos fundamentales y velando por el interés de protección y seguridad para con los trabajadores, para ello se debe *“alinear los objetivos misionales organizacionales con los objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo orientados a la búsqueda de la sostenibilidad del negocio, el bienestar y la calidad de vida de todos quienes participan”*. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012, p. 159)

III. SESGOS PRESENTES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Toda organización busca contar con el personal más adecuado para ejercer las diferentes funciones internas para ello realizan procesos de selección de las cuales deben elegir cuidadosamente personas que sean idóneas, que cuenten con

el potencial y la formación necesaria para cumplir con sus responsabilidades en el puesto de trabajo, para esto, la empresa debe aplicar de forma adecuada la gestión de recursos humanos teniendo en cuenta que el recurso humano es considerado como el factor más importante dentro de toda organización. Así, *“es necesario comparar las habilidades de cada uno y poder tomar la decisión más acertada al momento de escoger el candidato correcto para el puesto de trabajo”* (Bravo Ross & Delgado Litardo, 2022, p. 43).

1. Diferencia entre reclutamiento y selección de personal

Para explicar lo mencionado, debemos hacer una distinción entre reclutamiento y selección de personal. El reclutamiento es definido por el autor Chiavenato como *“un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección”* (Chiavenato, 2009, p. 116). Básicamente, el autor indica que el reclutamiento es buscar y atraer candidatos con potencial altamente calificado para los puestos que se pretende llenar dentro de la organización, en comparación con la definición de los procesos de selección, que son los métodos de filtración que tienen como fin seleccionar a los candidatos con las características que se ajusten más a los objetivos de los puestos de trabajo. Esta selección se da en base a dos aspectos: tanto el de llenar los puestos vacantes como el de incluir competencias individuales en el capital humano.

Hay que tener en cuenta que *“la selección de personal es una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos. Conforme los candidatos superan obstáculos pasan a las etapas siguientes”* (Chiavenato, 2009, p.162), es por ello que cada organización cuenta con sus propios procedimientos y técnicas de filtración, las cuales, permiten obtener información necesaria respecto de los candidatos y encontrar las características deseables; por lo general las técnicas más simples y económicas se dan durante las primeras fases, mientras que las más caras y difíciles se desarrollan en la parte final del proceso, esto acorde al perfil del puesto a ocupar.

2. Prejuicios hacia las personas con discapacidad

La discapacidad es un tema social que en los últimos años ha sido foco en la lucha de los derechos humanos de manera igualitaria. Lamentablemente, hasta

el día de hoy, aún persisten algunos estigmas en la sociedad que afectan a las personas con discapacidad, lo que resta oportunidades de crecimiento socioeconómico para ellos. La discapacidad tiene como definición ser *“una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive”* (Padilla Muñoz, 2010, p.4) esto significa que las personas con discapacidad tienden a enfrentar barreras las que no permiten que se desarrollen de forma plena y en igual condición que las demás personas, esto causado por diferentes deficiencias tanto mentales como físicas.

Aunque en la actualidad organizaciones como la OIT tienen como base la justicia social, que busca garantizar acceso de esta población con la sociedad, todavía ocurre que la discapacidad tiende a ser motivo de exclusión en muchos ámbitos, especialmente en el trabajo. Asimismo, instituciones como la ONU establecen que *“los Estados deben reconocer como principio, que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos en materia de empleo; por lo tanto, las disposiciones legislativas y reglamentarias no deben discriminar contra las personas con discapacidad, ni interponer obstáculos a su empleo”* (Hernández Ríos, 2015, p.54) motivo por el cual se debe garantizar su acceso y adaptabilidad a los puestos de trabajo adecuando ajustes razonables.

Los datos reflejan que en su mayoría las personas con discapacidad tienden a ser una minoría marginada, puesto que muchas viven en situaciones de pobreza, con poco acceso a educación y atención médica, problemas con el transporte público y vivienda y sobre todo, con una alta tasa de desempleo. Sumado a ello, los prejuicios internos que tienen las personas que en ocasiones son sutiles y que se caracterizan porque *“poseen una carga afectiva aparentemente favorable hacia la otra persona, pero su connotación es negativa ya que en ellos subyace una jerarquización, pueden provocar emociones negativas como rechazo, indiferencia o temor”* (Gurdián-Fernández et al., 2020, p. 4). Es por ello que la inclusión laboral es vital, ya que el acceso al trabajo decente puede mejorar su calidad y estilo de vida, esto basándonos en el principio de igualdad de condiciones.

