

## ELEMENTOS CLAVE PARA LA REGULACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

Key elements for the regulation of algorithmic discrimination in  
the peruvian legal framework

ESPINOZA-ESCOBAR, JAVIER H.\*  
*Universidad Privada Norbert Wiener*

### Resumen

El presente ensayo analiza la necesidad de una regulación adecuada de los sistemas de inteligencia artificial en los procesos de selección de personal para garantizar el derecho al acceso al empleo sin discriminación, desde una visión *ius* fundamental. El propósito es combatir los sesgos algorítmicos y evitar que se perpetúe y amplifique las formas de discriminación actualmente presentes en el Perú. Dicha visión compatibiliza el desarrollo y uso de la tecnología con una visión protectora de la dignidad y del derecho a la igualdad.

Se muestran las características del fenómeno de la discriminación en el Perú y, a partir de las actuales normas sobre discriminación y la LeyN°31814, primera norma peruana sobre inteligencia artificial, se proponen los elementos claves que debe incorporarse en el ordenamiento peruano para perfeccionar su implementación y promover, de manera efectiva, un acceso justo y digno al empleo en la era digital.

### Palabras clave

Acceso al empleo; algoritmos; no discriminación.

### Abstract

This essay analyzes the need for appropriate regulation of artificial intelligence systems in recruitment processes to safeguard the right to non-discriminatory access to employment, adopting a *ius* fundamental perspective. It aims to counteract algorithmic biases and prevent the perpetuation and amplification of existing forms of discrimination in Peru. This perspective aligns the development and use of technology with a protective stance toward human dignity and the right to equality.

The essay presents the specific characteristics of discrimination in Peru and, based on existing anti-discrimination regulations and Law No. 31814, Peru's first law on artificial intelligence, proposes key elements to be integrated into the Peruvian legal framework. These elements are intended to enhance the law's implementation and to effectively promote fair and dignified access to employment in the digital era.

### Key words

Access to employment; algorithms; non-discrimination.

## 1. Introducción

Los avances tecnológicos han impactado en todos los ámbitos de la vida humana, incluido el ámbito jurídico. Este enfrenta nuevos y permanentes desafíos regulatorios para adaptarse a esta evolución y garantizar de manera efectiva los derechos fundamentales.

La preocupación jurídica sobre la relación entre la tecnología y el trabajo no es reciente. Diversos autores dan cuenta de la antigüedad de dicha preocupación mostrando cómo los

---

\* Docente investigador, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. Estudiante de doctorado de la Escuela Internacional de Doctorado, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Correo electrónico: hildebrando.espinoza@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9906-0526>.

avances tecnológicos han generado nuevas formas de trabajo, modificando la organización del trabajo, la gestión del personal, las estructuras corporativas y la cultura empresarial<sup>1</sup>, reconfigurando el Derecho Laboral<sup>2</sup>.

Entre estos avances, la inteligencia artificial (IA) destaca por su rápida evolución y creciente integración en las actividades empresariales cotidianas. Específicamente, la recopilación y el análisis de datos han abierto la posibilidad de aplicarla en un gran número de procesos empresariales que antes requerían de la intervención humana. Así, por ejemplo, para la selección de candidatos que más se ajusten a las necesidades de las empresas, según el perfil requerido, ahorrando tiempo y dinero en dicho proceso.

A pesar de estas ventajas, la intrusión de la IA pone en el centro del debate la validez y los límites de su uso; sobre todo, en relación con los derechos fundamentales, incluyendo los de contenido laboral. Los sistemas de IA aplicados a la selección de personal suelen basarse en datos históricos y patrones predefinidos, que pueden no solo reproducir, sino sistematizar y magnificar la desigualdades y discriminaciones existentes<sup>3</sup>. Surgen nuevas, veloces y escalables formas de vulnerar viejos derechos, dentro de ellos, el de igualdad y no discriminación, colocando a los solicitantes de empleo en una situación de vulnerabilidad.

Evidentemente, los potenciales perjuicios no deben llevar a la prohibición de la tecnología en el mundo del trabajo, sino, más bien, a proponer una visión que *“oriente las transformaciones en curso hacia un futuro del trabajo que confiera dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades y que amplíe las libertades humanas”*<sup>4</sup>.

El presente ensayo tiene como objetivo determinar los elementos clave que el ordenamiento peruano debe tener en cuenta para regular los procesos de selección de personal impulsados por IA, sin discriminación. Si bien el Perú cuenta con una norma general sobre inteligencia artificial (Ley N°31814), esta resulta insuficiente para abordar la discriminación producida por los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal, en una realidad en la que la discriminación es estructural y endémica.

La hipótesis que se formula es que la determinación precisa y técnicamente sustentada de estos elementos clave, impedirán que los sistemas de IA aplicados en la selección de personal reproduzcan o intensifiquen las desigualdades ya existentes en el acceso al mercado laboral peruano.

Teniendo en cuenta que el acceso al empleo constituye la puerta de entrada para el disfrute de derechos laborales y protección social, el ensayo contribuye a proporcionar al legislador y órganos reguladores herramientas concretas para la elaboración de disposiciones que logren armonizar el uso de la IA con el derecho a la igualdad y la no discriminación en el acceso al empleo, pues la identificación de los elementos clave permitirá que los desarrolladores, proveedores y empleadores no vulneren el citado derecho. De esta forma, la tecnología será un instrumento para la inclusión y equidad en el ámbito laboral y se utilizará con una visión *ius* fundamental.

## **2. Riesgos de la aplicación de la inteligencia artificial en la selección de personal. Razones de los sesgos algorítmicos**

La selección de personal constituye una tarea vital para las organizaciones. A través de ella incorporan al personal más idóneo para el cumplimiento de los objetivos empresariales, de acuerdo con el perfil del puesto requerido. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, involucra una serie de actos previos al inicio de una relación laboral, por lo cual las normas y principios que regulan la relación laboral no le son aplicables. Por tratarse de una etapa no

---

<sup>1</sup> CHERRY (2020); ESTLUND (2020); DEVA (2020); CEDROLA (2017).

<sup>2</sup> AMBESI (2019).

<sup>3</sup> DEVA (2020).

<sup>4</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2019), p. 28.

regulada con claridad, y menos aún en un contexto de uso de IA, surgen importantes riesgos que deben abordarse desde un punto de vista normativo.

De cara al candidato, esta etapa previa es trascendental para su estabilidad personal y profesional, lo que lleva a muchos candidatos a someterse a prácticas abusivas que -por el uso de algoritmos- refuerzan o magnifican la asimetría de poder frente a las agencias de reclutamiento o el propio empleador. Por ejemplo, estos pueden obtener información no directamente relacionada con el puesto accediendo a las redes sociales de los candidatos o a la actividad en línea, o penalizar a candidatos, si de la información obtenida, se detecta periodos de inactividad laboral, carga familiar, etc. Asimismo, la necesidad apremiante de empleo lleva al candidato a consentir en el uso de IA para no quedarse fuera del proceso de selección, quedándose fuera del ámbito de protección respecto de la prohibición del tratamiento de datos sensibles<sup>5</sup>.

Además, de la asimetría en el uso de los datos personales, otro riesgo importante radica en que, sin necesidad de intervención humana, la forma en que los empleadores publicitan las oportunidades laborales a través de sistemas de IA puede excluir a potenciales candidatos que no toman conocimiento de la oferta laboral<sup>6</sup>. Por otro lado, los algoritmos entrenados con datos históricos pueden filtrar perfiles excluyendo grupos enteros de candidatos sin la posibilidad de solicitar revisión o corrección de errores.

Como se aprecia, estas particularidades del proceso de selección con sistemas de IA ponen en riesgo una serie de derechos del candidato de empleo que obliga a dictar una regulación específica con obligaciones adecuadas a este proceso empresarial (transparencia, derecho a explicación, auditoría, etc.).

Si bien las prácticas previamente descritas generan riesgos a los derechos fundamentales, desde el lado de la empresa, el uso de la IA en los procesos de selección de personal representa importantes ventajas. La disponibilidad de abundante información (*data*) ayuda a herramientas de IA como el *machine learning*, para producir resultados y ayudar al personal a cazar talentos en la toma de decisiones al momento de reclutar personal<sup>7</sup> que responda al perfil requerido<sup>8</sup>, con el menor costo y la máxima efectividad<sup>9</sup>. Se reduce o reemplaza al personal de recursos humanos y se delega al algoritmo el poder de toma de decisiones o de buena parte vinculadas con la selección de personal.

Son diversas las tecnologías que incorporan IA en los procesos de selección de personal. Por ejemplo, el *Applicant Tracking Systems* que recopila currículums y, a través de algoritmos, los analiza, clasifica y preselecciona, a partir de los criterios establecidos por el reclutador<sup>10</sup>. También, el *pattern matching* que permite identificar las candidaturas más idóneas por su adecuación a criterios específicos y predefinidos por las reclutadoras<sup>11</sup>. El *machine learning* permite el análisis de datos para generar análisis predictivos de los candidatos<sup>12</sup>. Por su parte, los *chatbots* que, “diseñados para imitar la conversación y el comportamiento de los seres humanos”, interactúan con los candidatos, permitiendo “segmentar las candidaturas rápidamente”, contactar con los candidatos más idóneos e incluso realizar la entrevista inicial. En este último caso, debido a que cuenta con sistema de reconocimiento de voz y gestos (análisis de datos biométricos), evalúa sus respuestas y selecciona a los que pasan a la siguiente fase.

Como se aprecia, los programas de IA no solo evalúan previamente a los candidatos (p. ej., Brazen), sino que reúnen y examinan un gran número de perfiles de candidatos (p. ej., Mya), recopilan comentarios de los evaluadores en diferentes etapas del proceso (p. ej., Olivia) y proporcionan cuestionarios y pruebas (p. ej., Pymetrics)<sup>13</sup>.

---

<sup>5</sup> OLARTE (2020), p. 85

<sup>6</sup> BOGEN Y RIEKE (2018).

<sup>7</sup> PÁEZ Y RAMÍREZ (2022); CHERRY (2020); TODOLÍ (2019).

<sup>8</sup> DERANTY Y CORBIN (2024).

<sup>9</sup> SÁNCHEZ-MONEDERO et al. (2020).

<sup>10</sup> PEICHEVA (2022).

<sup>11</sup> LORENZO (2024).

<sup>12</sup> FAJARDO (2023), p. 737.

<sup>13</sup> INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (2024).

Si bien esto representa un gran avance para los procesos de selección de personal, hay un hecho evidente que no ha logrado ser desechado. Por su misma naturaleza, los algoritmos usados en estos sistemas no cuestionan las decisiones humanas que subyacen a un conjunto de datos, sino que reproducen fielmente las decisiones pasadas que las lleva a reflejar el mismo tipo de prejuicios humanos que pretenden reemplazar<sup>14</sup>. Debido a ello, en muchas ocasiones, acaban *“por expulsar del mercado laboral a determinadas personas”*<sup>15</sup>.

Aun cuando sea posible afirmar que los algoritmos podrían ser más objetivos que los humanos a los que sustituyen<sup>16</sup> es imprescindible conocer los riesgos que generan su diseño, desarrollo e implementación; así como las razones de dichos sesgos con la finalidad de adoptar medidas preventivas y reparadoras frente a la posible vulneración del derecho de acceso al empleo sin discriminación.

### 2.1. Razones de los sesgos algorítmicos

Los sesgos algorítmicos son resultado de sus diseñadores. Los estereotipos, insertados en los sistemas de IA, sin intención o deliberadamente, pueden generar exclusión al considerar que la pertenencia de un individuo a un determinado grupo al que se le ha dado ciertas características significa que *“actuará de manera acorde con la visión o la preconcepción asignada a éste”*<sup>17</sup>. Así, en lugar de desterrar prejuicios humanos se ahonda en ellos.

Los sesgos algorítmicos pueden ser entendidos como *“sistemas cuyas predicciones benefician sistemáticamente a un grupo de individuos frente a otro, resultando así injustas o desiguales”*<sup>18</sup>. Los sesgos generan prácticas discriminatorias, cuando producen un trato desigual irrazonable y la exclusión de ciertos grupos. De allí que surge el reto de *“identificar los sesgos como el de diseñar los procedimientos necesarios para poder minimizarlos o neutralizarlos”*<sup>19</sup>.

Sobre las razones por las cuales los algoritmos producen predicciones sesgadas existen diversos estudios y clasificaciones<sup>20</sup> que no solo identifican los sesgos desde un punto de vista técnico, sino que proponen también soluciones específicas que pueden ser replicables en el contexto peruano. A efectos del presente ensayo se consideran razones de los sesgos, entre otros, las muestras de entrenamiento no representativas. Ocurren cuando los algoritmos se entrenan con datos que no son representativos de la población completa<sup>21</sup>; dejando de lado a los candidatos que no están adecuadamente o justamente representados o pertenecen a colectivos vulnerables, aun cuando posean las habilidades y competencias para el puesto. Si no hay datos suficientes sobre personas exitosas de grupos minoritarios o vulnerables, tales como afrodescendientes, indígenas, nativos, personas con discapacidad o mujeres, es poco probable que el algoritmo muestre o use estos datos para proporcionar resultados más inclusivos o menos discriminatorios.

Asimismo, la selección de características que excluye información relevante. Por ejemplo, si un algoritmo usa un código postal como criterio de selección podría generar discriminación indirecta por razón de raza, pues también existe la segregación residencial. También el uso de *proxies* para sustituir variables explícitas como nacionalidad o género permite que la discriminación subsista sin necesidad de datos explícitos de grupos protegidos.

El etiquetado incorrecto de los resultados en los datos de entrenamiento se produce cuando los datos utilizados para entrenar un algoritmo están mal etiquetados, ello lleva al algoritmo a aprender y perpetuar errores o sesgos, asociando características demográficas con resultados injustos. Así, si a los trabajadores pertenecientes a ciertos grupos demográficos (por

---

<sup>14</sup> RAGHAVAN Y BAROCAS (2021).

<sup>15</sup> ASQUERINO (2022), p. 361.

<sup>16</sup> COWGILL (2019); MILLER (2018).

<sup>17</sup> LÓPEZ (2021), p. 149.

<sup>18</sup> FERRANTE (2021), p. 29.

<sup>19</sup> BELLOSO (2002) p. 46.

<sup>20</sup> SELBST (2021); COWGILL Y TUCKER (2020); BOGEN Y RIEKE (2018); LEHR Y OHM (2017); BAROCAS Y SELBST (2016).

<sup>21</sup> TODOLÍ (2019), p. 470.

ejemplo, mujeres, personas con discapacidad o minorías étnicas) se los evalúa de manera injusta, asignándoles calificaciones deficientes debido a sesgos inconscientes, estos serán etiquetados como “de bajo rendimiento” en los datos de entrenamiento. Al entrenarse con estos datos, el algoritmo aprenderá erróneamente a asociar estas características demográficas con un rendimiento bajo o incompetente.

El sesgo de los programadores se manifiesta cuando su propio perfil demográfico, socioeconómico, cultural, racial influye en el diseño y desarrollo de los algoritmos, reflejando de manera inconsciente sus propias experiencias y prejuicios previos. Por ejemplo, el algoritmo podría otorgar un peso significativo a ciertas universidades de prestigio o a empresas tecnológicas reconocidas, donde estos programadores estudiaron o trabajaron, mientras infravalora y excluye a los que provienen de otros centros universitarios o cuentan con experiencia laboral igualmente valiosos.

Los bucles de retroalimentación algorítmica constituyen también una razón de sesgo algorítmico. Ocurren cuando las predicciones de un algoritmo afectan los resultados que este pretende predecir, contaminando así los datos de entrenamiento futuros, perpetuando y amplificando los sesgos en los sistemas algorítmicos e influyendo en las decisiones que luego se adopten para entrenar sus futuras versiones. Por ejemplo, si el algoritmo prioriza candidatos con características similares a trabajadores actuales exitosos hombres, blancos, de cierta posición social o económica; entonces se inclinará a la contratación de más personas con perfiles similares, cuyos éxitos refuerzan el sesgo del algoritmo, afectando la diversidad y excluyendo a candidatos que poseen las cualidades necesarias pero que no pertenecen a dicho perfil.

Con independencia de las diversas taxonomías que explican las razones de los sesgos algorítmicos<sup>22</sup>, es altamente probable que si los algoritmos trabajan con información inexacta, insuficiente o desequilibrada proporcionen resultados inexactos, pues “*el producto nunca puede superar la información aportada*”<sup>23</sup>. Se trata de un problema de calidad, cantidad y precisión de los datos que alimentan a los sistemas de IA que contribuyen a que sean sesgados.

Existen otros riesgos. Por ejemplo, cuando las propias máquinas crean sus resultados a partir de información extraída de *proxies* que es una característica del *machine learning*. En muchos casos, se ha demostrado que los sistemas de inteligencia artificial utilizan *proxies* extraídos por los mismos sistemas de inteligencia artificial que dan como resultado información que es discriminatoria o contraria al bienestar y derechos fundamentales de la persona<sup>24</sup>.

El modelo de autoaprendizaje que los algoritmos ejecutan puede llegar a ser tan complejo, a tal punto de volverse misterioso como una caja negra. Esa caja negra no permite acceder a explicaciones significativas sobre las operaciones algorítmicas ni a “*encontrar el motivo subyacente a determinadas decisiones*”<sup>25</sup> generando la opacidad de los algoritmos. Asimismo, se vuelve sencillo ocultar una intencionalidad discriminatoria utilizando etiquetas *proxy*, con “*características que no se refieren directamente a sexo, raza o estatus socioeconómico, pero que las reemplazan funcionalmente*”<sup>26</sup>.

El escenario descrito evidencia cómo los sistemas de IA aplicados a la selección del personal refuerzan o amplifican las desigualdades estructurales en el acceso al empleo. Es necesario establecer un marco legislativo que garantice la no discriminación en el acceso al empleo. Como se demostrará a continuación, si bien el Perú cuenta con normas sobre igualdad y una norma general sobre inteligencia artificial, la ausencia de criterios específicos que contribuyan a mitigar los riesgos derivados del uso de la IA en la selección de personal hace necesario incorporar algunos elementos clave para la futura regulación que garantice de forma efectiva el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

---

<sup>22</sup> Por ejemplo, WACHTER (2022).

<sup>23</sup> LÓPEZ (2021), p. 148.

<sup>24</sup> MUÑOZ (2021).

<sup>25</sup> LÓPEZ (2021), p. 148.

<sup>26</sup> PÁEZ Y RAMÍREZ (2022), p. 9.