3. El impacto de los sesgos y afectación en la inclusión y diversidad laboral

La inclusión de personas con discapacidad tiene ventajas para con la empresa ya que en primer lugar, al contratar este personal se promueve la diversidad,

además que mejora la imagen de la empresa frente a la competencia, por otro lado, tiene ventajas fiscales e incentivos económicos de acuerdo a la legislación interna. Asimismo, existe un indicador en común de que esta población tiende a permanecer por más tiempo en el trabajo, lo que evita la rotación pronta de personal. Pese a lo mencionado, las personas con discapacidad es la población que más dificultades tiene de poder acceder al trabajo seguro y estable, debido a la exclusión motivado por los prejuicios y sesgos.

Es importante identificar que los sesgos son percepciones mayormente inconscientes (e incluso conscientes) que se caracterizan por crear ideas erróneas sobre una persona de forma injusta, además que estas influyen negativamente en nuestras actitudes y decisiones. En el mundo empresarial, los sesgos inconscientes son una de las principales barreras hacia la inclusión ya que al tener ideas preconcebidas estas son fácilmente influenciadas en nuestras decisiones o trato hacia otros lo que genera desigualdades; estos sesgos pueden ser determinantes en la exclusión de personas con discapacidad lo que resulta discriminatorio ya que solo se trata de una percepción equivocada sobre sus habilidades y/o capacidades. Si bien estas ideas son influidas por diferentes factores como creencias impuestas por nuestra familia, amistades o cultura, debemos analizar su repercusión negativa en la diversidad y luchar contra estas ideas, la autora María Pía Estebecorena (2022) indica que:

“Nuestro cerebro recibe más de 11 millones de datos por segundo y sólo somos capaces de procesar en el mismo tiempo, 40 datos. Esto significa que más de un 99% de todo nuestro accionar mental está relacionado a los atajos mentales que construimos. Esto acciona además del peligro, expectativas propias e ideas de cómo es el mundo que nos rodea de acuerdo a nuestro criterio cultural, social y educativo” (p. 98)

El personal de recursos humanos, tiende a tener mayor responsabilidad puesto que es por medio de ellos que se da el reclutamiento y el proceso de selección, por tal motivo, deben evitar caer en los sesgos relacionados con las personas con discapacidad que suelen ser causados por la falta de información, el miedo a lo desconocido o estereotipos. Por ejemplo, pueden pensar que esta población debe ser protegida de forma excesiva lo que dificulta el desarrollo profesional de estas personas ya que desean ser tratados de forma equitativa. Por lo mencionado, debemos esforzarnos en enfrentar estas creencias impuestas y cambiar las percepciones erróneas que tenemos en aras de la inclusión y el respeto por la diversidad.

IV. APLICACIÓN DEL MARCO LEGAL VIGENTE SOBRE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Una vez revisado el marco normativo aplicable al tratamiento de las personas con discapacidad con foco en el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades, así como la aplicación de la IA en las relaciones laborales y los sesgos que se pueden presentar en los procesos de selección, analizaremos la aplicación del marco legal vigente sobre prohibición de discriminación.

Como ha sido señalado existen sesgos que se pueden presentar durante los procesos de selección de las personas con discapacidad, pero ello no evita que incluso la discriminación hacia estas personas se pueda generar durante la relación laboral. Sin embargo, como parte de la presente investigación se revisarán aquellos aspectos que pueden resultar discriminatorios para personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de un empleo.

En la actualidad muchos de los empleos son publicados mediante diferentes plataformas como Bumeran² o LinkedIn, dentro de las más conocidas, que suelen tener procesos que implican una aplicación de tipo sencilla a los empleos pero que al brindar la posibilidad a las empresas de gestionar la recepción de los candidatos, automáticamente pueden filtrar la información de los candidatos según como el personal de recursos humanos lo haya predeterminado.