### 3. Protegiendo la igualdad: Regulación del derecho a la no discriminación en el Perú

El ordenamiento peruano reconoce, en el nivel constitucional y a nivel convencional<sup>27</sup>, el derecho a la igualdad ante la ley<sup>28</sup>, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación<sup>29</sup>, la libertad de trabajo<sup>30</sup> y el derecho al trabajo<sup>31</sup>. Todos ellos favorecen el acceso al empleo, sin discriminación. Pero la dimensión prestacional de estos derechos impone al Estado la responsabilidad de *“promover condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”*<sup>32</sup>. En ese orden de ideas, el Estado debe garantizar que el acceso al empleo se produzca con el respeto irrestricto del principio de igualdad y no discriminación, sobre todo, porque el artículo 23 de la Constitución reconoce que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

En el nivel infra constitucional, la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo cuenta con regulación propia. Se trata de la ley N°26772<sup>33</sup> (en adelante, la ley) y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N°008-1998-TR<sup>34</sup> (en adelante, el Reglamento). No obstante, estas normas fueron concebidas sin tomar en cuenta la creciente automatización de los procesos de selección a través de la IA; y, por tanto, no contemplan mecanismos que permitan evaluar la equidad en las decisiones automatizadas, como sí ha ocurrido en la Unión europea<sup>35</sup>. Tampoco establece obligaciones específicas para los empleadores, como pruebas de auditoría, evaluaciones de impacto ni derechos o garantías para los candidatos a empleo.

Según el artículo 1 del Reglamento, ninguna oferta de empleo<sup>36</sup> puede contener *“requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato”*; es decir, las condiciones requeridas para desempeñar un puesto de trabajo en un requerimiento de personal no pueden ser irrazonables, arbitrarias o antojadizas, sea que se manifiesten directamente o de forma indirecta<sup>37</sup>. La prohibición es impuesta a *“los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo”*.

Aun cuando la prohibición de la discriminación esté referida específicamente a las ofertas de empleo, una interpretación teleológica de la norma y conforme con la Constitución permitiría extenderla a todo el proceso de selección que incluye, entre otros, la definición del perfil del puesto, la oferta de empleo, el reclutamiento y, propiamente, la selección del candidato idóneo a través de la evaluación de la hoja de vida, la entrevista, la evaluación. A todos estos pasos -y

<sup>27</sup> Entre otros, la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre, de 1948 (artículo XIV), el Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos, de 1999 (artículo 6).

<sup>28</sup> Constitución peruana, de 1993, artículo 2.2.: *“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*.

<sup>29</sup> Constitución peruana, de 1993, artículo 26: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*.

<sup>30</sup> Constitución peruana, de 1993: *“Toda persona tiene derecho (...) 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”* (artículo 2.15). Asimismo, dentro de las libertades económicas del artículo 59: *“El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria (...)”*.

<sup>31</sup> Constitución peruana, de 1993: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”* (artículo 22).

<sup>32</sup> Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 008-2005-PI/TC, de 12 de agosto de 2005.

<sup>33</sup> Ley N° 26772, de 1997.

<sup>34</sup> Decreto Supremo N° 002-98-TR, de 1998.

<sup>35</sup> Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)).

<sup>36</sup> Según la Resolución Ministerial N° 159-2013-TR, de 2013, la oferta de empleo es *“cualquier forma de anuncio o publicación, pública o no. Por ejemplo, las circulares internas, newsletter, boletines, emails, banners, ventanas pop-up en páginas web sobre puesto de trabajo disponibles”*.

<sup>37</sup> De allí que, de acuerdo con el artículo 3° del Reglamento: *“No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado”*.

Asimismo, *no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico”*.

cual sean los mecanismos, herramientas o sistemas empleados- podría hacerse extensible la prohibición de discriminación<sup>38</sup>.

En el plano de la inspección de trabajo, el Reglamento de la Ley General de Inspección de trabajo contempla como infracción muy grave en materia de relaciones laborales la discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, por los motivos prohibidos consabidos<sup>39</sup>. Asimismo, y en relación con las ofertas de empleo, constituye una infracción muy grave en materia de empleo y colocación: *“La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias”*. En este último caso, el principio de legalidad aplicable al procedimiento administrativo sancionador obligaría a una regulación expresa de la discriminación algorítmica en el acceso al empleo para que se pueda hacer efectiva la sanción administrativa correspondiente.

En el plano procesal, el artículo 2, numeral 1, literal c) de la Ley N°29497<sup>40</sup> regula la competencia por materia de los jueces especializados de trabajo para conocer, en la vía del proceso ordinario laboral, las pretensiones relacionadas con los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. Dicha posibilidad es consecuencia de que el artículo 8 del Reglamento establece la facultad de presentar una demanda de indemnización por daños y perjuicios a *“la persona que hubiere participado en un procedimiento de selección o admisión a un puesto de trabajo o a un medio de formación educativa y que, debido a criterios discriminatorios señalados por la Ley, no hubiese sido contratada o admitida”*<sup>41</sup>. Una interpretación *pro homine* debería permitir la utilización de este mecanismo procesal para demandar en casos de discriminación algorítmica.

En el ámbito judicial, no existen pronunciamientos vinculados con la no discriminación en el acceso al empleo<sup>42</sup>. Sí existen, en cambio, sobre discriminación -directa o indirecta- por razón de género<sup>43</sup>, discapacidad<sup>44</sup> o edad<sup>45</sup> durante la relación laboral, específicamente, en el acto de despido.

A pesar de la regulación mencionada, la escasa litigiosidad sobre este asunto es consecuencia de su poca efectividad práctica<sup>46</sup> y de la dificultad de la actividad probatoria relacionada con el acto discriminatorio<sup>47</sup>. A ello debe sumarse que el algoritmo discrimina de forma sutil, casi imperceptible. El propio sujeto que sufre la discriminación no necesariamente toma conocimiento de que está siendo discriminado en un proceso de selección. Aún más, no necesariamente se produce un rechazo directo y abierto del algoritmo a un solicitante de empleo, sino que simplemente el algoritmo no informa a todas las personas sobre una oportunidad laboral. La cuestión anteriormente señalada no significa que no deban adoptarse las medidas necesarias para combatir aquellas situaciones de discriminación que se pueda generar por los algoritmos, sino que estas deben ser -fundamentalmente- preventivas.

---

<sup>38</sup> Que la prohibición de discriminación se extienda a todo el proceso de selección ha sido reconocido en la Resolución Ministerial N° 159-2013-TR, de 2013.

<sup>39</sup> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, de 2006.

<sup>40</sup> Ley N° 29497, de 2010.

<sup>41</sup> La Ley N° 31307, de 2021 en su artículo 44° incluye entre los derechos protegidos por la acción de amparo al derecho de igualdad y el de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, características genéticas, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole y el derecho al trabajo. No obstante, en el Perú el amparo es residual y no procede si existen *“vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado”* (artículo 2 numeral 2). Siendo así, la vía igualmente satisfactoria es la ordinaria laboral y *“solo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo”*. Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 0206-2005-PA/TC, de 28 de noviembre de 2005.

<sup>42</sup> Perú: Corte Suprema, Casación laboral N° 24267-2019-Lima, de 8 de marzo de 2022.

<sup>43</sup> Como se comprueba, entre otras, Perú, Tribunal Constitucional, STC N° 05652-2007-PA/TC, de 6 de noviembre de 2008; STC N° 00932-2019-PA/TC, de 1 de julio de 2021, STC N° 04105-2019-PA/TC, de 1 de febrero de 2022.

<sup>44</sup> Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 0332-2016-PA/TC, de 5 de diciembre de 2018.

<sup>45</sup> Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 01875-2006-PA/TC, de 5 de junio de 2006.

<sup>46</sup> SERRANO (2022).

<sup>47</sup> GALARZA et al. (2020).

#### 4. Primeros pasos regulatorios sobre Inteligencia artificial en el Perú: Ley N°31814

La Constitución peruana no previó situaciones vinculadas con el impacto de la tecnología en los diversos ámbitos de la vida del hombre; y, dentro de ellos, el del trabajo. Sí se recoge el deber del Estado de *“promover el desarrollo científico y tecnológico del país”* (artículo 14). En todo caso, este deber debe ejercerse en consonancia con el principio de la dignidad y centralidad de la persona pues *“la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”* (artículo 1). En el ámbito laboral, el uso de la tecnología por parte del empleador no puede suponer que se limite el ejercicio de los derechos constitucionales, ni se desconozca o rebaje la dignidad del trabajador (artículo 23).

El Perú cuenta con un documento de trabajo denominado Estrategia Nacional de Inteligencia artificial (ENAI). Uno de los ejes estratégicos de la ENAI es la Ética. Con ella se busca *“adoptar lineamientos éticos para un uso sostenible, transparente y replicable de la IA con definiciones claras sobre responsabilidades y de protección de datos”*. Un objetivo estratégico es el de adecuar los principios sobre la IA aprobados por la OCDE<sup>48</sup>; estos son: 1) Crecimiento inclusivo, desarrollo sostenible y bienestar; 2) Respeto al estado de derecho, los derechos humanos y los valores democráticos; 3) Transparencia y explicabilidad; 4) Robustez, seguridad y protección y 5) Responsabilidad.

El 5 de julio de 2023 se publicó la Ley N°31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social de país. En su artículo 1 reconoce que la promoción del uso de la inteligencia artificial en el marco del proceso nacional de transformación digital se hará *“privilegiando a la persona y el respeto de los derechos humanos con el fin de fomentar el desarrollo económico y social del país, en un entorno seguro que garantice su uso ético, sostenible, transparente, replicable y responsable”*.

El artículo único de su título preliminar instituye como principios para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial, entre otros, los de estándares de seguridad basados en riesgos, enfoque de pluralidad de participantes, gobernanza de internet, desarrollo ético para una inteligencia artificial responsable y privacidad de la inteligencia artificial.

Se instituye a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD) como autoridad nacional responsable de *“dirigir, evaluar y supervisar el uso y la promoción del desarrollo de la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes, a fin de alcanzar los objetivos del país en materia de transformación digital y los objetivos de desarrollo sostenible conforme a la normativa vigente”* (artículo 4). También será responsable, entre otras, de adoptar *“lineamientos éticos para un uso sostenible, transparente y replicable de la inteligencia artificial”* (artículo 4.e).

La disposición complementaria final única de la ley estableció la obligación del Poder Ejecutivo de aprobar el reglamento en el plazo de noventa días hábiles, contados a partir de su entrada en vigor. A la fecha, no se aprueba dicho reglamento.

Como se aprecia, existe un núcleo esencial normativo que permite diseñar mecanismos específicos de protección legal o brindar protección judicial, vía interpretación, a las diversas situaciones que se susciten en este nuevo escenario. A continuación, se esbozará algunas ideas sobre los elementos clave que debe contener la reglamentación peruana sobre inteligencia artificial.

---

<sup>48</sup> OCDE, Recomendación del Consejo sobre inteligencia artificial de la OCDE (OECD/LEGAL/0449), revisada en la reunión del Consejo Ministerial (MCM) de la OCDE de 2024.

## 5. Elementos Clave para la Regulación de la IA en el Perú: Impulso Tecnológico y Dignidad Humana en la Selección de Personal

### 5.1. Punto de partida: la comprensión del fenómeno de discriminación en el Perú

El Perú es un país en el que existe un alto índice de discriminación étnico-racial estructural y de clase que incluye a la población afroperuana, indígena y los campesinos de las zonas rurales, con especial incidencia en la mujer<sup>49</sup>.

La discriminación en el Perú se ha institucionalizado. Se trata de un *“fenómeno radicado en el funcionamiento de la sociedad, e independiente de las intenciones y conciencia de los actores”*<sup>50</sup>. Por esta razón, la discriminación no es ajena a la organización y dinámica empresarial donde la asimetría de poder entre empleador y trabajador no solo la reproduce y refuerza, sino que abre una puerta para la vulneración de derechos fundamentales.

La discriminación en el Perú es negada, naturalizada o minimizada, incluso por las propias víctimas. Entre otros aspectos<sup>51</sup>, se acepta -naturalmente- que las diferencias entre personas son justificaciones válidas para un trato desigual; se jerarquizan las diferencias valorándose más a quienes se acercan al ideal de éxito occidental, específicamente, del hombre anglosajón, restando valor -y, por tanto, oportunidades- a la mayoría de peruanos con rasgos más autóctonos (indígenas o afrodescendientes) o dejándoles los puestos menos valorados, pues se usa la raza como un indicador de productividad<sup>52</sup>; se trata de una discriminación acumulada, pues una misma persona puede sufrir simultáneamente múltiples formas de discriminación basada en género, clase social, etnia, lengua, etc. Las categorías sospechosas de etnia, raza, clase, género están unidas por complejas capas interseccionales y estructurales que dificultan identificar con claridad qué categoría está siendo afectada<sup>53</sup>.

Esto obliga a la adopción de medidas integrales que consideren un marco normativo robusto con regulaciones para cada situación específica que incluya medidas preventivas, pero también reparadoras lo más accesible posibles para los ciudadanos que sufren vulneración del derecho a la igualdad, a través de algoritmos.

Una cuestión fundamental para el combate de la discriminación producida por sesgos algorítmicos es la de determinar si el binomio discriminación directa/indirecta -entendido como proceso para identificar o detectar la discriminación<sup>54</sup>- y utilizado por los Tribunales de Justicia del Perú<sup>55</sup> permite abordarla jurídicamente de forma óptima o si, más bien, *“no facilita la articulación de respuestas frente a la discriminación algorítmica”*<sup>56</sup>.

Aunque es posible establecer diversos supuestos de discriminación directa o indirecta en el campo de los algoritmos<sup>57</sup> que pudiesen justificar el inicio de acciones judiciales por vulneración del derecho a la igualdad en el acceso al empleo, lo cierto es que la opacidad e ininteligibilidad de los algoritmos, la utilización de múltiples factores interrelacionados para construir patrones, el potencial reproductor y amplificador de los sesgos estructurales por la propia lógica de los sistemas de IA y la dificultad para demostrar si la discriminación se produce por sesgos o por la correlación estadística propia de los datos utilizados<sup>58</sup>, obligan a sustituir este binomio por un criterio que facilite la presentación de pruebas de la discriminación, condición trascendental para el éxito de una demanda judicial. Por esto, debe buscarse *“asegurar que la precisión del sistema algorítmico para todos los grupos de población concretos (incluyendo*

<sup>49</sup> BARRANTES Y MATOS (2019).

<sup>50</sup> AGUILAR Y BURASCHI (2021).

<sup>51</sup> MINISTERIO DE CULTURA (2017).

<sup>52</sup> ARDITO (2017), p. 13.

<sup>53</sup> MUÑOZ (2021).

<sup>54</sup> BARRÈRE (1997), p. 74.

<sup>55</sup> Por todas, Perú: Corte Suprema, Casación Laboral N° 30535-2019-Lima, de 6 de setiembre de 2002. También, Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 05652-2007-PA/TC, de 6 de noviembre de 2008.

<sup>56</sup> AÑÓN (2022), pp. 36-37; CAPELLÀ (2024).

<sup>57</sup> ALBA (2020); AÑÓN (2022); CAPELLÀ (2024), pp. 84-88.

<sup>58</sup> CAPELLÀ (2024).

*categorías de datos combinados) no supere cierta tasa de error y centrarse en que, al menos, los sistemas algorítmicos magnifiquen lo menos posible la discriminación ya existente”. De esta forma, la discriminación se producirá, dependiendo “de si el sistema demuestra o no que alcanza los estándares de precisión exigidos y a partir de estos establecer controles **ex ante** y **ex post**”<sup>59</sup>. Esta forma de entender la discriminación vinculará las obligaciones impuestas a desarrolladores y usuarios de la IA y permitirá facilitar la prueba de la discriminación.*

## 5.2. A mayor riesgo mayor nivel de prevención, seguridad y reparación

Debido a que los algoritmos pueden amplificar y perpetuar la discriminación en el acceso al empleo, es necesario que los sistemas de selección de personal sean considerados de alto riesgo, tal como se regula en el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión europea<sup>60</sup>. En consecuencia, debe adoptarse un marco legal específico que: antes de la implementación del sistema IA, obligue a la realización de evaluaciones de impacto en los derechos fundamentales, obligue a someter los sistemas de IA a auditorías algorítmicas periódicas y garantice el control humano en los procesos de decisión automatizada, asegurando mecanismos de impugnación para todos aquellos afectados por decisiones discriminatorias.

Las medidas deben estar dirigidas tanto al desarrollador de los sistemas de IA como a empleadores y terceros que las utilizan en los procesos de selección de personal. En todo caso, de cara al candidato a empleo, el empleador se convertirá en garante del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa y podrá darlas por cumplidas si acredita que el sistema cuenta con certificaciones emitidas por entidades auditoras independientes debidamente acreditadas ante la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital.

El sujeto que utilice IA en un proceso de selección debe garantizar que el sistema cuenta con una previa evaluación de impacto en los derechos fundamentales. Esta permite estimar “*los beneficios potenciales, los riesgos latentes, y los procesos de seguimiento y mitigación*”<sup>61</sup>. Las evaluaciones de impacto deben incluir la información general del sistema utilizado para el proceso de selección, incluyendo el propósito del sistema de selección; es decir, si solo filtra currículums o si evalúa competencias, etc. También debe incluir la evaluación de las fuentes de datos con los que se ha entrenado el modelo, poniendo especial énfasis en los datos de entrenamiento para verificar si son representativos de la población peruana o si ha existido un desbalance demográfico perjudicial para ciertos grupos<sup>62</sup>; sobre todo, los que, tradicionalmente, sufren discriminación.

Para evaluar el comportamiento del algoritmo y detectar posibles sesgos se debe aplicar pruebas complementarias, entre ellas las pruebas de caja negra y de caja blanca. Las primeras, determinan la funcionalidad del sistema sin conocer su estructura interna, centrándose en las entradas y salidas esperadas para identificar posibles sesgos. Las segundas, implican el análisis y comprensión de la lógica de programación y cobertura del código fuente y permite identificar factores que han introducido los sesgos<sup>63</sup>. Como expresión del principio de transparencia, debe existir un registro del desarrollo y evaluación del algoritmo, de las decisiones adoptadas y las medidas implementadas para cautelar la equidad. En este punto, será fundamental involucrar a los trabajadores y sus representantes para incluir sus opiniones en el diseño de las medidas de mitigación<sup>64</sup>. Esta exigencia guarda relación con el reconocimiento del derecho del candidato a

---

<sup>59</sup> CAPELLÀ (2024), p. 91.

<sup>60</sup> Ver anexo III del Reglamento de inteligencia artificial, de 2024 son sistemas de alto riesgo los “*Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos*”. Tal posibilidad se desprende de la ley N°31814 que reconoce como principio para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial el de estándares de seguridad basados en riesgos.