De esa manera, automatizaciones que buscan mejorar y eficientar el proceso de selección mediante herramientas tecnológicas que seleccionan a los candidatos en virtud de determinadas palabras claves y descalifiquen a otros en virtud de lo que señalen en su Curriculum Vitae (CV) o su propio perfil en las plataformas de empleo, califican como discriminación.

Incluso, plataformas más completas como *Genoma Work*³ o *Aira*⁴ ofrecen servicios adicionales al análisis de CVs mediante IA que permiten a las empresas establecer pruebas psicológicas para potenciales candidatos, así como la realización de videoentrevistas para agilizar los procesos de selección y su respectivo

2 <https://www.bumeran.com.pe/>

3 <https://www.genoma.work/>

4 <https://www.airavirtual.com/>

análisis mediante IA que otorga al candidato una calificación en relación a la idoneidad para el puesto al que se encuentra postulando.

Es así que observamos que resulta cada vez más usual que cuando una persona postule a una oferta de trabajo sea derivado a plataformas como las señaladas líneas arriba, quedando así en el pasado aquellas épocas en donde uno imprimía su CV y lo dejaba en las oficinas de la empresa a donde postulaba para que posteriormente un reclutador lo analice y compare de manera manual con otros candidatos.

Si bien ello constituye un avance en la tecnología que genera eficiencias en los procesos de selección de personal, también puede constituir una barrera en el acceso al empleo para personas con discapacidad que se pueden encontrar postulando a un determinado trabajo. Como se había mencionado, dichas plataformas permiten personalizar los filtros de manera que la empresa establece aquellas características que necesita en su candidato. Por ejemplo, en el caso de los CVs, que la IA mediante la cual se analice los mismos únicamente selecciones a aquellos que incluyan en su CV las palabras “Java”, “Power BI” y “Excel Avanzado” como características necesarias para los candidatos a la posición.

64

Sin embargo, ello no constituye un problema como tal. Los problemas surgen cuando, de la misma forma que se establecen filtros para tener un grupo de finalistas, se establecen filtros para excluir a un grupo de personas que coloquen en su CV palabras como “Carnet de CONADIS” o “discapacidad”. Incluso, es posible que aún cuando no lo incluyan en sus CVs, esto sea filtrado en una etapa posterior, si la plataforma ha sido programada para realizar determinadas preguntas sobre condiciones médicas o proyectos de vida de los postulantes, por lo que, la potencial discriminación hacia este grupo de personas se puede presentar en distintas etapas del proceso de selección, el cual, desde un análisis ligero no tiene ninguna regulación específica que le pueda impedir establecer sus propios filtros al ser ejecutado mediante una IA.

Al respecto, resulta falso que no exista una regulación aplicable, pues, si bien es cierto no existe una norma a nivel internacional ni nacional que regule el uso de la IA (de manera general, incluyendo ahí al ámbito laboral), ello no implica que los mandatos de prohibición de discriminación no puedan ser aplicables a la situación que pueden sufrir las personas con discapacidad por un uso inadecuado de la IA en el proceso de selección de personal. De esa manera,

si bien creemos que es necesario que, ante el incremento del uso de la IA en diferentes aspectos de la vida cotidiana de las personas (incluyendo las relaciones laborales) se requiere la emisión de una norma que pueda otorgar directrices y lineamientos para el uso de la IA a nivel internacional sino también nacional, todo trato desigual por motivos prohibidos (como el caso de discapacidad) es ilegal e inconvencional, independientemente del medio a través del cual tal trato injusto se ejerza.

El marco normativo interno encabezado por la Constitución Política del Perú prohíbe todo trato desigual por motivos tales como algún tipo de discapacidad, independientemente del medio a través del cual tal trato se ejerza. Es por ello que, aún cuando no encontremos medidas relacionadas a la discriminación en el acceso al empleo de estas personas puntualmente cuando se ha utilizado una IA, dichas prácticas se encuentran prohibidas por la Constitución y Ley general de la persona con discapacidad que también contiene mandatos generales de prohibición de discriminación.

Si bien dichas prácticas pueden resultar complicadas de probar, debido a que no existe un marco normativo que permita a las autoridades correspondientes como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) realizar fiscalizaciones como tal los métodos que utilizan los empleadores para seleccionar a su personal y mucho menos sancionarlo, ello no impide que como parte de su función orientadora se pueda iniciar con charlas a empleadores sobre un uso adecuado de la IA en las relaciones laborales, en procesos tales como los de selección.