<sup>61</sup> FLÓREZ (2023), p. 339.

<sup>62</sup> AGUIRRE (2022).

<sup>63</sup> KATALON (2025).

<sup>64</sup> ROBBINS (2023).

obtener información sobre cómo se toman las decisiones y permitir o cuestionar o apelar las decisiones.

A lo largo del despliegue de un algoritmo se deben implementar las auditorías algorítmicas a cargo de entidades auditoras independientes debidamente registradas ante la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital. A diferencia de otro tipo de evaluaciones, estas *“se realizan con posterioridad a la implementación del sistema, cuando este se encuentra en operación. De esa forma se puede contrastar el diseño y desarrollo de un ADS con los efectos de su implementación, particularmente cuando ya han existido casos en que se haya producido algún riesgo o daño”*<sup>65</sup>. El objeto de las auditorías es comprobar que los algoritmos se han desarrollado y utilizado *“de acuerdo con la norma jurídica vigente para garantizar que los principios éticos y jurídicos se reflejan en los sistemas de Inteligencia Artificial (IA)”*<sup>66</sup>. En suma las auditorías deben garantizar que el sistema de IA cumple con las normativa vigente y, que en caso de detectar sesgos discriminatorios, las decisiones que se adoptan son explicables, supervisables y ajustables.

En el proceso de auditoría se puede utilizar diversas técnicas que permitan evaluar y mitigar los sesgos algorítmicos. Así, la manipulación artificial de bases de datos; es decir, la modificación o generación de datos sintéticos *“que imitan las características de los datos del mundo real sin contener ninguna información real”*<sup>67</sup>, con el fin de equilibrar la representación de distintos grupos y reducir sesgos en los algoritmos. La recolección de datos sensibles para identificar y corregir patrones de discriminación del sistema algorítmico, mediante la recopilación de información voluntaria<sup>68</sup>. El uso de *bots* falsos para probar discriminación y el auge de métricas estadísticas, como la métrica de disparidad, para medir y cuantificar la equidad y precisión de los algoritmos<sup>69</sup>.

La evaluación de los sistemas de IA para prevenir sesgos debe ser permanente, con la finalidad de que los responsables del tratamiento puedan introducir los procedimientos y medidas adecuadas para combatir el sesgo. Entre estas medidas, por ejemplo, que la recopilación de datos sea diversa, equilibrada y representativa de la población peruana, utilizando técnicas de validación cruzada para comprobar que los modelos funcionan bien en diferentes subconjuntos de datos. Asimismo, que la recolección de datos nuevos y las medidas de ajuste de los modelos sea constante para evitar que los sesgos se amplifiquen. Debe garantizarse que los desarrolladores introduzcan en los sistemas de IA marcadores *proxies* y parámetros específicos<sup>70</sup> que consideren las características particulares del Perú, lenguas, costumbres, distribución demográfica, entre otras, para evitar que el sistema perpetúe o amplifique sesgos discriminatorios, sobre todo, contra ciertos grupos, normalmente discriminados.

Se debe establecer también la obligación de conformar equipos multidisciplinarios y diversos para el desarrollo de la IA y la de implementar programas de capacitación para diseñadores de la IA en ética, diversidad y sesgos cognitivos para aumentar la conciencia y mitigar la influencia de esos sesgos en el diseño de los sistemas de IA. En este punto, las normas deben promover iniciativas locales que desarrollen sistemas de IA adaptadas al contexto local.

Por otro lado, la baja tasa de sindicalización en el Perú<sup>71</sup> y la ausencia de normas que impongan la conformación de comités de igualdad en las empresas privadas y entidades públicas, obligan a fortalecer -al menos en este momento- la labor de la Secretaría del Gobierno y Transformación Digital. Esta debe convertirse en un organismo regulador que acoja y resuelva, en el ámbito administrativo, las denuncias por violación de derechos fundamentales, al contar con competencias específicas de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones normativas

---

<sup>65</sup> ARÁNGUIZ (2022), p. 9.

<sup>66</sup> MOTA y HERRERA (2024), p. 3.

<sup>67</sup> DATA CAMP (2023).

<sup>68</sup> RIVAS (2021).

<sup>69</sup> ETICAS RESEARCH AND CONSULTING (2021).

<sup>70</sup> MUÑOZ (2021).

<sup>71</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL PERÚ (2023).

vinculadas con el desarrollo y utilización de la IA; pero también debe asumir un rol promotor y articulador que involucre a otras organizaciones en la defensa de los derechos fundamentales.

El alto riesgo que implica la utilización de la IA en la selección de personal y el principio de transparencia exige su sometimiento a control humano. Este constituye un derecho que implica *“la capacidad de que intervengan seres humanos durante el ciclo de diseño del sistema de inteligencia artificial y en el monitoreo de su funcionamiento, con el fin de evitar un impacto negativo en los derechos humanos”*<sup>72</sup>.

Sobre el control humano, la regulación europea<sup>73</sup>, ha abordado de forma progresiva el principio de control humano y la explicabilidad, aunque desde diversas perspectivas. No obstante, todas involucran la intervención o supervisión humana cuando se trate de decisiones automatizadas que produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente a una persona, en sistemas de IA de alto riesgo o en decisiones que afectan a los trabajadores. Asimismo, generan el derecho a recibir información sobre la lógica del sistema, información técnica y documentación detallada para auditoría y transparencia accesible sobre algoritmos que impactan en el empleo. Pero el control humano carecería de eficacia si no generase el derecho a que una persona pueda revisar, corregir o anular una decisión automatizada<sup>74</sup>.

En ese sentido, se debe establecer la prohibición de adoptar decisiones automatizadas sin intervención humana cuando produzcan efectos jurídicos o afecte de forma significativa al interesado, como ocurre con los procesos de selección de personal<sup>75</sup>. Se debe garantizar que la supervisión la lleve a cabo *“una persona autorizada y competente para modificar la decisión”*<sup>76</sup> y que aquella recaiga sobre los datos de entrenamiento, sobre los *inputs* (entradas) y *outputs* (salidas) de la IA, sobre el contexto o entorno en el que puede operar la IA e incluso sobre lo que es valioso para la vida humana, pues los algoritmos que definan lo que debe entenderse por *“buen desempeño”* pueden cambiar las normas sociales sobre productividad<sup>77</sup>.

La garantía del control humano facilita además la explicabilidad; esto es, que el responsable informe al afectado y a sus representantes *“sobre el razonamiento que subyace, aportando detalles sobre la lógica y explicando la importancia y consecuencias del proceso de almacenamiento”*<sup>78</sup>. Así, la explicabilidad debe tener un enfoque práctico; es decir, que el afectado sea capaz de *“comprender la cadena de causalidades que tiene lugar dentro de la IA hasta llegar a sus resultados o decisiones finales”*<sup>79</sup> y, de ser el caso, tenga derecho a impugnar la decisión de carácter discriminatorio que le afecte. En relación con ello, es necesario regular el procedimiento de tutela de derechos directa, ante el propio empleador o la entidad encargada del proceso de selección y el procedimiento administrativo trilateral que debe seguirse ante la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital<sup>80</sup>.

La transparencia, como garantía de los derechos fundamentales, debe entenderse como un concepto dinámico y debe obtenerse de una forma integrada y pragmática, involucrando en la elaboración de las políticas públicas y las normas a las propias empresas y desarrolladoras tecnológicas y generando espacios de diálogo que permita determinar *“qué es posible regular y cómo regularlo, si es que fuese necesario”*<sup>81</sup>.

<sup>72</sup> SÁNCHEZ Y TORO VALENCIA (2021), p. 220.

<sup>73</sup> Me refiero al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de marzo de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión. Reglamento General de protección de datos, la Ley de Inteligencia artificial y la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

<sup>74</sup> HOOFNAGLE et al. (2019).

<sup>75</sup> MONEREO et al. (2023), p. 25.

<sup>76</sup> MEDINA (2022), p. 152.

<sup>77</sup> ROBBINS (2023).

<sup>78</sup> MONEREO et al. (2023), p. 26.

<sup>79</sup> ORTÍZ DE ZÁRATE (2022), p. 335.

<sup>80</sup> De manera similar los procedimientos regulado en el artículo 88 y siguientes del Decreto Supremo N° 016-2024-Jus, de 2024.

<sup>81</sup> ARAYA (2021), pp. 324-325.

La información brindada debe ser clara y específica, de fácil comprensión y puede estar referida a: “1) las categorías de datos que se han utilizado o se utilizarán en la elaboración de perfiles o el proceso de toma de decisiones; 2) por qué tales categorías se consideran pertinentes 3) cómo se elaboran los perfiles utilizados en el proceso de decisiones automatizadas, incluidas las estadísticas manejadas en el análisis; 4) por qué un determinado perfil es pertinente para el proceso de decisiones automatizadas; y 5) cómo se emplea para una decisión relativa a una concreta persona”<sup>82</sup>.

### 5.3. Necesaria regulación de los aspectos procesales

Es reducida la efectividad práctica de las normas que reconocen la posibilidad de accionar frente a la discriminación en el acceso al empleo, más aún si se utiliza la IA en los procesos de selección. Esto no significa que no deban idearse mecanismos que contribuyan a hacer efectivo el ejercicio del derecho de acción en un escenario de especial dificultad probatoria.

Además de la regla de que “quien afirma algo debe probarlo”, el artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo establece una serie de reglas especiales de probanza aplicables a la cuestión que nos ocupa: El trabajador tiene la carga probatoria del daño sufrido, cualquiera sea su naturaleza. Al demandado empleador le corresponde probar el cumplimiento de las normas legales; en este caso, las derivadas de las normas que regulen la IA en el ámbito laboral, como expresión de deber de diligencia. También debe probar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

Otro mecanismo contemplado en la ley procesal del trabajo<sup>83</sup> es el de las presunciones (artículo 23.5), ampliamente utilizadas en los casos de discriminación. Cuando menos, el demandante debe acreditar “la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato, para lo cual se requiere, por lo menos, la prueba indiciaria”<sup>84</sup>; de esta forma, “se arroja sobre el litigante perjudicado por la presunción la carga de aportar prueba para evitar la fijación como cierto del hecho presunto”<sup>85</sup>. En este sentido, tal como ha sido planteado en la propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la adaptación de las normas de responsabilidad civil extracontractual a la inteligencia artificial, deben regularse presunciones específicas que, partiendo del incumplimiento del deber de diligencia, permitan presumir -especialmente- el carácter defectuoso del producto y la relación de causalidad entre la culpa del demandado y los efectos generados o no generados por el sistema de IA<sup>86</sup>.

También podría examinarse la posibilidad de establecer “un rebajamiento del estándar probatorio o grado de convicción que el órgano judicial ha de alcanzar para tener los hechos por fijados a efectos de aplicar el Derecho”<sup>87</sup>, de tal forma que se hable de una probable razonabilidad y no de una convicción plena del juez para tener por acreditada la culpa en la producción o no de los resultados generados por la IA

Junto con las reglas legales sobre la prueba antes mencionadas, es necesario admitir -judicialmente- mecanismos de facilitación de la carga de la prueba; toda vez que, por la posición de desventaja del candidato al empleo, esta se torna gravosa. Es la idea de carga dinámica de la prueba, según la cual “frente a situaciones excepcionales que dificultan la tarea probatoria de una de las partes, se debe desplazar el esfuerzo probatorio respectivo hacia la contraria, por encontrarse esta en mejores condiciones de acreditar algún hecho o circunstancia relevante para

---

<sup>82</sup> MONEREO et al. (2023), p. 27.

<sup>83</sup> Ley N° 29497, artículo 23.5 “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

<sup>84</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 2562-2002-AA/TC, de 13 de mayo de 2004, fundamento jurídico 3.

<sup>85</sup> ORMAZABAL (2024), p. 412.

<sup>86</sup> MERCADER (2024); RODRÍGUEZ (2024); ORMAZABAL (2024).

<sup>87</sup> ORMAZABAL (2024), p. 442.

*la causa*<sup>88</sup>. Con más razón, en el ámbito laboral en el que la vigencia del principio protector y de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales debe extenderse también a la fase precontractual. Se trata de un mecanismo que ya ha sido utilizado por el Tribunal Constitucional peruano<sup>89</sup> e incluso por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en dos casos en los que el Estado peruano fue demandado<sup>90</sup>.

La complejidad técnica de la IA exige adoptar otros mecanismos que permitan el afrontamiento de la asimetría informativa y la desigualdad probatoria. Así, debería incorporarse la facultad judicial de ordenar la exhibición y aseguramiento de la prueba *“sobre un determinado sistema de IA de alto riesgo del que se sospeche que ha causado daños”*<sup>91</sup> -previa solicitud del demandante o del potencial demandante para obtener del demandado o potencial demandado dichas pruebas- con el fin de evitar su alteración, manipulación o destrucción por la parte demandada o a cualquier tercero no litigante que cuente con ella (desarrollador, importador, etc.), adoptadas con finalidad cautelar inclusive *inaudita parte*<sup>92</sup>. Frente a la negativa de cooperación del demandado, debería establecerse como consecuencia, la presunción *iuris tantum* de incumplimiento del deber de diligencia<sup>93</sup> o inclusive la inversión de la carga de la prueba<sup>94</sup>. Asimismo, como contrapartida, debe establecerse la obligación de confidencialidad y la necesidad de reserva de la información a la que se tiene acceso.

En otro orden de ideas, posición de desventaja en la que se encuentre el demandante candidato a empleo y el carácter técnico especializado complejo del mecanismo discriminador debería conducir a incorporar en la ley procesal la legitimación especial para obrar *“a agrupaciones idóneas y con conocimiento de esta temática. De lo contrario las víctimas podrían recibir una asesoría deficiente, por falta de experiencia, o ser revictimizadas, esta vez debido a abusos por parte de personas inescrupulosas”*<sup>95</sup>. Solo de esta forma, se podrá compensar la desigualdad de armas en las que se encuentran el candidato a empleo frente al empleador. Asimismo, por el impacto que ello supondría, se debe contemplar la posibilidad de regular una acción colectiva, debido a que pueden ser múltiples las víctimas de la discriminación algorítmica, normalmente, pertenecientes a grupos vulnerables claramente identificados.

## 6. Conclusiones

El desarrollo y utilización de la IA debe someterse al principio de la dignidad de la persona, dada su incidencia directa en los derechos fundamentales, entre ellos, el de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. En ese sentido, el avance y fomento estatal de la tecnología debe ir acompañado por garantías que aseguren la dignidad y los derechos fundamentales.

En el presente ensayo se han propuesto elementos clave para la regulación en el Perú de los sistemas de IA en los procesos de selección, de tal forma que se promueva la dignidad y combata la discriminación en una etapa particular como es la de selección de personal que coloca al candidato de empleo en una situación vulnerable.

---

<sup>88</sup> PEYRANO (2013), p. 971.

<sup>89</sup> Perú: Tribunal Constitucional, STC N° 1176-2004-AA/TC, de 26 de enero de 2007. Según el Tribunal Constitucional: *“Es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba”* (fundamento jurídico 50).

<sup>90</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Durand y Ugarte Vs. Perú, Sentencia de 26 de agosto de 2000, párrafo 65. De la misma forma, Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Castillo Petrucci y otros Vs. Perú, Sentencia de 30 de mayo de 1999, párrafo 60.

<sup>91</sup> VILLESPIÍN (2025).

<sup>92</sup> ORMAZABAL (2024).

<sup>93</sup> VILLESPIÍN (2025). Así se regula en el artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo. *“partes El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”*.

<sup>94</sup> ORMAZABAL (2024).

<sup>95</sup> MUÑOZ (2021), p. 299.

En primer lugar, una regulación efectiva requiere una comprensión profunda de las particularidades del fenómeno de la discriminación en Perú. Estas deben considerarse en el momento de diseñar medidas que protejan el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo

En segundo lugar, tal como se observa en experiencias internacionales, los sistemas de IA vinculados con la contratación de personal deben considerarse de alto riesgo. Tal calificación obligará a la adopción de una serie de medidas de control como las evaluaciones de impacto previas, auditorías algorítmicas y la garantía del control humano. Estas medidas concretizan los principios de prevención, transparencia y explicabilidad, reforzando el principio protector del Derecho del Trabajo, contribuyendo a aclarar y hacer comprensible la opacidad propia de los algoritmos.

Finalmente, es esencial abordar el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva para todos aquellos que sufren discriminación algorítmica. En ese sentido, se deben establecer un conjunto de mecanismos procesales eficientes que contribuyan y faciliten para la víctima el combate de la discriminación algorítmica, sea a través de la facilitación probatoria y aseguramiento de la prueba, legitimación especial para demandar en las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo a agrupaciones especializadas; dado el impacto y modo en que se produce la discriminación algorítmica se debe examinar la posibilidad de regular la acción colectiva para demandar frente a la discriminación .

Como se aprecia, una visión *ius fundamental* exige una regulación no solo de normas sustantivas que establezcan específicos derechos, obligaciones y prohibiciones vinculadas con el acceso al empleo, sino que hace falta -sobre todo- normas instrumentales con específicas medidas que contribuyan -de forma directa- al combate de la discriminación en el acceso al empleo. De cómo se pueda garantizar dicho derecho dependerá que el hombre trabaje y que a través de él exprese y fortalezca su dignidad.

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

ADAMS-PRASSL, JEREMIAS; ABRAHA, HALEFOM; KELLY-LITH, AISLINN; SILBERMAN, MICHAEL Y RAKSHITA, SANGH (2023): “Regulating algorithmic management: A blueprint”, en: *European Labour Law Journal* (14, N° 2), pp. 124-151. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4373355](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4373355) [visitado el 11 de marzo de 2025].

AGUILAR, MARÍA JOSÉ Y BURASCHI, DANIEL (2021): “Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?”, en: *The Conversation*, Sec. Global, 20 marzo, 2021. Disponible en: <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152> [visitado el 23 de diciembre de 2023].

AGUIRRE, JORGE (2023): “Modelos y buenas prácticas evaluativas para detectar impactos, riesgos y daños de la inteligencia artificial”, en: *Paakat: Revista de Tecnología y sociedad* (Vol. 12, N° 23), pp. 1-20. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8628984> [visitado el 11 de marzo de 2025].

AMBESI, LEONARDO J. (2019): “Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona”, en: *Estudios Socio-Jurídicos* (Vol. 21, N° 1), pp. 245-266. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7280> [visitado el 11 de julio de 2024].

AÑÓN, MARÍA JOSÉ (2022): “Desigualdades algorítmicas: conductas de alto riesgo para los derechos humanos”, en: *Derechos y Libertades* (Vol. 47, N° 2), pp. 17-49. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/dyl.2022.6872>. [visitado el 11 de marzo de 2025].