V. RETOS DEL NUEVO DERECHO LABORAL EN LA ERA DE LOS ALGORITMOS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La IA puede resultar beneficiosa; sin embargo, debemos señalar que su uso puede resultar en una severa vulneración a los derechos fundamentales, en específico respecto a la discriminación e igualdad de oportunidades. Aunque es cierto que los sistemas automatizados por lo general son más precisos que los seres humanos, hay que tener en cuenta que esto depende de su programación, puesto que lamentablemente ésta pueda estar alienada de forma explícita o implícita con algunas diferencias basadas en ciertas características.

De esa manera, dentro de los principales retos del derecho laboral, con el creciente uso de las tecnologías como la IA, es necesario que desde la OIT se pueda trabajar en la elaboración de un convenio que regule el uso de la IA en las relaciones laborales, no solo a nivel del acceso al empleo sino también cómo esta se puede presentar en el transcurso de la relación laboral y al momento de finalizar la misma. Incluyendo además aquellos trabajos que podrían desaparecer por uso de la IA para determinadas labores.

A nivel interno, si bien también resulta necesario que pueda existir una regulación que enmarque el uso de la IA en diferentes aspectos, entre ellos, el laboral. Será necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se encargue de realizar una labor de difusión y orientación que permita que los empleadores puedan realizar un uso adecuado de la IA que respete los derechos de sus trabajadores. Con ello, lo siguiente sería que en un futuro, esperamos no tan lejano, SUNAFIL tenga las facultades necesarias para fiscalizar y sancionar a aquellos empleadores que realizan un uso inadecuado de la IA en las relaciones laborales, con especial foco en situaciones en donde se perjudique poblaciones vulnerables como sindicalizados, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.

VI. REFLEXIONES FINALES

En conclusión, nos encontramos en una nueva era tecnológica en donde la IA nos puede ayudar a avanzar con una verdadera gestión inclusiva que fomente la equidad en el trabajo; sin embargo, un uso inadecuado de la misma nos puede llevar a crear barreras en el acceso al empleo para personas con discapacidad. Es por ello que, debemos hacer referencia que las herramientas de selección de personal si bien pueden hacer un análisis profundo ahorrando tiempo y costos en los procesos de selección, es necesario que exista una regulación que permita supervisar un uso adecuado de tales plataformas.

De esa manera, si bien no existe una regulación específica que regule el uso de la IA en las relaciones laborales, ello no impide que con los instrumentos legislativos que prohíben todo tipo de discriminación se puedan desplegar acciones desde el Estado para dar a conocer como incorporar de manera respetuosa y compatible con los derechos de las personas el uso de la IA en el trabajo. La solución no será de ninguna manera prohibir el uso de la IA en las relaciones

laborales, pues éstas deben ser vistas como herramientas que agilicen procesos y que van a ser parte del día a día en la actualidad; sin embargo, es necesario que las mismas cuenten con límites para poder avanzar hacia una sociedad más inclusiva y dejar atrás los prejuicios.

REFERENCIAS

- Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8418530>
- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento Científico*, 6(1), 158-174. <https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/view/mct.06113/139>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). McGRAW-HILL. <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Collado Luis, S. (2008, diciembre). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (15), 91-117.
- Estebecorena, M. P. (2022). Sesgos Inconscientes, una amenaza tácita al concepto de diversidad. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 97 - 103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8786175>
- Granados Ferreira, J. (2022, enero a abril). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6395>
- Gurdián-Fernández, A., Vargas Dengo, M.-C., Delgado Álvarez, C., & Sánchez Prada, A. (2020). Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-27. https://www.researchgate.net/publication/338326114-Prejuicios_hacia_las_personas_con_discapacidad_fundamentacion_teorica_para_el_diseno_de_una_escala

- Hernández Ríos, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Macías García, M. d. C. (2022). La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, VII(1), 84 - 101. <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/20330/18548>
- Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 381-414. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012
- Schwab, K. (2016). *La cuarta Revolución Industrial*. Penguin Random House Grupo Editorial. <https://economyapoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>