ARÁNGUIZ, MATÍAS (2022): “Auditoría algorítmica para sistemas de toma o soporte de decisiones”. Disponible en: <https://doi.org/10.18235/0004154> [visitado el 11 de marzo de 2025].

- ARAYA, CARLOS (2021): "Transparencia algorítmica ¿un problema normativo o tecnológico?", en: Revista CUHSO (Vol. 31, N° 2), pp. 306-334. Disponible en <https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n2-art2196> [visitado el 14 de enero de 2024].
- ARDITO, WILFREDO (2017): Discriminación-étnico racial en el ámbito laboral. Diagnóstico situacional (Lima, Ministerio de Cultura).
- ASQUERINO, MARÍA JOSÉ (2022): "Algoritmos y discriminación", en: Morales, José (Coord.), Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral (Murcia: Laborum), pp. 335-382. Disponible en: <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152> [visitado el 23 de diciembre de 2023].
- BAROCAS, SOLON Y SELBST, ANDREW (2016): "Big Data's Disparate Impact", en: California Law review (N° 104), pp. 671-732. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2477899#](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899#) [visitado el 8 de marzo de 2025].
- BARRANTES, ROXANA Y MATOS, PAULO (2019): "En capilla": desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes (Lima, Instituto de Estudios Peruanos).
- BARRÈRE, MAGGY (1997): Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres (Madrid, Civitas).
- BELLOSO, NURIA (2022): "La problemática de los sesgos algorítmicos (con especial referencia a los de género). ¿Hacia un derecho a la protección contra los sesgos?", en: Llano, Fernando (Dir.), Inteligencia artificial y Filosofía del Derecho (Murcia, Laborum), pp. 45-78.
- BOGEN, MIRANDA Y RIEKE, AARON (2018): "An Examination of Hiring Algorithms, Equity and Bias", en: Upturn. Disponible en <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2018-12/apo-nid210071.pdf> [visitado el 8 de marzo de 2025].
- CAPELLÀ, ANNA (2024): "Discriminación algorítmica: ¿directa o indirecta? Un estudio sobre la inadecuación de esta concepción bidimensional", en: IgualdadES (N° 11), pp. 67-96. Disponible en <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.11.03> [visitado el 8 de marzo de 2025].
- CEDROLA, GERARDO (2017): "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", en: Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo (N° 31), pp. 103-123. Disponible en <https://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf> [visitado el 8 de marzo de 2025].
- CHERRY, MIRIAM (2020): "Regreso al futuro. Continuidad del diálogo sobre el trabajo y a tecnología en la OIT", en: Revista Internacional del Trabajo (Vol. 139, N° 1), pp. 1-24. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_819537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_819537.pdf). [visitado el 23 de enero de 2024].
- COWGILL, BO Y TUCKER, CATHERINE (2020): "Algorithmic Fairness and Economics", en: Columbia Business School Research Paper, Available at SSRN (February 14, 2020). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3361280> [visitado el 15 de mayo de 2024].
- COWGILL, BO (2019): "Bias and Productivity in Humans and Machines", en: Upjohn Institute Working Paper, 19-309. Disponible en: <https://doi.org/10.17848/wp19-309> [visitado el 13 de mayo de 2024].
- DERANTY, JP. Y CORBIN, T. (2024): "Artificial intelligence and work: a critical review of recent research from the social sciences", en: AI & Soc (N° 39), pp. 675-691. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01496-x> [visitado el 8 de mayo de 2024].
- DEVA, S. (2020): "Addressing the gender bias in artificial intelligence and Automation", en: Open Global Rights, 10.4.2020. Disponible en <https://www.openglobalrights.org/addressing-gender-bias-in-artificial-intelligence-and-automation/> [visitado el 8 de mayo de 2024].

ESTLUND, CYNTHIA (2019): "Three big ideas for a future of less work and a three dimensional alternatives", en: *Law and contemporary problems* (Vol. 82, N° 3), pp. 1-43. Disponible en: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4917&context=lcp#:~:text=In%20ombination%2C%20these%20three%20interventions,the%20three%20big%20ideas%20while> [visitado el 3 de mayo de 2024].

ETICAS RESEARCH AND CONSULTING (2021): "Robot Laura - Auditoría Algorítmica". Disponible en: <https://doi.org/10.18235/0003919> [visitado el 10 de marzo de 2025].

FAJARDO, JOHANNA (2023): "Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal", en: *Polo del conocimiento* (Vol. 8, N° 9), pp. 726-740.

FERRANTE, ENZO (2021): "Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. ¿Por qué deberían importarnos?", en: *Nueva Sociedad* (N° 294), pp. 27-37. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/inteligencia-artificial-y-sesgos-algoritmicos/> [visitado el 5 de marzo de 2025].

FLÓREZ, MARÍA (2023): "Las evaluaciones de impacto algorítmico: Una visión más allá de la ética", en: *GIGAPP Estudios Working Papers* (Vol. 10, N° 268), pp. 335-350. Disponible en: <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/327/328> [visitado el 1 de diciembre de 2023].

GALARZA, FRANCISCO; YAMADA, GUSTAVO Y ZELADA, CARLOS (2020): *Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima* (Lima, Universidad del Pacífico).

GDXGROUP (2020): "El chatbot en el proceso de selección: ahorro de tiempo y dinero", en: *Gdx group*. Disponible en: <https://gdx-group.com/el-chatbot-en-el-proceso-de-seleccion-ahorro-de-tiempo-y-dinero/> [visitado el 11 de marzo de 2025].

GRANADOS, JACKELINE (2022): "Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales", en: *CES Derecho* (Vol. 13, N° 1), pp. 111-132. Disponible en: <https://doi.org/10.21615/cesder.6395> [visitado el 10 de marzo de 2025].

HOOFNAGLE, CHRIS; VAN DER SLOOT, BART Y BORGESIU, FREDERIK (2019): "The European Union general data protection regulation: what it is and what it means", en: *Information & Communications Technology Law* (Vol. 28, N° 1), pp. 65-98. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13600834.2019.1573501> [visitado el 10 de marzo de 2025].

INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (2024): "The impact of AI on work and employment". Disponible en: [https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=160463&t%a%ken=8a7078c15874881a559cd18ae85a0b9283afd5db#:~:text=The%20key%20impacts%20of%20AI,intelligence%20\(WEF%2C%a02023a\)](https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=160463&t%a%ken=8a7078c15874881a559cd18ae85a0b9283afd5db#:~:text=The%20key%20impacts%20of%20AI,intelligence%20(WEF%2C%a02023a)) [visitado el 1 de octubre de 2024].

KATALON (2025): "Black Box Testing: Definition, Guide, Tools, Best Practices", en: *Katalon*. Disponible en <https://katalon.com/resources-center/blog/black-box-testing> [visitado el 11 de marzo de 2025].

LEHR, DAVID Y OHM, PAUL OHM (2017): "Playing with the data: what legal scholars should learn about machine learning", en: *UCDavis Law Review* (N° 51), pp. 653-717. Disponible en: [https://lawreview.law.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk15026/files/media/documents/51-2\\_Lehr\\_Ohm.pdf](https://lawreview.law.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk15026/files/media/documents/51-2_Lehr_Ohm.pdf). [visitado el 10 de marzo de 2025].

LÓPEZ, JUAN (2021): "Desenmascarando datos: igualdad e inteligencia artificial", en: *Ius: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla* (Vol. 15, N° 48), pp. 137-156. Disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v15n48/1870-2147-rius-15-48-137.pdf> [visitado el 1 de agosto de 2024].

LORENZO, DANIELA (2024): “Atraer al candidato perfecto gracias al matching en el proceso de selección”, en: Appvizer. Disponible en <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/talent-matching> [visitado el 12 de marzo de 2025].

MEDINA, MANUEL (2022): “El derecho a conocer los algoritmos utilizados en la toma de decisiones. Aproximación desde la perspectiva del derecho fundamental a la protección de datos”, en: Teoría y Realidad Constitucional (N° 49), pp. 141-171. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.49.2022.33847> [visitado el 30 de noviembre de 2023].

MERCADER, JESÚS (2024): “Sistema de responsabilidades por el uso de la inteligencia artificial. Un enfoque integral”, en: LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social (N° 5), pp. 211-227. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9038> [visitado el 10 de marzo de 2025].

MILLER, ALEX (2018): “Want Less-Biased Decisions? Use Algorithms”, en: Harvard Business Review (26 de julio de 2018). Disponible en: <https://bit.ly/3JNg4BA> [visitado el 30 de agosto de 2024].

MINISTERIO DE CULTURA (2017): Discriminación-étnico racial en el ámbito laboral. Diagnóstico situacional (Lima, Ministerio de Cultura).

MONEREO, JOSÉ LUIS; RODRÍGUEZ SUSANA Y RODRÍGUEZ, GUILLERMO (2023). “Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos”, en: Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum (N° 8), pp. 11-37. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/815/970> [visitado el 30 de noviembre de 2023].

MUÑOZ, CATHERINE (2021): “La discriminación en una sociedad automatizada: Contribuciones desde América Latina”, en: Revista Chilena de Derecho y Tecnología (Vol. 10, N° 1), pp. 279-281. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58793> [visitado el 30 de noviembre de 2023].

OLARTE, SOFÍA (2020): “La aplicación de la inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo”, en: Documentación Laboral (N° 119), pp. 79-98. Disponible en: <http://bit.ly/3Fulfq7> [visitado el 8 de marzo de 2025].

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (2024): “Recommendations of the Council on Artificial Intelligence, OECD/LEGAL/0449”. Disponible en: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449> [visitado el 3 de agosto de 2023].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2019): “Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión mundial sobre el futuro del trabajo”. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf) [visitado el 3 de agosto de 2023].

ORMAZABAL, GUILLERMO (2024): “La prueba en los procesos de responsabilidad civil por daños causados por sistemas de inteligencia artificial. Análisis del Derecho vigente y de las propuestas normativas de la UE”, en: InDret Revista para el análisis del Derecho (N° 3), pp. 395-445. Disponible en <https://indret.com/wp-content/uploads/2024/07/1869.pdf> [visitado el 4 de marzo de 2025].

ORTÍZ DE ZÁRATE, LUCÍA (2022): “Explicabilidad (de la inteligencia artificial)”, en: Eunomía. Revista en cultura de la legalidad (N° 22), pp. 328-344. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2022.6819> [visitado el 3 de diciembre de 2023].

ORTIZ, MANUEL (2024). “La “adaptación” del derecho de daños a la inteligencia artificial: la propuesta de Directiva sobre responsabilidad civil”, en: IDP. Revista de Internet, Derecho y Política (N° 40). Disponible en <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i40.419696> [visitado el 4 de marzo de 2025].

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL PERÚ (2023): “La sindicalización en el sector privado formal”. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5901883/5233379-bel-55-la-sindicalizacion-en-el-sector-privado-formal.pdf> [visitado el 4 de marzo de 2025].

MOTA, EVA Y HERRERA, ESTHER (2024): “Auditoría algorítmica en la inteligencia artificial en el sector público”, en: *Revista Proyecciones* (N° 17), pp. 1-8. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/371031315\\_Auditoria\\_algoritmica\\_en\\_la\\_inteligencia\\_artificial\\_en\\_el\\_Sector\\_Publico](https://www.researchgate.net/publication/371031315_Auditoria_algoritmica_en_la_inteligencia_artificial_en_el_Sector_Publico) [visitado el 11 de marzo de 2025].

PÁEZ, ANDRÉS Y RAMÍREZ-BUSTAMANTE, NATALIA (2022): “Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral”, en: Ángel, Natalia y Urueña, René (Eds.), *Derecho, poder, y datos: Aproximaciones críticas al derecho y las nuevas tecnologías* (Bogotá, Ediciones Uniandes).

PEICHEVA, M. (2022): “Data Analysis form the applicant tracking system”, en: *Journal Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies* (N° 2), pp. 6-15. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/375517346\\_DATA\\_ANALYSIS\\_FROM\\_THE\\_APPLICANT\\_TRACKING\\_SYSTEM](https://www.researchgate.net/publication/375517346_DATA_ANALYSIS_FROM_THE_APPLICANT_TRACKING_SYSTEM) [visitado el 6 de marzo de 2025].

PEYRANO, JORGE (2013): “La carga de la prueba”. Disponible en: <https://letrujil.files.wordpress.com/2013/09/38jorge-w-peyrano.pdf> [visitado el 3 de octubre de 2024].

RAGHAVAN, MANISH Y BAROCAS, (2019): “Challenges for mitigating bias in algorithmic hiring”, en: *Brookings* (6 de diciembre de 2019). Disponible en: <https://www.brookings.edu/research/challenges-for-mitigating-bias-in-algorithmic-hiring/> [visitado el 3 de agosto de 2024].

RIVAS, PILAR (2021): “Discriminación algorítmica: Detección, prevención y tutela: XXXI Jornades Catalanes de Dret Social (“Trellat, discriminación i COVID”)”. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/354860623\\_Discriminacion\\_algoritmica\\_deteccion\\_prevenccion\\_y\\_tutela](https://www.researchgate.net/publication/354860623_Discriminacion_algoritmica_deteccion_prevenccion_y_tutela) [visitado el 11 de marzo de 2025].

ROBBINS, SCOTT (2023): “The many meanings of meaningful human control”, en: *AI and Ethics* (N° 4), pp. 1377-1388. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s43681-023-00320-6> [visitado el 8 de marzo de 2025].

RODRÍGUEZ, BEATRIZ (2024): “Daños derivados de la IA en el trabajo. Modelo regulador y responsabilidad civil”, en: *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social* (N° 5), pp. 185-210. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9037> [visitado el 8 de marzo de 2025].

SÁNCHEZ, CAROLINA Y TORO- VALENCIA, JOSÉ (2021): “El derecho al control humano: Una respuesta jurídica a la inteligencia artificial”, en: *Revista chilena de Derecho y Tecnología* (Vol. 10, N° 2), pp. 211-228. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58745> [visitado el 3 de agosto de 2024].

SÁNCHEZ-MONEDERO, JAVIER; DENCICK, LINA Y EDWARDS, LILIAN (2020): “What does it mean to 'solve' the problem of discrimination in hiring, Social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems”, en: *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency* (Nueva York: Association for Computing Machinery), pp. 458-468. Disponible en: <https://doi.org/10.1145/3351095.3372849> [visitado el 3 de setiembre de 2024].

SELBST, ANDREW (2021): “An institutional view of algorithmic impact assessments”, en: *Harvard Journal of Law & Technology* (Vol. 35, N° 1), pp. 117-191. Disponible en: <https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v35/Selbst-An-Institutional-View-of-Algorithmic-Impact-Assessments.pdf> [visitado el 10 de marzo de 2025].

SERRANO FALCÓN, CAROLINA (2022): "Proceso de contratación, política de empleo y algoritmos", en: Rivas, María Pilar Rivas (Dir.), *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral. Perspectiva de género e intervención* (Navarra, Aranzadi), pp. 179-210.

SORIANO, ALBA (2020): "Algoritmos y discriminación: la Importancia de calificar correctamente los supuestos de discriminación algorítmica directa", en: Cátedra Pagoda-Universidad de Valencia. Disponible en: <https://www.uv.es/catedra-pagoda/es/actualidad/algoritmos-discriminacion-importancia-calificar-correctamente-supuestos-discriminacion-algoritmica-directa-alba-soriano-1286053802801/Novetat.html?id=1286152911794> [visitado el 10 de marzo de 2025].

TODOLÍ, ADRIÁN (2019): "Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection", en: *Transfer: European Review of Labour and Research* (Vol. 25, N° 4), pp. 465-481. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1024258919876416> [visitado el 3 de setiembre de 2024].

VALLESPÍN, DAVID (2024): "Responsabilidad civil extracontractual en materia de IA: especial referencia a la carga de la prueba y la aplicación de presunciones", en: *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política* (N° 42). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i42.432054> [visitado el 6 de marzo de 2025].

WACHTER, SANDRA (2022): "The theory of artificial immutability: protecting algorithmic groups under anti-discrimination law", en: *Tulane Law Review* (N° 97), pp. 1-50. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=4099100> [visitado el 11 de marzo de 2025].

#### JURISPRUDENCIA CITADA

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Castillo Petruzzi y otros Vs. Perú, Sentencia de 30 de mayo de 1999, párrafo 60.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Durand y Ugarte Vs. Perú, Sentencia de 26 de agosto de 2000

Corte Suprema, Casación Laboral N° 30535-2019-Lima, de 6 de setiembre de 2002.

Tribunal Constitucional, STC N°2562-2002-AA/TC, de 13 de mayo de 2004.

Tribunal Constitucional, STC N°008-2005-PI/TC, de 12 de agosto de 2005.

Tribunal Constitucional, STC N°0206-2005-PA/TC, de 28 de noviembre de 2005.

Tribunal Constitucional, STC N°01875-2006-PA/TC, de 5 de junio de 2006.

Tribunal Constitucional, STC N°1176-2004-AA/TC, de 26 de enero de 2007.

Tribunal Constitucional, STC N°05652-2007-PA/TC, de 6 de noviembre de 2008.

Tribunal Constitucional, STC N°0332-2016-PA/TC, de 5 de diciembre de 2018.

Tribunal Constitucional, STC N°00932-2019-PA/TC, de 1 de julio de 2021.

Tribunal Constitucional, STC N°04105-2019-PA/TC, de 1 de febrero de 2022.

Corte Suprema, Casación laboral N°24267-2019-Lima, de 8 de marzo de 2022.

#### NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano, 30 de diciembre de 1993.

Convenio 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Perú el 12 de julio de 1978.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia. 1948.

Decreto Supremo N° 016-2024-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N°29733, Ley de Protección de Datos personales. 30 de noviembre de 2024.

Decreto Supremo N° 002-98-TR, Reglamenta la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Diario Oficial El Peruano, 1 de febrero de 1998.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR, aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Diario oficial El Peruano, 29 de octubre de 2006.

Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Diario Oficial El Peruano, 17 de abril de 1997.

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Diario oficial El Peruano, 15 de enero de 2010.

Ley N° 31307, Nuevo código Procesal Constitucional. Diario Oficial El Peruano, 23 de julio de 2021.

OCDE, Recomendación del Consejo sobre inteligencia artificial de la OCDE (OECD/LEGAL/0449), revisados en la reunión del Consejo Ministerial (MCM) de la OCDE. 2024.

Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 26448. 27 de diciembre de 1994.

Resolución Ministerial N° 159-2013-TR, que aprueba Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación. Diario oficial El Peruano, 10 de setiembre de 2013.

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)).